

## III. OTRAS DISPOSICIONES

### MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

**4291** *Resolución de 14 de marzo de 2018, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Worldwide Flight Service, SA, Servicios Aeroportuarios de Carga.*

Visto el texto del I Convenio colectivo de la empresa Worldwide Flight Service, SA, Servicios Aeroportuarios de Carga (código de Convenio número 90102982012018), suscrito con fecha 30 de noviembre de 2017, de una parte, por la persona designada por la Dirección de la empresa en representación de la misma y, de otra, por el Sindicato Comisiones Obreras en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

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

Segundo.

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

Madrid, 14 de marzo de 2018.—El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

#### **I CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA WORLDWIDE FLIGHT SERVICES SERVICIOS AEROPORTUARIOS, SA, SERVICIOS AEROPORTUARIOS DE CARGA**

- Capítulo 1. Disposiciones generales, objeto y ámbito de aplicación.
- Capítulo 2. Participación sindical.
- Capítulo 3. Empleo y contratación.
- Capítulo 4. Clasificación profesional.
- Capítulo 5. Organización del trabajo.
- Capítulo 6. Vacaciones, permisos y licencias.
- Capítulo 7. Régimen disciplinario.
- Capítulo 8. Movilidad, permutas y excedencias.
- Capítulo 9. Prevención de riesgos laborales.
- Capítulo 10. Formación.
- Capítulo 11. Retribuciones.
- Capítulo 12. Acción social.

#### CAPÍTULO 1

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

Artículo 1. *Partes signatarias.*

El presente Convenio colectivo lo firman WFS y el Sector Aéreo de la Federación de Servicios a la Ciudadanía de Comisiones Obreras (CC. OO.), organización sindical

mayoritaria en la empresa, en el ámbito nacional, por tanto, con representación en el ámbito funcional y territorial de aplicación.

Ambas partes se reconocen mutuamente legitimación para concertar el presente Convenio colectivo, que quedará abierto a la adhesión de otras organizaciones sindicales.

## Artículo 2. *Ámbito funcional.*

Este Convenio colectivo se circunscribe a la actividad de las Terminales de Carga que WFS tiene en los centros de trabajo referidos en el ámbito territorial del presente Convenio colectivo.

## Artículo 3. *Ámbito territorial.*

Los compromisos adquiridos en el presente Convenio colectivo serán de aplicación en los centros de trabajo de carga que la Empresa tiene establecidos en España y futuros establecimientos en los que se pudiera implantar esta actividad de la empresa.

## Artículo 4. *Ámbito personal.*

El presente Convenio colectivo afectará a todo el personal de las Terminales de Carga de WFS. Las personas que desempeñen puestos de alta dirección o cargos directivos, dentro de la organización de la empresa, quedan excluidas del presente Convenio colectivo.

## Artículo 5. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio colectivo entrará en vigor el día siguiente al de su firma, excepto para los conceptos o materias que tengan señalada expresamente otra fecha distinta.

La vigencia del presente Convenio colectivo entre WFS y su personal de carga, se extenderá desde su entrada en vigor hasta el día treinta y uno de Diciembre de dos mil veinte (2020), y se prorrogará por tática reconducción y por períodos de doce (12) meses, en el supuesto de que con dos (2) meses de antelación a la fecha de su terminación o de cualquiera de sus prórrogas no mediara denuncia expresa por cualesquiera de las partes firmantes del presente Convenio.

## Artículo 6. *Vinculación a la totalidad.*

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

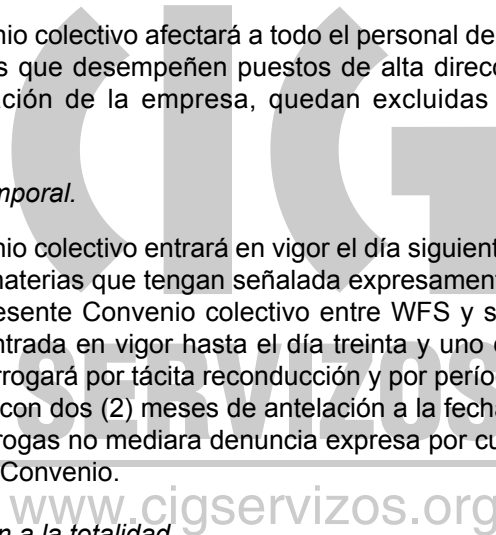
Si la jurisdicción competente modificase algunas de las cláusulas en su actual redacción, la Comisión Negociadora deberá reunirse a considerar si cabe modificación, manteniendo la vigencia del resto del articulado del Convenio colectivo o si, por el contrario, la modificación de tal o tales cláusulas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

## Artículo 7. *Comisión Mixta Paritaria.*

Se constituye una Comisión Mixta Paritaria compuesta por cuatro (4) miembros firmantes del presente Convenio colectivo, dos (2) por la parte empresarial y dos (2) por la sindical.

Los acuerdos de la Comisión se adoptarán por mayoría de cada parte, empresarial y sindical respectivamente, firmantes del presente Convenio colectivo. Sus resoluciones tendrán la misma eficacia que la norma interpretada.

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



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 la totalidad de los preceptos del presente Convenio.
  - c) Entender, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional, en los términos previstos en el apartado 2 de este artículo, sobre el planteamiento de conflictos colectivos que surjan por la aplicación e interpretación del presente Convenio.
  - d) Conocer, de forma previa y obligatoria a la comunicación a la empresa y a la autoridad laboral, de las convocatorias de huelga que se planteen por aplicación e interpretación del Convenio.
  - e) Entender y decidir en la aplicación y ejecución de los procesos de subrogación.
  - f) De acuerdo con lo establecido en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, intervenir en caso de discrepancias que puedan surgir dentro del ámbito de aplicación del presente Convenio en los procesos de negociación para la modificación de condiciones de trabajo establecidas en el mismo, con arreglo al procedimiento que a tal efecto se establecerá por la propia Comisión Paritaria en su Reglamento.
  - g) Con carácter previo a la adopción de un acuerdo de descuelgue de las condiciones establecidas en el presente convenio, será preceptiva la emisión de informe por parte de esta comisión paritaria.
  - h) Seguimiento de los planes y acuerdos en materia de igualdad.
  - i) Cuantas otras funciones se le atribuyan en el presente Convenio.

2. Como trámite, que será previo y preceptivo a toda la actuación administrativa o jurisdiccional que se promueva, las partes signatarias del presente Convenio se obligan a poner en conocimiento de la Comisión Paritaria cuantas dudas, discrepancias o conflictos colectivos de carácter general, que pudieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación de este Convenio colectivo, siempre que sean de su competencia conforme a lo establecido en el apartado anterior, a fin de que, mediante su intervención, se resuelva el problema planteado, o si ello no fuera posible, emita dictamen al respecto. Dicho trámite previo se entenderá cumplido en el caso de que hubiere transcurrido el plazo previsto en el apartado 4 del presente artículo, sin que haya emitido resolución o dictamen.

3. Se establece que las cuestiones propias de su competencia que se promuevan ante la Comisión Paritaria adoptarán la forma escrita, y su contenido será el suficiente para que se pueda examinar y analizar el problema con el necesario conocimiento de causa, debiendo tener como contenido obligatorio:

- a) Exposición sucinta y concreta del asunto.
- b) Razones y fundamentos que entienda le asisten al o la proponente.
- c) Propuesta o petición concreta que se formule a la Comisión.

Al escrito de propuesta se acompañarán cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución del problema.

4. La Comisión podrá recabar, por vía de ampliación, cuanta información o documentación estime pertinente para un mejor o más completo conocimiento del asunto, a cuyo efecto concederá un plazo al o la proponente que no podrá exceder de cinco días hábiles. La Comisión Paritaria, una vez recibido el escrito de propuesta o, en su caso, completada la información pertinente, dispondrá de un plazo no superior a 30 días hábiles, para resolver la cuestión suscitada, o si ello no fuera posible, emitir el oportuno dictamen.

Transcurrido dicho plazo sin haberse producido resolución ni dictamen, quedará abierta la vía administrativa y judicial competente.

5. Cuando sea preciso evacuar consultas, el plazo podrá ser ampliado en el tiempo que la propia Comisión determine y si existe acuerdo de las dos partes firmantes.

6. Cuando conforme al artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, se pretenda la inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el presente convenio, y abierto el periodo de consultas entre la dirección de la empresa y los representantes legales de los trabajadores, y durante el mismo no se alcance acuerdo entre las partes, estas podrán

plantear sus discrepancias a la Comisión del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de 7 días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada.

7. En caso de que en alguna de las materias competencia de la Comisión Paritaria y sometida a consideración de la misma no fuera posible alcanzar un acuerdo, podrá acordarse su sometimiento a arbitraje.

8. A efectos de notificación y convocatoria, se fija el domicilio de la de la Comisión Paritaria la sede social en España que disponga WFS (hrr.mad@wfs.aero).

#### Artículo 8. *Acuerdos de formación continua.*

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

## CAPÍTULO 2

### Participación sindical

#### Artículo 9. *Secciones sindicales.*

Las secciones sindicales comunicarán a la Empresa su constitución y, en su caso, remitirán el acta de elección de los responsables de las Secciones Sindicales, en el plazo de quince (15) días desde su constitución y elección.

#### Artículo 10. *Garantías de los miembros de los comités de empresa ó delegados de los centros de trabajo.*

En los supuestos de sanciones por faltas graves o muy graves y en los supuestos de despidos, se abrirá un expediente contradictorio, según lo estipulado en el expediente disciplinario recogido en este convenio en el capítulo denominado «Régimen disciplinario» en el que será oído el interesado y la Representación de los Trabajadores.

Prioridad de permanencia en la Empresa o centro de trabajo respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión, subrogación y extinción por las causas objetivas previstas en el Estatuto de los Trabajadores.

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 esta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio legal de su representación.

Asimismo no podrá ser discriminado en su retribución económica o promoción profesional, en razón precisamente del desempeño de su representación.

No se computarán a cargo del crédito horario, las horas dedicadas a reuniones convocadas por la Empresa.

La Empresa facilitará a la representación de los trabajadores de cada centro de trabajo, los medios adecuados conforme a la legislación vigente.

#### Artículo 11. *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 y que en cada caso, así se justificará por ésta.

#### Artículo 12. *Reunión mensual de la representación de los trabajadores del centro de trabajo con la Dirección.*

Mensualmente se celebrará una reunión entre la representación de los trabajadores de cada centro de trabajo y la representación de la Dirección, sin que se compute el tiempo

dedicado a estas reuniones a cargo del crédito horario de los representantes de los trabajadores. En caso de imposibilidad de una de las partes, esta lo comunicará a la otra estableciéndose nueva fecha de mutuo acuerdo. Con carácter excepcional se podrá convocar a la otra parte.

#### Artículo 13. *Utilización del crédito horario.*

Siempre que ello sea posible, la ausencia del puesto de trabajo, como consecuencia del uso del crédito de horas para actividad sindical, será comunicada a la Dirección con una antelación de 48 horas para que sea viable el cambio de turno que cubra esa ausencia.

Cuando no se pueda preavisar con la debida antelación, esta petición deberá de hacerse por escrito al Jefe de Turno.

En el caso de que el representante de los trabajadores estuviere en periodo de vacaciones, festivos o descanso, y tenga que avisar de la utilización del crédito en los días inmediatamente posteriores a su reincorporación y siempre que resulte posible, deberá de avisar al responsable que en dicho momento se encuentra al cargo de la operativa, quien enviara el escrito mediante correo electrónico al jefe de Turno (hrrr.mad@wfs.aero para MAD o hrrr.bcn@wfs.aero para BCN).

#### Artículo 14. *Acumulación de horas del crédito sindical.*

Las organizaciones sindicales firmantes del presente convenio podrán acumular el crédito sindical conforme a lo establecido en el último párrafo del artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores y de acuerdo a las siguientes reglas:

1. La acumulación se solicitará a la Dirección. La Compañía tendrá que concederla siempre que se utilice para acciones formativas y/o informativas. Del mismo modo la acumulación será concedida para asistir a reuniones convocados por los Sindicatos firmantes del presente Convenio colectivo.

2. Las horas podrán acumularse entre los miembros del Comité de Empresa y, en su caso, de los delegados de personal, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total.

3. La acumulación solo podrá realizarse entre miembros del mismo sindicato.

4. La acumulación solo podrá realizarse en el mes en curso. En caso de no utilizarse, no podrán acumularse en los posteriores meses.

## CAPÍTULO 3

### Empleo y contratación

#### Artículo 15. *Contratación.*

De acuerdo con las características del servicio prestado en las Empresas de este sector, el contrato de trabajo podrá concertarse por tiempo indefinido o por duración determinada, tanto para jornada a tiempo parcial como a tiempo completo, en cualquiera de las modalidades recogidas en la legislación laboral vigente en cada momento de acuerdo con la causalidad existente y conforme a los supuestos legalmente establecidos.

#### Artículo 16. *Periodo de prueba.*

Podrá concertarse por escrito, para todos los contratos, un periodo de prueba que tendrá una duración máxima de seis (6) meses para el Grupo de Gestores y Técnicos, tres (3) meses para el Grupo de Administrativos y de 45 días para el resto de trabajadores. Durante el periodo de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su Grupo Profesional y ocupación que desempeñe, excepto los derivados de la resolución laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes.



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

Artículo 17. *Modalidades de contratación.*

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

1. Contratos de duración determinada.

1.a) Eventuales por circunstancias de la producción. De acuerdo con lo que dispone el artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores, según redacción dada por L 12/2001, de 10 de julio, la duración máxima de los contratos eventuales por circunstancias de la producción, acumulación de tareas o exceso de pedidos, podrá ser de hasta seis meses trabajados dentro de un periodo de doce 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.

