

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

- 16042** *Resolución de 10 de julio de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Azul Handling Spain Limited, sucursal en España.*

Visto el texto del I Convenio colectivo de la empresa Azul Handling Spain Limited, sucursal en España (código de convenio n.º 90104892012025), que fue suscrito con fechas 9 y 11 de abril de 2025, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por la organización sindical CCOO, en representación del colectivo laboral afectado, que ha sido finalmente subsanado mediante Acta de 23 de junio de 2025, 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 el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad 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, 10 de julio de 2025.—La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

I CONVENIO COLECTIVO DE AZUL HANDLING SPAIN LIMITED, SUCURSAL EN ESPAÑA

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. Partes signatarias.

Las partes firmantes del presente convenio colectivo son, de un lado, la entidad de Azul Handling Spain Limited, sucursal en España (en adelante «Azul»), y de la otra, la representación legal de las personas trabajadoras con presencia en todos los centros de trabajo con los que cuenta. Los sindicatos con representatividad en la comisión negociadora han sido Comisiones Obreras (CCOO), Unión General de Personas trabajadoras (UGT), Unión Sindical Obrera (USO) y Confederación General de Trabajo (CGT).

Ambas partes se reconocen recíprocamente la legitimación para negociar el presente convenio de empresa a tenor de lo establecido en el artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores («ET»), al ostentar los sindicatos la representación de la mayoría del personal en los distintos órganos de representación existentes en Azul.

Artículo 2. Naturaleza normativa y eficacia general.

Dada la legitimidad y representatividad de las organizaciones firmantes, el presente convenio tiene naturaleza normativa y eficacia general, según lo dispuesto en el título III del Estatuto de los Trabajadores, y se aplica a todas las personas trabajadoras, presentes y futuras, comprendidas dentro de sus ámbitos funcional, personal y territorial.

Artículo 3. Ámbito funcional.

El presente convenio se circumscribe a la actividad que Azul desarrolla en los centros de trabajo referidos en el ámbito territorial y será de aplicación y de obligado cumplimiento para la misma y para todas las personas trabajadoras presentes y futuras, cuya actividad consista en la prestación de servicios de *handling*, entendiendo como tal los servicios de asistencia en tierra en los aeropuertos a aeronaves, pasajeros, mercancías y correo así como la manipulación de pasarelas.

Son actividades de *handling* y, por tanto, sometidas a la regulación de este convenio colectivo las actividades relacionadas en el anexo 1 del Real Decreto 1161/1999.

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

Artículo 4. Ámbito personal.

El presente convenio será de aplicación a todas las personas trabajadoras de Azul incluidas en el ámbito funcional.

Artículo 5. Ámbito territorial.

Este convenio se aplicará en todos los centros de trabajo recogidos en el ámbito funcional que Azul Handling, tiene establecidos, o establezca en el futuro, en todo el territorio del Estado Español, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 1.4 del ET.

Artículo 6. Ámbito temporal y denuncia.

El presente convenio colectivo entrará en vigor el día siguiente de la publicación en el «Boletín Oficial del Estado», a excepción de lo dispuesto en el artículo 19 y en el artículo 26.14 y 26.15, y permanecerá vigente hasta el 31 de diciembre de 2025.

El convenio se entenderá prorrogado si no media denuncia, que podrá realizar cualquiera de las partes que lo han concertado con antelación al 1 de octubre de 2025.

Si cualquiera de las partes es emplazada a negociar el nuevo convenio colectivo antes de dicha fecha, estas se comprometen a hacerlo dentro de los plazos previstos en la legislación a fin de alcanzar un nuevo convenio colectivo.

Transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado uno nuevo las partes deberán someterse a los procedimientos de mediación a que se refiere el artículo 86.4 del Estatuto de los Trabajadores, para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes, sin perjuicio del mantenimiento de la vigencia del convenio conforme a lo establecido en el párrafo anterior.

A fin de evitar vacío normativo, denunciado el convenio, el contenido del presente convenio permanecerá en vigor en todos sus artículos hasta que sea sustituido por otro convenio.

Artículo 7. Aplicación de las mejores condiciones.

Las condiciones laborales estipuladas en el presente convenio no resultarán de aplicación para aquellas personas incluidas en su ámbito que, colectiva o

individualmente, tengan condiciones más favorables que las aquí previstas en términos homogéneos y en cómputo anual.

Se reconoce el derecho de las personas trabajadoras a mantener las garantías personales *«ad personam»* que pudieran tener reconocidas con anterioridad a la entrada en vigor del presente convenio.

Artículo 8. *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 del presente convenio, 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 9. *Comisión Mixta Paritaria.*

Se crea una Comisión Mixta Paritaria compuesta de diez (10) miembros de los cuales cinco (5) serán designados por la parte empresarial y cinco (5) serán designados por la parte sindical, que quedará conformada únicamente con personas que pertenezcan a Sindicatos firmantes del presente convenio colectivo, en proporción a su representación en la empresa.

Las resoluciones de la Comisión Mixta Paritaria requerirán, en cualquier caso, el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos partes, de acuerdo con sus propias normas. Las resoluciones que interpreten este convenio tendrán la misma eficacia que la norma que haya sido interpretada.

Asimismo, las partes podrán asistir acompañadas de los asesores que en cada caso se determine que serán designados, en igual número, por cada una de las representaciones, sindical y empresarial con un máximo de un asesor por cada Sindicato.

Artículo 10. *Funciones y funcionamiento de la Comisión Mixta Paritaria.*

1. La Comisión Mixta 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, con un (1) mes de antelación y de forma previa y obligatoria a la vía administrativa, inspectora y jurisdiccional, sobre el planteamiento de dudas, discrepancias o conflictos colectivos de carácter estatal que surjan por la aplicación e interpretación del presente convenio, siempre que sean de su competencia conforme a lo establecido en este artículo, a fin de que, mediante su intervención, se resuelva el problema planteado.

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.

A instancia de alguna de las partes, intentar conciliar, en su caso, y previo acuerdo de éstas a solicitud de las mismas, arbitrar en cuantas ocasiones y conflictos, todos ellos de carácter colectivo de carácter estatal, que puedan suscitarse en la aplicación del presente convenio.

e) Seguimiento del cumplimiento de los planes y acuerdos en materia de igualdad, en el caso de que en el seno de la comisión de igualdad surjan discrepancias.

f) Cuantas otras funciones se le atribuyan en el presente convenio.

2. A efectos de lo previsto en el artículo 85.3 del ET, las partes firmantes del presente convenio acuerdan la posibilidad de someter las discrepancias existentes a los sistemas no judiciales de solución de conflictos previstos en el VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales («ASAC») y en su reglamento de desarrollo.

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

CAPÍTULO II

Clasificación profesional

Artículo 11. *Criterios generales.*

1. La clasificación profesional en Azul se ha establecido fundamentalmente atendiendo a los criterios que el artículo 22 del ET fija para la existencia del grupo profesional, es decir, aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación estableciéndose como criterio general la polivalencia funcional entre grupos profesionales siempre y cuando la persona trabajadora en cuestión cumpla con las aptitudes y titulaciones requeridas.

2. Las partes acuerdan que, de acuerdo con los propios sistemas de organización existentes en Azul, podrán existir otros grupos profesionales, áreas funcionales y niveles que se estimen convenientes o necesarios, dependiendo de las necesidades organizativas y el volumen de actividad existente en cada uno de los aeropuertos en los que Azul opera.

Todo el personal será adscrito 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 Azul.

En el caso de que se crearan nuevos grupos profesionales en la empresa, se dará traslado a la comisión mixta paritaria, quien en su seno y una vez conozca el alcance, funciones y desarrollo en la empresa, hará las valoraciones oportunas.

Artículo 12. *Clasificación profesional.*

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

Artículo 13. *Grupos profesionales.*

Entre otros grupos profesionales, Azul contará con los siguientes Grupos Profesionales básicos en los que se ubicará todo su personal:

- Grupo de Personal Técnico Gestor.
- Grupo de Personal Administrativo.
- Grupo de Personal de Servicios Auxiliares.

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

Artículo 14. *Definición de Grupo Profesional.*

Las funciones que, para cada grupo profesional, se describen a continuación, tienen carácter meramente enunciativo y, en todo caso, se estará a las establecidas o las que se establezcan por parte la Dirección de Azul en cada momento.

1. Grupo de Personal Técnico Gestor. Es aquel personal 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 tiene atribuidas funciones de gestión, de apoderamiento o de elevada cualificación, complejidad, coordinadora o asesora, con autonomía, capacidad de supervisión y responsabilidad acordes a las funciones asignadas.

2. Grupo de Personal Administrativo. Es el personal que lleva a cabo tareas de atención al cliente, de oficina, administrativas, contables, comerciales, aeroportuarias, coordinación, facturación, embarque, programación técnica y auxiliar de vuelo, ventas de pasaje, venta de billetes, equipaje, carga y correo, reservas, despachos y documentos aduaneros, manejo del material necesario para el desarrollo de sus actividades, transcripción y grabación de encuestas a los pasajeros y otras análogas.

Asimismo, realizará cualquier actividad conexa simultánea, antecedente o consecuente con las propias de su grupo y, en general, todas aquellas funciones relacionadas con la salida del avión, así como la utilización de manera autónoma de vehículos no tripulados para realizar dichas funciones.

Todas estas tareas están asimismo detalladas en los Terms Of Reference de Azul que toda persona trabajadora deberá siempre respetar y que podrán ser adaptados en cada momento en función de las necesidades operativas, no pudiéndose entender como una lista exhaustiva.

Área.

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

- a) Atención al pasaje, despacho de aviones, carga y correo, pasajeros con movilidad reducida y servicio de pasarelas.
- b) Administración general.
- c) Subgrupos.

Se definen dos subgrupos profesionales:

- Subgrupo de Ejecución/Supervisión-Agente Administrativo.
- Subgrupo de Mando-Jefatura Administrativa.

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

b) Jefatura Administrativa. El personal administrativo del subgrupo de mando, además de realizar los trabajos de ejecución/supervisión, y a las órdenes de la superioridad jerárquica 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.

El puesto de jefatura administrativa es un puesto de confianza por lo que tanto su designación como su eventual remoción serán decididos libremente por parte de la Empresa, mediante publicación y comunicación como vacante libre.

En consecuencia, los complementos salariales que se perciban por parte de este colectivo serán percibidos en tanto en que se desempeñen dichas funciones, con las condiciones que se consideran inherentes a dichos puestos, tanto funcionales como rotaciones inherentes a cada uno de los puestos, necesarias para cubrir las necesidades organizativas de la empresa en cada centro de trabajo y no tendrán, en consecuencia, el carácter de consolidables.

3. Grupo de 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, manipulación de equipajes, mercancías, correo, conducción de vehículos, push-back. Puntear, registrar, mercancías, correo, manifiestos de carga, etc. suministrar fluidos al avión, a los vehículos y equipos tierra, entretenimiento de la unidad o unidades con las que opere, así como su conservación y mantenimiento. Eliminar hielo, nieve, aceites o cualesquiera otros residuos en las zonas internas y externas, tanto de aviones como de vehículos y equipos, y otras análogas; Atención y traslado de pasajeros con movilidad reducida en cualquiera de sus necesidades, ayuda a los PMRs con menores y manejo en tierra de todos los equipos de movilidad asociados al servicio (vehículos, sillas, monolitos...); tareas, actividades y funciones relacionadas el manejo y conducción de pasarelas de embarque, guías de atraque y suministro de 400 Hz y aire acondicionado. Asimismo, siempre y cuando tengan la cualificación y formación adecuada, todas aquellas funciones relacionadas con la salida del avión, así como la utilización de manera autónoma de vehículos no tripulados para realizar dichas funciones.

Asimismo, realizará cualquier actividad conexa simultánea, antecedente o consecuente con las propias de su grupo y, en general, todas aquellas funciones relacionadas con la salida del avión, así como la utilización de manera autónoma de vehículos no tripulados para realizar dichas funciones.

Todas estas tareas están asimismo detalladas en los Terms Of Reference de la compañía que toda persona trabajadora deberá siempre respetar y que podrán ser adaptados en cada momento en función de las necesidades operativas, no pudiéndose entender como una lista exhaustiva.

Área.

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

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

Subgrupos.

Se definen dos subgrupos profesionales:

- Subgrupo de Ejecución/supervisión-Agente de Servicios Auxiliares.
- Subgrupo de Mando-Agente Jefe de Servicios Auxiliares («Jefe de Rampa o Supervisor»).

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

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

El puesto de Agente/Jefe de Servicios Auxiliares es un puesto de confianza por lo que, tanto su designación como su eventual remoción serán decididos libremente por parte de la Empresa, mediante publicación y comunicación como vacante libre. En consecuencia, los complementos salariales que se perciban por parte de este colectivo

serán percibidos en tanto en que se desempeñen dichas funciones con las condiciones que se consideran inherentes a dichos puestos, tanto funcionales como rotaciones inherentes a cada uno de los puestos, necesarias para cubrir las necesidades organizativas de la empresa en cada centro de trabajo y no tendrán, en consecuencia, el carácter de consolidables.

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 de conformidad con los principios de polivalencia funcional.

Artículo 15. Progresión y promoción.

1. Se entiende por progresión la mejora económica dentro de la misma categoría. Los tramos de progresión y tiempo de permanencia, así como los criterios para la progresión son los que se describen en la presente cláusula.

2. Para cada uno de los subgrupos profesionales, se establecen los siguientes niveles de progresión:

- Nivel 1 o de entrada, que será el aplicable a todo el personal de nuevo ingreso.
- Nivel 2. Se adquirirá de manera automática al cumplirse un año de permanencia en la empresa y nivel anterior.
- Nivel 3. Requerirá un tiempo mínimo de permanencia de tres años en el nivel precedente.
- Nivel 4. Requerirá un tiempo mínimo de permanencia de dos años en el nivel precedente.
- Nivel 5. Requerirá un tiempo mínimo de permanencia de dos años en el nivel precedente.
- Nivel 6. Requerirá un tiempo mínimo de permanencia de dos años en el nivel precedente.
- Nivel 7. Requerirá un tiempo mínimo de permanencia de dos años en el nivel precedente.

Además del tiempo mínimo de permanencia requerida en el nivel precedente, indicados con anterioridad, para la progresión al nivel 3 y en adelante se deberá cumplir con los siguientes requisitos:

- A. Evaluación de desempeño («ED») positiva en el momento en que corresponda el cambio de nivel, de conformidad con lo dispuesto en el siguiente artículo.
- B. Haber superado todos los cursos, pruebas y acciones formativas a las que hubiera sido convocado durante su permanencia en el nivel precedente.
- C. Ausencia de antecedentes disciplinarios firmes por falta muy grave durante el tiempo de permanencia en el nivel precedente.
- D. Haber estado en situación de prestación activa y efectiva del tiempo de trabajo de al menos un noventa y seis por ciento (96 %) del período («tiempo mínimo de permanencia» señalado con anterioridad). A estos efectos, los permisos retribuidos y las ausencias por accidente de trabajo o enfermedad profesional, la excedencia forzosa, y por nacimiento y cuidado del menor computarán como tiempo de servicio activo.

