

### III. Otras Resoluciones

#### Consejería de Empleo, Industria y Comercio

**5466** *Dirección General de Trabajo.- Resolución de 3 de diciembre de 2014, por la que se dispone la inscripción, depósito y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Gestión Aeronáutica Integral Canaria, S.L.*

Visto el Texto del Convenio Colectivo de la empresa Gestión Aeronáutica Integral Canaria, S.L.; suscrito por la Comisión Negociadora y de conformidad con lo dispuesto en el artº. 90 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE de 29.3.95), en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo; así como en el Reglamento Orgánico de la Consejería de Empleo, Industria y Comercio, aprobado por el Decreto 98/2013, de 26 de septiembre (BOC nº 195, de 9.10.13), esta Dirección General de Trabajo

#### ACUERDA:

**Primero.-** Ordenar la inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de esta Dirección General de Trabajo.

**Segundo.-** Disponer el depósito del texto original.

**Tercero.-** Disponer su publicación en el Boletín Oficial de Canarias.

Las Palmas de Gran Canaria, a 3 de diciembre de 2014.- La Directora General de Trabajo, Ana Isabel Fernández Manchado.

#### I CONVENIO COLECTIVO ENTRE GESTIÓN AERONÁUTICA INTEGRAL CANARIA, S.L.

#### CAPÍTULO I

#### DISPOSICIONES GENERALES

##### **Artículo 1º.- Ámbito Territorial.**

El ámbito de aplicación del presente Convenio abarca todos los centros y dependencias de trabajo que Gestión Aeronáutica Integral Canaria, S.L. tiene establecidos o que establezca en el futuro en el Archipiélago Canario.

##### **Artículo 2º.- Ámbito Personal.**

Este Convenio afecta a todos los trabajadores de tierra de Gestión Aeronáutica Integral Canaria, S.L., cualquiera que sea su contrato durante la vigencia del presente convenio. Se excluye del ámbito de este Convenio al personal directivo y mandos intermedios.

### **Artículo 3º.- Ámbito Temporal.**

El presente Convenio entrará en vigor el 1 de septiembre de 2014, y prolongará su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2016.

Será prorrogable tácitamente por períodos de un año, si, con antelación mínima de dos meses a su vencimiento, no se pide formalmente su revisión o rescisión por cualquiera de las partes. Transcurrido un año desde la denuncia del Convenio sin que se haya acordado uno nuevo, aquel perderá su vigencia, salvo pacto en contrario, y, de existir, aplicará el Convenio de ámbito superior y, en su defecto, la legislación vigente que le fuera de aplicación.

### **Artículo 4º.- Ámbito funcional.**

Funcionalmente, las normas de este Convenio serán de aplicación en todos los centros de trabajo que la Compañía tenga establecidos o establezca en un futuro, dentro de su ámbito territorial.

### **Artículo 5º.- Vinculación a la totalidad.**

El Convenio constituye un todo orgánico y las partes quedan mutuamente vinculadas al cumplimiento de su totalidad. Si por la autoridad competente se modificara substancialmente alguna de las cláusulas en su actual redacción, la Comisión negociadora deberá reunirse para considerar si cabe la modificación, manteniendo la vigencia del resto del articulado del Convenio o si por el contrario, la modificación de tal o tales cláusulas obliga a reconsiderar las concesiones recíprocas que las partes hubieren hecho.

### **Artículo 6º.- Absorción y Compensación.**

Para el personal cuyo salario fijo bruto anual supere los 21.000 euros, las condiciones de todo tipo contenidas en el presente Convenio, valoradas en su conjunto y en cómputo anual, compensarán y absorberán hasta donde alcancen, las mejoras y retribuciones fijas que sobre las mínimas legales o reglamentarias vengan siendo satisfechas por la Empresa, cualquiera que sea su origen o motivo, denominación, naturaleza o forma, siendo valoradas también en su conjunto y en cómputo anual.

Asimismo se compensarán y serán absorbidas, en su conjunto y en cómputo anual, con las que se fijen y resulten aplicables por disposiciones legales o administrativas con posterioridad a la firma de este Convenio, consideradas en su conjunto y en cómputo anual.

El contenido de los dos párrafos anteriores será revisable al vencimiento del presente Convenio Colectivo. Se respetarán las condiciones establecidas individualmente con anterioridad a la fecha de entrada en vigor de este Convenio, con carácter “ad personam” a través de un complemento así denominado, si globalmente superan las condiciones del presente Convenio, hasta tanto se produzca la compensación y absorción por las mejoras contenidas en el mismo.

### **Artículo 7º.- Normativa supletoria.**

Para lograr que las operaciones y actividad de Gestión Aeronáutica Integral Canaria, S.L. se desarrollen conforme a los principios de seguridad, legalidad, regularidad, calidad y

economía, el personal afecto por el presente Convenio se somete, en defecto de regulación expresa en el mismo, a lo previsto en la legislación vigente en cada momento, así como a las normas generales.

#### **Artículo 8º.- Trato más favorable.**

Cuando la aplicación del texto del Convenio se prestara a interpretaciones dudosas, se aplicará, en cada caso concreto, aquella que sea más favorable al trabajador. Este principio no será aplicable cuando ambas partes entiendan soluciones claramente contrapuestas, en cuyo caso deberá resolver la Comisión Paritaria, de acuerdo a lo establecido en el artículo 14 del presente convenio.

### **CAPÍTULO II**

#### **ORGANIZACIÓN Y PARTICIPACIÓN**

#### **Artículo 9º.- Organización del trabajo.**

La organización práctica y técnica del trabajo en Gestión Aeronáutica Integral Canaria, S.L. es facultad de la Empresa.

#### **Artículo 10º.- Salvaguarda de los intereses de la Empresa.**

Los trabajadores afectados por el presente Convenio colaborarán en la consecución de los objetivos de la Empresa, procurando alcanzar una alta calidad del servicio y una óptima atención a sus clientes. Durante el ejercicio de sus funciones, los trabajadores se obligarán a salvaguardar los intereses de la Compañía como propios, tomar las medidas necesarias de protección de vidas y bienes que esta le confíe y evitar toda imprudencia, negligencia o comportamiento que pueda redundar en contra de dichas vidas y bienes, del prestigio de la Compañía o de sus resultados económicos. En especial procurará el bienestar de los clientes, garantizando la puntualidad, regularidad, calidad del servicio y seguridad de los vuelos.

#### **Artículo 11º.- Dedicación, títulos, pericia y conocimientos.**

El personal cooperará con la Dirección para mantener su pericia, titulación necesaria y conocimientos profesionales al nivel que exijan las misiones que le sean asignadas por la Dirección de la Empresa, aceptando la realización de las pruebas y cursos que al efecto se establezcan, así como los controles e inspecciones que se determinen.