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

2. Contrato a tiempo parcial.

Cuando la Empresa necesite contratar trabajadores o trabajadoras para prestar servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año inferior a la jornada a tiempo completo establecida en Convenio colectivo, podrá acudir a la modalidad de contratación a tiempo parcial, que se regirá en todo momento por lo que disponga el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores y demás normas que resulten de aplicación, con las especialidades que a continuación se especifican.

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

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

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

Cuando se utilice la modalidad contractual de fijo discontinuo se establecerá en cada empresa el orden y forma de llamada con criterios objetivos y no discriminatorios.

El contrato indefinido a tiempo parcial se regirá por las siguientes reglas:

A) La jornada y demás condiciones de trabajo vendrán determinadas en función de las necesidades a cubrir. La jornada ordinaria de trabajo efectivo se fija entre el 50% y el 90% de promedio, en cómputo anual, de la jornada efectiva de aplicación en la empresa, establecida para un trabajador o trabajadora a tiempo completo. En todo caso la jornada vendrá referida a las contrataciones iniciales indefinidas y no será de aplicación a los contratos fijos discontinuos.

Excepcionalmente, cuando en el ámbito de una empresa o centro de trabajo determinado se acredite objetivamente la concurrencia de causas que impidan coyunturalmente respetar el límite de jornada mínima establecido en cada caso para los trabajadores y trabajadoras a tiempo parcial, se podrá acordar, en el seno de la misma, y con posterior sanción de la Comisión Paritaria, que no rija temporalmente el límite establecido en la regulación convencional propia de dicha empresa.

La jornada diaria se podrá realizar en uno o dos periodos horarios. En consecuencia, se podrá implantar, con carácter obligatorio a aquellos trabajadores cuya jornada diaria

tenga una duración igual o superior a 5 horas, la realización de esta en dos períodos horarios, con una duración mínima de dos horas y una interrupción que no podrá ser inferior a 1 hora, ni superior a 5. La distribución de los períodos horarios estará en función de las necesidades del servicio.

Habitualmente no se podrán contratar trabajadores ni trabajadoras eventuales para cubrir la interrupción entre dichos periodos.

Se acuerda asimismo que la jornada de los trabajadores fijos a tiempo parcial no podrá, en cómputo anual, ser inferior a la de los trabajadores eventuales de la misma base y cuadrante.

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

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

C) Además de las horas realizadas por el trabajador o trabajadora en concepto de jornada ordinaria, se acuerda la posibilidad de realización de horas complementarias, cuando se hubiese pactado expresamente con el trabajador o trabajadora afectado o afectada, pacto que podrá formalizarse tanto al momento de celebrar el contrato como con posterioridad al mismo, siempre que la jornada ordinaria no sea inferior a diez horas semanales de promedio en cómputo anual. El pacto de horas complementarias recogerá el número de horas cuya realización podrá ser requerida por el empresario, sin que dicho número pueda exceder del 30% y excepcionalmente del 60% de las horas ordinarias contratadas siempre que el Convenio colectivo del Sector lo permita como dispone el Real Decreto-ley 16/2013.

D) Sin perjuicio del pacto de horas complementarias, en los contratos a tiempo parcial de duración indefinida con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual, el empresario podrá, en cualquier momento, ofrecer al trabajador la realización de horas complementarias de aceptación voluntaria, cuyo número no podrá superar el 15% de las horas ordinarias objeto del contrato, que no se computarán a efectos de los porcentajes de horas complementarias pactadas que se establecen en la letra c).

La negativa del trabajador a la realización de estas horas no constituirá en ningún caso conducta laboral sancionable.

E) Dada la naturaleza de las Horas Complementarias y la dificultad de determinar a priori su ejecución, éstas se realizarán en función de las necesidades de la empresa y de acuerdo con la carga de trabajo.

F) La jornada y las horas que se amplíen sobre la misma no estarán sujetas a los procedimientos de programación de turnos de los trabajadores y trabajadoras a tiempo completo.

Aquellos trabajadores con contrato a tiempo parcial contratados con anterioridad a la entrada en vigor del Real Decreto-ley 16/2013, podrán voluntariamente acogerse a la nueva regulación contenida en esta norma, dirigiéndose por escrito ante la empresa. En caso contrario, no les será de aplicación la regulación contenida en este convenio, manteniéndose las condiciones del pacto de horas complementarias que venían realizando anteriormente.

## Artículo 18. *Bolsa de empleo.*

Existirá una bolsa de empleo en la que serán incluidos aquellos trabajadores y trabajadoras que hayan prestado sus servicios en virtud de contrato temporal por un periodo mínimo de seis meses y así lo soliciten por escrito. Los criterios por los que se registrará la bolsa serán los siguientes:

a) Cuando las necesidades del servicio así lo requieran, la empresa llamará a prestar servicios al personal que cumpliendo los requisitos precisos para el desempeño del puesto de trabajo.

El personal de la bolsa se ordenará de acuerdo, en primer lugar, a su categoría y/o grupo profesional, en segundo lugar, según la fecha de su primera contratación en la empresa y en caso de igualdad, se atenderá adicionalmente al tiempo de prestación de servicios en la empresa, sin que este orden implique derecho preferente alguno ni obligación de llamamiento.

Deberá cumplirse en todo caso con la legislación vigente en cada momento en materia de contratos temporales, con el fin de evitar la concatenación de los mismos, que deriven en la adquisición por parte de los trabajadores de un contrato indefinido, incluso aunque ello hiciese necesario acudir a la contratación de trabajadores no incluidos en la bolsa.

b) La empresa convocará al interesado para presentarse en la fecha y hora determinada para la formalización del correspondiente contrato, con al menos cuarenta y ocho horas de antelación, y se informará claramente de las consecuencias que tiene la renuncia a este llamamiento.

c) La renuncia o falta de atención al llamamiento (siempre que, en este último caso conste de forma fehaciente la realización de dicho llamamiento) determinará la baja definitiva en la bolsa de empleo. También será excluido de la bolsa el trabajador o trabajadora que reciba una evaluación negativa de desempeño o no reúna la aptitud para el trabajo, salvo cuando esta circunstancia concorra de manera temporal en el afectado por alguna de las siguientes causas debidamente justificadas:

- Gestación.
- Descanso por maternidad/paternidad.
- Lactancia natural.
- Enfermedad grave.

d) La empresa informará a los representantes legales, así como en su caso a los sindicales, de los trabajadores que integran la bolsa, facilitando en los tres primeros meses del año a tal efecto una relación completa del personal incluido en la misma.

## CAPÍTULO 4

### Clasificación profesional

## Artículo 19. *Criterios generales.*

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

2. Dentro de cada Empresa, de acuerdo con sus propios sistemas de organización, podrán existir otros grupos profesionales, áreas funcionales y niveles que se estimen convenientes o necesarios, dependiendo de sus necesidades organizativas y volumen de actividad. Todos los trabajadores y trabajadoras serán adscritos a un grupo profesional y, en su caso, a una determinada área funcional y nivel. Estas circunstancias definirán su posición en el esquema organizativo y retributivo de cada Empresa.



Artículo 20. *Clasificación profesional.*

La clasificación profesional que se indica a continuación es meramente enunciativa, y no presupone la obligación de tener provistos todas las divisiones orgánicas funcionales y distintos grupos profesionales establecidos en el presente Convenio colectivo, si las necesidades organizativas y el volumen de la actividad no lo requieren.

Artículo 21. *Grupos profesionales.*

Entre otros grupos laborales, existirán al menos los siguientes:

- Grupo de personal técnico gestor.
- Grupo de personal administrativo de agentes aeroportuarios de administración y operaciones de carga.
- Grupo de personal servicios auxiliares de agentes aeroportuarios de carga.

Estas divisiones orgánicas se equiparán a la definición de grupos profesionales, a los efectos del Convenio colectivo General del Sector de Servicios de Asistencia en Tierra en Aeropuertos.

Artículo 22. *Definición de cada grupo profesional existente.*

Las funciones que, para cada división orgánica funcional, se describen a continuación tienen carácter meramente enunciativo.

1. Grupo de personal técnico gestor: Son aquellos trabajadores 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 personal administrativo de agentes aeroportuarios de administración y operaciones de carga: Son aquellos trabajadores que llevan a cabo tareas de atención telefónica y personal al cliente, de oficina, administrativas, contables, comerciales, aeroportuarias, carga y correo, despachos y documentos aduaneros, gestión de manifiestos tanto de importación como de exportación e incidencias de los mismos, segregación de todos los residuos medioambientales generados, comunicación de las incidencias de seguridad y safety, 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 profesional.

Subgrupos de personal administrativo de agentes aeroportuarios de administración y operaciones de carga.

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

a) Agente de operaciones: Son aquellos trabajadores que llevan a cabo el trabajo diario en el departamento de operaciones, introduciendo datos en los sistemas tanto de las compañías asistidas que lo requieran como en el sistema de WFS y de la aduana, gestión de manifiestos tanto de importación como de exportación e incidencias de los mismos, archivo de documentos relativos a operaciones, atención telefónica y personal al cliente, segregación de los residuos medioambientales generales, comunicar las incidencias de seguridad y «safety», ayuda al establecimiento del sistema de gestión operacional (SMS) aplicando los procedimientos establecidos.

b) Agente Especialista: Son aquellos trabajadores que realizan los trabajos de ejecución inherentes a su grupo, estando a las órdenes de su superior jerárquico.

c) Agente «Lead»: Son aquellos trabajadores que realizan los trabajos de ejecución inherentes a su grupo. Por motivos operacionales y de organización del trabajo, cuando el turno de trabajo no esté cubierto por el Supervisor de operaciones de carga, ejercerá sus funciones.

d) Supervisor de operaciones carga: Administrativos del subgrupo de mando que, además de realizar los trabajos de ejecución y/o 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.

e) Agente de facturación y contabilidad: Son aquellos trabajadores administrativos que llevan a cabo tareas de atención telefónica y personal al cliente, administrativas y contables.

3. Grupo de personal de agentes aeroportuarios de carga (servicios auxiliares): Se integra en este colectivo, el personal encargado de realizar tareas, actividades, funciones y/o de asumir responsabilidades relacionadas con la asistencia a determinadas operaciones auxiliares, puntear, registrar, mercancías, correo, manifiestos de carga, etc., suministrar fluidos a los vehículos y equipos de tierra, así como su conservación y mantenimiento.

Subgrupos de personal de agentes aeroportuarios de carga.

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

a) Agente de almacén: Son aquellos trabajadores que llevan a cabo el trabajo diario en el departamento de almacén, aceptación de mercancías de exportación siguiendo los procedimientos de seguridad, preparación de los vuelos de exportación siguiendo las instrucciones del capataz, comprobar la mercancía recibida de importación, notificación de incidencias al capataz y ubicación de la misma en el almacén, segregar todos los residuos medioambientales generales, comunicar las incidencias de seguridad y safety que vea directamente utilizando los sistemas de reporte establecidos, ayudar al establecimiento del sistema de gestión operacional (SMS) aplicando los procedimientos establecidos.

b) Agente especialista de almacén: Son aquellos trabajadores que realizan los trabajos de ejecución inherentes a su grupo, estando a las órdenes de su superior jerárquico.

c) Capataz: Son aquellos trabajadores que llevan a cabo el trabajo diario de almacén guiando al agente de almacén y al agente especialista a desarrollar su labor, responsabilizarse de los vuelos elaborados cumpliendo los requisitos de los distintos clientes, segregar todos los residuos medioambientales generados, comunicar las incidencias de seguridad y safety, ayudar al establecimiento del sistema de gestión operacional (SMS) aplicando los procedimientos establecidos.

d) Supervisor de almacén: Son aquellos trabajadores que, además de realizar los trabajos de ejecución y/o supervisión, dirige los trabajos asignados en el ámbito de su competencia y/o colaborará en el marco de sus conocimientos profesionales al desarrollo de las actividades, coordinando, controlando y, en general en funciones de servicios auxiliares acorde con los objetivos de la unidad a la que pertenece.

Sin perjuicio de las descripciones funcionales contenidas en el presente artículo, todo el personal realizará cualquier otra actividad análoga, entendiendo como tal aquella que resulte adecuada a las aptitudes profesionales requeridas o las que sean precisas para la realización de las tareas o prestaciones principales.

**Artículo 23.**

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

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

**Artículo 24. Trabajos de capacidad disminuida.**

La Empresa por su propia iniciativa o a petición del trabajador a través del Comité de Seguridad y Salud, podrá acoplar al personal cuya capacidad haya disminuido por estado de salud, accidente, etc., a trabajos más adecuados a sus condiciones físicas, previo informe médico de la Mutua de Accidentes de Trabajo o del Servicio de Prevención de Riesgos concertado por la Empresa.

**CAPÍTULO 5****Organización del trabajo****Artículo 25. Tiempo de trabajo.**

Dada la peculiaridad de las funciones de la actividad a la que afecta este Convenio colectivo que exige una permanente continuidad en la prestación como servicio público, WFS respetará en especial, aquellas normas emanadas de las autoridades.

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.

**Artículo 26. Jornada.**

La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo en cómputo anual será la que a continuación se detalla:

Año 2017 al 2020: 1.712 horas.

Esta jornada máxima anual no se aplicará a los trabajadores cuyas garantías personales, según se establece en este Convenio colectivo, incluyan una jornada anual inferior.

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

**Artículo 27. Descanso para refrigerio.**

El tiempo destinado para refrigerio, se computará a todos los efectos como jornada efectiva de trabajo y por tanto también será retribuido.

Con carácter general, se disfrutará de quince (15) minutos de trabajo efectivo para las jornadas continuadas de duración igual o superior a seis (6) horas como tiempo de refrigerio.

En las jornadas continuadas de ocho (8) horas de trabajo, que terminen después de las 15.30 a horas o de las 23.30 horas, el personal disfrutará de un descanso de treinta (30) minutos.