La persona trabajadora que, una vez transcurrido el tiempo mínimo de permanencia en los distintos niveles, no cumpla con todas y cada una de las condiciones de devengo establecidas en el presente artículo para pasar al siguiente nivel, iniciará un nuevo periodo 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 presente convenio colectivo para su progresión. En caso de no progresar se aplicará de nuevo lo acordado anteriormente.

La cuantía de la percepción fija mínima bruta anual para cada uno de los niveles será la que se refleja en las tablas salariales anexas.

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

Artículo 16. Evaluación de Desempeño.

La Evaluación de Desempeño (ED) está diseñada para garantizar una justa evaluación del desempeño de las personas trabajadoras en Azul.

1. La evaluación de desempeño regulada en el presente artículo tiene los siguientes objetivos:

- Determinar si una persona trabajadora ha superado el período de prueba.
- Determinar si una persona trabajadora es «apta» para ser incluida en la bolsa de empleo regulada en el artículo 20 del presente convenio y/o para determinar si es «apta» para la renovación del contrato de duración determinada.
- Determinar si una persona trabajadora puede acceder al siguiente nivel de progresión, siempre y cuando cumpla con el resto de los requisitos establecidos en el artículo 15 del presente convenio.
- Determinar si el contrato de una persona trabajadora es susceptible de sufrir una transformación o mejora en el seno de la comisión de seguimiento de empleo.
- Determinar si el contrato de duración determinada de una persona trabajadora podría ser transformado a indefinido, en caso de que existan vacantes, siendo necesario además que se cumplan con el resto de los requisitos regulados en el seno de la comisión de empleo.
- Determinar si el contrato indefinido fijo discontinuo de una persona trabajadora podría ser transformado a fijo tiempo parcial o tiempo completo, en caso de que existan vacantes, siendo necesario además que se cumplan con el resto de los requisitos regulados en el seno de la comisión de empleo.
- Determinar si el contrato indefinido con jornada parcial de una persona trabajadora podría ser transformado a fijo tiempo completo, en caso de que existan vacantes, siendo necesario además que se cumplan con el resto de los requisitos regulados en el seno de la comisión de empleo.
- Evaluar la actuación profesional en sus puestos de trabajo de todas las personas trabajadoras pertenecientes a Azul.

2. Las partes acuerdan que la evaluación de desempeño se efectuará, entre otros, en los siguientes casos:

- A la finalización del período de prueba.
- A la finalización del contrato de duración determinada.
- A la finalización del período de permanencia requerido en el nivel 2 o superior, salvo si la persona trabajadora ya se encuentra en el nivel máximo.

La Evaluación de desempeño se completará entre 15 y 30 días antes del fin del período a evaluar, dando traslado de su resultado a la representación legal de las personas trabajadoras.

En el caso de producirse nuevas incidencias dentro de un período ya evaluado, se deberá realizar una nueva Evaluación de Desempeño. La persona trabajadora dispondrá de hasta cinco días laborables después del fin del período evaluado para reclamar cualquier discrepancia.

3. La Evaluación de desempeño se deberá efectuar por dos personas pertenecientes a la estructura de Azul (en adelante «las personas evaluadoras»). En aquellos aeropuertos donde no exista suficiente estructura se realizará por la Jefatura

local (i.e. Jefe de Escala). De dicha asignación, así como de eventuales cambios en los designados, se informará a la RLT.

4. Los criterios objeto de la Evaluación de desempeño serán las siguientes:

a) Revisión del expediente disciplinario de la persona trabajadora. En tal sentido se revisará que la persona trabajadora no ha cometido una falta muy grave en el período de prescripción marcado legalmente, anteriores a la evaluación de desempeño. En este supuesto se consideraría automáticamente No Apto sin tener que evaluar los siguientes criterios. Asimismo, se tendrán en consideración las faltas graves y/o leves en vigor y no prescritas en el momento de finalizar el período a evaluar. Sólo se tendrán en cuenta aquellos que se hayan originado en el período que se esté evaluando.

b) Las impuntualidades injustificadas. Sólo se contabilizarán aquellas que se hayan originado en el período que se esté evaluando.

c) No haber tenido un nivel de absentismo individualmente considerado, superior al 4 %, por causa de licencias no retribuidas, faltas no justificadas, a excepción de los supuestos de accidente de trabajo o enfermedad profesional, la excedencia forzosa, y por nacimiento y cuidado del menor, que computarán como tiempo de servicio activo. El procedimiento a seguir, el sistema de puntuación, así como los modelos y/o formularios que deban emplearse, serán actualizados y revisados entre las partes firmantes del presente convenio con una periodicidad anual. Las partes, a tal efecto, se reunirán en el plazo de un mes desde la entrada en vigor del presente convenio.

5. Cada persona trabajadora cuenta con 10 puntos al inicio del período a evaluar. A continuación, se detalla el número de puntos a descontar por cada criterio evaluado:

a) Se restará un punto por cada impuntualidad no justificada en el último semestre del período a evaluar.

b) Se restará un punto por cada falta leve en vigor dentro del período a evaluar.

c) Se restarán dos puntos por cada falta grave en vigor dentro del período a evaluar.

Toda la información ha de haber sido registrada en el sistema de planificación horaria y/o entregados a la persona trabajadora y, por lo tanto, su existencia es objetivamente demostrable.

Por otro lado, cualquier persona trabajadora que haya realizado una acción que represente algunos de los cinco pilares de Azul, y haya sido reconocido oficialmente mediante el programa de reconocimientos «Blue Stars!», se le sumará un punto en la ED por cada acción reconocida. También se le sumará medio punto en caso de no disponer de impuntualidades y/o absentismos en el último semestre del período a evaluar.

A continuación, se indican unos ejemplos explicando las operaciones matemáticas:

a) 1 falta leve en vigor en el momento de realizar la ED, se restará 1 punto de la ED.

b) 2 impuntualidades injustificadas, se restarán 2 puntos de la ED.

c) 1 falta grave en vigor en el momento de realizar la ED y no disponer de impuntualidades y/o absentismos, se restarán 1,5 puntos de la ED.

En el formulario, el resultado final ha de coincidir para cada Evaluador/a, ya que se usan datos objetivos y operaciones matemáticas y por lo tanto no debe dar lugar a diferencias entre ambos evaluadores. El objetivo de mantener dos Evaluadores/as (cuando sea posible) es un modo de asegurarse que ambos Evaluadores/as han recopilado el número de incidencias correctamente y han procedido a los cálculos matemáticos de forma correcta.

En ningún caso podrá utilizarse la Evaluación de Desempeño como herramienta de discriminación indirecta, garantizando su aplicación de manera equitativa y proporcional.

Una puntuación inferior a 8 supondrá la calificación de «no apto» en la evaluación de desempeño.

CAPÍTULO III

Contratación

Artículo 17. *Contratación.*

De acuerdo con las características del servicio prestado en la Empresa, el contrato de trabajo podrá concertarse por tiempo indefinido tanto para jornada a tiempo parcial como en régimen de fijos discontinuos, así como a tiempo completo.

Asimismo, se podrán suscribir contratos de duración determinada en cualquiera de las modalidades recogidas en la legislación laboral vigente en cada momento de acuerdo con los requisitos exigidos en los supuestos legalmente establecidos.

Las partes firmantes del presente convenio entienden la necesidad de seguir profundizando en la regulación de la contratación, adecuando la misma a la realidad de la actividad, y pretendiendo con ello, contribuir a la competitividad de la Empresa y a la mejora del empleo mediante la reducción de la temporalidad.

Artículo 18. *Modalidades de Contratación.*

Podrán celebrarse, entre otras, las siguientes modalidades contractuales:

1. Contratos para la formación en alternancia. Esta modalidad de contrato se regirá por lo dispuesto en el artículo 11.2 y 4 del Estatuto de los Trabajadores.

2. El contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios, que se regirá por lo dispuesto en el artículo 11.3 y 4 del Estatuto de los Trabajadores, siendo su duración máxima de un año.

Asimismo, en estos casos, las empresas que contraten personal en prácticas podrán establecer un periodo de prueba de hasta un mes. Si al término del contrato la persona continuase en la empresa, no podrá concertarse un nuevo periodo de prueba, computándose la duración del contrato formativo a efectos de antigüedad.

3. Contrato por circunstancias de la producción.

3.1 Este contrato podrá concertarse para atender el incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere en la empresa. Entre las oscilaciones a que se refiere el párrafo anterior se entenderán incluidas aquellas que derivan de las vacaciones anuales.

Asimismo, y sin perjuicio de la necesaria temporalidad de la causa, a título de ejemplo, con carácter enunciativo y no limitativo, pueden considerarse dentro de la definición los cambios sobrevenidos en la programación de vuelos, las oscilaciones producidas entre el volumen de vuelos, distinguiendo entre temporada de verano y temporada de invierno, del año anterior con respecto al volumen de vuelos al momento de la contratación temporal, el inicio de operaciones para una nueva compañía aérea, el incremento significativo de los vuelos a atender sobre la programación comunicada o previsible, incrementos ocasionados por eventos extraordinarios, y, en general, cualquier circunstancia que determine oscilaciones coyunturales en la actividad aeroportuaria. Debido a las especiales circunstancias del sector del handling.

3.2 El contrato deberá, en todo caso, especificar las causas concretas que habilitan a la empresa para la celebración de este tipo de contrato.

3.3 La duración máxima de este tipo de contratos será de 12 meses. Cuando el contrato se hubiera concertado por una duración inicial inferior, podrá prorrogarse de mutuo acuerdo por una sola vez, y siempre que se mantengan las causas habilitantes de la contratación, hasta su duración máxima.

3.4 Igualmente, Azul podrá formalizar contratos por circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada, durante un máximo de noventa días en el año natural, independientemente de las personas trabajadoras que sean necesarias para atender en cada uno de dichos

días las concretas situaciones, que deberán estar debidamente identificadas en el contrato. Estos noventa días no podrán ser utilizados de manera continuada. En el último trimestre de cada año, deberán trasladar a la Representación legal de las personas trabajadoras, una previsión anual de uso de estos contratos, que podrá realizarse, en función de la actividad, por bases o aeropuertos, cuando existan causas inherentes a la actividad que así lo justifiquen.

3.5 El contrato por circunstancias de la producción podrá ser concertado tanto a tiempo completo como a tiempo parcial.

4. Contrato de sustitución. Esta modalidad podrá celebrarse para la sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo, siempre que se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución. La prestación de servicios podrá iniciarse antes de que se produzca la ausencia de la persona sustituida, coincidiendo en el desarrollo de los servicios, durante un periodo máximo de quince días.

Asimismo, este contrato podrá concertarse para completar la jornada reducida por otra persona trabajadora, cuando dicha reducción se ampare en causas legalmente establecidas o reguladas en el convenio colectivo y se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución.

5. Contrato fijo a tiempo parcial.

Cuando la Empresa necesite contratar personal con carácter indefinido para prestar servicios dentro del volumen normal de la actividad de la empresa, 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 indefinida a tiempo parcial, que se regirá en todo momento por lo que disponga el artículo 12 de Estatuto de los Trabajadores y demás normas que resulten de aplicación, con las especialidades que a continuación se especifican:

5.1 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, establecida para una persona 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, que son objeto de regulación legal y convencional específica.

5.2 Excepcionalmente cuando en el ámbito de la empresa o centro de trabajo determinado se acredite objetivamente la concurrencia de causas que impiden coyunturalmente respetar el límite de jornada mínima establecida para las personas trabajadoras fijas a tiempo parcial se informará en el seno de la comisión de empleo que no rija temporalmente el límite establecido en el apartado anterior.

5.3 La jornada diaria se podrá realizar en uno o dos períodos horarios. En consecuencia, se podrá implantar, con carácter obligatorio a aquellas personas trabajadoras cuya jornada diaria tenga una duración igual o superior a 5 horas, su realización en dos períodos horarios, con una duración mínima de 2 horas por periodo y una interrupción que no podrá ser inferior a 1 hora, ni superior a 5. Si existieran interrupciones de jornada superiores a 5 horas, los trabajadores se adscribirán de manera voluntaria a las mismas y se abonarán en función de lo indicado en el anexo I.

La distribución de los períodos horarios estará en función de las necesidades del servicio. No obstante, cuando en el ámbito de un centro de trabajo determinado se acredite objetivamente la concurrencia de causas que hagan necesario modificar los criterios de jornada fraccionada establecidos en este párrafo, la empresa se reunirá con la representación legal de los trabajadores local para el estudio de dicha situación.

Salvo casos excepcionales de necesidad debidamente acreditada ante la Representación legal de las personas trabajadoras, no se podrá contratar personal por circunstancias de la producción para cubrir la interrupción entre dichos períodos. A tal efecto, sí podrá contratarse a personal con contrato de duración determinada que cubra una mayor jornada que la derivada de esta interrupción.

En este sentido, las jornadas fraccionadas no podrán ser interrumpidas por el inicio o finalización de jornadas de las personas trabajadoras que entren o salgan de turno, más allá del 30 % del total de las jornadas del mes en curso.

5.4 Asimismo, no podrán celebrarse, salvo pacto en contrario, contratos por circunstancias de la producción o fijos discontinuos, para la prestación de servicios en un área o unidad determinada, cuando en la misma haya en el momento de la contratación personas trabajadoras fijos a tiempo parcial del mismo grupo profesional, cuadrante y colectivo por debajo del límite máximo de horas pactado, considerado este límite en cómputo anual.

No obstante lo anterior, esta limitación no será de aplicación para realizar llamamientos a las personas trabajadoras que tuvieran contrato fijo discontinuo en vigor a 30 de marzo de 2022 (dado que este personal se rige por la regulación que le fuera de aplicación en la empresa con anterioridad a dicha fecha). Asimismo, podrán realizarse contrataciones cuando lo sean para cubrir períodos horarios que, por razón del aumento de las cargas de trabajo, requieran un número concreto de personas trabajadoras para cubrir dichas cargas, es decir, en aquellos casos donde no se precisa un número mayor de horas, sino un mayor número de personas trabajadoras.

También podrán celebrarse contrataciones por circunstancias de la producción o de Fijos discontinuos, cuando lo sean para cubrir períodos horarios que no puedan ser realizados por los Fijos a Tiempo Parcial en base a los límites establecidos en el convenio colectivo.

5.5 De producirse cambios en la programación de vuelos 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 la persona trabajadora, con un preaviso de tres días, adaptándolo a las necesidades del servicio a cubrir.

Además de las horas realizadas en concepto de jornada ordinaria, se acuerda la posibilidad de realización de horas complementarias por parte del colectivo de contratos a tiempo parcial, cuando se hubiese pactado expresamente, 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 60 % de las horas ordinarias contratadas.