#### **Artículo 12º.- Pacto de permanencia.**

En el supuesto de que el trabajador reciba una especialización profesional con cargo a la Empresa deberá permanecer como mínimo durante el periodo de un año en la misma antes de poder causar baja voluntaria o dos años para causar baja por excedencia. En caso contrario deberá indemnizar a la Empresa con una cantidad equivalente a la proporción mensual del importe total de los gastos sufragados por la Empresa por la realización del curso o especialización mencionada, en función de los meses que faltasen para cumplir la integridad de

la permanencia. Para ello facilitará a los representantes y a los interesados, previamente a su descuento, información del coste del curso realizado.

### **Artículo 13º.- Pacto de no concurrencia.**

Ningún trabajador podrá dedicarse a cualquier otra actividad, retribuida o no, que suponga competencia directa de las empresas para las que Gestión Aeronáutica Integral Canaria, S.L. presta su servicio, salvo autorización expresa de la Dirección de la Compañía.

### **Artículo 14º.- Comisión Paritaria de interpretación del Convenio.**

Con el fin de facilitar la aplicación del presente Convenio, se crea en el seno de la Empresa una Comisión Paritaria compuesta por igual número de representantes de la Dirección y de los trabajadores.

Sus componentes, en número de cuatro por cada parte, serán designados por la Dirección y por los Representantes de los Trabajadores, respectivamente. La función de esta Comisión será la interpretación y vigilancia del cumplimiento de las materias reguladas en el presente Convenio.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria serán vinculantes para las partes y para todo el personal incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio, sin perjuicio de las acciones que estos pudieran ejercitar, de entender que son lesivos para sus intereses o derechos. Los acuerdos deberán hacerse públicos y tendrán efectividad desde la fecha en que así lo acuerden las partes.

La Comisión Paritaria se reunirá, con carácter ordinario una vez cada tres meses, sin perjuicio de las reuniones extraordinarias que deberán celebrarse cuando una de las partes así lo proponga, en el plazo máximo de una semana.

Ambas partes se obligan a levantar siempre Acta de todas las reuniones, aunque no lleguen a ningún acuerdo, reflejando en la misma las diferentes posturas.

Las representaciones de las partes tendrán acceso a toda la documentación e información necesaria para el cumplimiento de sus funciones.

Los miembros representantes de la Dirección en la Comisión de Seguimiento e Interpretación del Convenio Colectivo serán elegidos por la Dirección de la Empresa. Los miembros representantes de los trabajadores en la Comisión de Seguimiento e Interpretación del Convenio Colectivo serán elegidos por la representación de los trabajadores.

Los miembros representantes de los trabajadores en la Comisión de Interpretación del Convenio Colectivo deberán comprometerse a la estricta observancia del secreto profesional durante el tiempo que permanezcan en ella y después de finalizada su permanencia, en lo referente a todas aquellas materias que conozcan por su pertenencia a esta comisión, y muy especialmente, en lo que se refiere a aquellas materias que la dirección señale como reservadas. En todo caso, ningún documento entregado por la empresa a la representación de los

trabajadores podrá ser usado fuera del estricto ámbito de aquella, o para fines distintos de los que motivaron su entrega.

#### **Artículo 15º.- Comité de Empresa.**

El Comité de Empresa es el órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores en la empresa o centros de trabajo de Gestión Aeronáutica Integral Canaria, S.L. para la defensa de sus intereses, constituyéndose en cada centro de trabajo cuyo censo sea de cincuenta o más trabajadores. En su defecto serían los Delegados de Personal. El Estatuto de los Trabajadores contempla la formación del Comité Intercentros. Para la constitución del Comité Intercentros será necesario el acuerdo entre las partes firmantes de este Convenio, de conformidad con la legislación vigente previa decisión por mayoría simple de los componentes de los distintos Comités de Centro.

#### **Artículo 16º.- Competencias del Comité de Empresa.**

El Comité de Empresa tendrá las competencias previstas según la legislación laboral vigente y adicionalmente las siguientes competencias:

1. Recibir información, que le será facilitada trimestralmente, al menos, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece Gestión Aeronáutica Integral Canaria, S.L., sobre la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución del empleo en la empresa.

2. Conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria y en el caso de que la Empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de los demás documentos que se den a conocer a los socios, y en las mismas condiciones que estos.

3. Emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por este sobre las siguientes cuestiones:

a) Reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales definitivos o temporales de aquella.

b) Reducciones de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones.

c) Planes de formación profesional de la empresa, y todo tipo de subvenciones a los cuales pueda acogerse la empresa para dichos planes de formación.

d) Implantación o revisión de sistemas de organización y control de trabajo.

e) Estudio de tiempos, establecimientos de sistemas de primas, incentivos y valoración para la progresión en los puestos de trabajo.

4. Emitir informes cuando la fusión, absorción o modificación del “estatus” jurídico de la empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

5. Conocer los modelos de contrato de trabajo escritos que se utilicen en la empresa, así como de los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

Se entregará copia básica de todos los contratos para su firma por los representantes de los trabajadores, en los términos legalmente establecidos y antes de su remisión al Instituto Nacional de Empleo o Agencia Canaria de Empleo.

6. Trimestralmente la Empresa se reunirá con los representantes de los trabajadores, para tratar la evolución de la Empresa, no obstante podrá tener cuantas reuniones extraordinarias fuesen necesarias cuando las circunstancias así lo requieran.

7. Los representantes de los trabajadores conocerán trimestralmente al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan.

8. Los representantes de los trabajadores ejercerán una labor de:

a) De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social y empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos de empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el empresario y los organismos o tribunales competentes.

b) De vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa, con las particularidades previstas en este orden en la legislación vigente.

9. Participar, como se determine en este convenio colectivo, en la gestión de obras sociales que establezca la empresa, en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

10. Colaborar con la Dirección de la empresa en conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad, de acuerdo con lo pactado en este convenio colectivo.

11. Los informes que deba emitir el comité, a tenor de las competencias reconocidas en este artículo, deben elaborarse en un plazo de 15 días.

12. Los miembros del Comité de Empresa y Delegados Sindicales tendrán las competencias siguientes:

a) Legitimidad para la negociación colectiva con la Dirección de la Empresa, de convenios colectivos y pactos de similar naturaleza, en los términos legalmente establecidos.

b) Participar en la comisión paritaria y cuantas comisiones se establezcan en este convenio colectivo, y pactos de similar naturaleza.

c) Los componentes de las Comisiones de trabajo serán elegidos de acuerdo a lo establecido en los dos últimos párrafos del artículo 15.

### **Artículo 17º.- Garantías del Comité de Empresa.**

Los miembros del Comité de Empresa y los delegados de personal, como representantes legales de los trabajadores, tendrán las garantías previstas según la legislación laboral vigente y adicionalmente las siguientes garantías:

a) Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves en el que serán oídos, aparte del interesado, el comité de empresa o representantes delegados de personal.