Estos descansos se disfrutarán atendiendo al buen funcionamiento de la operativa. Se procurará que el tiempo de disfrute de estos descansos sea de manera rotatoria.

**Artículo 28. 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.

El trabajo organizado en los diferentes centros de trabajo, que la Compañía tenga o pueda tener en el futuro, según un cierto ritmo, deberá tener en cuenta el principio general de adaptación del trabajo a la persona, especialmente de cara a atenuar el trabajo monótono y repetitivo en función del tipo de actividad y de las exigencias en materia de seguridad y salud de los trabajadores. Dichas exigencias deberán ser tenidas particularmente en cuenta a la hora de determinar los períodos de descanso durante la jornada de trabajo.

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, 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, de obra, interinidad o formación tampoco estarán sometidos a este régimen de turnos.

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

La programación de los turnos de los trabajadores, con contrato indefinido a Jornada completa, entendiéndose por tal la designación del día de trabajo que realizará cada trabajador, se realizará siguiendo las siguientes normas:

La programación mensual definitiva de los turnos se publicará con una antelación de catorce (14) días a su entrada en vigor.

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

1. Máximo cinco (5) cambios de un día en un cómputo de cuatro (4) semanas.
2. Los cambios no afectarán a los descansos semanales, salvo en aquellos supuestos excepcionales que serán comunicados a la representación de los trabajadores.
3. Todos los cambios deberán ser preavisados fehacientemente al trabajador al menos dos días anteriores al cambio, salvo que por motivos excepcionales no pudiera hacerse. Con carácter general, se entiende como motivo excepcional toda aquella causa que provoque un cambio de turno, y que no sea conocida por la empresa con el tiempo suficiente para efectuar el preaviso anteriormente citado.
4. La Empresa deberá dar información de estos cambios a la representación de los trabajadores del centro de trabajo correspondiente.

Los cambios que se realizasen, se harán de manera que afecte de forma equitativa a todos los trabajadores de cada Equipo.

Los cambios de turnos propuestos por los propios trabajadores, necesitaran de la aprobación por escrito de la Dirección de la Compañía.

Si se estableciera un horario nocturno, ningún trabajador podrá realizar más de dos semanas consecutivas con ese horario, salvo adscripción voluntaria.

#### Artículo 29. *Festivos y trabajo en domingos.*

- Festivos:

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

No obstante y debido a la condición de servicio público y continuidad en la prestación del servicio de Handling en la Empresa y al encontrarse dicha actividad entre las contempladas en el Real Decreto 2.001/1983, de 28 de julio, derogado (a excepción de los artículos 45, 46 y 47) por el Real Decreto 1.561/1995, de 21 de septiembre, si fuera necesaria la realización de las prestación del servicio en esos días, estos se compensarán por tiempo equivalente de descanso y el abono del complemento de hora de domingo

según tabla salarial. La programación del tiempo equivalente de descanso se hará de mutuo acuerdo entre el trabajador y empresa, eligiendo 7 días la empresa y 7 el trabajador, respetando en cualquier caso las necesidades del servicio.

Se recoge explícitamente que aquellos trabajadores contratados para trabajar en esos días percibirán las retribuciones que les correspondan de conformidad a las Tablas Salariales.

No obstante los trabajadores voluntariamente podrán solicitar la compensación económica a la empresa por la realización de las horas efectivamente trabajadas en días festivos, se entiende como días festivos los legalmente establecidos, la remuneración se fijara en la tabla salarial como plus hora festiva, esta venta de las horas trabajadas en festivo se tendrá que acordar entre la empresa y el trabajador.

- Trabajo en domingos:

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

#### Artículo 30. *Horas extraordinarias y perentoria.*

Las horas extras serán de carácter voluntario, pero dada la naturaleza de la actividad de las empresas de carga, tendrán la consideración de obligatorias las horas perentorias, considerándose como tales las que se originen por impuntualidad de aeronaves, cancelaciones, incidencias con el pasaje o su equipaje, 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. No tendrán la misma consideración de obligatorias para aquellas y aquellos trabajadores contratados a jornada parcial, indistintamente de su modalidad contractual.

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

La realización de cualquier tipo de horas extraordinarias deberá ser preavisada con una antelación de sesenta (60) minutos a la realización de la misma, salvo que por cancelaciones, retorno de la aeronave, reclamaciones u otros imprevistos no se pueda preavisar con más tiempo.

En caso de que la empresa no pueda compensar con descanso estas horas, el valor económico de la hora extraordinaria de cada categoría es el que se determina en la Tabla Salarial incluida en este Convenio colectivo.

En caso de compensación por tiempo de descanso, será de una (1) hora por cada hora extraordinaria de carácter voluntario que se haya realizado. Si la hora extraordinaria que se ha realizado es de carácter obligatorio, perentorio o bien por imperativo legal la compensación será de 175 horas (1 hora y 45 minutos) de descanso.

En el supuesto de compensación por tiempo de descanso, el momento de disfrute de la compensación o descanso se determinará de mutuo acuerdo entre la Empresa y el trabajador, dentro de los cuatro (4) meses siguientes al ejercicio de la opción de compensar por descanso. A efectos de su cómputo para el límite máximo legal, no se tendrán en cuenta las horas extraordinarias que hayan sido compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

#### Artículo 31. *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.

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

La duración máxima de trabajo efectivo de la jornada fraccionada será de ocho (8) 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 y excepcionalmente por circunstancias consideradas legalmente como de fuerza mayor.

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

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

La jornada fraccionada será rotativa entre todos los trabajadores del mismo cuadrante salvo acuerdo con los propios trabajadores, siendo informada la representación de las y los trabajadores.

La Comisión Negociadora del presente Convenio colectivo, se encargará de definir las condiciones o circunstancias en las que pueda establecerse la jornada fraccionada entre las 23:00 y las 07:00 horas.

## CAPÍTULO 6

### Vacaciones, permisos y licencias

Artículo 32. *Duración, retribución y programación de las vacaciones.*

El período de vacaciones anuales retribuidas tendrá una duración de 22 días laborales, sumándose un (1) día más de vacaciones cada cinco (5) años de antigüedad en la empresa. Aquellos trabajadores cuyas garantías personales les reconociesen más días, se estará a estas.

Cuando existan trabajadores con jornadas a tiempo parciales distribuidas en días completos, se calcularán las vacaciones en proporción a los días semanales, mensuales o anuales realmente trabajados.

En relación a lo anterior las vacaciones anuales son retribuidas y para el cálculo del salario, correspondiente a las vacaciones, la empresa, computará todos los conceptos salariales de devengo periódico y regular.

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.

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

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 esta practicar el correspondiente descuento en la liquidación.

De los días de vacaciones, el trabajador podrá disponer de hasta tres (3) días para asuntos propios, con cargo a las vacaciones (desprogramadas).

– El número de trabajadores que podrá hacer uso de dichos días para asuntos propios no podrá ser superior del 10% del total de trabajadores del turno.

Igualmente, la dirección de la empresa, sumará un día adicional de vacaciones a cada trabajador y trabajadora por cada 5 años de servicio en la empresa, por tanto, de manera acumulativa a lo que cada uno y una dispongan. Teniendo un carácter irrenunciable, no pudiéndose compensarse económicamente y debiéndose disfrutar dentro del año natural que se adquiera salvo, excepcionalmente, en las situaciones descritas, a continuación.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo por parto, adopción, guarda con fines de adopción y de acogimiento, nacimiento de hijos, se tendrá

derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado. Para ello, ambas partes interesadas, la dirección de la empresa y el trabajador o trabajadora, se comprometen a reprogramar en el plazo de una semana y tras la incorporación, los días de vacaciones no disfrutados por este motivo.

#### Artículo 33. *Procedimiento para la elección del período de vacaciones.*

Salvo que se establezca otro sistema de común acuerdo entre la Dirección y 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. En todo caso se informará a la Representación de los Trabajadores de la programación definitiva de las vacaciones.

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

Finalizado el ciclo de vacaciones, cada trabajador habrá hecho uso de un número de puntos determinados. El orden de preferencia para el ciclo siguiente será inverso al número de puntos utilizados en el año inmediato anterior o de persistir la igualdad, el siguiente anterior.

Enero del 1 al 7, 8 puntos.

Enero del 8 al 31, 0 puntos.

Febrero, 0 puntos.

Marzo, 2 puntos.

Abril, 4 puntos.

Mayo, 5 puntos.

Junio, 7 puntos.

Julio, 11 puntos.

Agosto, 12 puntos.

Septiembre (primera quincena), 10 puntos.

Septiembre (segunda quincena), 6 puntos.

Octubre, 6 puntos.

Noviembre, 0 puntos.

Diciembre (primera quincena), 3 puntos.

Diciembre (segunda quincena), 8 puntos.

Realizada la elección y confirmada por la empresa se firmará un documento donde se confirme el periodo vacacional pactado.

Se utilizará el mismo procedimiento para la elección de festivos, pero de manera independiente al de vacaciones.

#### Artículo 34. *Internamiento clínico durante las vacaciones.*

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

El trabajador deberá acreditar esta circunstancia a la mayor brevedad posible y la Empresa a través de su Servicio Médico podrá comprobar por los medios que considere más adecuados la veracidad de la enfermedad del trabajador y su calificación.

Artículo 35. *Permisos retribuidos.*

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

a) Dos días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al afecto a distinta localidad de su residencia habitual, el plazo será de cuatro días.

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

Quince días naturales ininterrumpidos en caso de matrimonio.

Un día por traslado de su domicilio habitual.

Un día por razón de boda de hijos, hermanos, padres, ampliables a dos si fuera en distinto lugar del de residencia habitual del trabajador, en función de los medios de transporte y distancia al lugar.

Por el tiempo indispensable:

1. 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.

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

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

Hasta tres días como máximo al año para la realización de exámenes o pruebas definitivas de aptitud para aquellos supuestos en que se trate de estudios de BUP, ESO o Formación Profesional, y en el caso de estudios medios o superiores en Facultades o Escuelas Especiales o Profesionales. Así como de Centros que emitan certificaciones oficiales, siempre que los estudios de que se trate tengan relación o aplicación en la Empresa, que se cursen con regularidad salvo imposibilidad justificada y que el anterior año hubiese aprobado la totalidad de los exámenes. Los trabajadores que deseen hacer uso de los días indicados deberán solicitarlo a su Departamento de Personal. Con la solicitud, que deberá presentarse al iniciarse el curso académico, deberá acompañarse comprobante de haber realizado la matriculación.

De las solicitudes denegadas se dará notificación a la Representación de los Trabajadores del centro de trabajo. Disfrutado el día o días libres, el trabajador deberá justificar la realización del examen.

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

Reducciones de jornada:

1. 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. El disfrute de este permiso y su concreción horaria corresponderá al trabajador dentro de su jornada ordinaria.

2. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad, 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.

3. 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.

4. También tendrán derecho de hasta un 50% de reducción de la jornada por hospitalización de larga duración de familiares de 1º grado.

Las reducciones de jornada contemplada en el presente apartado constituyen 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.

El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

#### Artículo 36. *Preaviso y justificación de los permisos.*

En todos los casos de concesión de permisos retribuidos, los empleados deberán informar, siempre que sea posible, con quince (15) días de antelación a su jefe inmediato, reservándose la Empresa el derecho a exigir los justificantes o certificados que acrediten la existencia de las causas que motivaron su concesión.

#### Artículo 37. *Adopción y lactancia.*

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

En materia de permisos por lactancia de un hijo menor de nueve (9) meses y permisos para preparación al parto así como los previstos en el artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Cuando se tenga derecho a la lactancia, se acuerda la acumulación de la misma. Aquellas trabajadoras que deseen acumular su periodo de lactancia, disfrutarán de diecinueve (19) días de permiso retribuido inmediatamente posterior al alta de maternidad, en compensación de dicho periodo de lactancia.

## CAPÍTULO 7

### Régimen disciplinario

#### Disposiciones generales

#### Artículo 38. *Potestad disciplinaria.*

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

#### Artículo 39. *Competencia sancionadora.*

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

**Artículo 40. Requisitos formales.**

Para las faltas graves y muy graves, será preceptiva la instrucción de un expediente disciplinario en el cual serán comunicados al trabajador afectado, los motivos que han originado la apertura de tal expediente, disponiendo el trabajador de un plazo de tres (3) días laborales para presentar las alegaciones que considere oportunas, las que a su vez serán unidas al mencionado expediente.

En los supuestos de faltas graves y muy graves, se dará traslado a la Representación de los Trabajadores y en el supuesto de que esté afiliado a un sindicato, también a la sección sindical del sindicato al que pertenezca, al objeto de que puedan emitir el oportuno informe en el mismo plazo que el trabajador afectado.

El plazo de prescripción de las faltas y sanciones previstas en este capítulo se interrumpirá durante la tramitación del expediente.

El incumplimiento de estos requisitos podrá dar lugar a la improcedencia de la sanción.

En cualquier caso, se respetarán los plazos de prescripción de las faltas que establece el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores.

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

**Artículo 41. Antecedentes.**

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

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

Faltas y sanciones

**Artículo 42. Faltas leves.**

Son faltas leves:

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

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



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

11. Cualquier falta leve, determinada en la Ley 21/2003, de Seguridad Aérea, o Normativas de Seguridad en Plataforma, dictadas por el Ente Público AENA u otros Organismos administrativos con competencia legal sobre la materia.