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 a la persona afectada e informando previamente de tales necesidades a la representación social, siempre y cuando fuese posible, y en caso contrario, con un máximo de 24 horas desde su realización. Esta información podrá llevarse a cabo por cualquiera de los medios de comunicación que se vengan utilizando en la Empresa. A este respecto se aplicará el acuerdo de Horas complementarias especiales vigente en la Compañía.

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

5.6 Dada la naturaleza de las horas complementarias y la dificultad de determinar a priori su ejecución, éstas se realizarán en función de las necesidades de las empresas de acuerdo con la carga de trabajo.

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

6. Contrato fijo discontinuo.

6.1 El contrato fijo-discontinuo se concertará para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, o para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan períodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.

En todo caso, la jornada de trabajo efectiva de una persona trabajadora con contrato Fijo discontinuo contratada a partir del 31 de marzo de 2022 no podrá ser inferior al 33 % de promedio en cómputo anual en proporción a sus períodos de llamamiento, con respecto a la jornada establecida para una persona trabajadora con contrato fijo a tiempo completo, referida a esos mismos períodos. Para calcular el mínimo de horas a trabajar se deberá aplicar el 33 % sobre las 1.712 horas anuales de una persona trabajadora fija a tiempo completo, y posteriormente establecer la proporción en función de los períodos efectivamente trabajados durante el año de la persona trabajadora fija discontinua.

A título de ejemplo, y para mayor claridad, a 31 de diciembre de cada año, una persona fija discontinua que hubiera tenido en total tres meses de contratación a lo largo del año, deberá haber realizado en el cómputo global de los tres meses un mínimo de 141,24 horas de jornada efectiva, repartidas en dichos períodos según las necesidades productivas. Si hubiera tenido cuatro meses, deberá haber realizado en el global 188,32 horas de jornada efectiva. Y así sucesivamente en función del tiempo total en que haya estado contratada cada año.

6.2 El contrato de trabajo fijo-discontinuo se deberá formalizar necesariamente por escrito y deberá reflejar los elementos esenciales de la actividad laboral, entre otros, la duración del periodo de actividad, máximo 10 meses, la jornada y la estimación de distribución horaria, que deberá ser en todo caso concretada en el momento del llamamiento.

En cualquier caso, se priorizará agotar el periodo máximo de actividad de los FD's siempre que la actividad lo permita, prorrogando dicha actividad en este colectivo si fuese necesario durante la temporada baja hasta la duración máxima establecida en sus contratos.

A partir de la entrada en vigor del convenio, el personal fijo discontinuo que sea llamado para prestar servicios tendrá una garantía de prestación mínima de tres meses consecutivos, en un periodo de referencia de doce meses, si bien esta garantía no tendrá necesariamente que ser cumplida en el primer periodo de trabajo del año, siempre que se lleve a cabo en cualquiera de los sucesivos.

Excepcionalmente, cuando en el ámbito de un centro de trabajo determinado se acredite objetivamente la concurrencia de causas que impidan coyunturalmente respetar el límite de jornada mínima y/o el periodo de llamamiento mínimo establecido en cada caso para el personal fijo discontinuo, se podrá acordar con la representación legal de los trabajadores de cada centro de trabajo, en el seno de la misma, y con posterior revisión de la Comisión Mixta Paritaria que no rija temporalmente el límite establecido en la regulación convencional aplicable en dicha empresa.

6.3 El llamamiento se realizará conforme a los siguientes criterios:

Los llamamientos serán realizados anualmente, por necesidades operativas de Azul y aeropuerto atendiendo a la diferente estacionalidad y temporalidad de la actividad productiva, pudiéndose prorrogar el llamamiento originario cuando, sin interrupción, la carga de trabajo permanezca y continúe en las mismas condiciones.

El llamamiento para reanudar la actividad deberá hacerse con respeto al escalafón local, por grupo profesional, requisitos operativos que puedan ser definidos en el ámbito de cada centro de trabajo y antigüedad.

En los casos en que la actividad no se reanude en el periodo correspondiente o se suspenda durante el mismo, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente. No obstante, las personas trabajadoras Fijos Discontinuos que no sean llamados mantendrán su posición de prioridad en el escalafón a efectos de incorporación en posteriores temporadas.

La renuncia del trabajador a este llamamiento se entenderá como baja voluntaria, quedando extinguido su contrato de trabajo y consecuente relación laboral con la empresa, salvo cuando obedezca a alguna de las siguientes causas debidamente justificadas:

Gestación.

- Permiso por nacimiento y cuidado del menor.
- Cuidado de familiar hasta segundo grado y/o conviviente, aportando la justificación necesaria que acredite la situación de dicho familiar, así como la necesidad de su cuidado exclusivamente por parte de la persona trabajadora para una correcta evaluación por parte de la Empresa.
- Lactancia natural.
- Incapacidad temporal.

Las personas trabajadoras con contrato fijo discontinuo podrán ser llamadas también con «carácter adicional». El llamamiento deberá hacerse teniendo en cuenta las exigencias del puesto de trabajo y por orden de antigüedad, dentro de cada grupo laboral y en base al escalafón local y la aceptación por parte de las personas trabajadoras con contrato fijo discontinuo será de carácter voluntario.

Los llamamientos adicionales deberán ser comunicados con una antelación mínima de dos meses, excepto causas debidamente justificadas y acreditadas que se comunicarán a la representación legal de las personas trabajadoras. El tiempo mínimo de actividad de este llamamiento adicional será de un mes.

Cuando las necesidades de la Empresa no fueran debidamente cubiertas con personas trabajadoras voluntarias, se procederá al llamamiento con carácter obligatorio por orden inverso de escalafón hasta cubrir las necesidades del servicio.

Sin perjuicio de lo anterior, Azul podrá realizar llamamientos adicionales, siguiendo el orden establecido en los párrafos anteriores, sin sujetarse a los requisitos de preaviso y duración mínimas, aunque en este caso la atención a dicho llamamiento será siempre voluntaria sin condicionante alguno. De este llamamiento se informará a la representación legal de las personas trabajadoras. La duración máxima de este periodo de actividad será de un mes.

6.4 En todo lo no contemplado en este artículo, las partes se remiten a lo dispuesto con carácter general en el Estatuto de los Trabajadores.

6.5 No podrán celebrarse, salvo pacto en contrario, contratos por circunstancias de la producción para la prestación de servicios en un área o unidad determinada, cuando en la misma haya en el momento de la contratación personas trabajadoras fijas discontinuas del mismo grupo profesional, cuadrante, aeropuerto y colectivo disponibles para llamamiento o por debajo del límite máximo de horas.

No obstante lo anterior, dichas contrataciones podrán celebrarse cuando lo sean para cubrir períodos horarios que, por razón del aumento de las cargas de trabajo, requieran un número concreto de personas trabajadoras para cubrir dichas cargas, es decir, en aquellos casos donde no se precisa un número mayor de horas, sino un mayor número de personas trabajadoras, y ya estuvieran contratados todas las personas trabajadoras fijas discontinuas que fuera posible, aun cuando éstas no hubieran alcanzado el límite máximo de horas realizables, o cuando se trate de cubrir periodos horarios que no puedan ser realizados por las personas trabajadoras fijas discontinuas en base a los límites establecidos en el convenio colectivo.

6.6 Salvo en lo recogido en el apartado 6.3, que será de aplicación a todo el personal con contrato fijo discontinuo, el personal con contrato fijo discontinuo en vigor a 30 de marzo de 2022 seguirá rigiéndose por la regulación que le fuera de aplicación con anterioridad a dicha fecha.

7. Contrato de relevo.

Para que el personal pueda acceder a la jubilación parcial, en los términos establecidos en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social y demás disposiciones concordantes, deberá acordar con la empresa una reducción de jornada y de salario en los términos y con los límites mínimo y máximo que la ley establezca en cada momento, y la empresa deberá concertar simultáneamente un contrato de relevo de acuerdo con lo establecido en el artículo 12, apartado 6 y 7 del Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, con objeto de sustituir la jornada de trabajo dejada vacante por el trabajador que se jubila parcialmente.

También se podrá concertar el contrato de relevo para sustituir al personal que se jubile parcialmente después de haber cumplido la edad de jubilación ordinaria que corresponda conforme a lo establecido en el texto refundido de la Ley de la Seguridad Social.

Artículo 19. *Horas complementarias especiales de aceptación voluntaria.*

Como consecuencia de la actividad de los aeropuertos donde se dan necesidades imprevistas, como cambios en las programaciones de vuelos, retrasos, IT imprevistas o cualquier otra circunstancia que se produce con un periodo escaso de preaviso, se establece la posibilidad de variar la jornada del trabajador tiempo parcial para ajustarla a la necesidad operativa. Esta variación de jornada se llevará a cabo a través de horas complementarias especiales. La Empresa deberá avisar al trabajador con un tiempo superior a una hora, siempre y cuando no existan situaciones extraordinarias por las que no se pudiera respetar este tiempo.

Para poder hacer frente a lo recogido en el párrafo anterior, la Empresa podrá disponer de una bolsa de horas complementarias especiales, de un volumen máximo del 15 % de la jornada ordinaria anual, y todo ello, respetando los límites máximos de jornada anual (90 % de la jornada máxima para un trabajador a tiempo completo) que para el colectivo de tiempos parciales se recoge en el presente convenio. No obstante, su uso vendrá limitado de forma mensual, a fin de evitar posibles perjuicios en la programación de la jornada extraordinaria que por contrato o garantía de subrogación se tenga pactado o firmado. La Empresa dispondrá de un máximo de 20 horas mensuales, sobre la jornada ya programada, hasta alcanzar el máximo de 15 % sobre la jornada ordinaria anual. Sin perjuicio de lo anterior, se respetarán los descansos entre jornada.

Para perfeccionar el acuerdo, será necesario el ofrecimiento de la Empresa y la adscripción voluntaria del trabajador. La Empresa, coincidiendo con el inicio de cada temporada (temporada alta y temporada baja), ofrecerá la posibilidad a todas las personas trabajadoras pertenecientes al colectivo de contratos a tiempo parcial de adscribirse de manera voluntaria a la realización de las horas complementarias especiales descritas en el presente artículo. Para ello, las personas trabajadoras se adscribirán por escrito a través del uso del modelo que la Empresa dispondrá para tal fin. La vigencia de la adscripción será durante toda la temporada, prorrogándose tácitamente para la siguiente temporada con quince días de antelación antes del cumplimiento del periodo establecido.

Una vez adherido, el trabajador no podrá negarse a modificar su jornada por las causas previstas indicadas y por lo tanto realizar el trabajo encomendado.

Las horas que se realicen y modifiquen de acuerdo con estas horas complementarias especiales, se comunicarán a la persona trabajadora por escrito o de forma verbal en última instancia y sólo cuando sea necesario. En caso de comunicación verbal, posteriormente la persona trabajadora recogerá el correspondiente formulario en la oficina de su superior.

La Empresa preavisará a la representación legal de los trabajadores del aeropuerto sobre la necesidad de realización de estas horas complementarias especiales en el mismo día en que sea necesario realizarlo o en el momento en el que se notifica al

trabajador/a con la justificación y/o motivación correspondiente por envío de correo electrónico a la dirección proporcionada por cada representación legal de los trabajadores del centro de trabajo.

Cuando no sea posible realizar el preaviso en estos términos, el preaviso podrá ser verbal y, en todo caso, se notificará a la representación legal de los trabajadores lo antes posible a través de correo electrónico.

El precio de la hora complementaria especial será recogido en las tablas salariales que le correspondería por nivel y grupo profesional, abonándose a mes vencido y se reflejará en la nómina como «HC Especial».

Las horas complementarias especiales serán de aceptación voluntaria cuando se notifiquen para ser realizadas en los días de descanso de la plantilla.

Así mismo, serán de realización obligatoria, siempre y cuando la persona trabajadora se haya adherido en función de lo indicado con anterioridad, las horas complementarias especiales que se notifiquen por la Empresa durante el turno de trabajo a la persona trabajadora que se encuentre en el aeropuerto prestando servicios y, debido a la realización de dichas horas, su turno se prolongue más allá de las 24:00 horas, aunque el día siguiente sea un día de descanso.

Para realizar un control del uso de esta bolsa de horas, se constituirá una comisión de seguimiento, en la que se analizarán los preavisos recibidos, así como aquellas otras cuestiones que ambas partes requieran clarificar acerca del uso de la citada bolsa de horas.

Las variables generadas durante la realización de dichas horas complementarias especiales serán devengadas del mismo modo que si se tratara de una jornada ordinaria de trabajo.

Este artículo tendrá vigencia a partir del día siguiente a la firma del presente convenio.

Artículo 20. *Bolsa de empleo.*

Existirá una bolsa de empleo en la que será incluido aquel personal que haya prestado sus servicios en virtud de contrato o contratos de duración determinada por un periodo mínimo de seis meses. Los criterios por los que se regirá la bolsa serán los siguientes:

a) Cuando las necesidades del servicio así lo requieran, y concurren las causas y requisitos legalmente establecidos, la empresa llamará a prestar servicios al personal que cumpla los requerimientos 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.

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

b) La Empresa convocará al interesado, a través de los canales habituales establecidos en cada centro de trabajo, 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 y constatable 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 concurra de manera temporal en el afectado por alguna de las siguientes causas debidamente justificadas:

- Gestación.
- Permiso por nacimiento y cuidado del menor.
- Lactancia natural.
- Enfermedad.
- Accidente de trabajo.

d) La empresa informará a los representantes legales de las personas trabajadoras, así como en su caso a los delegados sindicales, de las personas trabajadoras que integran la bolsa, facilitando antes del 1 de marzo a tal efecto una relación completa del personal incluido en la misma.

Artículo 21. *Fomento de la contratación indefinida.*

La empresa deberá dotar de la mayor estabilidad y calidad al empleo de las personas trabajadoras.

Con ese fin, Azul constituirá una Comisión de Seguimiento de Empleo Estatal formada por los sindicatos y/o representantes de las personas trabajadoras firmantes del presente convenio, que deberá crearse en los tres primeros meses a la entrada en vigor del presente convenio. Esta comisión se deberá reunir con una periodicidad semestral, antes del comienzo de cada temporada, para analizar los contadores de la jornada efectivamente realizada por su personal comparándolos con los del año anterior, de manera que, si el volumen sostenido de la actividad lo justifica, se pueda acordar, entre otras medidas, nuevas contrataciones, mejoras de contrato para el personal FTP, la conversión de contratos de duración determinada en fijos discontinuos, de fijos discontinuos en fijos a tiempo parcial, y de estos en fijos tiempo completo, en el número y con arreglo a los criterios y procedimientos establecidos por la Compañía en el seno de la Comisión.