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

c) No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que esta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación, sin perjuicio, por tanto, de lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y Legislación vigente. Asimismo no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.

d) Expresar, si se trata del Comité, colegiadamente, con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la empresa.

e) Disponer de un crédito horario de acuerdo a lo establecido en el Estatuto de los trabajadores, excepto el presidente/a o secretario/a que dispondrán mensualmente de un crédito adicional de 10 horas laborales a las establecidas en el Estatuto de los Trabajadores, pudiendo acumularse el total de horas al mes en uno o varios delegados del mismo sindicato, sin rebasar el máximo total.

La comunicación de horas sindicales se hará por escrito a la dirección de la Empresa, con una antelación de 48 horas, salvo casos excepcionales.

### **Artículo 18º.- Capacidad y sigilo profesional.**

Las descritas según la normativa laboral vigente.

### **Artículo 19º.- Secciones Sindicales.**

1. Los trabajadores afiliados a un sindicato podrán, en el ámbito de la empresa o centros de trabajo:

- Constituir Secciones Sindicales de conformidad con lo establecido en la legislación vigente.

- Celebrar reuniones, previa notificación al empresario, recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal en la Empresa.

- Recibir la información que le remita su sindicato.

2. Las Secciones Sindicales de los sindicatos con representación en el comité de Empresa estarán representadas por delegados sindicales, siempre y cuando la empresa o centro de trabajo tuviese 250 trabajadores o más, en los términos establecidos en la legislación vigente.

Los delegados sindicales disfrutarán de los derechos reconocidos en la legislación.

El Empresario procederá al descuento de la cuota sindical sobre los salarios y a la correspondiente transferencia a solicitud del sindicato del trabajador afiliado y previa conformidad de este.

3. Los delegados sindicales deberán ser oídos por la Empresa previamente a la adopción de sanciones y despidos de los trabajadores afiliados a un Sindicato, siempre que al empresario le conste su condición de afiliado.

### CAPÍTULO III

#### INGRESO, CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, PROGRESIÓN Y PROMOCIÓN

##### **Artículo 20º.- Ingreso y periodo de prueba.**

El ingreso de un trabajador en la Compañía se realizará de acuerdo con las disposiciones legales vigentes y las establecidas en el presente Convenio.

Los ingresos se considerarán siempre hechos a título de prueba, fijándose como tal, un periodo de 3 meses para incorporaciones del grupo I y 6 meses para el grupo II.

Estos períodos de prueba serán de aplicación a todos los trabajadores independientemente del tipo de contrato que regule su relación laboral con la Compañía. Durante este período tanto la Empresa como el trabajador podrán rescindir el Contrato de Trabajo, sin necesidad de preaviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización alguna.

La duración máxima de los contratos temporales para atender acumulación de tareas o exceso de pedidos, será de 12 meses dentro de un periodo de referencia de 18 meses. La empresa podrá utilizar la contratación interina para la cobertura de descansos, permisos, licencias, vacaciones y similares.

##### **Artículo 21º.- Contrataciones a tiempo completo.**

Previa superación de las pruebas de aptitud y requisitos que determine la Empresa, los ingresos del personal se efectuarán en cada grupo laboral a criterio de la dirección, en el nivel que más se adecue al puesto a desempeñar.



No existirá discriminación para el empleo o una vez empleados, por razón de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados en la ley, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a sindicato, así como por razón de lengua dentro del Estado español.

Determinadas dichas condiciones, los trabajadores de Gestión Aeronáutica Integral Canaria, S.L. podrán participar en las pruebas de ingreso en igualdad de oportunidades que el resto de aspirantes, manteniendo una prioridad para la cobertura del puesto en el caso de igualdad de puntuación con los aspirantes no pertenecientes a la Empresa.

En el caso de que se produjese un expediente de regulación de empleo que afecte a algún colectivo o al total de la empresa las resoluciones y suspensiones de contrato si las hubiese siempre se produciría afectando en primer lugar a aquellos trabajadores vinculados a la empresa por cualquiera de las fórmulas de contratación temporal o de duración determinada, pero siempre por estricto orden de antigüedad inverso de ingreso en la empresa y posteriormente a los fijos de plantilla por orden inverso de ingreso en la empresa.

#### **Artículo 22º.- Contratación a tiempo parcial.**

Se podrá contratar trabajadores a tiempo parcial de acuerdo a lo establecido en las disposiciones legales. El Convenio Colectivo afectará en los mismos términos a estos contratos y a los de tiempo completo.

#### **Artículo 23º.- Requisitos para el ingreso.**

Los requisitos para la incorporación de personal serán los que estime la dirección de la compañía.

#### **Artículo 24º.- Clasificación y Niveles Retributivos.**

Los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación de este Convenio se clasifican en grupos profesionales que a su vez engloban una serie de funciones; todo ello en base al contenido de la prestación laboral objeto del contrato. La clasificación profesional que se indica a continuación es meramente enunciativa y no presupone la obligación de tener provistos todos los grupos profesionales, ni todas las funciones.

La clasificación se realiza por aplicación de los factores de valoración y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollan los trabajadores. Cuando se acuerde la polivalencia funcional o la realización de funciones propias de dos a más grupos profesionales o de dos o más categorías dentro del mismo grupo, la asimilación a uno u otro grupo o una u otra categoría se realizará según las funciones que resulten prevalentes. Los factores que determinan la clasificación en cada uno de los grupos profesionales y sus correspondientes funciones, son los siguientes:

a) Autonomía: valora el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las funciones o tareas que se desarrollan.

b) Iniciativa: valora el nivel de sujeción del puesto de trabajo a directrices y normas para la ejecución de la función que se desarrolle.

c) Responsabilidad: valora el grado de influencia sobre los resultados de la función desarrollada.

d) Conocimiento: valora la formación básica y/o experiencia necesaria para poder desarrollar correctamente la función encomendada.

e) Complejidad: valora el grado de integración del conjunto de factores antes mencionados para la ejecución de las funciones propias del puesto de trabajo.

Conforme a ellos, se contemplan los siguientes grupos profesionales:

#### **Grupo I.- Personal Administrativo.**

Trabajos que engloban actividades consistentes en la ejecución de tareas que, aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieran adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa o sistemática.

#### **Grupo II.- Personal Técnico.**

Trabajos de ejecución autónoma que exijan iniciativa por parte de las personas trabajadoras que los desempeñan, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de las mismas. Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas diversas, complejas y heterogéneas, aun sin implicar responsabilidad de mando, tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana, en un marco de instrucciones generales de alta complejidad técnica.