#### Artículo 43. *Faltas graves.*

Son faltas graves:

1. Las cometidas contra la disciplina en el trabajo o contra el respeto debido a sus superiores, compañeros o subordinados.
2. La falta de aseo que produzca quejas justificadas de los compañeros de trabajo.
3. Más de tres faltas de puntualidad o 30 minutos en la asistencia al servicio o puesto de trabajo en el plazo de un mes.
4. La primera falta de puntualidad cuando se deriven perjuicios graves para la Compañía, salvo que se demuestre que es debido a causa no imputable al trabajador.
5. La falta de hasta dos días al trabajo en un mes, sin causa que lo justifique.
6. La simulación de enfermedades o accidentes.
7. El quebranto o violación de secretos o reserva obligada sin que se produzca grave perjuicio a la Empresa.
8. El realizar durante la jornada trabajos particulares.
9. Emplear para uso propio herramientas y equipos de la Empresa, aún fuera de la jornada de trabajo, sin autorización.
10. Abandono del trabajo sin causa justificada, cuando perjudique al proceso productivo.
11. La imprudencia en actos de servicio que impliquen riesgo de accidente, para sí o sus compañeros.
12. Incumplir cualquier procedimiento interno o establecido por las compañías asistidas.
13. 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.
14. La negativa a firmar sin causa justificada, los memorándums y comunicaciones entregados por 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 tres días, 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. La reincidencia en faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza.
22. El incumplimiento de la prohibición de fumar en cualquier zona cuya prohibición quede determinada por el Ente Público AENA.
23. La embriaguez, fuera de actos de servicio, vistiendo el uniforme proporcionado por la Empresa.
24. Introducción en los locales de la Empresa de bebidas alcohólicas, drogas o sustancias estupefacientes.
25. 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.

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

27. Cualquier falta grave, determinada en la Ley 21/2003, de Seguridad Aérea o Normativas de Seguridad en Plataforma, dictadas por el Ente Público AENA u otros Organismos administrativos con competencia legal sobre la materia.

Artículo 44. *Faltas muy graves.*

Son faltas muy graves:

1. La falta de tres días o más al trabajo en un mes, sin causa que lo justifique.
2. Simular la presencia de un compañero al fichar o firmar la asistencia al trabajo. Esta sanción será extensiva al suplantado, salvo que éste pruebe su no participación en el hecho.
3. Realizar trabajos, sin autorización de la Empresa, para otra Empresa cuya actividad es similar o realiza una actividad que entra en competencia con la Empresa.
4. Los malos tratos de palabra y obra o la falta grave de respeto y consideración a los Jefes, a los compañeros y subordinados y/o a sus familiares.
5. Violar secretos de la Empresa o de las compañías asistidas, cuando de ello se deriven perjuicios para la misma.
6. Incumplir cualquier procedimiento interno o establecido por las compañías asistidas, cuando de ello se deriven perjuicios para la misma.
7. 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.
8. Originar riñas y pendencias con sus compañeros de trabajo, cuando de ello se deriven perjuicios para la Empresa.
9. La deslealtad, la falta a la verdad, el fraude o abuso de confianza en el desempeño del trabajo.
10. La inobservancia de las medidas de seguridad e higiene cuando se deriven daños graves para las personas o bienes de la Empresa.
11. La indisciplina, desobediencia o incumplimiento inexcusable de órdenes recibidas de los superiores.
12. La falta de atención o cortesía con el público, reiterada e inexcusable.
13. La aceptación de gratificaciones de cualquier tipo o forma en los asuntos relacionados con su empleo en la Empresa.
14. La trasgresión de la buena fe contractual así como el abuso de confianza.
15. La elaboración, redacción, presentación, transmisión y comunicación de informes con inclusión de hechos que no se correspondan con la realidad, siempre que tal extremo sea probado.
16. 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.
17. El acoso sexual o agresiones sexuales, verbales o físicas, dirigidas contra la dignidad o intimidad de las personas. La misma falta será aplicable a sensu contrario al trabajador o trabajadora denunciante, en el supuesto de comprobarse la inexistencia de los hechos denunciados.
18. El acoso psicológico o moral. La misma falta será aplicable a sensu contrario al trabajador o trabajadora denunciante, en el supuesto de comprobarse la inexistencia de los hechos denunciados.
19. Divulgación de algún dato interno de la Compañía relacionado con aviones, combustible, mercancías transportadas, origen y/o destino del propio vuelo como de las mercancías transportadas, fecha de vuelo o cualquier otro asunto relacionado con la directa explotación, si de los hechos resultaran daños o perjuicios para la Empresa o pasajeros. Constituirá igualmente la misma falta la divulgación de cualquier dato relativo a los pasajeros, sin que en este supuesto sea necesario que de tales hechos se deriven daños o perjuicios para la Empresa o pasajero, entendiéndose que el daño y perjuicio se

produce con la simple divulgación de dichos datos para fines ajenos al servicio o relacionados directamente con la explotación.

20. Abuso de autoridad por parte de los Jefes.

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

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, siempre que las mismas hayan sido debidamente autorizadas y se realicen con las suficientes garantías para ambas partes.

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, sin que sea necesario que de tal conducta se deriven daños o perjuicios para la empresa, al entender que se trata de una conducta de riesgo y no de resultado.

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 21/2003, de Seguridad Aérea, o Normativas de Seguridad en Plataforma, dictadas por el Ente Público AENA u otros Organismos administrativos con competencia legal sobre la materia.

#### Artículo 45. Sanciones por faltas leves.

Para las faltas leves se podrán imponer las siguientes sanciones:

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

#### Artículo 46. Sanciones por faltas graves.

1. Suspensión de empleo y sueldo de tres (3) a quince (15) días.
2. Inhabilitación temporal por plazo no superior a dos años para pasar a categoría superior o progresión a niveles superiores.

#### Artículo 47. Sanciones por faltas muy graves.

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

1. Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis (16) a sesenta (60) días.
2. Inhabilitación de hasta seis años para pasar a categoría superior o progresión a niveles superiores.
3. Despido.

#### Artículo 48. Excepción al régimen sancionador.

En los supuestos incluidos en los puntos 23 y 24 de las faltas graves y el 26 de las faltas muy graves y siempre que el trabajador manifieste su condición de alcohólico o drogodependiente y demuestre documentalmente no sólo su predisposición a iniciar un tratamiento de su enfermedad, sino la realización del mismo, durante el tiempo que fuese

necesario, se suspenderá la efectividad de las sanciones que determina este régimen disciplinario para los mencionados supuestos, en tanto en cuanto no vuelvan a producirse.

## CAPÍTULO 8

### Movilidad, permutas y excedencias

#### Artículo 49. *Movilidad funcional.*

La movilidad permite un mejor aprovechamiento de los recursos humanos disponibles para atender aquellas situaciones, tanto puntuales como transitorias o definitivas, que pudieran presentarse; todo ello dentro de un marco lógico que tiene en cuenta las capacidades básicas de las personas, a través de su especialidad y Departamento, en su caso, completándolas con instrucción práctica y/o teórica cuando sea necesario para la nueva actividad a realizar.

La movilidad permite también satisfacer, dentro de un marco lógico, aspiraciones personales de cambio.

En caso de que se desarrollasen funciones de otro grupo profesional superior, durante el transcurso de tres meses, la empresa consolidará la situación de la trabajadora y trabajador clasificándole en el nuevo grupo profesional superior.

La movilidad permite a la Dirección de la Empresa la reubicación de personas de acuerdo a las necesidades y cambios de la empresa. Del mismo modo permite la reestructuración de las funciones de la plantilla ajustándolas a las temporadas y a los cambios de programación.

El cambio de funciones no supondrá la no realización de las funciones que se venían desarrollando. Así mismo el trabajador podrá ser destinado en el futuro al puesto de trabajo que venía anteriormente desarrollando.

#### Artículo 50. *Movilidad geográfica.*

Se entiende por movilidad geográfica el cambio de un lugar de trabajo a otro, cuando el mismo exija un cambio de residencia del trabajador.

Se incluye la movilidad fuera del territorio nacional, teniendo que ser esta aceptada voluntariamente por el trabajador.

En ambos casos anteriores, la empresa, compensará económicamente en la cuantía que se acuerde en cada caso, por los gastos de mudanza que se ocasionen.

No se considerará que exista tal exigencia cuando el traslado se produce del aeropuerto a la ciudad o viceversa, dentro de la misma ciudad.

#### Artículo 51. *Movilidad geográfica voluntaria.*

La movilidad geográfica voluntaria es aquella que se inicia como consecuencia de la solicitud formulada por el trabajador. Dicha movilidad se llevará a cabo cuando la Empresa anuncie un puesto de trabajo a cubrir. La Empresa publicará las vacantes que vaya a cubrir, expresando en la misma publicación las condiciones o requisitos de dicha vacante, dando copia de la misma a la Representación de los Trabajadores del centro de trabajo.

Pueden solicitar la movilidad geográfica voluntaria aquellos trabajadores que pertenezcan a la plantilla fija de la Empresa, con una antigüedad superior a dos años y ostenten la categoría, especialidad y requisitos adecuados para desempeñar el puesto a cubrir.

La petición se dirigirá, por vía jerárquica a la Dirección, que decidirá de acuerdo a las necesidades de los dos centros afectados.

La especialización adquirida por el trabajador, mediante la realización de cursos especiales o de entrenamiento que haya supuesto para la Empresa un elevado desembolso, podrá considerarse como causa suficiente para dilatar por tiempo razonable (que se determinará en función de la formación recibida), el traslado solicitado a un puesto de trabajo en el que no fuesen necesarios los conocimientos especiales aludidos, dando cuenta al comité de empresa del centro de trabajo.

Artículo 52. *Criterios de prioridad en la concesión.*

Cuando concurren varios trabajadores que hayan solicitado la movilidad geográfica voluntaria y reúnan los requisitos de idoneidad exigidos, la Dirección procederá a su concesión, en su caso, de acuerdo con el orden de preferencia que se refleja a continuación:

1. La trabajador/a víctima de violencia de Género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral.
2. Los trabajadores afectados por un cierre de instalaciones o reconversión.
3. Estar en situación de movilidad geográfica obligatoria.
4. Mayor antigüedad en la solicitud.
5. Movilidad obligatoria de uno de los cónyuges si trabajan en la empresa, cuando esta circunstancia esté debidamente acreditada.
6. Prescripción médica que aconseje la movilidad del trabajador o de alguno de los familiares que con él convivan a sus expensas. En estos casos, además es necesario dictamen médico de la Seguridad Social. La Empresa solicitará un informe médico que podrá ser conocido por la representación legal de los trabajadores.
7. Movilidad obligatoria de uno de los cónyuges de otras Empresas cuando este hecho sea demostrado fehacientemente.

A igualdad de circunstancias la prioridad vendrá dada por:

- a) Mayor antigüedad en la Empresa.
- b) Mayor antigüedad en la Categoría.

Artículo 53. *Renuncia.*

El trabajador que renuncie a una movilidad voluntaria concedida, no tendrá derecho a una nueva concesión en los dos (2) años siguientes.

Artículo 54. *Plazos de traslado.*

El trabajador al que le sea comunicada la concesión de movilidad, voluntariamente solicitada, dispondrá del plazo de traslado y fecha de incorporación que de mutuo acuerdo se determine entre el trabajador afectado y la Empresa, plazo que en cualquier caso permita la realización efectiva del traslado. Los plazos acordados comenzarán a contarse desde la fecha en que el empleado afectado cause baja en su anterior destino.

Artículo 55. *Consolidación del nuevo puesto de trabajo.*

La movilidad geográfica voluntaria no se considerará consolidada hasta transcurrido un período de sesenta (60) días de trabajo efectivo.

Artículo 56. *Movilidad geográfica temporal (desplazamiento).*

La movilidad geográfica temporal consiste en el desplazamiento de un trabajador o grupo de ellos, por tiempo no superior a un (1) año, para prestar sus servicios fuera de su residencia habitual, ordenado por la Empresa por razones técnicas, organizativas o de producción o bien por contrataciones referidas a actividades de la Empresa.

Dicho desplazamiento podrá realizarse a cualquiera de los aeropuertos en que opera la compañía, tanto nacional como internacional. En caso de ser un desplazamiento internacional, será necesaria la aceptación voluntaria por parte del trabajador.

En el caso de que resulte de carácter obligatorio, la empresa, compensará económicamente en la cuantía que se acuerde en cada caso, por los gastos de mudanza que se ocasionen.



Artículo 57. *Excedencia voluntaria.*

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

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

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

Artículo 58. *Excedencia forzosa.*

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

Artículo 59. *Excedencia por cuidado de hijos y mayores dependientes: condiciones.*

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres (3) años, para atender al cuidado de cada hijo, a contar desde la fecha del nacimiento o adopción de éste si es menor de cinco (5) años. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen en la empresa, por razones de funcionamiento de la empresa sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

Los trabajadores/trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a dos (2) años, para atender el cuidado de Padres Dependientes de acuerdo a la legislación vigente.

Artículo 60. *Excedencia por cuidado de hijos: efectos.*

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en el artículo anterior, será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la Empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año a partir del inicio de la misma, tendrá derecho el trabajador a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

Artículo 61. *Derecho preferente al reingreso.*

Excepto en el caso de la excedencia forzosa y excedencia por cuidado de hijos (durante el primer año), el trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la Empresa. No obstante a lo anterior, se estará a lo dispuesto en la normativa de aplicación.

Artículo 62. *Reingreso: Plazo y condiciones.*

Si el trabajador no solicitara su reingreso en los 30 días anteriores a la finalización de la excedencia o realizara durante la excedencia trabajo en actividades competitivas relacionadas con el sector de la actividad de la Empresa, perderá el derecho a su puesto en la misma.

Artículo 63. *Licencia sin sueldo por cuidado de familiares de primer grado.*

Se trata de una situación en la cual, la trabajadora o trabajador, de la empresa, permanece en situación de alta y se mantiene, por parte de la empresa, la obligación de cotizar por esta o éste. Asimismo, no recibirán retribuciones computables y se tomará como base de cotización, la correspondiente al grupo y Nivel Económico, que pertenezca.