Sin perjuicio de lo contenido en el párrafo primero del presente artículo, una vez indicadas en el seno de la Comisión el número y modalidad de novaciones, transformaciones o mejoras contractuales que correspondan a cada centro de trabajo, se celebrarán reuniones entre la RLT y los responsables de la empresa de cada aeropuerto, en el plazo máximo de una semana desde la celebración de la reunión de la comisión de empleo, para informar de los listados de las personas trabajadoras afectadas por el acuerdo en virtud de los criterios establecidos por la Compañía.

CAPÍTULO IV

Salarios

Artículo 22. *Sistema salarial.*

Se considerará salario la totalidad de las percepciones económicas de las personas trabajadoras, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los períodos de descanso computables como de trabajo.

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

A) Percepciones salariales: Tendrán la condición de salario las siguientes percepciones económicas:

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

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

– Personales.

– De puesto de trabajo.

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

– Las cantidades que las empresas abonen libre y voluntariamente a sus personas trabajadoras.

3. De vencimiento superior al mes: Las pagas extraordinarias.

B) Percepciones no salariales:

1. Las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social.

2. Las indemnizaciones o suplidos por gastos que hubieran de ser realizados por el trabajador o la trabajadora como consecuencia de su actividad laboral, tales como el desplazamiento y transporte, y las ayudas y complementos de manutención o comida.

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

Los importes correspondientes especificados en las Tablas Salariales anexas al presente convenio se reflejarán como cantidades brutas, sujetas a las retenciones determinadas por la regulación legal o reglamentaria oficial vigente en el momento de su devengo.

Todas las percepciones, excepto las de vencimiento superior al mes, se abonarán mensualmente, por períodos vencidos.

Las cantidades fijas se devengarán en el mes correspondiente y serán abonadas en la nómina de dicho mes. Las retribuciones variables se devengarán en el mes correspondiente y serán abonadas en la nómina del mes siguiente.

Artículo 23. *Estructura de las percepciones económicas.*

La estructura de las percepciones económicas se basa en los conceptos siguientes:

– Salario base.

– Gratificaciones extraordinarias.

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

– Pluses extrasalariales, donde se consideran incluidos cuantos conceptos se pacten de carácter indemnizatorio de gastos originados al trabajador o la trabajadora por la prestación de su trabajo.

Artículo 24. *Percepción mínima fija bruta anual.*

1. La percepción fija mínima bruta anual para cada uno de los Grupos Laborales que se definen en el capítulo II del presente convenio, es la que figura en las Tablas salariales que se incluye como anexo I.

2. Esta percepción es la correspondiente a una persona empleada a tiempo completo que realice de manera efectiva la totalidad de su jornada ordinaria de trabajo.

A los efectos previstos en este artículo, para alcanzar la remuneración fija mínima establecida en dicho artículo, no podrán incluirse otros conceptos retributivos diferentes

de los que se regulan en el artículo 22.A), excluyendo los conceptos retributivos de naturaleza variable.

Artículo 25. Complementos salariales de vencimiento periódico superior al mes.

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

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.

La Empresa garantizará las gratificaciones extraordinarias adicionales que puedan disfrutar determinados trabajadores subrogados, como derechos adquiridos.

El abono de estas gratificaciones se realizará en 12 pagas, salvo que el trabajador expresamente y a través de los procedimientos internos establecidos por la Empresa solicite el abono en 14 pagas.

Artículo 26. Otros conceptos retributivos.

Con efectos desde la publicación del presente convenio colectivo (salvo cuando la regulación disponga otra cosa) habrán de abonarse, como mínimo, los conceptos retributivos que a continuación se regulan, salvo para aquellas personas trabajadoras que tengan su propia estructura retributiva, que será de aplicación preferente, hasta el límite de conceptos garantizados que trajera consolidados, de conformidad con lo establecido en el artículo 23 del presente convenio colectivo.

1. Plus de nocturnidad. Se establece este plus por cada hora efectiva de trabajo entre las 22:00 horas y las 06:00 horas. El importe se recoge en las tablas salariales establecidas en el anexo I del presente convenio.

2. Hora extraordinaria. Cada hora realizada por encima de la jornada ordinaria de trabajo, de acuerdo con lo establecido en el artículo 36 del presente convenio, dará lugar a una retribución mínima equivalente al valor hora ordinaria del nivel correspondiente del presente convenio, incrementada en un 50 %, salvo que se compense con descanso en los términos que igualmente señala el artículo 36 del presente convenio. El precio de la hora ordinaria se determinará aplicando la siguiente fórmula: Percepción mínima fija bruta anual/1712.

3. Hora perentoria. En la definición de horas perentorias se estará a la regulación del artículo 36 del presente convenio, y, salvo su compensación con descanso en los términos que en el mismo se regula, se abonará como mínimo la cantidad equivalente al valor de la hora ordinaria del nivel correspondiente del presente convenio incrementada en un 75 %. El precio de la hora ordinaria se determinará aplicando la siguiente fórmula: Percepción mínima fija bruta anual/1712.

4. Complemento por festivo. Las personas trabajadoras que presten servicios en día festivo (excepto domingos) percibirán una cuantía adicional al precio de la hora ordinaria de las tablas salariales establecidas en el anexo I del presente convenio.

5. Complemento de Domingo. Las personas trabajadoras que presten servicios en domingo percibirán la cuantía adicional al precio de la hora ordinaria de trabajo efectivo en domingo, establecida en las tablas salariales en el anexo I del presente convenio. El percibo de este complemento no será en ningún caso acumulable con el complemento de festivo.

6. Plus de jornada fraccionada. Las personas trabajadoras que presten sus servicios en régimen de jornada fraccionada percibirán, por cada día de trabajo efectivo en dicho régimen, la cantidad que se establece en las tablas salariales en el anexo I del presente convenio.

7. Plus de madrugue. El personal afectado devengará, en concepto de plus de madrugue, la cantidad que se establece en las tablas salariales en el anexo I del

presente convenio, siempre que su jornada laboral tenga su comienzo entre las 2 y las 6,55 horas.

8. Plus de transporte. El personal percibirá la cantidad establecida en las tablas salariales en el anexo I del presente convenio por cada día de asistencia al trabajo.

9. Ayuda de manutención. El personal percibirá por cada día de asistencia al trabajo la cantidad establecida en las tablas salariales en el anexo I del presente convenio, siempre que su turno/horario incluyese en su totalidad las 14 y las 16 horas, o las 21 y las 23 horas y la duración de la jornada diaria continuada, sea igual o superior de seis horas.

10. Plus de jornada irregular. El personal fijo a tiempo completo que realice su prestación en régimen de jornada irregular a que se refiere el artículo 33 del presente convenio percibirá mensualmente, como concepto fijo, la cantidad establecida en las tablas salariales en el anexo I del presente convenio. El percibo de este complemento no será en ningún caso acumulable con el complemento de festivo.

Dado que los horarios que realizan las personas trabajadoras sujetos a jornada irregular no tienen la consideración de turno, este plus es incompatible con el Plus de Turnicidad/Disponibilidad/Flexibilidad y con el Plus FTP, regulados en este mismo artículo.

11. Plus de turnicidad/flexibilidad/disponibilidad. El personal fijo a tiempo completo que realice su prestación en régimen de turnos programados por la empresa, de acuerdo con lo establecido en el artículo 34 del presente convenio, percibirá por este concepto, como concepto fijo, las cantidades establecidas a continuación:

Por dos turnos distintos programados y efectivamente realizados en el mes: cantidad establecida en las tablas salariales en el anexo I del presente convenio.

Por tres turnos distintos programados y efectivamente realizados en el mes: cantidad establecida en las tablas salariales en el anexo I del presente convenio.

Por cuatro turnos distintos programados y efectivamente realizados en el mes: cantidad establecida en las tablas salariales en el anexo I del presente convenio.

Por cinco o más turnos distintos programados y efectivamente realizados en el mes: cantidad establecida en las tablas salariales en el anexo I del presente convenio.

No procederá el abono de este complemento en los casos en que no se realicen turnos de manera efectiva por cualquier causa (limitación de turno fijo, reducción de jornada con concreción horaria que excluya la turnicidad, solicitud del trabajador, etc...).

Este plus es incompatible con el Plus de jornada irregular y con el Plus FTP, regulados en este mismo artículo.

12. Plus de actividad o de área. Se retribuye por este concepto a las personas trabajadoras que realicen cualquiera de las funciones complementarias o de especial contenido, todas ellas, vinculadas a su grupo o subgrupo profesional. Por su naturaleza funcional, estos pluses se devengarán únicamente por el desempeño o realización de la actividad que da lugar a su abono, no teniendo carácter consolidable. Dichas funciones complementarias son las siguientes:

Supervisión, por motivos de organización del trabajo la dirección podrá designar entre los agentes administrativos o de servicios auxiliares para realizar tareas de supervisión. Se abonará por este concepto, la cantidad establecida en las tablas salariales del presente convenio. El personal a tiempo parcial que realice funciones de supervisión percibirá el complemento en proporción a su jornada.

Jefatura de servicio/Agente jefe. Por motivos de organización del trabajo, la dirección, podrá designar agentes administrativos o de servicios auxiliares, para realizar tareas de jefatura, según las estructuras de las empresas. Se abonará por este concepto, la cantidad establecida en las tablas salariales del presente convenio. El personal a tiempo parcial que realice funciones de jefatura percibirá el complemento en proporción a su jornada.

13. Plus FTP. El plus FTP compensa como concepto fijo la realización, por parte del personal fijo a tiempo parcial, de su jornada en las condiciones y con las peculiaridades que se regulan en el artículo 18.5 del presente convenio.

La cuantía de este complemento se establece en una cantidad fija, pagadera en doce mensualidades, cuya cuantía irá en proporción al porcentaje de jornada realizado, según las tablas salariales anexas del presente convenio.

Este plus es incompatible con el plus de jornada irregular y/o plus de variación de turnos/flexibilidad/disponibilidad.

14. Plus de Productividad. La Empresa abonará un Plus de Productividad equivalente a 90 euros brutos que se abonarán trimestralmente, con un máximo anual de 360 euros, a aquellas personas trabajadoras que presten servicios en los aeropuertos y que cumplan todos y cada uno de los siguientes indicadores de productividad, durante el correspondiente trimestre. Este plus estará dividido en dos partes: un 70 % asociado al cumplimiento de objetivos personales y un 30 %, ligado al rendimiento global del aeropuerto correspondiente. Cada porcentaje se abonará en función del cumplimiento de objetivos que a continuación se expone, siendo el abono de cada parte independiente entre sí:

El abono de este plus se realizará, para cada una de las partes, siempre y cuando se cumplan todos y cada uno de los siguientes indicadores especificados a continuación:

1. Objetivos personales (se abonará el 70 % del plus):

- a) Cero ausencias injustificadas.
- b) Cero llegadas tardías o salidas anticipadas, salvo supuestos y causas en que la empresa considere que han sido debidamente justificadas y acreditadas (ej. justificantes médicos).
- c) Ejecución de funciones sin errores, incluidos.
- d) Errores *handling* (Error de embarque, pasajero embarcado a otro destino, maleta perdida, tarifas no cobradas correctamente, así como todas aquellas incidencias y errores que la Empresa pudiera definir debido a su actividad y de los que dará traslado a través de un listado actualizable con dichos ejemplos a la comisión mixta del presente convenio).
- e) Daños a equipos o aviones no reportados.

2. KPIs del aeropuerto (se abonará el 30 % del plus):

- Puntualidad en cierre de puertas de embarque en el horario establecido por la compañía, en las salidas del primer turno (First wave): ≥ 95.
- Cierre de puertas de embarque en el horario establecido por la compañía, durante el resto del día: ≥ 85.
- Cierre de mostradores de facturación en horario establecido por la compañía ≥ 90.
- Embarque de la totalidad de pasajeros que tengan una priorización de embarque ≥ 85 %.

El personal subrogado percibirá también este plus en los términos descritos, siempre y cuando la persona trabajadora no esté percibiendo un complemento de productividad similar en la empresa anterior.

La evaluación de este plus se realizará trimestralmente, previa verificación del cumplimiento de los indicadores mencionados, siendo su abono en el mes siguiente al vencimiento del trimestre.

Concretamente, con respecto a los KPIs de los aeropuertos (30 % del valor total del plus), la Empresa se reserva el derecho a la revisión y modificación de los mismos con carácter anual durante el mes de diciembre y posterior comunicación en la comisión mixta paritaria.

Este plus tendrá vigencia a partir del día siguiente a la firma del presente convenio.

15. Plus Multi-tasking. La empresa abonará un plus mensual multi-tasking a las personas trabajadoras indicadas en el presente artículo que acrediten su polivalencia efectiva en la compañía en el mes que corresponda, esto es, que desempeñen las funciones propias a su grupo profesional y así mismo para una mayor eficiencia y flexibilidad en el servicio prestado por la Compañía, efectúen tareas específicas que requieran formación y cualificación adicional a la básica para el puesto de agente de rampa.

Este plus también se aplicará al personal subrogado, siempre y cuando no esté percibiendo un complemento variable y equivalente por funciones de multi-tasking, conductor y/o tareas específicas.

Este plus será percibido únicamente por el personal que cumpla con todos y cada uno de los siguientes requisitos:

a) Agentes de Rampa: plus multi-tasking de 30 euros (correspondiente como máximo en el caso de que cada mes se haya devengado, a 360 € anuales).

– Ostentar la formación y cualificación necesarias para la conducción de cualquiera de los siguientes vehículos: jardineras, *push back* o vehículos de *de-icing*. El máximo a cobrar el mes en cuestión es de 30 euros, no siendo acumulable el haber realizado la conducción de diferentes vehículos.

– Haber desempeñado durante el mes en cuestión funciones propias de un GHA (Ground Handling Agent), tales como la carga de equipajes, junto con las funciones de conducción previamente señaladas, y que no se haya ausentado de su puesto de trabajo de forma injustificada.

b) Agentes Oficina Operaciones: plus multitasking de 30 euros (correspondiente como máximo en el caso de que cada mes se haya devengado, a 360 euros anuales).

– Ostentar la formación y cualificación necesarias para el desempeño de funciones en la oficina Operaciones.

– Haber desempeñado durante el mes en cuestión funciones propias de un CSA (como check-in y/o boarding), junto con las funciones de operador de OPS, y no se haya ausentado de su puesto de trabajo de forma injustificada.

El abono de este plus estará condicionado al efectivo cumplimiento de las tareas descritas durante el mes correspondiente y del resto de requisitos, que serán verificados por parte de la Empresa mensualmente. Asimismo, el abono se efectuará al mes siguiente de su devengo.

Artículo 27. *Anticipos*.

Se podrán solicitar anticipos mensuales sobre el salario devengado, siguiendo el calendario de nómina.

La cantidad solicitada como anticipo será como máximo la que se haya generado en el momento del mes de su solicitud.

Todos los anticipos de salario se deducirán por completo de la siguiente nómina.

Se limita la solicitud de dichos anticipos a un máximo de 4 anticipos por año natural.