#### **Artículo 25º.- Cambio de nivel.**

a) La promoción por cambio de nivel se realizará dentro de cada grupo laboral y en función de las necesidades existentes. Para ello, la Dirección determinará la necesidad de cobertura de una vacante en el nivel, estableciendo las pruebas y requisitos necesarios para la promoción y determinando, por libre designación, el trabajador que habrá de cubrirla de entre todos aquellos que hayan superado dichas pruebas y requisitos.

b) Aquellos trabajadores que hayan acumulado 12 años de antigüedad podrán ser promocionados, a criterio de la Dirección a otro nivel o grupo superior.

c) Dentro de cada grupo laboral existe la posibilidad progresar económicamente, siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

- No constar sanción en su expediente sobre el desempeño de su trabajo durante el tiempo de permanencia en el nivel. En este caso el trabajador progresará una vez prescrita la falta y cumplidos todos los demás requisitos.

- Haber estado en situación de actividad al menos el 75% del tiempo total de trabajo, excepto en los casos de enfermedad o accidente que deberá permanecerse el 50%. Las situaciones de accidente laboral o enfermedad profesional no afectarán a este cómputo.

- Haber superado todos los cursos, pruebas y acciones formativas relacionadas con su trabajo a los que hubiera sido convocado en su nivel actual.

- Por el transcurso de los siguientes períodos de tiempo de permanencia en el nivel anterior:

Grupo I: Del nivel 0 al nivel 1: 2 años  
Del nivel 1 al nivel 2: 3 años

Grupo II: Del nivel 1 al nivel 2: 3 años

- Para ambos grupos profesionales el cambio de nivel del 2 al 3 quedará a criterio de la Dirección.

- La Dirección de la Compañía podrá adelantar libremente los cambios de grupo y/o nivel en función de su cualificación profesional.

#### CAPÍTULO IV

#### SITUACIONES

##### **Artículo 26º.- Comisión de Servicios.**

Se entiende por Comisión de servicio el desplazamiento de un trabajador a distinto lugar de su centro de trabajo habitual para la realización de un trabajo específico, regulado en las condiciones que se contienen en el presente Convenio.

El tiempo computará, desde el momento de partida del centro de trabajo hasta el regreso al mismo, siempre que no medien periodos de descanso durante dicha comisión, en cuyo caso se excluirán estos del cómputo, y siempre que se regrese en el mismo día. No se computarán como periodos de descanso, 30 minutos en el desayuno, 45 minutos en la comida, y 45 minutos en la cena. Si la comisión de servicio durase más de un día el primer día computará desde la salida del centro de trabajo, y a partir del segundo, el tiempo de trabajo efectivo, incorporándose al turno correspondiente.

Los plazos de preaviso para las personas que se encuentren en turno de libranza serán de 24 horas.

En todas las situaciones que se tenga que permanecer fuera del centro de trabajo los transportes y estancia seguirán siendo por cuenta de la compañía. Para la designación de las personas que realicen comisiones de servicio programadas de más de un día, se establecerá un sistema de rotación entre los trabajadores disponibles, evitando en lo posible variar los turnos asignados. Para todos los casos de desplazamiento, la vuelta del trabajador a su centro de trabajo se realizará en el primer vuelo siguiente a la hora de finalización del servicio. En todos los casos en los que el alojamiento corra a cargo de la Compañía, los hoteles serán los establecidos con carácter general en la Empresa.

**Artículo 27º.- Traslados.**

Podrán realizarse:

- a) A solicitud del interesado.
- b) Por acuerdo entre empresa y trabajador.

La Dirección de la Compañía, teniendo en cuenta las condiciones y aptitudes del personal, concederá preferencia de elección según grupo y la antigüedad. También se tendrán en cuenta las circunstancias familiares, condiciones de salud y otras similares. En el caso a) el interesado no tendrá derecho a indemnización alguna por traslado. En el b) se estará a lo convenido por las partes. En los supuestos de traslado, el trabajador dispondrá de cuatro días para incorporarse a su nuevo destino, comenzando a computarse este plazo desde la fecha en que el trabajador afectado cause baja en su anterior destino. En el caso de que no pudieran aplicarse los dos supuestos anteriores, el traslado forzoso se efectuará por orden inverso de antigüedad.

**Artículo 28º.- Trabajos extraordinarios.**

Para aquellos trabajos extraordinarios que puedan presentarse y que por necesidades del servicio requieran urgencia, el personal designado se regirá por las siguientes directrices:

1. La Compañía determinará los trabajos y desplazamientos necesarios y su realización.
2. El comienzo de esos trabajos se hará lo más rápidamente posible seleccionando al personal más idóneo.
3. El personal procurará terminar los trabajos lo antes posible, respetando los tiempos para las comidas así como los descansos mínimos reglamentarios entre jornadas.
4. En el caso de que se prevea la terminación de los trabajos dentro de la mitad de tiempo de descanso se procederá en lugar del disfrute del mismo a la finalización de los trabajos.

Los trabajos extraordinarios se compensarán del siguiente modo:

A.- Si para la realización fuese requerido un trabajador que estuviera disfrutando de un día de libranza se le restituirá el día dejado de disfrutar y un día extra adicional.

B.- Si los trabajos extraordinarios se realizan en exceso de jornada ordinaria del mismo día y duran más de 4,5 horas, se compensarán con un día de libranza.

C.- Si parte del trabajo extraordinario se realiza entre las 22 horas y las 6 horas, estas horas quedarán compensadas mediante los pluses de Flexibilidad y Prolongación de Jornada, pactados a este fin, resultando de aplicación, en su caso, lo recogido en el apartado B del presente artículo.

### **Artículo 29º.- Excedencia Voluntaria.**

La excedencia voluntaria es la que se concede por motivos particulares del trabajador. Para la concesión de la excedencia voluntaria será necesario que el trabajador tenga en la Empresa una antigüedad mínima de un año.

- Para el disfrute de una excedencia voluntaria, deberá presentarse un preaviso de treinta días de antelación a la fecha prevista de inicio. No existirá para la empresa obligación de concederla cuando estuviera en tal situación un número superior al 6% de trabajadores en su Grupo laboral.

- Durante el tiempo que el trabajador permanezca en excedencia voluntaria quedan en suspenso todos sus derechos y obligaciones y, consecuentemente, no percibirá remuneración alguna por ningún concepto, ni le será de cómputo el tiempo de excedencia para su antigüedad.

- La excedencia voluntaria se concederá por plazo no inferior a cuatro meses ni superior a cinco años. En ningún caso el tiempo de excedencia acumulada podrá superar el tope de 5 años.

- El excedente voluntario que no solicitara el reingreso quince días antes de la terminación del plazo de la excedencia o prórroga, en su caso, perderá el derecho a su puesto en la Empresa.

### **Artículo 30º.- Excedencia por cuidado de hijos.**

El derecho a dicha excedencia será el previsto en el Estatuto de los Trabajadores a cuyos términos se ajustará su regulación por la Compañía.