En relación a lo anterior, la situación, se define, para atender a familiares de primer grado hospitalizados o no, pero que padezcan una enfermedad grave, que suponga la dependencia del familiar enfermo o enferma. Adicionalmente y para solicitar el derecho, el trabajador o trabajadora, de la empresa, justificará y con claridad, mediante certificado médico, los siguientes datos:

- Nombre y apellidos del familiar.
- Enfermedad y calificación de su gravedad o tipo de operación quirúrgica, a través del certificado médico correspondiente.
- Fecha en que fue ingresado o ingresada, intervenido o intervenida o fecha en que se produjo el agravamiento o estado crítico, del familiar.
- Identificación en su caso, del centro hospitalario y la localidad, donde se encuentre el familiar.

En relación a lo anterior, la trabajadora o trabajador afectado o afectada, por esta situación, deberá aportar el certificado médico justificativo, informándose de los datos anteriores, para solicitar el acogimiento a este derecho.

## CAPÍTULO 9

### Prevención de riesgos laborales y salud laboral

Artículo 64. *Principios y aspectos generales.*

La Empresa obligada por el presente Convenio considera que la prevención de posibles daños para las personas, trabajadores o trabajadoras 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 y trabajadoras 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 y Trabajadoras como por los distintos niveles de Mandos, que deberán, unos y otros, contribuir a la búsqueda de soluciones apropiadas para los problemas que puedan plantearse.

A través de estos compromisos, la Dirección de la Empresa firmante quiere manifestar su gran interés y preocupación por la máxima reducción de la accidentalidad y enfermedad profesional, en el convencimiento de que los riesgos son evitables mediante la aplicación de la política preventiva definida. La Representación de los Trabajadores y Trabajadoras impulsará entre sus representados una actitud positiva en el cumplimiento de las obligaciones que emanan de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

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 la misma, dotando a los trabajadores y trabajadoras de las necesarias medidas preventivas, adoptando medidas de protección colectiva e individual, ordenando su uso correcto y vigilando el cumplimiento adecuado de las medidas de prevención.

Las responsabilidades por las condiciones de salud y seguridad en el trabajo corresponderán a los jefes/as respectivos/as, 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 ella 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 y trabajadoras de la Empresa afectada 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 65. *Normativa.*

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

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 66. *Planes de Prevención.*

Los Planes de Prevención se basarán en los siguientes objetivos:

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

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

Evitar los riesgos, minimizar y proceder a la evaluación de los que aún persistan.

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

Los Planes de Prevención se llevarán a efectos según lo estipulado en el artículo 9 del Reglamento de los Servicios de Prevención o norma cuya promulgación sustituyese a ésta.

#### Artículo 67. *Delegados y Delegadas de Prevención.*

Los Delegados y Delegadas de Prevención son los representantes de los trabajadores y las trabajadoras con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo. Serán designados por y entre los representantes de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras en la Empresa según la escala establecida en el artículo 35 de

la LPRL, y gozarán de las garantías establecidas en el artículo 37 de la misma Ley, en los términos previstos en dicha norma.

A los delegados y delegadas de prevención les corresponderá un crédito horario, al margen del que dispongan por ser miembros elegidos del comité de empresa del centro de trabajo correspondiente, igual al tiempo necesario para:

- Las reuniones de los Comités de Seguridad y Salud, del Comité Intercentros de Seguridad y Salud y a cuantas reuniones convoque la empresa sobre asuntos relativos a la prevención de riesgos laborales para el cumplimiento de los derechos de información, consulta y participación.

- La formación en prevención.

- Para acompañar a los técnicos y técnicas de prevención en sus tareas preventivas en la empresa y para las visitas realizadas por la Inspección de Trabajo a las instalaciones de la empresa.

- Y en el tiempo empleado para obtener información sobre situaciones en las que se produzcan daños a los trabajadores y trabajadoras o accidentes de trabajo.

#### Artículo 68. *Servicio de Prevención.*

El Servicio de Prevención, propio o el que contrate la Empresa, se regirá por lo establecido al efecto por la legislación vigente, y contarán con los medios y recursos adecuados a las características de la empresa.

El Servicio de Prevención deberá estar en condiciones de proporcionar a la Empresa el asesoramiento y apoyo que precise en función de los tipos de riesgo en ella 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 y las trabajadoras 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 y trabajadoras.

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

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

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

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 o de la aspirante son compatibles con las características del puesto.

La vigilancia de la salud estará sometida a protocolos específicos u otros medios existentes con respecto a los factores de riesgo a los que esté expuesto el trabajador o trabajadora.

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

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

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

Evacuación a centros médicos exteriores en caso de necesidad.

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

#### Artículo 69. *Evaluación de riesgos.*

Las evaluaciones de riesgos las llevará a cabo el Servicio de Prevención, de acuerdo con unos procedimientos que hayan sido previamente consultados con la representación de los trabajadores y trabajadoras.

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

#### Artículo 70. *Comités de Seguridad y Salud.*

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

2. Los Comités de Seguridad y Salud estarán compuestos paritariamente, de una parte, por delegados o delegadas de prevención, y de otra, por el Empresario o Empresaria o sus representantes.

Los o las presidentes y los secretarios o las secretarías de los Comités de Seguridad y Salud serán nombrados directamente por las respectivas Empresas. Los o las presidentes deberán ser personas con una cualificación suficiente y adecuada, que se sientan identificados 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 y las siguientes:

a) Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos que tengan o puedan tener carácter general en el ámbito de cada empresa.



b) Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos de tipo general para la efectiva prevención de riesgos, proponiendo la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.

c) Analizar, en su caso, la información y/o propuestas a requerimiento de los Comités de Empresa.

d) Revisar que el vestuario cumpla las exigencias de seguridad e higiene necesarias bajo la óptica de la prevención de riesgos laborales.

3. Al contar la empresa con varios centros de trabajo dotados de Comité de Seguridad y Salud podrán acordar con sus trabajadores y trabajadoras la creación de un Comité Intercentros.

#### Artículo 71. *Información, consulta y participación.*

La Empresa informará por escrito a través de los representantes de los trabajadores y trabajadoras 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 esta.

#### Artículo 72. *Formación.*

La empresa se compromete a dar formación en materia preventiva a todos los trabajadores y trabajadoras que estará determinada, inicialmente, por el resultado de la evaluación de riesgos que tienen obligación de realizar todas las empresas.

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.
- 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 trabajadoras y la formación para personas concretas (Delegados y delegadas de prevención, mandos..) y, por tanto, el diseño de los cursos de formación irá dirigida y será adecuada a los riesgos existentes en el puesto de trabajo 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 aquella del tiempo invertido en la misma. La formación se podrá impartir por la Empresa mediante medios propios o concertándola con servicios ajenos, y su coste no recaerá en ningún caso sobre los trabajadores y trabajadoras.

#### Artículo 73. *Protección de la maternidad.*

Las empresas adoptarán las medidas necesarias para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de las trabajadoras embarazadas, que hayan dado a luz o en período de lactancia de acuerdo con las previsiones del artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 74. *Ley y plan de igualdad.*

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, tiene como objetivo el proclamar el derecho a la igualdad y la no discriminación por razón de sexo (Artículo 14 de la Constitución Española).

Las modificaciones que esta Ley desarrolla en otras Leyes anteriores deben ser asumidas, contempladas y tenidas muy en cuenta a la hora tanto de desarrollar la Ley como de hacerla cumplir en la empresa.

Por todo ello, las partes se comprometen a establecer una Comisión de Implantación de la Ley de Igualdad para hacerla práctica, útil y adecuada a las características de la empresa.

La empresa y la representación de los trabajadores y trabajadoras acuerdan que la Comisión de Implantación de la Ley de Igualdad tendrá entre sus funciones el fomentar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y desarrollando medidas y acciones positivas y entre las que se encuentran, como no puede ser de otra manera, la elaboración de un Plan de Igualdad.

La Comisión, tendrá en cuenta:

- Las características de la plantilla con información por sexos y categorías.
- Formular propuestas de actuación para incorporarlas a la negociación colectiva.
- Incentivar la realización de actividades formativas en materia de Igualdad.
- Planificar y orientar para la utilización de un lenguaje no sexista.
- Sensibilizar a empresa y a los trabajadores y trabajadoras de la necesidad de asumir los planteamientos de la Ley.
- Difundir el contenido de la Ley entre todos los integrantes de la empresa.
- Respetar la Igualdad de oportunidades, estableciendo Procedimientos que la aseguren y establecer garantías en cuanto a la dignidad personal de mujeres y hombres.
  - Eliminar los obstáculos actuales existentes en la empresa que impiden a las mujeres el acceso, ascenso, promoción, igualdad salarial.
  - Realizar un diagnóstico de la situación actual a partir del conocimiento de todos los datos de la plantilla (número de mujeres en puestos de mando, número total de puestos de jefatura o gestión, sistemas de promoción y de progresión, y todos aquellos datos que la propia Comisión considere de interés para el desarrollo efectivo de su labor.

La Ley de Igualdad incorpora importantes modificaciones relativas a los siguientes aspectos de la negociación, que deberán incorporarse a los artículos correspondientes:

**Jornadas y turnos:** Los trabajadores tendrán derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo el derecho a la conciliación de la vida familiar, personal y laboral.

Para ello, se facilitará en la medida de lo posible, horario flexible adaptado a cada una de las necesidades. Siempre que la operativa lo permita.

**Permiso por lactancia:** Los trabajadores, por lactancia de un hijo menor de 9 meses tendrán derecho a una hora de ausencia de su puesto de trabajo, que podrán dividir en dos fracciones.

La duración del permiso aumentará proporcionalmente en caso de parto múltiple.

Este permiso podrá ser disfrutado por uno sólo de los progenitores, en el caso de que ambos trabajen.

Este derecho se podrá sustituir por una reducción de jornada acumulándolo en jornadas completas en los términos que se acuerden en la negociación colectiva.

**Reducción de jornada por guarda legal o cuidado de familiares:** Aquel trabajador que por razón de guarda legal tenga a su cuidado un menor de 12 años o una persona con discapacidad (que no desempeñe actividad retribuida) tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo (con disminución proporcional del salario que estará entre un octavo de la jornada y un máximo de la mitad de la duración de aquella).

Los trabajadores con familiares en estado grave u hospitalizados, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, tendrán derecho a una reducción de jornada de hasta

un 50% por un periodo no superior a un mes con carácter retributivo (este permiso podrá ampliarse en caso de continuar la enfermedad con la reducción proporcional del salario).

Reducción por víctima de violencia de género: La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de su jornada laboral con la disminución proporcional de salario o a la reordenación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo existentes en la empresa.

Vacaciones: Cuando el periodo de vacaciones fijado por la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto, la lactancia o el con el periodo de suspensión de contrato por riesgo en el embarazo o la lactancia, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque el año natural al que corresponda haya terminado.

Los trabajadores/as que teniendo hijos menores y que por medidas provisionales, convenio regulador, y sentencia judicial de separación o divorcio se dispusiera que sólo puedan disfrutar de la compañía de sus hijos en determinado periodo vacacional, tendrán derecho a que su disfrute coincida con dicho mes.

15 días de permiso, por pareja de hecho.

Maternidad: En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo.

El periodo se distribuirá a opción de la interesada siempre y cuando seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que esta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del periodo de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse al puesto de trabajo.

En los casos de partos prematuros y siempre y cuando el neonato deba permanecer más de siete días después del parto hospitalizado, el periodo de suspensión se ampliará tantos días como el nacido esté hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales (a partir de aquí empiezan a contarse las dieciséis semanas).

Para los casos de adopción y acogimiento, el tratamiento será el mismo que el relacionado en caso de maternidad.

Paternidad: El permiso retribuido por nacimiento de un hijo será de dos días más trece que el padre podrá disfrutar a su elección.

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, el trabajador tendrá derecho a la suspensión de contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto múltiple o acogimiento múltiple en dos días más a partir del segundo.

Este derecho podrá ejercitarse desde el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción, o a partir de la resolución judicial.

Este derecho podrá ser disfrutado en régimen de jornada completa o de jornada parcial.

Excedencias.

Voluntaria: El trabajador con al menos un año de antigüedad en la empresa tendrá derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria, por un plazo no menor de cuatro meses y no mayor de cinco años.

En el momento de la reincorporación, este derecho podrá ser renovado por un tiempo no superior a tres años.

Ejercido este derecho, no podrá ser solicitado hasta pasados cuatro años.

Derecho a la reserva del puesto de trabajo y a recibir cursos de formación.

Maternidad: Se tendrá derecho a un periodo de excedencia de tres años que podrá disfrutarse de forma fraccionada, a elección del trabajador siempre y cuando se haga en tiempo y forma para atender al cuidado de cada hijo, tanto si lo es por naturaleza, como por adopción o en los supuestos de acogimiento, tanto pre adoptivo (aunque sean provisionales) a contar desde la fecha de nacimiento, en caso de resolución judicial o administrativa.

Derecho a la reserva del puesto de trabajo y a recibir cursos de formación.

Cuidado de familiares: También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no puedan valerse por sí mismos, y no desempeñe actividad retribuida.

Derecho a la reserva del puesto de trabajo y a recibir cursos de formación.

Excedencia por violencia de género: Las víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a solicitar la situación de excedencia sin necesidad de haber prestado un tiempo mínimo de permanencia.

Durante los seis primeros meses tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo. Suspensión de contrato por víctima de violencia de género.

Por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género, el periodo de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión.

En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

Durante este periodo, siempre y cuando reúna los requisitos de carencia, la víctima tendrá derecho a percibir la prestación por desempleo.

Artículo 75. *Acoso moral y/o sexual en el trabajo.*

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

Declaración de principios

La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, la integridad física y moral son derechos fundamentales de la persona contemplados en la Constitución Española, además de los derechos contenidos en la legislación laboral de respeto a la intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.