Artículo 28. *Pago del salario*.

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

La Empresa pagará las retribuciones mediante transferencia bancaria.

La documentación de pago del salario consistirá en un recibo de salarios que contenga las diferentes percepciones de la persona trabajadora, así como las deducciones que legal o convencionalmente que procedan.

Artículo 29. *Percepciones económicas de las personas trabajadoras a tiempo parcial.*

Las percepciones económicas fijas brutas mínimas año para las personas trabajadoras a tiempo parcial serán las establecidas en los artículos correspondientes de manera proporcional, en función del tiempo trabajado.

CAPÍTULO V**Jornada****Artículo 30. *Tiempo de trabajo.***

Dada la peculiaridad de las funciones de las Empresas a las que afecta este convenio, que exige una permanente actividad para el servicio que prestan las Compañías Aéreas, las Empresas tendrán plena facultad para establecer jornadas, turnos y horarios del personal, siempre respetando las disposiciones legales y convencionales de aplicación.

Artículo 31. *Jornada.*

La jornada ordinaria de trabajo efectivo tendrá una duración máxima anual de 1712 horas para un trabajador indefinido a tiempo completo.

En ningún caso la jornada anual ordinaria podrá ser superior a la indicada en el párrafo anterior.

La organización diaria y semanal, así como la programación de jornadas, turnos y horarios de trabajo se establecerá de acuerdo con las necesidades operativas.

En caso de necesidades operativas, se podrán realizar jornadas de 10 horas por los trabajadores fijos a tiempo completo en función de las necesidades operativas en aquellos aeropuertos y en aquellos departamentos en los que se venían realizando por acuerdos locales o personales con los trabajadores y, siempre, condicionadas a la previa notificación y aceptación voluntaria por parte del trabajador o trabajadora afectado/a. En el caso de necesitar abordar cualquier cuestión al respecto, se convocará una reunión con la representación legal de los trabajadores de cada uno de los aeropuertos. En todo caso, estas jornadas solo serán aplicables a aquellas personas trabajadoras que lo acepten voluntariamente. En el supuesto caso de que la persona trabajadora que haya expresado su voluntad de realizar estas jornadas quisiera retractarse, podrá hacerlo siempre y cuando lo efectúe con un preaviso mínimo de 10 días hábiles antes de la publicación de turnos del mes siguiente.

Con el fin de no trastocar la planificación y proyección de jornadas, así como la correcta cobertura de las necesidades operativas las solicitudes de cambio de turno durante el mes en curso están limitadas a realizarse entre personas trabajadoras capacitadas y aptas para realizar las mismas funciones y ambos turnos deberán ser de la misma duración, o con una diferencia máxima de dos horas. Además de lo anterior, los cambios en horario que conllevaría el cambio de turno deberán cumplir con los requisitos establecidos por la Compañía para la confección de los horarios.

Todo lo anterior, y con el mismo fin de no trastocar la planificación y proyección de jornadas, será de aplicación teniendo en cuenta que los cambios de turno se solicitarán entre personas trabajadoras con contratos a tiempo completo o bien, entre personas trabajadoras con contratos a tiempo parcial.

El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria la persona trabajadora se encuentre en su puesto de trabajo.

Artículo 32. *Refrigerio.*

En todas las jornadas continuadas, siempre que su duración sea superior a 6 horas de manera continuada, las personas trabajadoras dispondrán de un tiempo de 15 minutos de refrigerio que serán computados dentro de la jornada laboral, y como tiempo

efectivo de trabajo. La duración de este tiempo de refrigerio será de 25 minutos para las personas trabajadoras que realicen una jornada diaria que comprenda íntegramente las siguientes franjas: entre las 13:00 y las 15:00 horas y entre las 21 y las 23 horas, así como para las personas trabajadoras que realicen al menos cinco horas de su jornada diaria entre las 23 horas y las 6 horas del día siguiente.

El disfrute del tiempo de refrigerio se realizará de acuerdo con las directrices de la empresa, con la finalidad de no perturbar la actividad productiva.

No será aplicable este descanso por refrigerio a la jornada fraccionada, ni cuando en un día se realicen 2 períodos horarios (salvo que uno de los períodos exceda de 6 horas, en cuyo caso será de aplicación en dicho periodo).

Artículo 33. *Trabajo a turnos.*

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

La regulación recogida en el presente convenio colectivo en materia de turnos de trabajo, viene referida exclusivamente a las personas trabajadoras de actividad continuada a tiempo completo con contrato indefinido, pues las personas trabajadoras fijos a tiempo parcial, los fijos discontinuos y los contratados por circunstancias de la producción no se encuentran sometidos a este régimen de turnos, sino que realizan jornadas y horarios de acuerdo con las disposiciones específicas de este convenio y la regulación definida en las disposiciones legales de aplicación.

En la organización del trabajo de los turnos se tendrá en cuenta la rotación de los mismos y que ninguna persona trabajadora estará en el turno de noche más de dos semanas consecutivas, salvo adscripción voluntaria.

La empresa que organice el trabajo 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 las personas trabajadoras y trabajadoras. Dichas exigencias deberán ser tenidas particularmente en cuenta a la hora de determinar los períodos de descanso durante la jornada de trabajo.

Las personas trabajadoras y trabajadoras nocturnas/as y quienes trabajen a turnos deberán gozar en todo momento de un nivel de protección en materia de salud y seguridad adaptado a la naturaleza de su trabajo, dando cumplimiento a lo preceptuado en el Estatuto de las personas trabajadoras, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y el resto del Ordenamiento Jurídico.

En el seno de cada centro de trabajo se definirán y fijarán los turnos a realizar, en función de sus necesidades organizativas, así como el sistema de rotación y, en su caso, ampliación o variación. Los turnos en la Empresa se fijan atendiendo a la programación de vuelos existente y dependen de diversos factores, no siendo unitarios para cada aeropuerto, tomándose distintos factores en consideración, por ejemplo el tamaño del aeropuerto en cuestión, *Staffing Levels*, la temporada (alta o baja), el número de vuelos atendidos, el personal disponible y las puntas operativas, entre otros.

Artículo 34. *Jornada irregular.*

Se considera jornada irregular aquella en la que el trabajador fijo a tiempo completo realiza su prestación en forma no regular, con respeto en todo caso del límite máximo de la jornada establecida en cómputo anual en el artículo 31 del presente convenio. La prestación de trabajo bajo la modalidad de turnos rotatorios no tiene la consideración de jornada irregular.

El personal afecto a esta modalidad de distribución de jornada percibirá el Plus de Jornada Irregular regulado en el artículo 25.11. Dado que los horarios que realiza el personal afecto a esta modalidad de distribución de jornada no tienen consideración de

turno, este plus es incompatible con el plus de turnicidad/flexibilidad/disponibilidad. También será incompatible, a su vez, con el Plus FTP.

Artículo 35. *Jornada fraccionada.*

En Azul podrá establecerse la distribución horaria en régimen de Jornada Fraccionada de acuerdo con las necesidades del servicio, sin que pueda exceder del 50 % en cómputo anual, referido al personal fijo a tiempo completo en cada aeropuerto, salvo adscripción voluntaria por parte de las personas trabajadoras y previa información a la representación legal de las personas trabajadoras.

Asimismo, en aquellos aeropuertos donde hasta el momento se han venido realizando jornadas fraccionadas por parte de las personas trabajadoras con contrato fijo a tiempo completo, y si fuera necesario por necesidades operativas, se podrán seguir efectuando como hasta el momento lo venían haciendo.

En aquellos aeropuertos en que sea necesario implantar la jornada fraccionada en los contratos fijos a tiempo completo, la empresa se reunirá con la representación legal de los trabajadores local para el estudio de dicha situación en las jornadas fraccionadas con una interrupción superior a 5 horas, siempre con la adscripción voluntaria por parte de la persona trabajadora.

Artículo 36. *Horas extraordinarias y perentorias.*

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

Dada la naturaleza de la actividad de las empresas de *handling*, y entendiendo que las horas extraordinarias son de aceptación voluntaria por parte del personal, la Empresa podrá solicitar la realización de tales horas extraordinarias cuando excepcionalmente se prevea que, por alguna causa, pueda quedar desatendido cualquier servicio. Las horas extraordinarias de fuerza mayor (que son las realizadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, y ajenos a la actividad productiva de la empresa) serán de realización obligatoria.

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

Las horas extraordinarias y las perentorias realizadas serán retribuidas con la cantidad indicada en el artículo 28 del presente convenio, salvo que la persona afectada opte expresamente por su compensación con descanso, el cual se producirá dentro de los tres meses siguientes a su realización, previo acuerdo con la empresa para la determinación de la fecha de disfrute.

La compensación por tiempo de descanso será de una hora por cada hora extraordinaria realizada. Tratándose de horas perentorias, la compensación será de 1,75 horas (1 hora y 45 minutos de descanso) por cada hora trabajada.

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

CAPÍTULO VI

Vacaciones, permisos y licencias

Artículo 37. *Vacaciones.*

El período de vacaciones anuales retribuidas tendrá una duración de treinta días naturales, para todos los tipos de contrato, excepto para aquellas personas trabajadoras

que por subrogación o acuerdo con la empresa dispongan de un mayor número de días de vacaciones. En los casos en que la prestación de servicios sea de duración inferior a un año, las vacaciones se devengarán en proporción al tiempo trabajado.

En Azul se han fijado los criterios para el disfrute de vacaciones en virtud de la política de vacaciones vigente en la misma que se señalará en el siguiente artículo.

Para el establecimiento del periodo vacacional se tendrán en cuenta los periodos de mayor actividad.

Del total de días de vacaciones el trabajador o trabajadora podrá reservarse hasta tres días para atender necesidades derivadas o previstas en la ley de conciliación de la vida familiar. El trabajador o trabajadora que cese en el transcurso del año tendrá derecho a percibir la parte proporcional de vacaciones que no haya disfrutado. Caso de haber disfrutado más tiempo del que le corresponda, deberá resarcir a la empresa del exceso, pudiendo ésta practicar el correspondiente descuento en la liquidación.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de Azul al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, 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 período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincide 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.

Las personas trabajadoras percibirán un complemento que compensa el salario de los conceptos variables devengados y no percibidos en los días en que se disfrutan las vacaciones del mismo modo que se estaba percibiendo hasta el momento. El pago del referido complemento «variable en vacaciones» se hará anualmente, con la nómina de marzo, conforme al procedimiento actual y con los mismos criterios y conceptos usados hasta la actualidad.

El cálculo se realizará del siguiente modo, siendo el mismo que se ha utilizado hasta la actualidad:

1. Suma de los importes de las variables correspondientes a las variables devengadas de enero a diciembre, pagadas en las nóminas de febrero a enero, pues se pagan a mes vencido.

2. El importe resultante del cálculo anterior se divide entre once meses y ese resultado se divide entre 30, siendo éste el valor del día de salario variable en vacaciones. Si la persona trabajadora en el período en cuestión se encuentra en situación de IT la división se realizará entre los meses proporcionales en los que no ha estado de baja médica.

Si el concepto en cuestión ya se abona durante el período vacacional, no volverá a incluirse en el complemento variables en vacaciones, para evitar de este modo la duplicidad en su abono. Igualmente, si el abono durante el período vacacional ha sido superior al obtenido mediante el cálculo anterior, se procederá al descuento según corresponda.

Adicionalmente, y con carácter anual, se procederá a regularizar el porcentaje de jornada de las vacaciones del año anterior en la nómina de marzo a todo el personal con contrato fijo a tiempo parcial. A tal efecto, se calculará la media de la jornada realizada por la persona trabajadora con contrato fijo a tiempo parcial en el año anterior y se comparará con la jornada abonada durante los días de vacaciones disfrutados, siendo

que se procederá al abono o al descuento del resultado indicado de la diferencia según corresponda.

Artículo 38. Procedimiento para la solicitud y el disfrute de las vacaciones anuales.

El presente procedimiento será de aplicación a todas las personas trabajadoras de la Compañía Azul Handling, dedicado a la actividad de asistencia en tierra en aeropuertos, con independencia del tipo de contrato.

Para la solicitud y el disfrute de las vacaciones anuales, se regirá por las siguientes disposiciones:

a) El número de días de vacaciones laborables para las personas trabajadoras, serán los siguientes, según la rotación en la que se encuentren y en base a 30 días naturales por año:

- Rotación 5x2: 22 días laborables.
- Rotación 6x3 o 4x2: 21 días laborables.
- Rotación 4x4: 15 días laborables. Para poder cumplir con la jornada anual, se asignarán entre 2 y 5 turnos adicionales (5x3) a lo largo del año. Estos turnos se programarán como máximo una vez al mes.
- Sin rotación: 30 días naturales.

b) Las solicitudes deben hacerse por rotaciones completas de trabajo, es decir, se han de solicitar los días laborables comprendidos entre períodos de descanso. Por ejemplo, en una rotación 6x3, se han de solicitar como mínimo 6 días de vacaciones, siendo el primer día de trabajo de ese ciclo el primer día de las vacaciones solicitadas, y el último día de trabajo de ese ciclo, el último día de vacaciones solicitadas.

c) Únicamente el personal con tres o más bloques de 6 días laborables de vacaciones podrá dividir estos bloques, es decir, el tercero, el cuarto y el quinto bloque, en caso de existir, en dos bloques de tres días laborables cada uno. En el caso de dividir el tercero, cuarto o quinto bloque, la solicitud de esos tres días laborables de vacaciones se realizará siempre en días consecutivos, inmediatamente antes o después de una libranza.

d) Para las personas trabajadoras con hasta 24 días laborables de vacaciones, la solicitud se hará en dos rondas, una primera ronda de dos rotaciones completas de trabajo (por ejemplo, dos bloques de 6 días laborables en el caso de la rotación 6x3), cuyo plazo de solicitud será del 1 al 15 de octubre del año en curso. Una vez asignados estos, y la plantilla sea conocedora de su adjudicación, habrá una segunda ronda, cuyo plazo de solicitud se establece entre el 25 de octubre y el 10 de noviembre del año en curso, donde se solicitará el resto de los días de vacaciones, pudiendo dejar hasta tres días para atender necesidades de conciliación familiar. Para las personas trabajadoras con más de 24 días laborables de vacaciones, se procederá con una tercera ronda de solicitud de vacaciones para elegir el resto de los días, cuyo plazo de solicitud se establece entre el 20 de noviembre y el 1 de diciembre del año en curso.

– Para el cálculo de los cupos de persona/día que puedan disfrutar de vacaciones simultáneamente se empleará la siguiente fórmula:

$$\text{Cupo diario} = N.^{\circ} \text{ días laborables de vacaciones} * n.^{\circ} \text{ empleados}/365$$

Esta fórmula se aplicará en función del tipo de contrato, proporcionalidad en función del periodo de actividad, departamento, puesto de trabajo y funciones.

Los cupos no variarán, siempre y cuando exista el mismo número de personas trabajadoras por tipo de contrato, departamento, puesto de trabajo y funciones en relación al mismo periodo del año natural anterior.