### **Artículo 31º.- Excedencia forzosa.**

Dará lugar a esta situación la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El trabajador tendrá derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de antigüedad durante su vigencia. La reincorporación deberá solicitarse por el interesado en el mes siguiente al cese en el cargo público, perdiendo, en caso contrario, el derecho a su puesto en la Compañía.

## **CAPÍTULO V**

### **JORNADA**

### **Artículo 32º.- Jornada a tiempo completo.**

La jornada de trabajo de la Compañía será de 40 horas semanales de trabajo efectivo, en cómputo anual. La jornada anual se establece en 1.783 horas.

El cómputo de la jornada se efectuará de tal forma que, en todo caso, tanto al comienzo como al final de la misma, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo y dedicado a el.

El personal con jornada continuada de ocho horas como mínimo dispondrá de treinta minutos diarios para el refrigerio y su disfrute se deberá atener a una determinada programación. Dicho tiempo computará como tiempo efectivo de trabajo. Durante el tiempo de refrigerio, y en el resto de la jornada de trabajo, no se realizarán actos ajenos a la actividad laboral. Por el carácter de la actividad de la Empresa no se podrán paralizar los trabajos de carácter perentorio o de fuerza mayor.

#### **Artículo 33º.- Régimen de turnos.**

Debido a la actividad de la Empresa, se establecerán los turnos necesarios para cubrir todos los servicios, en función de la actividad. No obstante lo anterior, se podrán variar los turnos asignados por variación de las cargas de trabajo o cualquier otra causa suficientemente justificada, entendiéndose como tal, aquella no prevista en el momento de la realización de la programación. En cualquier caso se realizará una distribución equitativa en la asignación de los turnos de trabajo.

En los casos en que así se requiera, los turnos serán cubiertos por grupos de trabajadores. Dichos grupos de trabajadores podrán ser cambiados en su totalidad o parcialmente, atendiendo a necesidades del servicio suficientemente justificadas, volviendo a su turno inicial en cuanto cese la necesidad que los provoque, siempre que esta sea temporal. No obstante, los turnos podrán modificarse por acuerdo entre los representantes de los trabajadores y la empresa. Si no existiese acuerdo en el plazo máximo de 15 días se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.

#### **Artículo 34º.- Personal no sujeto a turnos.**

El horario de trabajo para el personal no sujeto a turnos será el siguiente:

- De lunes a jueves: entrada de 08.00 a 08.30 horas y salida de 16.30 a 17.00 horas.
- Los viernes: entrada de 08.00 a 08.30 horas y salida de 14.00 a 14.30 horas.
- En el mes de agosto: de lunes a viernes, entrada de 07.00 a 07.30 horas y salida de 14.30 a 15.00 horas.

No obstante el horario antes señalado, se garantizará la cobertura del servicio.

Para el colectivo de comerciales el horario de trabajo será el que se pacte con la Dirección Comercial en función de las necesidades del servicio.

#### **Artículo 35º.- Licencias retribuidas.**

La Compañía concederá licencias retribuidas por las siguientes causas, previo aviso y justificación:

- a) Matrimonio: se concederá una licencia retribuida de quince días naturales ininterrumpidos.

b) Nacimiento de hijo: con ocasión del nacimiento del hijo podrá disfrutarse, previa comunicación del hecho causante, de una licencia retribuida de dos días naturales, prorrogables a cuatro en el caso de que el trabajador necesite hacer un desplazamiento. En el caso de los trabajadores que tengan derecho a permiso de lactancia y se solicite su disfrute de manera acumulada, dicho permiso será concedido por un período de 14 días ininterrumpidos, siempre que las condiciones de actividad lo permitan.

c) Internamiento clínico o muerte de parientes: por fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad se concederá, previa comunicación del hecho causante, una licencia retribuida de dos días naturales, ampliables a cuatro en el caso de que el trabajador necesite hacer un desplazamiento.

d) Funciones sindicales o de representación del personal: cuando los trabajadores ostenten cargos sindicales o de representación del personal tendrán derecho, previa petición, a una licencia retribuida en los términos establecidos legal o convencionalmente.

e) Traslado de domicilio habitual: como consecuencia del traslado de domicilio habitual, el trabajador tendrá derecho a una licencia retribuida de un día de duración.

f) El tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal, de conformidad con la legislación vigente.

g) Como consecuencia de la boda de hijos, padres o hermanos, incluso parentesco político, se concederá una licencia retribuida de un día de duración, ampliable a dos en el caso de que ocurriese en distinto lugar del de residencia del trabajador y suponga un traslado fuera de la isla.

h) Hasta cinco días como máximo al año para realización de exámenes o pruebas definitivas de aptitud para aquellos supuestos en que se trate de estudios de Bachiller o Ciclos Formativos y en el caso de estudios medios o superiores en Facultades o Escuelas Especiales o Profesionales, así como Centros que emitan certificaciones oficiales, siempre que los estudios de que se trate puedan tener relación o aplicación en la Compañía. Los trabajadores que deseen hacer uso de los días indicados deberán solicitarlo, junto con la presentación del comprobante de haber realizado la matriculación, ante su Dirección. Posteriormente, disfrutado el día o días, el trabajador deberá justificar la realización del examen o exámenes.

### **Artículo 36º.- Licencia no retribuida.**

Anualmente el personal de plantilla fija tendrá derecho a disfrutar de treinta días naturales de licencia sin sueldo durante el año, pudiendo fraccionarse en cuatro periodos de licencia sin sueldo, no siendo en ninguno de los casos inferior a siete días de licencia sin sueldo, ni superar los treinta días sin sueldo por año. El límite máximo de concesión de licencias no retribuidas, en cuanto al número de trabajadores que puedan disfrutarlas, será de uno por cada cuarenta o fracción dentro del respectivo grupo laboral. La petición de esta licencia deberá presentarse, como mínimo, con treinta días de antelación al comienzo del mes en que se desee disfrutar -salvo casos urgentes de excepcional gravedad- y, en todo caso, las vaca-

ciones reglamentarias tendrán preferencia sobre las licencias no retribuidas. Transcurrido dicho plazo sin que se haya contestado la petición, se entenderá concedida la licencia. La concesión de estas licencias se realizará por orden de petición y, en caso de coincidencia, por orden de antigüedad. El tiempo de licencia se computará a efectos de antigüedad.

#### **Artículo 37º.- Vacaciones.**

La duración de las vacaciones anuales será de 25 días laborales, fijándose su disfrute de común acuerdo entre la Empresa y trabajador, pudiendo fraccionar su disfrute en tres períodos.

Del total de días de vacaciones el trabajador podrá reservarse hasta 3 días para atender necesidades de carácter personal; el resto de vacaciones podrá ser fraccionado en tres períodos. Para el disfrute de estos días deberá asegurarse la atención de los trabajos y será potestad de la Empresa el que estos días se disfruten en días de puente. Serán vacacionales los 12 meses del año, y en aquellos períodos que coincidan con la mayor actividad de la Compañía se asegurará la atención de los trabajos.