A tal fin, la empresa y los representantes de los trabajadores y de las trabajadoras manifiestan su compromiso por crear entornos laborales positivos, prevenir comportamientos de acoso y perseguir y solucionar aquellos casos que se produzcan en el ámbito laboral, sancionándose como faltas muy graves (Convenio colectivo de aplicación), si esta conducta es llevada a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica.

#### Medidas preventivas

Todos los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a un entorno libre de conductas y comportamientos hostiles e intimidatorios hacia su persona que garantice su intimidad y su integridad física y moral. Las personas con responsabilidad de mando tienen la obligación de garantizar lo anterior en sus ámbitos de responsabilidad.

Todas las trabajadoras y trabajadores recibirán una copia de este acuerdo. Las partes firmantes se asegurarán de que todos los trabajadores conozcan la existencia del presente procedimiento de actuación, distribuyéndose entre los órganos de representación de cada

centro. De la misma manera también se hará entrega a todos los trabajadores y trabajadoras en el momento de su incorporación al trabajo.

La empresa incorporará la evaluación de riesgos psicosociales en todos sus centros y desarrollará acciones formativas dirigidas a todos los trabajadores y trabajadoras, impartiendo esta formación a los de nueva incorporación en un plazo de seis meses tras su ingreso. Esta formación estará encaminada a implantar una cultura organizativa con normas y valores contra el acoso moral y sexual.

#### Definiciones

##### Acoso psicológico.

Se entiende por acoso psicológico toda conducta, práctica o comportamiento, realizada de modo sistemático o recurrente en el seno de una relación de trabajo, que supone directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad de la persona trabajadora, al cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil, y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral.

##### Acoso sexual.

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

La acción ejercida por el acosador ha de ser indeseada y rechazada por quien la sufre. Ha de haber ausencia de reciprocidad por parte de quien recibe la acción.

No es necesario que las acciones de acoso sexual en el trabajo se desarrollen durante un periodo prolongado de tiempo. Una sola acción, por su gravedad, puede ser constitutiva de acoso sexual.

Estos comportamientos deterioran el entorno de trabajo y afectan negativamente a todo tipo de decisiones relativas a la calidad del empleo, condiciones laborales y desarrollo profesional de la persona víctima de acoso.

Lo que distingue el acoso sexual del comportamiento amistoso es que el primero es indeseado y que el segundo es aceptado y mutuo.

#### Procedimiento de actuación

##### Disposiciones generales.

Los procedimientos fijados en el presente protocolo de actuación se desarrollarán bajo los principios de rapidez y confidencialidad, garantizando y protegiendo la intimidad y dignidad de las personas objeto de acoso.

Asimismo se garantizarán y respetarán los derechos de las personas denunciadas.

Se estructuran dos procedimientos de actuación que regulan los casos de acoso que se produzcan en el centro de trabajo. Quedará a criterio del trabajador/a víctima de acoso elegir el procedimiento.

##### A. Proceso extraoficial de incidentes en materia de acoso.

1. Se establece un procedimiento extraoficial en materia de acoso que pretende dar cauce de solución a aquellas situaciones en las que el trabajador o trabajadora denunciante quiera transmitir directamente a la persona que muestra el comportamiento agresor y hostil, que dicha conducta no es deseada, es ofensiva para su persona, afecta al desarrollo de su trabajo y debe cesar.



En este encuentro el trabajador o trabajadora podrá hacerse acompañar por un representante del departamento de personal, un representante de los trabajadores o por un jefe inmediato. Si es deseo de la persona denunciante, puede delegar este encuentro en cualquiera de las personas anteriores a su elección.

2. Si un trabajador considera que este procedimiento no es procedente, se prolonga innecesariamente o no ha tenido éxito, podrá acogerse al proceso de solución mediante pronunciamiento.

B. Proceso de solución mediante pronunciamiento.

1. Se estructura un procedimiento de solución mediante pronunciamiento para aquellos trabajadores que consideren estar siendo objeto de acoso.

El procedimiento se iniciará por medio de denuncia de la persona víctima de acoso que presentará a su elección al departamento de personal o a algún representante de los trabajadores, quienes le podrán asistir en el momento de la tramitación de la denuncia.

2. La denuncia se presentará por escrito y en ella se detallarán los distintos actos e incidentes, se identificará a la persona o personas que adoptan las conductas indeseadas y a los posibles testigos de dichas conductas y actos.

3. A fin de tramitar este procedimiento, se crea una comisión instructora compuesta por un representante del servicio de prevención, un representante del departamento de personal y un representante de los trabajadores elegido por la persona denunciante.

4. Una vez que se haya notificado oficialmente la denuncia en materia de acoso, la comisión de instrucción iniciará la fase instructora o de apertura de expediente informativo, encaminada a la averiguación y constatación de los hechos denunciados, dándose audiencia a todos los intervinientes, testigos y cuantas personas consideren la Comisión deban personarse, incluidos los representantes legales de los trabajadores del centro, practicando cuantas diligencias sean necesarias para el esclarecimiento de la veracidad de los hechos denunciados.

5. En el supuesto que sea necesario y hasta el cierre de procedimiento, se podrá cautelarmente determinar un cambio de departamento con el fin de separar a la víctima y agresor, así como otras medidas que la Comisión estime oportunas. Estas medidas, en ningún caso, podrán suponer para la víctima un perjuicio o menoscabo en las condiciones de trabajo, ni modificación sustancial de las mismas. Si durante el proceso la víctima pasara a situación de incapacidad temporal, se le ofrecerá ayuda psicológica por parte de la empresa. En caso que tras la investigación se determine que ha existido acoso, se remitirá la información a la Mutua para su consideración como accidente de trabajo.

Este proceso se desarrollará bajo los principios de confidencialidad, rapidez y contradicción e igualdad.

Durante la tramitación de los actos alegatorios, se facilitará el cambio de puesto a la persona denunciante o denunciada.

6. La fase instructora o informativa finalizará con el pronunciamiento de Comisión mediante la elaboración de un informe que se pondrá, en primer lugar, en conocimiento de la persona denunciante.

La Comisión tiene un plazo máximo de 30 días para resolver motivadamente la denuncia la presentada. Este plazo se iniciará desde el momento en el que la Comisión tiene conocimiento oficial de la denuncia.

7. Cuando el informe constata la existencia de acoso, se trasladará dicho informe al responsable del departamento de personal al objeto de que este adopte las medidas correctoras oportunas, aplicando las sanciones legales correspondientes.

8. Cuando el informe no constata situaciones de acoso, o no sea posible, la verificación de los hechos, se archivará el expediente dando por finalizado el proceso. En ningún caso se tomarán represalias contra el trabajador denunciante. La empresa hará un seguimiento de la situación para evitar que éstas se produzcan, facilitando el cambio de puesto de trabajo si el trabajador afectado lo solicita (sobre todo si es aconsejable médicamente).

9. La empresa se asegurará de que los trabajadores o trabajadoras que consideren que han sido objeto de acoso, los que planteen una queja en materia de acoso o los que

presten asistencia en cualquier proceso, por ejemplo facilitando información o interviniendo en calidad de testigo, no serán objeto de intimidación, persecución o represalias. Cualquier acción en este sentido se considerará como un asunto susceptible de sanción disciplinaria.

10. La representación legal de los trabajadores (o delegados de prevención) en el centro será informada de todos los casos de acoso sexual y psicológico tramitados por este procedimiento formal, así como de las eventuales sanciones disciplinarias.

#### Medidas disciplinarias

Al margen de la facultad que tiene la persona afectada de iniciar un proceso judicial, si se concluye que los hechos analizados pueden ser constitutivos de falta, se abrirá un expediente disciplinario en caso de resolución de expediente con sanción que no conlleve el traslado forzoso o el despido, la empresa tomará las medidas necesarias para que la víctima y agresor/a no convivan en el mismo ambiente laboral y teniendo el agredido/a preferencia para permanecer en su puesto de trabajo o la posibilidad de solicitar un traslado, no pudiendo suponer una mejora o detrimento en sus condiciones de trabajo.

Artículo 76. *Comisión Mixta de Seguridad y Salud (o Comité Intercentros de Salud y Seguridad).*

La Comisión Mixta de Seguridad y Salud tendrá las siguientes funciones principales:

- Será el órgano de interpretación, vigilancia y desarrollo de diferentes artículos del presente Convenio en materia de Prevención de Riesgos Laborales.
- Tendrá todas y cada una de las funciones y tareas encomendadas en el presente Convenio en materia de Prevención de Riesgos Laborales.
- Tendrá competencias para acordar modificaciones en el presente Convenio en materia de Prevención de Riesgos Laborales.

La Comisión Mixta de Seguridad y Salud es el instrumento del que se van a servir empresa y representación social, para desarrollar y concretar todas y cada una de las competencias que precisan de un acuerdo, de su posterior desarrollo y puesta en práctica en materia de Prevención de Riesgos Laborales.

La Comisión Mixta de Seguridad y Salud se reunirá cada tres meses, así como siempre que las partes lo soliciten.

La Comisión Mixta de Seguridad y Salud fijará su primera reunión a los tres meses desde la firma del presente Convenio, fecha a partir de la cual se empezarán a contar los tres meses acordados. Salvo que sea necesario o solicitado por alguna de las partes, antes del transcurso de los tres meses.

La Comisión Mixta de Seguridad y Salud es la encargada de vigilar y supervisar la correcta implantación del presente Convenio colectivo en materia de Prevención de Riesgos Laborales.

La Comisión Mixta de Seguridad y Salud tiene como principal objetivo y compromiso el acuerdo entre las partes firmantes del presente Convenio y para ello, se dotará de Normas de actuación y de funcionamiento orientadas a la concertación y a la mejora de las condiciones de trabajo.

La Comisión Mixta de Seguridad y Salud desarrollará y acordará todos aquellos artículos del presente Convenio, que en materia de Prevención de Riesgos Laborales, así lo precisen.

La Comisión Mixta de Seguridad y Salud tratará sobre aquellos asuntos que en materia de Prevención de Riesgos Laborales afecten a todos los trabajadores de la empresa (en sus distintas bases) y de aquellos temas que no se hayan resuelto en los Comités de centro respectivos.

La Comisión Mixta de Seguridad y Salud realizará y desarrollará todas aquellas funciones o tareas encomendadas en los diferentes artículos del presente Convenio.

La mencionada Comisión Mixta estará compuesta por Representantes de la empresa y de los trabajadores y trabajadoras, en un número de ocho, cuatro por cada parte.

A la mencionada Comisión Mixta podrán asistir otros representantes de las partes implicadas en la forma que refleja el artículo 38.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Entre los asuntos a tratar y negociar en la Comisión Mixta deberán, también, figurar, entre otros:

- Procedimiento de Investigación de Accidentes de Trabajo.
- La Mutua.
- Auditorías de Prevención.
- Procedimiento de Información de Riesgos a los Trabajadores.
- Coordinación de Actividades Empresariales.
- Posible exposición a productos químicos, cancerígenos (Amianto) y/o disolventes.
- Equipos de protección individual.
- Comisión de Vestuario.
- Drogodependencias.
- Trabajo nocturno y a turnos.
- Equipo de protección individual (EPIS).
- Planes de emergencia y evacuación.
- Medio ambiente.
- Procedimiento de actuación en caso de acoso moral o sexual.
- Protección a las personas LGTB.
- Incapacidad.
- Gestión de la IT.
- Y todos aquellos asuntos relacionados con la prevención de riesgos laborales no incluidos en los apartados anteriores.

#### Artículo 77. Vestuario.

WFS, SA, dispondrá de un procedimiento que establece y documenta el sistema utilizado para la entrega de uniformidad y equipos de protección adecuados para cada puesto de trabajo y controla el adecuado uso del material entregado por parte de los trabajadores de la empresa.

La uniformidad y EPIS a entregar a cada trabajador al entrar en la empresa y en las siguientes renovaciones, se hará siguiendo los siguientes criterios en función del puesto de trabajo:

#### Vestuario operaciones (carga) hombre

Americana hombre.	1 uds.	2 años.
Camisa hombre.	4 uds.	1 año.
Pantalón hombre.	2 uds.	1 año.
Chaleco de punto.	1 uds.	1 año.
Corbata.	1 uds.	1 año.
Abrigo.	1 uds.	3 años.
Zapato de vestir.	1 uds.	1 año.

#### Vestuario operaciones (carga) mujer

Americana mujer.	1 uds.	2 años.
Camisa mujer.	4 uds.	1 año.

Pantalón mujer.	2 uds.	1 año.
Falda.		
Vestido.		
Chaleco de punto.	1 uds.	1 año.
Pañuelo.	1 uds.	1 año.
Abrigo.	1 uds.	3 años.
Zapato de vestir.	1 uds.	1 año.

## Vestuario almacén (carga)

Anorak desmontable.	1 uds.	2 años.
Polar ajustable.	1 uds.	1 año.
Polo M/ L.	2 uds.	1 año.
Camiseta M/C.	4 uds.	1 año.
Pantalón multibolsillo.	2 uds.	1 año.
Forro interior pantalón.	1 uds.	1 año.
Zapato seguridad.	1 uds.	1 año.

## EPIS Almacén (carga)

Los equipos de protección individual se entregarán al principio una unidad y después a demanda.

Chaleco seguridad.	1 uds.	1 año.
Guante piel.	1 uds.	1 año.
Guante anticorte.	1 uds.	1 año.

Otros artículos comunes a ambos uniformes son la cinta/cordón de identificación y la chapa identificativa. En casos especiales temporales, como el embarazo o motivos médicos, se podrán llevar prendas distintas a las habituales. En estos casos, se informara y solicitara permiso a los superiores o jefe del departamento correspondiente.