Para el personal que tenga contrato o actividad de una duración inferior a 12 meses, le corresponderá la parte proporcional según los meses efectivamente trabajados.

Asimismo, el trabajador que cese en el transcurso del año tendrá derecho a percibir la parte proporcional de vacaciones que no haya disfrutado.

e) Sistema de puntos:

Para mantener un sistema equitativo e imparcial para el orden en la elección de los días de vacaciones, es necesario establecer un sistema de puntos para el personal FTC, FTP y FD, de tal forma que la persona trabajadora que más puntos genere un año, al año siguiente será el último en elegir vacaciones. Por el contrario, la persona trabajadora que menos puntos genera en el año sería la primera en elegir vacaciones al año siguiente.

El total de puntos obtenidos se dividirá entre el número de días laborables de vacaciones que tenga cada trabajador (por ejemplo, en la rotación 6x3, un empleado con 42 puntos y con 21 días laborables de vacaciones tendría un resultado 2 puntos por día de vacaciones. En el caso rotación 4x4, un empleado con 42 puntos y con 15 días de vacaciones tendría un resultado de 2,8 puntos por día de vacaciones).

Para las personas trabajadoras FD, se hará una media ponderada de los puntos obtenidos en relación con los meses efectivamente trabajados.

Para las nuevas incorporaciones a la plantilla fija, y que, por lo tanto, no tienen histórico de puntos, se establecerá el orden por sorteo entre todas aquellas personas trabajadoras que hayan sido transformadas en el mismo año. Ese año serán los últimos en elegir, ya que no han generado puntos el año anterior.

El reparto de puntos de aplicación será lo indicado en cada centro de trabajo.

f) Días de vacaciones para atender necesidades derivadas o previstas en la ley de conciliación de la vida familiar.

Todas las personas trabajadoras dentro de su período vacacional, tendrán derecho a 3 días para atender necesidades derivadas o previstas en la ley de conciliación de la vida familiar.

El personal procurará solicitarlos con la mayor antelación posible, estableciéndose como fecha límite para su solicitud el 15 de octubre, y reservándose la empresa el derecho de denegar dicha solicitud en el caso de ser solicitado con menos de cinco días hábiles de antelación, sin contar sábados, domingos y festivos. La contestación al trabajador o trabajadora de dicha solicitud será en los siguientes 3 días.

El disfrute de estos días debe ser siempre acordado entre empresa y persona trabajadora, y la asignación de dichos días se hará por orden de entrega de la solicitud, exceptuando los días 24, 25, 26 y 31 de diciembre del año en curso: deberán solicitarse hasta el 15 de octubre del año en curso y se sorteará a que trabajador se le concede dicho día.

En cualquier caso, estos días de vacaciones se regirán por las limitaciones de cupo calculados.

Las vacaciones serán solicitadas para su disfrute dentro del año natural, es decir del 1 de enero al 31 de diciembre.

g) Procedimiento de cambio de vacaciones:

Una vez publicadas las vacaciones se podrán hacer los siguientes cambios:

1. Entre compañeros: siempre y cuando ambas personas trabajadoras realicen las mismas funciones, y bajo solicitud por escrito con la firma de ambos a la empresa. Para que se haga efectivo el cambio tiene que haber aceptación expresa por parte de Azul.

2. Cambiar las vacaciones aceptadas por otras fechas: la persona trabajadora que solicite cambiar las vacaciones aceptadas por otras fechas y la empresa lo acepte, debe saber que se tendrán en cuenta a la hora de valoración del sistema de puntos de aplicación, las fechas que tengan una puntuación más alta.

A título de ejemplo: si una persona trabajadora tenía aceptado febrero con 0 puntos y lo cambia por julio, le contabilizarán 9 puntos cada día, si por el contrario tenía aceptado

julio y lo cambia a febrero también le contabilizarán los días de febrero a razón de 9 puntos por día.

No se podrán cambiar las vacaciones una vez haya sido publicado el horario mensual.

h) Supuestos de incapacidad temporal:

Cuando una persona trabajadora se incorpora después de una incapacidad temporal, si ha dejado de disfrutar vacaciones que tenía aceptadas, deberá solicitarlas de nuevo por escrito indicando nuevas fechas y teniendo en cuenta los cupos establecidos. A efectos del sistema de puntos, le contabilizarán los puntos de las nuevas fechas solicitadas. Si la baja no le permite a una persona trabajadora disfrutar de todas las vacaciones en un año en concreto, estas vacaciones le serán asignadas de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador lo antes posible en el año siguiente. En el caso de que su alta se produzca antes de finalizar el año, si la operativa lo permite, se disfrutarán en el año en curso.

En el supuesto de que el período 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.

Artículo 39. Permisos y licencias.

1. Las personas trabajadoras, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho.
- b) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.
- c) Dos días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto a distinto lugar del de residencia habitual, el plazo se ampliará en dos días.
- d) Un día por traslado del domicilio habitual.
- e) Un día por razón de matrimonio de padre o madre, hijos o hijas y hermanos o hermanas, ampliable a dos si fuera en distinto lugar del de residencia habitual del trabajador o trabajadora, en función de la distancia al lugar.
- f) Hasta tres días como máximo al año para la realización de exámenes o pruebas definitivas de aptitud para aquellos supuestos en que se trate de estudios de Bachillerato o Formación Profesional, y en el caso de estudios medios o superiores en Facultades o Escuelas Especiales o Profesionales, así como de Centros que emitan certificaciones oficiales, siempre, en este último supuesto, que los estudios de que se trate tengan relación o aplicación en la Empresa. (Acta 2/2015 Paritaria).

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

g) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo, sin perjuicio de lo determinado legalmente para estos supuestos.

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

i) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

j) Hasta cuatro días por imposibilidad de acceder al centro de trabajo o transitar por las vías de circulación necesarias para acudir al mismo, como consecuencia de las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por las autoridades competentes, así como cuando concurra una situación de riesgo grave e inminente, incluidas las derivadas de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso. Transcurridos los cuatro días, el permiso se prolongará hasta que desaparezcan las circunstancias que lo justificaron, sin perjuicio de la posibilidad de la empresa de aplicar una suspensión del contrato de trabajo o una reducción de jornada derivada de fuerza mayor en los términos previstos en el artículo 47.6.

Cuando la naturaleza de la prestación laboral sea compatible con el trabajo a distancia y el estado de las redes de comunicación permita su desarrollo, la empresa podrá establecerlo, observando el resto de las obligaciones formales y materiales recogidas en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, y, en particular, el suministro de medios, equipos y herramientas adecuados.

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

Todos estos permisos empezarán a computar a partir del día siguiente laborable tras el hecho causante.

El permiso por matrimonio o registro de pareja de hecho se empezará a computar a partir del día siguiente natural al hecho causante.

3. Todos los permisos retribuidos deben ser adecuadamente justificados y salvo imposibilidad manifiesta, preavisados al superior jerárquico. El tiempo máximo para la justificación será de 5 días laborables. Si no se acredita en el indicado lapso temporal, se entenderá como ausencia no justificada.

4. En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

Cuando ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras o acogedoras ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá

extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

5. Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores.

6. 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 o concreción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

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

El progenitor, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los veintitrés años.

En consecuencia, el mero cumplimiento de los dieciocho años de edad por el hijo o el menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente.

No obstante, cumplidos los 18 años, se podrá reconocer el derecho a la reducción de jornada hasta que el causante cumpla 23 años en los supuestos en que el padecimiento de cáncer o enfermedad grave haya sido diagnosticado antes de alcanzar la mayoría de edad, siempre que en el momento de la solicitud se acrediten los requisitos establecidos en los párrafos anteriores, salvo la edad.

Asimismo, se mantendrá el derecho a esta reducción hasta que la persona cumpla 26 años si antes de alcanzar 23 años acreditará, además, un grado de discapacidad igual o superior al 65 por ciento.

Por convenio colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

En los supuestos de nulidad, separación, divorcio, extinción de la pareja de hecho o cuando se acredite ser víctima de violencia de género, el derecho a la reducción de jornada se reconocerá a favor del progenitor, guardador o acogedor con quien conviva la persona enferma, siempre que cumpla el resto de los requisitos exigidos.

Cuando la persona enferma que se encuentre en los supuestos previstos en los párrafos tercero y cuarto de este apartado contraiga matrimonio o constituya una pareja de hecho, tendrá derecho a la reducción de jornada quien sea su cónyuge o pareja de hecho, siempre que acredite las condiciones para acceder al derecho a la misma.

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por

escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación. En el ejercicio de este derecho se tendrá en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y, asimismo, evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género.

8. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de los permisos y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 2, 3 y 4 de este artículo, corresponderá a la persona trabajadora, dentro de su jornada ordinaria. La persona trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días.

9. Con la finalidad de hacer efectivo su derecho a la protección y la asistencia social integral, las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género, de violencia sexual o de víctima del terrorismo tendrán derecho a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación de su tiempo de trabajo, a través del establecimiento de horario flexible u otras medidas análogas, siempre en los términos y condiciones legalmente establecidos.

10. El derecho de reducción de jornada del progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor permanente para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, vendrá definido por los supuestos, límites y condiciones previstos en el apartado 6 del artículo 37 del Estatuto de las personas trabajadoras y su normativa de desarrollo, o aquellas otras disposiciones que los sustituyan.

11. La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, conforme a lo establecido en el presente convenio aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.

12. El derecho a voto puede ser ejercitado por quien, conforme a la normativa electoral tenga reconocido tal derecho.

a) A tal efecto, en el caso de que haya personas trabajadoras con turno de trabajo coincidente con el horario de apertura de los colegios electorales, tendrán derecho a un permiso retribuido en función de la normativa vigente.

Corresponde a la empresa la distribución de la organización del trabajo y por tal motivo es necesario que la persona trabajadora que quiera ejercer este derecho, ausentándose de su centro de trabajo, avise como mínimo a la empresa con diez días de antelación a la fecha de las elecciones, por escrito y a través de los medios facilitados por la compañía, y así poder distribuir los turnos y cubrir las necesidades operativas de manera adecuada.

Es necesario que, una vez disfrutado el permiso, la persona trabajadora en el plazo máximo de diez días acredite a la empresa el ejercicio de su derecho a voto.

En caso de acuerdo entre las partes, será posible la compensación con descanso de las horas correspondientes por ley en virtud de tal permiso, para su disfrute a lo largo de los tres meses siguientes.

Aquellas personas trabajadoras que soliciten este derecho en un plazo inferior al indicado en el presente artículo, debido a las necesidades operativas, el permiso retribuido se disfrutará con compensación de descanso en los tres meses siguientes.

b) Las personas trabajadoras que sean nombradas Presidente/a o Vocales titulares de la Mesa Electoral, tendrán derecho a un permiso retribuido de la jornada completa durante el día de la votación, siempre y cuando para esa persona sea un día en que presta trabajo efectivo). Asimismo, estas personas tienen derecho a una reducción de su

jornada de trabajo de cinco horas el día inmediatamente posterior a la fecha de las elecciones.

Cuando se trate de suplentes de cualquier cargo en la Mesa Electoral, ostentarán permiso retribuido únicamente durante el tiempo que deban ausentarse para corroborar si es necesaria o no su presencia en el proceso electoral. Si finalmente, no deben ejercer ningún cargo, deberán reincorporarse inmediatamente a su puesto de trabajo. Si deben ejercer el cargo en la Mesa Electoral por ausencia de las personas titulares, tendrán los derechos que corresponda según su cargo como miembro de la mesa.

Será necesario que todas estas personas indicadas en el presente apartado, en el momento en que tengan conocimiento del nombramiento de su cargo como titular o suplente, lo comuniquen oportunamente a la compañía y siempre como mínimo con cinco días de antelación a las elecciones. Asimismo, será necesario que acrediten oportunamente en un plazo de cinco días con posterioridad a la fecha de las elecciones de la situación que ha dado derecho al permiso retribuido.

c) Cuando se trate de personas apoderadas/interventoras el permiso sólo corresponderá a la jornada correspondiente al día de la votación.

Será necesario que estas personas indicadas en el presente apartado, en el momento en que tengan conocimiento de esta situación, lo comuniquen oportunamente a la compañía y siempre con un mínimo de cinco días de antelación a las elecciones. Asimismo, será necesario que acrediten oportunamente en un plazo de cinco días con posterioridad a la fecha de las elecciones de la situación que ha dado derecho al permiso retribuido.

d) Todo lo indicado en el presente artículo estará sujeto a lo dispuesto por la normativa vigente.

Artículo 40. *Nacimiento y cuidado del menor.*

En esta materia se estará a lo que dispone con carácter general el artículo 48.4 del Estatuto de los Personas Trabajadores, y demás normativa de general aplicación.

Artículo 41. *Excedencia por cuidado de hijos y familiares dependientes.*

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, las personas trabajadoras para atender al cuidado del cónyuge o pareja de hecho, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y por afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de las personas trabajadoras y trabajadoras. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, Azul podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso Azul ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y la persona trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a

cuya participación deberá ser convocado por Azul, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho 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.

No obstante, cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial. Cuando la persona ejerza este derecho con la misma duración y régimen que el otro progenitor, la reserva de puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de dieciocho meses.

En el ejercicio de este derecho se tendrá en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y, asimismo, evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género.

La solicitud de esta excedencia deberá realizarse con un preaviso de 15 días naturales a la fecha de aplicación.

Artículo 42. *Excedencia especial.*

Las personas trabajadoras podrán solicitar excedencia especial de un mínimo de quince días y un máximo de tres meses y veintinueve días siempre que medien causas justificadas a juicio de la Dirección de Azul, estando sujeta a las necesidades del servicio y a la finalización del disfrute previo de las vacaciones que correspondan al trabajador o trabajadora hasta ese momento. Asimismo, esta excedencia especial, se solicitará con un preaviso de diez días respecto de la fecha de inicio de la misma y se garantizará la reserva de su puesto de trabajo siendo, en este caso, necesario preavisar su reincorporación, con al menos diez días antes de la finalización de la excedencia especial, siendo su reincorporación, inmediata a su puesto de trabajo.

Artículo 43. *Excedencia voluntaria.*

La persona trabajadora, con al menos un 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 cuatro meses ni superior a cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado de nuevo por el mismo trabajador, si hubieran transcurrido dos años desde el final de la anterior excedencia. Todas las solicitudes deberán ser formuladas por escrito con treinta días de antelación.

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

El trabajador deberá solicitar el reingreso, un mes antes de la terminación del plazo de excedencia, teniendo derecho a ocupar la primera vacante que se produzca dentro de su grupo laboral en los términos establecidos.

Si el trabajador no solicitara el reingreso dentro del plazo señalado, se entiende que ha desistido voluntariamente de la relación laboral.