Si el trabajador durante su período de disfrute de las vacaciones, se encontrase en situación de incapacidad laboral transitoria podrá disfrutarlas posteriormente en los plazos definidos por la Ley. En este caso, deberá comunicarlo a la Compañía en el plazo de 24 horas. Los días de vacaciones dejados de disfrutar por esta causa, se disfrutarán cuando las necesidades del servicio lo permitan, y una vez acreditado el internamiento o enfermedad mediante el documento oficial de baja o certificación médica oficial si es en país extranjero.

Las vacaciones anuales deberán disfrutarse en su totalidad antes del 31 de enero del año natural inmediatamente siguiente. El trabajador que cese en el transcurso del año tendrá derecho a percibir la parte proporcional de vacaciones que no haya disfrutado. Caso de haber disfrutado más tiempo del que le corresponda, deberá resarcir a la empresa del exceso, pudiendo esta practicar el correspondiente descuento en la liquidación.

La preferencia en la elección de vacaciones se efectuará de acuerdo con el sistema de puntuación que a continuación se detalla, y cuyo funcionamiento es el siguiente:

Por cada día de vacaciones disfrutado se le asigna la puntuación que le corresponda según el mes de disfrute y para el siguiente año el trabajador de menor puntuación y por ese orden se elegirán los períodos de disfrute, sumando los puntos que le correspondan de ese año para los sucesivos.

Enero (primera quincena) 1 punto/día  
Abril (de Jueves Santo a Domingo Resurrección) 1 punto/día  
Junio (segunda quincena) 1 punto/día  
Julio 1 punto/día  
Agosto 1 punto/día  
Septiembre (primera quincena) 1 punto/día  
Diciembre (segunda quincena) 1 punto/día  
Por Hijos menores de 18 años - 5 puntos



Los períodos de vacaciones asignados deberán ser conocidos por el trabajador con 60 días de antelación al comienzo de su disfrute. Al personal de nuevo ingreso se le asignará la puntuación del que la tenga más alta.

#### **Artículo 38º.- Otros Permisos.**

Para los supuestos de consulta médica del trabajador, este:

- Deberá preavisar fehacientemente, con la máxima antelación posible, para que la empresa, si lo entendiera conveniente, pueda cubrir la ausencia del trabajador, siendo las horas en las que se efectúe la consulta médica retribuida y no recuperable.

- El trabajador deberá aportar el justificante médico (expedido en papel con membrete oficial o de la clínica o facultativo privado) en el que conste el nombre y apellidos del facultativo, su número de colegiado, la fecha de expedición del justificante, la hora de inicio y de fin de la consulta médica.

- El trabajador deberá aportar, antes de reiniciar el trabajo, el justificante médico en los términos regulados en el apartado anterior.

- No se tendrá derecho a disfrutar en este permiso si la hora del médico no coincidiera con la de la jornada del trabajador.

- De coincidir las horas de permiso con el horario laboral se cifran en dos horas o el tiempo efectivo que certifique el facultativo.

La Empresa podrá autorizar al trabajador a ausentarse de su puesto de trabajo durante su horario laboral para atender eventualidades médicas de los hijos. Esta ausencia no tendrá carácter de licencia retribuida, por lo que tendrá que recuperarse el tiempo de ausencia. El trabajador deberá presentar justificante médico en los mismos términos de la consulta médica del trabajador.

#### **Artículo 39º.- Conciliación de la vida familiar y laboral.**

La Empresa promoverá, en todo su ámbito de gestión, todas aquellas medidas que legalmente se establezcan para la mejor conciliación de la vida personal y profesional y expresamente el cumplimiento de la Ley 39/1999, de 5 de noviembre y modificaciones posteriores. Con este objetivo, la Empresa, cuando por razones personales o familiares, justificadas, reciba la petición de un trabajador de incorporarse a otro centro de trabajo, una vez superadas las pruebas del proceso de selección, y de encontrarse en situación de empate con otro candidato externo o interno, concederá al solicitante preferencia para ocupar la primera vacante de su grupo profesional, categoría y tipo de trabajo.

#### **Artículo 40º.- Convivencia.**

Todos los derechos reconocidos en cuanto a permisos y licencias y otros recogidos por la legislación para los cónyuges se entenderán también referidos a las situaciones de convivencia estable de parejas de hecho superior al año, debidamente acreditadas o, si hubiera en su localidad, debidamente registrada.

## CAPÍTULO VI

### RETRIBUCIONES

#### **Artículo 41º.- Conceptos Retributivos.**

Los trabajadores serán retribuidos por los siguientes conceptos:

##### **A. Conceptos Retributivos Fijos.**

###### **• Salario base.**

Los salarios base establecidos para cada puesto tipo son los expresados en el Anexo I. La cuantía anual se abonará en 12 mensualidades. El salario base incluye la retribución de la realización de las horas nocturnas que se generen en el desarrollo de los trabajos programados.

###### **• Pagas extraordinarias.**

La Empresa abonará dos pagas extraordinarias al año: una en junio y otra en diciembre. La cuantía de estas pagas vendrá determinada por la suma de una mensualidad de los conceptos Salario Base, Plus de Flexibilidad y Plus de Prolongación de Jornada, a la que se añadirá, una mensualidad de Complemento Ad Personam, para los trabajadores que lo tuvieran reconocido. El devengo de estas pagas será semestral; de enero a junio y de julio a diciembre, respectivamente.

###### **• Plus de Flexibilidad.**

Complemento de puesto de trabajo que engloba, en su cuantía, la disposición del trabajador a adaptar su horario, en casos de necesidad, a los requerimientos del servicio, incluyendo períodos fuera del horario laboral habitual, nocturnos y festivos. Su cuantía se determina en el Anexo I.

###### **• Plus de Prolongación de Jornada.**

Es un complemento de puesto de trabajo, que engloba, en su cuantía, la realización de prolongaciones de jornada, no devengando ninguna otra cantidad por tales situaciones. Su cuantía se determina en el Anexo I.

##### **B. Conceptos Retributivos Variables.**

###### **• Variable por Objetivos/Desempeño.**

Es un concepto retributivo variable con devengo anual que se abonará durante el primer cuatrimestre del año siguiente al de su devengo. Se percibirá en proporción a la consecución de los objetivos de la Compañía definidos anualmente por la Dirección de la Empresa, así como los funcionales (individuales o de Grupo), y en base a los resultados obtenidos en la

valoración del desempeño. El importe de referencia será el 10% de la suma resultante del importe anual del salario fijo reflejado en la Tabla salarial.

Excepcionalmente, para los comerciales de campo, el devengo será semestral y el importe de referencia el que se acuerde individualmente con cada uno de ellos, respetando el mínimo del 10% del salario de Tabla.