Los equipos de protección individual (EPIs) son parte del uniforme y deben llevarse siempre y en todo momento que se encuentre en un área designada por indicación de la dirección y de acuerdo con la política de seguridad e higiene en el trabajo. Es responsabilidad del empleado el correcto uso y mantenimiento de los EPIs. Cualquier daño o pérdida debe ser comunicada inmediatamente al superior quien gestionara la sustitución o reposición.

Todos los EPIs cumplirán con la regulación en seguridad definida por la compañía, autoridades locales e internacionales. Los EPIs válidos serán solo aquellos proporcionados por la compañía.

Chaleco de seguridad/alta visibilidad: deben llevarse siempre sobre el uniforme cuando se acceda a la plataforma, en áreas restringidas o asignadas conforme establezcan las normas locales.

Guantes de trabajo: Se utilizarán guantes siempre que se manejen equipajes o carga.

Calzado de seguridad: Debe utilizarse siempre en la plataforma, almacén o áreas de equipaje y en todas las áreas de riesgo designadas.

Protectores de oídos: Deben llevarse siempre que se trabaje en áreas de riesgo designadas.

Respecto a la entrega del uniforme, esta se hará en la escala o en la estación. El departamento de RRHH comunicara a cada departamento las fechas para realizar las entregas.

Es responsabilidad de la empresa entregar la correspondiente uniformidad y EPIs a los trabajadores en función de su puesto de trabajo en el momento de iniciar su actividad con la empresa y en las posteriores renovaciones.

Es responsabilidad del trabajador hacer uso del uniforme de la empresa durante su jornada de trabajo, salvo permiso expreso de un superior o la Dirección de WFS. El propósito del uniforme es garantizar que todos los empleados presenten un aspecto profesional y uniforme conforme a la imagen de la empresa.

## CAPÍTULO X

### Formación

#### Artículo 78. *Formación.*

WFS, SA, Fomentara el desarrollo y la promoción profesional de su personal a través de la formación que debe ser considerada como una necesidad.

A tal efecto, elaborará planes de formación que estarán vinculados a la planificación integral de sus recursos humanos.

#### Artículo 79. *Participación.*

Las partes firmantes, del presente Convenio colectivo, acuerdan la creación de una Comisión denominada Mixta de Formación principalmente, para el control, desarrollo y seguimiento de los planes de formación que oferte la Empresa.

En relación a lo anterior, La Comisión Mixta de Formación, tendrá una participación efectiva en los Planes de Formación, específicamente en:

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

#### Artículo 80. *Cursos de formación.*

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

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

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

4. El trabajador o trabajadora estará obligado/a a asistir a aquellas acciones formativas promovidas o impartidas por la empresa dentro de la jornada a fin de obtener una determinada especialización o una más amplia formación profesional. Las realizadas fuera de la jornada laboral no tendrán carácter obligatorio.



**Artículo 81. Formación académica y profesional regladas.**

El trabajador o trabajadora tendrá derecho:

- a) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.
- b) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

**Artículo 82. Acceso a los cursos de formación.**

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

**CAPÍTULO XI****Retribuciones****Artículo 83. Percepción del salario.**

Ambas partes acuerdan, para el personal de las Terminales de Carga que preste sus servicios en WFS, SA. Percibirán sus haberes mediante sueldos mensuales, en los cinco primeros días hábiles, de cada mes, siguiente al devengo, y por la jornada completa, percibiendo la parte proporcional en los supuestos de jornadas parciales.

Respecto del plus compensatorio de transporte y distancia que se percibirá por día efectivamente trabajado.

La liquidación de los complementos variables realizados, el importe de estos, se abonará en la forma establecida en el párrafo siguiente.

El abono mensual de la nómina se realizará antes del día cinco (5) del mes siguiente al devengado y el abono de los complementos variables realizados se abonarán junto con la nómina del mes siguiente al de devengo de los mismos. Si las mencionadas fechas coinciden en festivo, se computará el día hábil siguiente.

Las retribuciones a percibir serán las detalladas para cada subgrupo profesional, según lo dispuesto en la tabla salarial que figura en el anexo I.

El abono de las dos pagas extraordinarias no se llevará a cabo mediante prorrateo mensual en la nómina, sino que serán abonadas en dos pagos, el primero de ellos en el mes de Julio de cada año y el segundo de ellos en el mes de diciembre de cada año.

Se podrán solicitar anticipos mensuales, sobre las pagas extras, prorrateándolas un mínimo de 6 meses y máximo de un 1 año.

También se podrán solicitar a la empresa, créditos personales desde mil (1.000) € hasta dos mil novecientos (2.900) € que se devolverán en el plazo mínimo de seis (6) meses y máximo de un (1) año, desde la concesión y devengarán un interés mínimo anual, que en el momento de la petición fije el Banco de España para los créditos personales. Estos créditos solo podrán ser solicitados por aquellos trabajadores y trabajadoras con una permanencia superior a 1 año en la empresa.

La concesión o no de dicho préstamo no es automática ni obligatoria en ningún caso para la empresa, la cual, una vez estudiados los motivos y causas que motivan dicha solicitud y una vez comprobados los requisitos a cumplir por el trabajador o trabajadora, procederá o no a la concesión de dicho préstamo. En ningún caso procederá la concesión

de dicho préstamos al trabajador o trabajadora que hayan sido sancionados por falta grave en el último año anterior a la solicitud del préstamo.

Artículo 84. *Estructura salarial.*

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

- Salario base.
- Plus transporte.
- Plus carga.
- Horas extras.
- Horas nocturnas.
- Hora domingo.
- Hora festiva.
- Hora ordinaria.
- Jornada fraccionada.
- Pagas extraordinarias.
- Complemento de antigüedad.
- Plus de natalidad.
- Plus dependencia.

Artículo 85. *Conceptos retributivos fijos.*

Salario base: Es aquella parte de la retribución que se fija por unidad de tiempo. Se percibirá en 14 mensualidades, según lo estipulado para cada grupo profesional, subgrupo laboral y nivel en la tabla salarial que se incluye en el anexo I.

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

Plus carga: Es un plus fijo mensual de carácter salarial que retribuye las condiciones específicas del personal de las terminales de carga, se percibirá en 14 mensualidades, este plus se abonará según lo estipulado en las tablas salariales que se incluyen en el anexo I, diferenciando, los trabajadores con una permanencia menor a 6 meses, de los trabajadores con una permanencia mayor de 6 meses de trabajo.

Pagas extraordinarias: Se percibirán dos (2) pagas extraordinarias anuales, que serán abonadas en los meses de julio y diciembre. El devengo de estas pagas será como sigue: la paga de julio se devengará del 1 de enero al 30 de junio, abonándose el 15 de julio; y la de diciembre se devengará del 1 de julio al 31 de diciembre y se abonará el 15 de diciembre.

El importe de cada una de las pagas extraordinarias será el que se determina en la Tabla salarial que se incluye en el anexo I.

El personal ingresado en el transcurso del año o que cesara durante el mismo, percibirá el importe correspondiente a este concepto prorrateando el tiempo efectivamente trabajado durante el año.

Artículo 86. *Conceptos retributivos variables.*

Jornada fraccionada: Este plus de carácter salarial se abonará por cada día que el trabajador sujeto a jornada continuada, realice la jornada fraccionada prevista en el artículo 31 de este Convenio colectivo. Se abonará según los valores establecidos en las tablas salariales que se incluye en el anexo I.

Plus de hora nocturna: Este plus de carácter salarial se abonará por el tiempo que el trabajador preste sus servicios en período de nocturnidad, entendiéndose por tal el comprendido entre las veintidós (22) y las seis (6) horas. Se abonará cada hora realizada en este período nocturno según los valores establecidos para cada función en la Tabla

Salarial que se incluye en el anexo I. Cuando en un turno de trabajo se realicen más de cuatro (4) horas en el mencionado horario nocturno, todas las horas efectivamente trabajadas en ese turno serán retribuidas con este Plus de Hora Nocturna.

Plus de Hora festiva: Este plus de carácter salarial remunera de mutuo acuerdo la renuncia a la recuperación de las horas efectivamente trabajadas en días festivos según establece el artículo referente a Festivos y según la cantidad fijada para este concepto en el anexo I. Se entiende como días festivos los establecidos legalmente, según cada Comunidad Autónoma.

Plus hora domingo/ festivo: Este plus de carácter salarial retribuye las horas de trabajo efectivamente realizadas en festivos recuperables y/o domingos. Se abonará la cantidad fijada para este concepto en el anexo I.

#### Artículo 87. *Progresión económica.*

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

Nivel de progresión	Años de permanencia	Plus de progresión – Euros
Del 0 al 1.	1 año.	0,00
Del 1 al 2.	3 años.	20
Del 2 al 3.	3 años.	40
A partir del 3.	Siguientes	60

El personal con contrato temporal, integrado en las respectivas bolsas de empleo de WFS, SA, sumará a los solos efectos de progresión y antigüedad el tiempo que ha estado contratado.

El plus de progresión se abonará según el importe correspondiente al nivel que se ostente en cada momento y en cada paga, tal como aparece en la tabla anteriormente expuesta. Se abonarán coincidiendo con las doce mensualidades y las dos pagas extraordinarias.

Se entiende por años de permanencia el tiempo que debe estar en un nivel y cumplir las condiciones, que a continuación se exponen, para poder progresar al siguiente nivel superior.

Las condiciones de devengo antes referidas son las siguientes:

1. Haber superado los cursos, evaluaciones y pruebas realizadas y/o promovidas por la Empresa (los criterios de evaluación referidos en este punto serán elaborados por la Comisión Mixta Paritaria, para su posterior aplicación por la Empresa).
2. No haber sido objeto de sanción firme por falta muy grave en los últimos dieciocho (18) meses.
3. Haber estado en situación de prestación activa y efectiva del tiempo de trabajo de al menos un noventa y seis por ciento del período «años de permanencia». A estos efectos no se computarán los permisos retribuidos, ni las ausencias por accidente de trabajo o enfermedad profesional, ni la excedencia forzosa, ni la maternidad.

El trabajador que una vez transcurrido el tiempo del período «años de permanencia» no cumpla con todas y cada una de las condiciones de devengo establecidas en el presente Convenio colectivo, iniciará un nuevo período de «años de permanencia» reducido de doce (12) meses. El último día de este nuevo plazo deberá cumplir con todas y cada una de las condiciones de devengo establecidas en el Convenio colectivo para su

progresión al siguiente nivel, incluido el no haber sido objeto de sanción firme por falta muy grave en los últimos dieciocho (18) meses. En caso de progresar, se considerará un nuevo período «años de permanencia» según establece el Convenio colectivo, iniciándose su cómputo a partir de la finalización del período reducido de doce (12) meses. En caso de no progresar se aplicará de nuevo lo acordado anteriormente.

#### Artículo 88. *Evaluaciones del desempeño.*

El desempeño laboral, es el trabajo y requiere satisfacer las necesidades de ambas partes. Para ello, es importante evaluar adecuadamente el trabajo desarrollado por la plantilla y definir los parámetros, a valorar, de las y los empleados, a lo largo de su trayectoria, en la empresa.

En relación a lo anterior, los criterios objetivos de evaluación se referirán a aquellas competencias profesionales o dimensiones, relacionadas con el puesto de trabajo, individual, de las y los empleados, que se medirán o evaluarán por la empresa y se trasladará, justificará, a través del certificado correspondiente o soporte equivalente, oficial y válido, a las y los interesados, incluyéndose a la Representación de las y los trabajadores, de la empresa y centro de trabajo.

Así mismo, estas evaluaciones, servirán, para analizar la cantidad y calidad del trabajo desempeñado por cada empleado y empleada, en la empresa. Por tanto, se evaluará el trabajo, que desempeñen y por el cual son compensados y compensadas.

Adicionalmente, los criterios y métodos de la evaluación del desempeño, en adelante EVD, serán siempre objetivos y adecuados, siendo informada, en todo momento, la Representación de las y los trabajadores. Las calificaciones, que resulten, serán un reflejo razonable y justo del rendimiento del evaluado y evaluada.

A continuación, se establecen, las áreas y los criterios, que se utilizarán, para evaluar el desempeño del trabajador y trabajadora, coincidiendo con el cambio de Nivel, de permanencia, en la empresa.

En cuanto a las áreas, de trabajo, que existen en la empresa, se encuentran relacionadas y con carácter general, como siguen:

- A) Desempeño, de tareas.
- B) Desempeño, contextual.
- C) Desempeño, organizacional.

Y se definen, de la siguiente manera:

A) Desempeño, de tareas: Es la habilidad con la que las y los empleados desempeñan sus actividades, en la empresa, que son las relacionadas con sus puestos de trabajo y contribuyen a las actividades técnicas, de organización, ya sea directamente, implementando una parte de su proceso tecnológico o indirectamente, proporcionando los materiales o servicios.

En relación, con este área, las competencias o dimensiones, a evaluar son las siguientes:

1. Conocimiento técnico, del puesto.
2. Organización.
3. Solución de problemas.
4. Habilidad administrativa.
5. Habilidad comunicativa.
6. Cumplimiento y aceptación, de la autoridad.
7. Disciplina personal.
8. Desempeño global, del puesto.

B) Desempeño, contextual: son aquellas conductas y acciones, destinadas a ayudar a otras y otros compañeros, del equipo o unidad de trabajo, como también, aquellas

conducentes a respetar la organización establecida por la empresa y las normas establecidas, en el presente acuerdo colectivo.

En relación, con éste área y siguiendo las competencias o dimensiones, del área anterior, se evaluarán las siguientes:

9. Compromiso interpersonal.
10. Iniciativa personal.

C) Desempeño, organizacional: es el conjunto de actividades y acciones, realizadas voluntariamente en favor de los intereses de la organización de la empresa.

En relación, con éste área y siguiendo las competencias o dimensiones, de las áreas anteriores, se evaluarán las siguientes:

11. La asistencia al trabajo y uso eficiente del materia y equipo proporcionado.
12. Uso adecuado, de las herramientas proporcionadas por la empresa, para desempeñar, de forma óptima, su trabajo.