CAPÍTULO VII

Prevención de riesgos laborales y salud laboral

Artículo 44. *Principios y aspectos generales.*

Azul Handling, tiene como objetivo una política preventiva donde la Seguridad y las Personas, son lo primero para la organización. Teniendo en cuenta su objetivo, el alcance de la política preventiva es para todas las personas trabajadoras, contratistas y visitantes de las instalaciones.

Se asume la cultura preventiva por todos los mandos jerárquicos de la empresa y en todos los centros de trabajo.

El objetivo principal de Azul es proteger al personal de los riesgos para la salud y la seguridad que puedan surgir en las actividades profesionales que desempeña la Empresa, así como fomentar una cultura preventiva de salud y seguridad en la que todos acepten una responsabilidad adecuada respecto a cada uno y respecto a los demás. Asimismo también es objetivo de Azul garantizar una buena gestión de la salud, la seguridad y el bienestar en el trabajo.

Azul se compromete a proporcionar un entorno de trabajo seguro y saludable, cumpliendo con la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y normativas y/o instrucciones anexas a dicha ley. La Empresa asignará los recursos necesarios para mantener el alcance de la seguridad y fomentará la mejora continua de las condiciones de trabajo a través de la evaluación y actualización periódica.

Azul respetará los cauces de participación establecidos por la ley, en un ambiente profesional y positivo, tanto por los Representantes de las personas 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.

La Seguridad y Salud está integrada por tanto en todos los procesos de gestión de Azul Handling; es una práctica intrínseca a todas las actividades que se realizan en la empresa, independientemente del puesto de trabajo que se ocupe dentro de la misma. A través de estos compromisos, la Dirección de Azul quieren manifestar su gran interés y preocupación por la máxima reducción de la accidentalidad y enfermedad profesional, en el convencimiento de que los riesgos son evitables mediante la aplicación de la política preventiva definida. 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.

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

Las responsabilidades por las condiciones de salud y seguridad en el trabajo corresponderán a los jefes/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 ellas contratadas en los términos que establece el artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), o normas cuya promulgación sustituyese a ésta.

El ámbito de aplicación será para todos los trabajadores y trabajadoras de las Empresas afectadas por este convenio, sea cual sea su modalidad de contrato y dentro del territorio nacional.

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

Artículo 45. *Normativa.*

En cuantas materias afecten a la seguridad y salud de las personas 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 desarrolleen la misma o aquellas cuya promulgación sustituyese a éstas.

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

En las evaluaciones de riesgos y estudios que se realicen, se estará a lo indicado en el artículo 5 del Reglamento de los Servicios de Prevención o normas cuya promulgación sustituyese a ésta.

Se procurará comparar entre varios criterios, aplicando siempre el más favorable desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales.

Artículo 46. *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 desarrolle en las empresas.

Fomentar e impulsar el interés por la prevención de riesgos laborales a través de planes formativos en todos los niveles de las empresas, 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 se llevará a efecto en la forma y términos señalados en la LPRL o normas cuya promulgación sustituyese ésta.

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

Artículo 47. *Delegados de prevención.*

Los delegados de prevención son los representantes de las personas 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.

Los delegados de prevención deberán de apostar por uno de los compromisos expuestos por la alta dirección de la empresa: «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».

Artículo 48. *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 desarrolle en las empresas.

Fomentar e impulsar el interés por la prevención de riesgos laborales a través de planes formativos en todos los niveles de las empresas, 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 se llevará a efecto en la forma y términos señalados en la LPRL o normas cuya promulgación sustituyese ésta.

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 49. Servicios de Prevención.

Los Servicios de Prevención, propios o los que contrate la Empresa, se regirán por lo establecido al efecto por la legislación vigente, y contarán con los medios y recursos adecuados a las características de las respectivas empresas.

Los Servicios de Prevención deberán estar en condiciones de proporcionar a la Empresa el asesoramiento y apoyo que precisen en función de los tipos de riesgo en ellas existentes y en lo referente a:

- a) El diseño, aplicación y coordinación de los planes y programas de actuación preventiva.
- b) La evaluación de los factores de riesgo que puedan afectar a la seguridad y la salud del personal 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 del personal.
- e) La prestación de los primeros auxilios y planes de emergencia.
- f) La vigilancia de la salud de las personas trabajadoras en relación con los riesgos derivados del trabajo.

Las funciones de vigilancia y control de la salud de las personas 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 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 las personas 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 las personas 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 de la persona aspirante son compatibles con las características del puesto.

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

El Ministerio de Sanidad y Consumo y las Comunidades Autónomas, oídas las sociedades científicas competentes, y de acuerdo con lo establecido en la Ley General de Sanidad en materia de participación de los agentes sociales, establecerán la periodicidad y contenidos específicos de cada caso.

En los supuestos en que la naturaleza de los riesgos inherentes al trabajo lo haga necesario, el derecho de las personas 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 al personal víctima de accidentes o alteraciones en el lugar de trabajo.

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

a fin de investigar y analizar las posibles relaciones entre la exposición a los riesgos profesionales y los perjuicios para la salud y proponer medidas encaminadas a mejorar las condiciones y medio ambiente de trabajo.

Evacuación a centros médicos exteriores en caso de necesidad.

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

Artículo 50. *Evaluación de Riesgos.*

La evaluación de riesgos la llevará a cabo el Servicio de Prevención, de acuerdo con unos procedimientos que hayan sido previamente consultados con la representación de los trabajadores.

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 ésta.

Artículo 51. *Comités de Seguridad y Salud.*

1. Se constituirá el Comité de Seguridad y Salud, en aquellos centros de trabajo que cuenten con cincuenta o más personas trabajadoras, y en aquellos centros de trabajo que no alcancen esta cifra las competencias atribuidas a aquél serán ejercidas por los delegados de prevención.

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

Los presidentes y los secretarios de los Comités de Seguridad y Salud deberán ser personas con una cualificación suficiente y adecuada, y 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 la 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.
- e) Analizar las especiales circunstancias de los trabajadores con capacidad limitada para el ejercicio de su actividad laboral.

Artículo 52. *Información, consulta y participación.*

La Empresa informará por escrito a través de los representantes de los trabajadores sobre los riesgos específicos que afecten a los puestos de trabajo, y de las medidas de protección y prevención aplicables a dichos riesgos y, en general, se estará a lo dispuesto en el capítulo V de la LPRL o normas cuya promulgación sustituyese a ésta.

Los delegados de personal y/o miembros del comité de empresa que no pertenezcan al comité de seguridad y salud laboral que soliciten acudir voluntariamente a las reuniones de dicho comité, ya sea de manera presencial o telemática, podrán hacerlo en calidad de oyente con voz, pero sin voto, siempre y cuando así lo soliciten con un

preaviso mínimo de 5 días hábiles. Al tratarse de una presencia con carácter voluntario, el cargo del crédito horario por dicha asistencia recaerá siempre dentro del crédito sindical que ostente dicho delegado o miembro del comité de empresa.

Artículo 53. *Formación.*

La empresa se compromete a dar formación en materia preventiva a todo su personal, determinada como resultado de la evaluación de riesgos.

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

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

Existen dos tipos de necesidades formativas en materia de prevención de riesgos: la formación teórica y práctica suficiente y adecuada exigida por la LPRL, con carácter general a toda la plantilla 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 aquélla 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 54. *Procedimientos de investigación de accidentes de trabajo.*

Se acordará entre la Representación de los Trabajadores y Trabajadoras y de la Empresa un documento sobre el procedimiento de investigación de accidentes graves de trabajo.

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

Artículo 55. *Protección de la maternidad.*

La empresa adoptará 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.

CAPÍTULO VIII

Formación

Artículo 56. *Formación en la empresa.*

La persona trabajadora estará obligada 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 y en todo caso, de mutuo

acuerdo, la empresa podrá ofrecer la compensación de esas horas por retribución o por descanso.

Los términos concretos de su realización se acordarán a través de la negociación colectiva de ámbito inferior.

Artículo 57. *Formación académica y profesional regladas.*

La persona 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.

A los efectos de acreditar adecuadamente la solicitud de estos permisos, será necesario aportar la siguiente documentación:

1. Datos de la matrícula del curso.
2. Fecha reglada con la convocatoria del examen para el que solicita el permiso.
3. Documento firmado por el centro educativo certificando la asistencia a la prueba o examen.

b) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o universitarios, o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

A los efectos de acreditar adecuadamente la asistencia a estos cursos para la adaptación de jornada o la concesión del permiso oportuno, será necesario que la persona trabajadora, aporte la siguiente documentación:

1. Datos de la matrícula del curso.
2. Fecha reglada con la convocatoria del examen en cuestión para el que se solicita el permiso.
3. Documento firmado por el centro educativo certificando la asistencia a la prueba o examen.
4. Calendario académico del centro de estudios y curso matriculado.
5. Relación asignaturas matriculadas. 6.–Horarios del curso.

En definitiva, será necesario aportar toda aquella documentación necesaria para que la persona trabajadora pueda acreditar que la adaptación es necesaria para la efectiva realización de la formación académica y profesional regladas y las adaptaciones deben ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la Empresa.

Para el supuesto de que al centro de trabajo, tras el estudio de la solicitud y de ofrecer medidas alternativas, le fuera imposible conceder la adaptación de la jornada, la denegación deberá comunicarse a la persona trabajadora fundamentando las razones por las cuales no se puede conceder la adaptación, reservándose el trabajador o trabajadora, en el caso de no estar conforme de la decisión empresarial, acudir a los organismos laborales competentes para su solución ante un tercero.

Artículo 58. *Formación continua.*

La formación que imparte Azul Handling, 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.

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

2. 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. La asistencia a los cursos de adaptación profesional tendrá carácter obligatorio.

CAPÍTULO IX

Acción social

Artículo 59. Seguro Colectivo.

Azul Handling tendrá concertada una póliza de seguro de accidentes que cubra las contingencias de muerte, incapacidad permanente absoluta o gran invalidez, derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional, por la cantidad que el Convenio del Sector de Handling, vigente en cada momento, garantice a las personas trabajadoras.

En los supuestos de muerte, las indemnizaciones se abonarán a quien o quienes la persona trabajadora fallecida hubiese declarado beneficiario, y, en su defecto a los herederos legales.

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

Artículo 60. Complemento por Incapacidad temporal.

En caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional se complementará hasta el 100 % del salario fijo desde el primer día de baja. A efectos de determinar el complemento no se considerará el plus de transporte ni ningún otro concepto de carácter extrasalarial.

En caso de enfermedad común, se abonará el 85 % del salario fijo a partir del 40.^º día de baja, y el 100 % a partir del 75.^º, calculando el complemento con los mismos criterios que en el apartado anterior.

Para determinar la cuantía del complemento a pagar deberá tenerse en cuenta todos los conceptos retributivos fijos de naturaleza salarial.

Artículo 61. Préstamos.

Con la finalidad de ayudar a resolver necesidades económicas extraordinarias, todas las empresas del sector establecerán un sistema de Préstamos para todo el personal de la Empresa, con, al menos, un año de antigüedad.

Azul Handling informará a la representación legal de las personas trabajadoras y a las personas trabajadoras, a través de los cauces habituales, de las cantidades máximas a conceder, motivo de la concesión, interés, plazo de amortización y procedimientos de solicitud.

Si la solicitud de préstamo cumple con todos los requisitos obligatorios, la Empresa contestará por escrito indicando el interés que será de aplicación, el plazo de amortización y las cuotas a descontar.

Estos préstamos se darán con la finalidad de ayudar a resolver necesidades económicas extraordinarias de aquellas personas trabajadoras que cumplan los siguientes requisitos:

Tener al menos un año de antigüedad en la Empresa. Tener contrato fijo.

La cantidad máxima a solicitar no podrá exceder nunca de un 20 % de los ingresos anuales del trabajador/a.

El plazo de amortización no podrá superar nunca los 36 meses. Una misma persona trabajadora no podrá tener más de un préstamo al mismo tiempo.

Al importe solicitado se le aplicará un recargo por interés legal del porcentaje establecido y publicado en los Presupuestos Generales del Estado vigentes en el momento de la solicitud.

Aspectos a tener en cuenta:

El ingreso del préstamo se hará mediante transferencia bancaria al final del mes siguiente a la aprobación de la solicitud.

Las amortizaciones se efectuarán mensualmente mediante deducciones en la nómina mensual.

En caso de extinción por cualquier causa del contrato de trabajo, producida con anterioridad a la amortización total del préstamo concedido, el mismo se declarará íntegramente vencido con obligación del prestatario a la devolución del capital pendiente y en su caso intereses.

A tal efecto, la Empresa efectuará liquidación del préstamo que presentará al trabajador junto al documento de finiquito. El trabajador podrá optar, de cara al pago del capital e intereses en su caso pendientes, por la compensación con el finiquito o por el pago directo a la Empresa. En caso de no resultar posible la íntegra compensación del préstamo con el finiquito, se producirá pago directo por parte del trabajador por el restante a la Empresa. Si el trabajador no efectuara la devolución íntegra de la liquidación del préstamo en el plazo de veinte días naturales desde la comunicación de la citada liquidación por la Empresa, ésta podrá reclamar judicialmente dicho importe además de intereses de demora.

CAPÍTULO X

Participación sindical

Artículo 62. *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.

Artículo 63. *Garantías de los miembros de los comités de empresa o delegados de personal 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, en el que será oído el interesado y el comité de empresa del centro de trabajo.

Prioridad de permanencia en la Empresa o centro de trabajo respecto de las demás personas trabajadoras, en los supuestos de subrogación y en caso de suspensión o extinción por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción 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.

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

La Empresa facilitará a la Representación Legal de las personas trabajadoras de cada centro de trabajo, los medios adecuados conforme a la legislación vigente.

Artículo 64. *Sigilo profesional.*

Los representantes de las personas trabajadoras y delegados/as 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. Su incumplimiento podrá conllevar las acciones disciplinarias oportunas.

CAPÍTULO XI

Régimen disciplinario

Artículo 65. *Potestad disciplinaria.*

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

Artículo 66. *Procedimiento sancionador.*

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

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

Artículo 67. *Antecedentes.*

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

- a) Faltas leves seis meses.
- b) Faltas graves un año.
- c) Faltas muy graves dos años.

Artículo 68. *Faltas leves.*

Son faltas leves:

1. Tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo en el plazo de un mes. Se entenderá por «plazo de un mes» 30 días naturales a contar desde la primera falta de puntualidad.
2. No comunicar con la antelación debida la falta al trabajo por motivos justificados, salvo imposibilidad de efectuarlo.
3. Abandono del puesto de trabajo sin causa justificada, cuando no perjudique el proceso productivo.
4. Descuidos en la conservación de las herramientas y materiales.
5. 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.
6. No comunicar a la Empresa con la debida diligencia los cambios de domicilio, así como las variaciones en la situación familiar que puedan tener incidencia en la Seguridad Social y/o Hacienda Pública.
7. En caso de enfermedad, la omisión de la persona trabajadora de hacer llegar aviso a la Empresa el día de su primera falta al trabajo por cualquier procedimiento, salvo imposibilidad de efectuarla por sí, o a través de otra persona.
8. En general, todos los actos leves de ligereza, descuido, imprudencia o indisciplina.