El importe total se devengará proporcionalmente a los días del periodo de referencia que el trabajador haya permanecido activo, no computándose los periodos de inactividad diferentes a las vacaciones, o la situación de IT superior a los dos meses.

### **C. Conceptos Compensatorios.**

#### **• Plus de Transporte.**

Complemento compensatorio que se devenga en concepto del uso del transporte a cargo del trabajador. Se distribuye en 11 mensualidades. No se devenga en periodos de licencia por día completo, vacaciones, incapacidades temporales y similares.

#### **Artículo 42º.- Compensación de gastos.**

En los desplazamientos que deba realizar el trabajador por cuenta de la empresa, dentro y fuera de Canarias, se abonarán, tras la presentación de las facturas correspondientes, y previa la autorización del superior, los gastos de desayuno, almuerzo y/o cena, cuando correspondan, en importes adecuados utilizando un criterio de prudencia. En los casos en los que la empresa facilite la manutención no se generará derecho a compensación alguna. El transporte y el alojamiento serán gestionados con carácter general por Gestión Aeronáutica Integral Canaria, S.L.; en otro caso, el trabajador habrá de presentar las facturas correspondientes para su aprobación y reembolso conforme a lo reflejado en el párrafo primero. En ningún caso se generará derecho a dietas por concepto alguno.

Como norma general se realizará por gastos pagos contra factura, fijándose como referencia un importe de hasta 15 euros para almuerzo y cena, y de hasta 6 euros para desayuno, por día y persona.

A estos efectos, el trabajador podrá solicitar anticipo por los gastos previsibles, liquidándolo inmediatamente después de finalizado el desplazamiento.

#### **Artículo 43º.- Enfermedad.**

En el supuesto de incapacidad temporal el trabajador procederá a entregar los partes de baja, confirmación y alta en el plazo de tres días, debiendo comunicar previamente en todo caso, a su responsable de área su inasistencia.

- En los casos en que el trabajador permanezca en situación de baja por accidente de trabajo o enfermedad profesional, la Compañía complementará las prestaciones de la Seguridad Social, hasta el límite máximo del 100% de los conceptos retributivos fijos.

- En los casos en que el trabajador permanezca en situación de baja por enfermedad común o accidente no laboral, la Compañía complementará las prestaciones de la Seguridad Social, hasta el límite máximo del 100% de los conceptos retributivos fijos hasta los 6 meses, siempre y cuando no haya acumulado más de dos bajas en los 3 meses inmediatamente anteriores. En cualquier caso, si el médico de la empresa, teniendo en cuenta los informes del médico de la Seguridad Social, considera que la enfermedad común o accidente no laboral es de carácter grave, la empresa seguirá abonando el complemento de los conceptos retributivos fijos hasta el 100%; en otro caso, se valorará la posibilidad de hacerlo, determinando, en su caso, el ámbito temporal de la medida.

Los trabajadores que estén de baja por alguna de estas incapacidades temporales acudirán a las citas del Servicio Médico de la empresa para valorar la situación de IT (salvo excepciones de situación médica, debidamente justificadas documentalmente, que le imposibiliten acudir). En caso de no acudir a esta/s cita/s, la empresa se reserva el derecho de dejar de abonar el complemento de incapacidad mencionado.

#### **Artículo 44º.- Jubilación anticipada.**

Ambas partes estudiarán de cara al futuro la posibilidad de jubilaciones anticipadas.

#### **Artículo 45º.- Días festivos.**

Para el personal a turnos, en las jornadas programadas de trabajo en alguno de los 14 días festivos oficiales, el trabajador percibirá un complemento “festivo trabajado” que le corresponda según el Anexo I además del día libre compensatorio. La programación de los días libres compensatorios de festivos se realizará de mutuo acuerdo entre Empresa y trabajador en los tres meses siguientes al día festivo.

En el caso de que en el plazo de tres meses antes señalado no se hubiera disfrutado el día compensatorio, se abonará el complemento de festivo no disfrutado establecido en el Anexo I.

Los días 24 y 31 de diciembre, que efectivamente realice el turno, tendrán la consideración de días festivos, a partir de las 15,00 horas.

#### **Artículo 46º.- Seguro de vida e incapacidad permanente.**

Gestión Aeronáutica Integral Canaria, S.L. mantendrá contratado un seguro de vida que sustituye al del Plan de Pensiones y que estará desvinculado del referido plan de pensiones fijado en el artículo 48. En todo caso, la compañía abonará las primas, siempre y cuando el trabajador sea aceptado por la compañía aseguradora, para asegurar un capital de 75.126 euros por trabajador en caso de gran Invalidez, Incapacidad Permanente Absoluta, Incapacidad Permanente Total y fallecimiento del trabajador.

#### **Artículo 47º.- Seguro médico privado.**

La empresa suscribirá con la compañía aseguradora y en las condiciones que considere oportunas, un seguro médico privado para aquellos trabajadores que estén interesados en

adherirse a este beneficio. La empresa, siempre y cuando el trabajador sea aceptado por la compañía aseguradora, abonará el 50% del coste y el trabajador asumirá el otro 50%, que será descontado de su nómina.

Si el trabajador tuviese suscrita una póliza similar podrá optar entre integrarse en la de la empresa o percibir, en su nómina el mismo importe que abona la empresa para los trabajadores adheridos, tras justificación del abono de la anualidad correspondiente de la póliza que tiene concertada.

#### **Artículo 48º.- Plan de pensiones.**

Se establecen como sistemas de previsión social complementarios para la cobertura de Jubilación, los siguientes:

a.- Plan de Pensiones de Empresas Vinculadas del Sistema, donde Gestión Aeronáutica Integral Canaria, S.L. es entidad promotora y del que son partícipes toda persona física afectada por el presente convenio que cuente con un año de antigüedad en la empresa, siempre y cuando formalice su adhesión al plan.

b.- Montepío Loreto, Mutualidad de Previsión Social.

Los trabajadores deberán manifestar voluntariamente mediante la suscripción del documento correspondiente, en el plazo de dos meses desde la entrada en vigor del Convenio, su voluntad de permanecer en el Plan de Pensiones del Sistema de empleo o de adherirse a Montepío Loreto. En caso de no ejercitar la opción se mantendrán como partícipes en el sistema a).

De optar por la adhesión a Montepío Loreto, quedarán como partícipes en suspenso en el sistema a), con el régimen que se establece en el Reglamento del Plan de Pensiones de Empleo. El personal de nueva contratación, una vez alcanzado el año de antigüedad, podrá, optar por el sistema a) o el b), mediante la suscripción del correspondiente documento. Las aportaciones al sistema a) se mantendrán en las cuantías fijadas en el Reglamento del Plan de Pensiones de Empresas Vinculadas al Sistema Binter.