La medición, se realizará por aquella y aquel empleado, que ocupe un puesto organizativamente superior al evaluado y evaluada, siempre en contacto directo con el interesado e interesada, coincidiendo con el cambio de Nivel, que determinen y por tanto, que promueva la evaluación del desempeño correspondiente y se centrará en cada una de las áreas anteriores, para calificar en un rango de 1 a 5, las distintas competencias o dimensiones, incluidas en cada una de esas áreas. Además, la requerida evaluación, del desempeño, se firmará y validará por el evaluador o evaluadora y por la persona organizativamente superior inclusive a esta o éste como también, por el o la responsable de Recursos Humanos, de la empresa, como garantía, del cumplimiento, del criterio objetivo y necesario.

Asimismo, la dirección de la empresa, para la superación de algunas competencias o dimensiones, incluidas en las diferentes áreas, deberá, en todo caso, ofrecer a las y los trabajadores, regularmente, las herramientas necesarias y formativas suficientes, adecuadas, a cada puesto laboral.

En relación a lo anterior, la máxima puntuación equivaldrá a 60, es decir, haber obtenido un rango igual a 5, en todas y cada una de las competencias o dimensiones, relacionadas con las tres áreas. Lo que resultará necesario, conseguir una valoración mínima equivalente a 24, para obtener una EVD satisfactoria. En caso, de no conseguir, esa calificación mínima, la dirección de la empresa se compromete, a justificar ésta, al interesado e interesada, junto con el certificado o soporte equivalente, oficial y válido, de la misma y también, dará traslado a la Representación de las y los trabajadores, para consensuar las soluciones precisas, en aras a la conservación del empleo, del evaluado o evaluada, en la empresa y centro de trabajo. No obstante a lo anterior, la dirección de la empresa, se compromete a evaluar de nuevo al trabajador o trabajadora, que hubiera obtenido una evaluación insuficiente, tras cumplir un año natural en la empresa y desde la última medición insuficiente.

#### Artículo 89. *Complemento de antigüedad.*

Las retribuciones de las y los trabajadores, en la empresa, se estructuran en niveles económicos, donde todas y todos se encuentran adscritos en razón del grupo laboral, que pertenezcan.

Dentro de la estructura retributiva, a su vez, queda configurada por clases y conceptos, entre los cuales, se encuentra el complemento de antigüedad y se define como, la retribución ligada al tiempo de permanencia, en concreto por cada tres años o trienio cumplido, indistintamente del tipo de contrato, en activo o activa, en la empresa y hasta un máximo de 3 trienios, cumplidos en la empresa. La antigüedad para cumplir un trienio comenzará a contar desde el 01/01/2014 a todos los trabajadores que en esta fecha estén de alta en la empresa.



El presente complemento de antigüedad es un concepto fijo que se abonará en 14 pagas, coincidiendo con los meses naturales y la cuantía será de 20 € mensuales por cada trienio.

Artículo 90. *Revisión salarial.*

Para todos los años de vigencia del presente convenio, el incremento salarial será del IPC Real más un 1%, sobre todos los conceptos del presente convenio.

En caso de que el IPC Real fuese negativo, la subida salarial será del 1% sobre todos los conceptos del presente Convenio colectivo.

## CAPÍTULO 12

### Acción social

Artículo 91. *Seguro.*

WFS, SA, contratará un seguro de accidentes que cubra la contingencia de muerte, invalidez permanente en grado de incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez derivada, cualquiera de ellas, de accidente laboral o enfermedad profesional, por la cantidad que el Convenio del Sector de Handling vigente garantice a los trabajadores. Las condiciones del referido contrato de seguro, se encontrarán a disposición de las y los delegados de prevención en el ejercicio de sus funciones y responsabilidades.

Artículo 92. *Complemento de incapacidad temporal.*

WFS, SA, garantizará los complementos adicionales a la prestación por Incapacidad Temporal de la Seguridad Social necesarios para alcanzar los porcentajes sobre conceptos salariales que a continuación se indican:

1. Accidente laboral y enfermedad profesional: Hasta el 100% de los conceptos salariales desde el primer día (se incluye en este apartado el supuesto de maternidad).
2. Accidente no laboral o enfermedad común, según la siguiente escala:
  - a) Del día 1.º al 10.º de cada proceso: Hasta el 75% de los conceptos salariales.
  - b) Del día 11.º al 99.º de cada proceso: Hasta el 95% de los conceptos salariales.
  - c) A partir del día 100.º en adelante: El 100% de los conceptos salariales.

Artículo 93. *Jubilación parcial.*

En aplicación de la Ley 27/2011 y legislación concordante en vigor se acuerda la posibilidad de que cualquier trabajador/a de la empresa que cumpla los requisitos establecidos en la normativa de aplicación, solicite voluntariamente la jubilación parcial en la empresa, debiéndose gestionar por la dirección ante la administración que corresponda.

Esta modalidad de jubilación parcial permitirá a los trabajadores/as reducir su jornada entre un 25 y un máximo del 50%, o del 75% si el contrato de relevo es a jornada completa y por tiempo indefinido al margen de cumplirse los restantes requisitos legales establecidos. En los casos en que resulte de aplicación la disposición adicional 12.2 de la Ley 27/2011, la reducción de la jornada estará comprendida entre un mínimo del 25 y un máximo del 75%, o del 85% si el contrato de relevo es a jornada completa y por tiempo indefinido.

Por lo anterior, se acuerda compaginar el cobro de la jubilación parcial con el contrato a tiempo parcial pudiendo acogerse a esta modalidad todos los trabajadores/as a partir de las edades que establece la Ley 27/2011 de forma gradual desde el año 2013 al 2027 y en función de los períodos cotizados que también regula la Ley.

En los casos anteriores, es necesario celebrar un contrato de relevo si bien estos contratos de relevo no formarán parte del escalafón y bolsa de empleo regulados en el artículo 20 del presente Convenio colectivo.

Todo lo anterior, estará sujeto a las modificaciones legales que se establezcan en su caso durante la vigencia del presente Convenio colectivo.

En cualquier caso, estas jubilaciones parciales se aplicarán en función de las necesidades de la empresa y centro de trabajo siempre de manera razonada y justificada, se podrá fijar entre las partes la reducción correspondiente dentro de los límites legalmente establecidos.

#### Artículo 94. *Plus Natalidad.*

Los trabajadores de WFS Cargo tendrán una subida del 2% en el concepto de la nomina del salario base y no sobre el resto de conceptos fijos, por nacimiento o adopción de hijos que cumplan los siguientes requisitos:

- Tener hijos nacidos o adoptados desde el 01/01/2012 y además que en la fecha del nacimiento o adopción el trabajador lleve 3 años prestando servicio en WFS Cargo (fecha de alta y no fecha de antigüedad).
- Cumplir el requisito anterior por cada nacimiento da derecho al plus.
- Los partos múltiples recibirán la misma cantidad de un 2%.
- Máximo de 3 hijos (hasta un 6%).

#### Artículo 95. *Plus dependencia.*

Aquellos trabajadores o trabajadoras que a la entrada en vigor del presente convenio, cuenten con una fecha de alta en la empresa como mínimo de tres años, tendrán derecho a un complemento por dependencia, en el caso, de que dentro de la familia conviva un familiar hasta primer grado tanto de consanguineidad como de afinidad, siempre que el grado de dependencia y, si procede, el derecho a las prestaciones derivadas de dicha situación reconocidas por el Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia de la Comunidad Autónoma correspondiente al domicilio habitual del trabajador.

Igual derecho tendrán los trabajadores y trabajadoras que cuenten con tres años mínimos de permanencia en la empresa en el momento en el que se produzca el reconocimiento del grado de dependencia de los familiares que conforme al párrafo anterior generarían el derecho al complemento por dependencia.

Por fecha del alta en la empresa se entenderá la fecha de incorporación efectiva en la empresa no la fecha de antigüedad que pueda corresponder al trabajador o trabajadora en aquellos supuestos de subrogación de trabajadores procedentes de otra empresa y que por tal motivo sean incorporados en la plantilla de WFS.

En los supuestos de suspensión del contrato de trabajo, se tendrá en cuenta como fecha de incorporación a la empresa para ser beneficiario del complemento dependencia, la fecha última de incorporación a la empresa tras la última suspensión, sin que sirvan para computar el plazo de tres años de alta, los periodos de permanencia en la empresa anteriores a la última suspensión del contrato.

Para tener derecho al complemento por dependencia, los tres años de alta en la empresa deberán tenerse en el momento del reconocimiento del grado de dependencia, no teniendo derecho a dicho complemento aquellos trabajadores o trabajadoras que cumplan esos tres años de alta efectivo en la empresa con posterioridad a la fecha en la que se reconozca el grado de dependencia del familiar que originaría dicho derecho y complemento.

Cuando dos trabajadores de la empresa, tengan el derecho al complemento por dependencia derivado del mismo familiar dependiente, dicho complemento será percibido exclusivamente por uno de ellos, correspondiendo a dichos trabajadores comunicar de forma fehaciente por cuál de ellos se ejercita el derecho a dicho complemento, con renuncia expresa del otro a percibir dicho complemento.

El trabajador que considere tener derecho a dicho complemento por dependencia, además de cumplir los requisitos anteriores, deberá justificar la situación que lo motiva aportando la siguiente documentación.

- a) Certificación de dependencia por parte de la Comunidad Autónoma de residencia.

b) Certificado de empadronamiento del familiar dependiente en el domicilio del trabajador o trabajadora.

c) Que el dependiente no perciba unas retribuciones anuales totales (pensiones, subvenciones, etc.) por parte del dependiente superiores a dos veces el IPREM.

El trabajador o trabajadora deberá notificar a la empresa cualquier variación en las circunstancias anteriores que se produzca, así como deberá justificar anualmente que se mantienen las condiciones y requisitos que en su día motivaron la concesión del complemento por dependencia.

No obstante, la empresa podrá, en todo momento, solicitar del trabajador o trabajadora la información necesaria para comprobar el correcto cumplimiento de los requisitos para la obtención del complemento.

El complemento por dependencia será de 150 euros brutos mensuales en 12 pagas.

### Tablas salariales año 2018

Grupo	Subgrupo	Categoría	FIJOS			
			Salario Base (x 14) - Euros	Plus transporte (x 14) - Euros	Plus carga (x 14) - 6 M - Euros	Plus carga (x 14) + 6 M - Euros
Técnicos Gestores.			1.544,85	0,00	0,00	0,00
Administrativos.	Jefe Administrativo.	Supervisor Administrativo.	1.091,06	111,96		571,65
	Agente Administrativo.	Auxiliar Administrativo.	1.091,06	111,96	61,25	173,22
		Administrativo Especialista.	1.091,06	111,96		323,22
		Administrativo «Lead Agent».	1.091,06	111,96		423,22
Servicios Auxiliares.	Agente Jefe.	Supervisor Almacén.	1.091,06	111,96		571,65
		Capataz.	1.091,06	111,96		383,56
	Agente Servicios Auxiliares.	Agente Almacén.	1.091,06	111,96	61,25	91,71
		Agente Especialista.	1.091,06	111,96		241,71

Grupo	Subgrupo	Categoría	Variables (Euros/hr) *					Euros/Und.
			Extra	Nocturna	Domingo	Festiva	Ordinaria	J. Frac.
Técnicos Gestores.			13,01	2,60	14,71	12,11	12,63	8,50
Administrativos.	Jefe Administrativo.	Supervisor Administrativo.	13,01	2,60	14,71	12,11	14,51	8,50
	Agente Administrativo.	Auxiliar Administrativo.	13,01	2,60	8,01	12,01	11,25	8,50
		Administrativo Especialista.	13,01	2,60	8,01	12,01	12,48	8,50
		Administrativo «Lead Agent».	13,01	2,60	14,71	12,01	13,69	8,50
Servicios Auxiliares.	Agente Jefe.	Supervisor Almacén.	13,01	2,60	8,64	12,11	14,51	8,50
		Capataz.	13,01	2,60	8,64	12,11	12,97	8,50
	Agente Servicios Auxiliares.	Agente Almacén.	13,01	2,60	5,64	12,01	10,59	8,50
		Agente Especialista.	13,01	2,60	5,64	12,01	11,81	8,50

\* Además como retribución variable se establecen:

Trienios:

Se devenga por años enteros cumplidos en WFS, revisando el plus cada enero.

Los trabajadores que a la fecha de efectos del Convenio tengan más de tres años de alta en WFS tendrán el primer nivel de trienios, no serán acumulables los años anteriores.

Cada trienio tiene un importe de 20 €/mes brutos, en 14 mensualidades, estableciéndose como máximo tres niveles de trienios (un máximo de 60 €/mes brutos).

El primer nivel lo percibirán los trabajadores que presten servicios en WFS con fecha anterior a 1 de enero de 2015.

Complemento Maternidad/Paternidad: Ver artículo «x» del Convenio (adjunto A).

Complemento por dependencia: Ver artículo «x» del Convenio (adjunto B).

Grupo	Subgrupo	Categoría	Bruto anual - Euros
Técnicos Gestores.			21.627,87
Administrativos.	Jefe Administrativo.	Supervisor Administrativo.	24.845,38
	Agente Administrativo.	Aux Administrativo (-6 meses).	17.699,78
		Aux Administrativo (+6 meses).	19.267,31
		Administrativo Especialista.	21.367,31
		Administrativo «Lead Agent».	22.767,36
Servicios Auxiliares	Agente Jefe.	Supervisor Almacén.	24.845,38
		Capataz.	22.212,12
	Agente Servicios Auxiliares.	Agente Almacén (-6 meses).	17.699,78
		Agente Almacén (+6 meses).	18.126,19
		Agente Especialista.	20.226,19



SERVIZOS

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