Artículo 69. *Faltas graves.*

Son faltas graves:

1. Las cometidas contra la disciplina en el trabajo o contra el respeto debido a sus superiores, compañeros y subordinados.
2. La falta de aseo que produzca quejas justificadas de los compañeros de trabajo.
3. Más de tres faltas de puntualidad en la asistencia al servicio o puesto de trabajo en el plazo de un mes.
4. La primera falta de puntualidad cuando se deriven perjuicios graves para la Compañía, salvo que se demuestre que es debido a causa no imputable a la persona trabajadora.
5. La falta de hasta dos días al trabajo en un mes, sin causa que lo justifique.
7. La simulación de enfermedades o accidentes.
8. El quebranto o violación de secretos o reserva obligada sin que se produzca grave perjuicio a la Empresa.
9. El realizar durante la jornada trabajos particulares.
10. Emplear para uso propio herramientas y equipos de la Empresa, aún fuera de la jornada de trabajo, sin autorización.
11. Abandono del trabajo sin causa justificada, cuando perjudique al proceso productivo.
12. La imprudencia en actos de servicio que impliquen riesgo de accidente, para sí o sus compañeros.
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. Las de negligencia o descuido inexcusables en el servicio.
15. La divulgación a personas ajenas a la Empresa de la marcha interior 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.
16. La falta de atención y cortesía con el público no reiterada.
17. No hacer llegar a la Empresa los partes de baja y alta por enfermedad, accidente y maternidad dentro del plazo de cinco días, así como los partes de confirmación de las situaciones anteriores dentro del plazo semanal.
18. Las riñas, alborotos o discusiones graves y notorias en acto de servicio.
19. Simular la presencia de otro trabajador o trabajadora cambiando el turno u horario de trabajo sin autorización expresa de la Empresa.
20. La reincidencia en faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza.

Artículo 70. *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. Estar bajo los efectos del alcohol, drogas, o sustancias psicoactivas no legales, y el consumo de dichas sustancias durante el tiempo de trabajo.
3. Simular la presencia de un compañero al fichar o firmar la asistencia al trabajo. Esta sanción será extensiva al suplantado o suplantada, salvo que éste o ésta pruebe su no participación en el hecho.
4. 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.
5. Los malos tratos de palabra y obra o la falta grave de respeto y consideración a los superiores, a los compañeros y subordinados y/o a sus familiares.
6. Violar secretos de la Empresa cuando de ello se deriven perjuicios para la misma.
7. Realizar trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena, estando el trabajador o trabajadora en baja por enfermedad, accidente o nacimiento y cuidado del

menor. 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, el fraude o abuso de confianza.

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 o las 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. El acoso o agresiones sexuales, verbales o físicas, dirigidas contra la dignidad o intimidad de las personas. El acoso por razón de sexo.

16. El acoso psicológico o moral.

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

18. Abuso de autoridad por parte de los superiores.

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

20. Mantener conductas de discriminación, acoso, vejación o menosprecio hacia otras personas trabajadoras o terceros vinculados a la empresa, basados en motivos de género, orientación sexual, identidad o expresión de género, estado civil, o cualquier otra circunstancia personal protegida por la legislación en materia de igualdad y no discriminación.

Artículo 71. Sanciones.

Las sanciones que podrán imponerse serán las siguientes:

A) Para las faltas leves:

1. Amonestación verbal.

2. Amonestación por escrito.

3. Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

B) Para las faltas graves:

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

2. Inhabilitación temporal por plazo no superior a dos años para pasar a categoría superior o progresión a niveles superiores.

C) Para las faltas muy graves:

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

2. Inhabilitación de hasta seis años para pasar a categoría superior o progresión a niveles superiores.

3. Despido.

Artículo 72. Otras jurisdicciones.

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

Artículo 73. *Suspensión Cautelar.*

Azul Handling, cuando sea necesario para un mejor conocimiento del verdadero alcance y naturaleza de los hechos, podrá decretar cautelarmente la suspensión de empleo de la persona trabajadora afectada por un plazo máximo de dos meses, estando este a disposición de la Empresa durante el tiempo de suspensión.

Artículo 74. *Suspensión tarjeta de acceso a las instalaciones aeroportuarias.*

El personal que resulte sancionado por las autoridades competentes con la privación de la tarjeta de acceso a las instalaciones aeroportuarias podrá ver suspendido su contrato de trabajo por el tiempo de duración de la privación de la referida tarjeta (incluso si se adopta como medida cautelar). En el caso de que la medida revistiera carácter definitivo, se considerará que esta circunstancia constituye una justa causa de extinción por ineptitud sobrevenida.

Todo ello sin perjuicio de que los hechos que den lugar a la suspensión o extinción de la tarjeta de acceso a las instalaciones aeroportuarias sean causa de sanción disciplinaria.

Las empresas podrán aplicar la suspensión del contrato prevista en este artículo o decidir la imposición de la sanción disciplinaria que corresponda de manera alternativa.

CAPÍTULO XII

Otras disposiciones

Artículo 75. *Jubilación parcial.*

El trabajador, para acceder a la jubilación parcial, en los términos legalmente establecidos en cada caso, deberá presentar solicitud al efecto, acreditando que cumple con los requisitos exigidos, tanto en lo relativo a su edad como al período de cotización en su caso.

Si existe acuerdo entre el trabajador y Azul, la persona trabajadora podrá jubilarse parcialmente, dando la empresa a tal efecto cumplimiento a cualesquiera obligaciones que pueda tener legalmente al respecto.

Artículo 76. *Jubilación forzosa.*

Se establece la extinción del contrato de trabajo por el cumplimiento por de una edad igual o superior a sesenta y ocho años, siempre que la persona trabajadora afectada cumpla los requisitos para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva, y la media se vincule al relevo generacional a través de la contratación indefinida y a tiempo completo de, al menos, un nuevo trabajador o trabajadora.

Artículo 77. *Citas médicas con especialistas.*

Se facilitarán por parte de la Compañía los cambios de turno necesarios para poder asistir a las citas médicas con especialistas debidamente preavisadas con un mínimo de 15 días de antelación y justificadas en el mismo momento de su solicitud. En caso de no ser posible el preaviso de 15 días, se notificará a la empresa en el mismo día del otorgamiento de la cita médica.

En el caso de no ser posible la reprogramación con el cambio de turno de otra persona trabajadora, la Compañía facilitará la asistencia a dicha cita médica indicada, reprogramando únicamente las horas necesarias para su atención en el día requerido, dentro de los tres siguientes meses a la misma.

Artículo 78. *Igualdad.*

Todas las condiciones que se pactan en este convenio en cualquier materia afectarán por igual a ambos géneros.

De acuerdo con lo establecido en legislación vigente para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, Azul está obligada a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, adoptará medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que negociarán y, en su caso, acordarán, con la representación legal de las personas trabajadoras, en la forma que se determine en el plan de igualdad de la Empresa y en la legislación laboral vigente.

Azul deberá negociar un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, entendido como un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Los planes de igualdad fijaran los concretos objetivos a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad contemplarán, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

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

- Seguir promoviendo la Igualdad de trato entre mujeres y hombres, garantizando las mismas oportunidades profesionales en el área de acceso al empleo/promoción profesional.
- Difundir una cultura empresarial comprometida con la igualdad, que implique a toda la plantilla.
- Fomentar/mejorar la presencia del sexo menos representado en aquellas áreas del colectivo de tierra en las que haya menos representación.
- Prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, y dar una respuesta rápida a las denuncias mediante la aplicación garantista, confidencial y eficaz del protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.

Seguir respaldando y fomentando políticas cuyo objetivo sea evitar la discriminación por razón de sexo en materia de selección, contratación, promoción y retribución salarial e integrar la perspectiva de género reforzando su compromiso con la igualdad para mejorar la calidad de vida de las personas trabajadoras.

Una vez realizado el diagnóstico de situación, Azul negociará con los representantes de las personas trabajadoras el correspondiente plan de igualdad en los términos y plazos establecidos en el mismo sin que ello prejuzgue el resultado de la negociación ya que, tanto el contenido del plan como las medidas que en su caso deban adoptarse dependerán siempre del diagnóstico previo y de que hayan sido constatadas en la empresa situaciones de desigualdad de trato.

Una vez implantado el plan de igualdad en la empresa se informará a los representantes de las personas trabajadoras con carácter anual sobre su evolución.

Se creará una Comisión Interna de seguimiento por la igualdad de oportunidades, que estará formada por los mismos miembros que la Comisión del Plan de Igualdad y firmantes del presente convenio.

Se acuerda constituir una Comisión Interna de Seguimiento por la Igualdad de Oportunidades entre los firmantes del presente convenio colectivo compuesta por un miembro de cada Sindicato firmante y el mismo número de miembros por parte de Azul.

El Colectivo LGTBI ostenta en Azul un protocolo específico. El objetivo del presente protocolo es dar cumplimiento a la Ley 4/2023 de 28 de febrero, estableciendo un conjunto de medidas para alcanzar la igualdad real y efectiva y garantizar los derechos de las personas lesbianas, gais, transexuales, bisexuales, e intersexuales en la empresa. Por ello, se establece un procedimiento por el que dar cauce a las denuncias que puedan formularse por acoso por razón de la orientación sexual, identidad sexual o expresión de género.

Desde Azul se pretende con este acuerdo alcanzado con la representación legal de las personas trabajadoras, mostrar el profundo rechazo a cualquier forma de discriminación. En el ámbito de este acuerdo, bajo el principio de la prevención y actuación, se desarrollan un conjunto de medidas planificadas y medidas de actuación, sin perjuicio de las adaptaciones que sean necesarias acometer.

Disposición adicional.

Cualquier cambio en el convenio colectivo general del sector de servicios de asistencia en tierra en aeropuertos que afecte a una disposición del presente convenio colectivo aplicará automáticamente a la Empresa, siempre respetando las reglas legales de prioridad aplicativa. Una vez publicado el cambio en relación con el tiempo efectivo de trabajo, que afecta a los artículos 15.d y 16.4.c del presente convenio, el mismo será de aplicación automática.

Disposición transitoria. *Simplificación y Unificación de la Estructura Salarial.*

Las partes firmantes del presente convenio colectivo acuerdan la creación de una comisión de trabajo, dentro del mes siguiente a la publicación del mismo, con el objetivo de simplificar y unificar la actual estructura salarial de todas las personas trabajadoras de la empresa, para todos los colectivos a los que se aplica el convenio por su ámbito personal.

Dicha simplificación y unificación deberá ajustarse, en la medida de lo posible y atendiendo a las circunstancias particulares de cada una de las personas trabajadoras, a la estructura salarial del V convenio sectorial de referencia, a lo dispuesto en cuanto a la no compensación y absorción recogido desde el V convenio colectivo de Handling, a las actas de interpretación elaboradas por la comisión mixta paritaria del convenio sectorial en todos sus posibles ámbitos de aplicación dentro de la presente comisión de trabajo, y a las sentencias emitidas al efecto.

En concreto, y entre otros, en el seno de la comisión de trabajo se analizarán todos los artículos y sus efectos que hagan referencia al sistema salarial del capítulo IV del presente convenio.

La comisión de trabajo, compuesta por la parte social y la parte empresarial, presentará una propuesta a la comisión negociadora del presente convenio de la nueva estructura salarial que sea clara y acorde con los principios establecidos en el presente convenio, en un plazo máximo de 4 meses a partir de la creación de la comisión de trabajo. Cualquier acuerdo alcanzado en el seno de la comisión negociadora tendrá efectos a partir del día siguiente a la fecha de la firma del mismo.

En caso de que no se alcance un acuerdo dentro de dicho plazo, las partes podrán recurrir a los mecanismos de mediación o arbitraje previstos en el presente convenio o en la legislación laboral vigente.

ANEXO I

Tablas salariales 2025

Grupo laboral	Nivel entrada - Euros	Nivel 2 - Euros	Nivel 3 - Euros	Nivel 4 - Euros	Nivel 5 - Euros	Nivel 6 - Euros	Nivel 7 - Euros
Técnicos gestores.	28.460,70	28.516,35	29.367,68	29.955,04	30.542,39	31.764,09	33.034,65
Administrativos.	18.632,39	22.065,51	22.728,97	23.183,55	23.638,13	24.583,65	25.567,00
Serv. Auxiliares.	18.450,87	21.850,75	22.507,75	22.957,90	23.408,06	24.344,38	25.318,15

Tabla horas extraordinarias

Grupo laboral	Nivel entrada - Euros	Nivel 2 - Euros	Nivel 3 - Euros	Nivel 4 - Euros	Nivel 5 - Euros	Nivel 6 - Euros	Nivel 7 - Euros
Técnicos gestores.	24,94	24,99	25,73	26,25	26,76	27,83	28,94
Administrativos.	16,33	19,33	19,91	20,31	20,71	21,54	22,40
Serv. Auxiliares.	16,17	19,14	19,72	20,11	20,51	21,33	22,18

Tabla horas perentorias

Grupo laboral	Nivel entrada - Euros	Nivel 2 - Euros	Nivel 3 - Euros	Nivel 4 - Euros	Nivel 5 - Euros	Nivel 6 - Euros	Nivel 7 - Euros
Técnicos gestores.	29,09	29,15	30,02	30,62	31,22	32,47	33,77
Administrativos.	19,05	22,56	23,23	23,70	24,16	25,13	26,13
Serv. Auxiliares.	18,86	22,34	23,01	23,47	23,93	24,88	25,88

Tabla horas complementarias especiales

Grupo laboral	Nivel entrada - Euros	Nivel 2 - Euros	Nivel 3 - Euros	Nivel 4 - Euros	Nivel 5 - Euros	Nivel 6 - Euros	Nivel 7 - Euros
Técnicos gestores.	28,23	28,28	29,13	29,71	30,29	31,50	32,76
Administrativos.	18,48	21,89	22,54	22,99	23,44	24,38	25,36
Serv. Auxiliares.	18,30	21,67	22,32	22,77	23,22	24,15	25,11

Tabla conceptos artículo 26

	2025 - Euros
Nocturnidad.	1,61
Festivo.	2,85
Domingo.	2,80
Fraccionada.	11,34

	2025 – Euros
Madrugue.	6,43
Transporte.	2,83
Manutención.	6,43
Fiji.	142,12
Ftp.	98,39
2 Turnos.	81,99
3 Turnos.	109,32
4 Turnos.	125,72
5 Turnos.	142,12
Supervisión.	76,53
Ag Jefe/JS.	131,90

Jornada fraccionada

De 1 a 4 horas: 11,34 euros.

Más de 4 horas y hasta 7 horas: 14,74 euros.

Más de 7 horas y hasta 8 horas: 17,02 euros.