Las aportaciones al sistema b) se establecerán según la cuantía establecida en el apartado anterior; en el caso de que la aportación de la empresa sea inferior al mínimo exigido por esta entidad, el trabajador aportará la parte restante y se ingresarán mensualmente en Montepío Loreto.

### **CAPÍTULO VII**

#### **SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO**

#### **Artículo 49º.- Seguridad e Higiene.**

En cuantas materias afecten a Seguridad e Higiene en el trabajo, serán de aplicación las disposiciones contenidas en la legislación vigente. A tales efectos se creará un Comité que

se denominará de Seguridad y Salud cuya composición será paritaria o se planificarán reuniones con el Delegado de Prevención, según sea el caso.

En el caso de que exista un Comité de Seguridad y Salud, Empresa y Trabajadores se comprometen a crear su propio reglamento de funcionamiento una vez firmado el Convenio. Anualmente se programará un reconocimiento médico para los trabajadores de Gestión Aeronáutica Integral Canaria, S.L.

#### **Artículo 50º.- Información al Comité de Seguridad y Salud.**

Gestión Aeronáutica Integral Canaria, S.L. se obliga a suministrar la información necesaria relacionada con los accidentes laborales y enfermedades profesionales al Comité de Seguridad y Salud en el trabajo o al delegado de prevención, de acuerdo con la normativa vigente, y cuantos acuerdos se reflejen en su reglamento.

Los resultados de las evaluaciones de riesgos deberán subsanarse con los medios correctores.

### **CAPÍTULO VIII**

#### **POLÍTICAS DE IGUALDAD Y EN MATERIA DE VIOLENCIA Y ACOSO**

#### **Artículo 51º.- Política de Igualdad.**

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

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

#### **Artículo 52º.- Violencia y Acoso.**

La Compañía y la Representación de los trabajadores firmantes del presente Convenio Colectivo respetan y exigen que se respete la dignidad de todos los trabajadores de su plantilla.

La Compañía prohíbe expresamente el abuso de autoridad y cualquier tipo de violencia o acoso laboral, ya sea, de tipo psicológico, moral, sexual o por razón de sexo. Todo ello de acuerdo con la legislación vigente, mediante el desarrollo y aplicación de los siguientes criterios que servirán de base para el establecimiento de un protocolo de actuación en esta materia.

Información: se informará sobre esta materia a toda la plantilla y especialmente a las personas que tengan personal a su cargo.

Responsabilidad: todos los empleados tienen la obligación y la responsabilidad de establecer y mantener sus relaciones desde el respeto y la dignidad. Los jefes y mandos adicionalmente tendrán las siguientes responsabilidades:

1.- Asegurarse que las personas a su cargo conocen y comprenden el alcance y contenido de las normas contenidas en el Convenio relativas a esta materia.

2.- Garantizar y velar porque no se produzcan situaciones de violencia/acoso dentro del ámbito de su competencia.

Comunicación: se utilizarán todos los medios disponibles para garantizar el conocimiento de este protocolo a todos los empleados.

Procedimiento en caso de denuncia. Cualquier trabajador que considere que está siendo objeto de violencia o de acoso lo podrá poner en conocimiento de la Dirección de la Compañía y de los representantes de los trabajadores.

No se tramitarán las denuncias anónimas, ni las que se refieran a materias correspondientes a otro tipo de reclamaciones.

La Dirección de la Compañía en el plazo de 20 días hábiles adoptará las medidas correctivas que estime oportunas.

El presente procedimiento se aplicará independientemente de las acciones legales que la persona denunciante pueda interponer ante cualquier instancia judicial.

En los supuestos de víctima de violencia de género se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica de 28 de diciembre de 2004 de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género y demás normativa que la desarrolle o modifique.

Para que las víctimas de violencia de género puedan ejercer los derechos que establece la citada ley, deberán acreditar tal situación ante el empresario de la forma establecida en el artículo 23 de dicha ley.

La Compañía, una vez reconocida la situación con la víctima, aplicará los supuestos legales a los que necesitará acogerse y en particular a lo relativo a:

a) Reducción de jornada, adaptación de la misma, o cualquier otra forma de ordenación del tiempo de trabajo que sea habitual en la Compañía. Estas adecuaciones de la jornada habitual tendrán una duración máxima de 2 años ampliables por resolución judicial.

b) Cambio de centro de trabajo.

c) Suspensión del contrato de trabajo por un mínimo de seis meses y un máximo de veinticuatro meses. Durante este periodo la Compañía podrá sustituir al trabajador mediante un contrato de interinidad con las bonificaciones legalmente previstas.

d) Extinción voluntaria del contrato de trabajo con derecho a prestación por desempleo.

e) A los efectos de lo establecido en el artículo 52.d) del E.T., no se computarán como faltas de asistencia, las ausencias motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda.

## CAPÍTULO IX

### RÉGIMEN DISCIPLINARIO

#### **Artículo 53º.- Clasificación de las faltas.**

Corresponde a la Dirección de la Empresa la competencia exclusiva para imponer sanciones por la comisión de faltas, de acuerdo con lo establecido en la legalidad vigente.

Las faltas se clasificarán en leves, graves y muy graves, de acuerdo con los siguientes criterios:

- Gravedad de la infracción.
- Grado de voluntariedad: imprudencia, intención, malicia y circunstancias.
- Reincidencia y reiteración.
- Perjuicio causado a personas y bienes.

#### **Artículo 54º.- Faltas Leves.**

Son faltas leves:

a) Las de puntualidad inferior a quince minutos, siempre que del retraso no se derive perjuicio objetivamente apreciable para el servicio que haya de prestar, en cuyo caso se considerará falta grave.

b) Abandonar el trabajo sin que medie autorización o motivo justificado.

c) Incurrir en pequeños descuidos que afecten de forma objetivamente apreciable a la conservación de los materiales, útiles o efectos que el trabajador tenga a su cargo, incluidos servicios comunes.

d) La omisión en la cumplimentación de documentos, correspondencia, etc. siempre que ello no comporte perjuicios de consideración a persona o aeronave, como demoras, gastos, etc., en cuyo caso tendrán la consideración de falta grave.

e) No comunicar a la Empresa con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social, así como los cambios de residencia o domicilio habitual.



f) Las discusiones en las dependencias o aeronaves de la Empresa con los compañeros de trabajo que alterasen la normal convivencia en las mismas, y, en general, todos aquellos comportamientos que vulneren levemente las normales reglas de convivencia.

g) La reincidencia manifiesta en el desconocimiento de sus funciones específicas.

h) No comunicar con la antelación debida la falta al trabajo.

i) En caso de incapacidad temporal o enfermedad, la omisión de notificación a las unidades o departamentos designados al efecto.

#### **Artículo 55º.- Faltas graves.**

Se consideran faltas graves:

a) Más de tres faltas de puntualidad en la presentación en el puesto de trabajo no justificadas y cometidas en un período no superior a treinta días, bastando una sola falta no justificada cuando el trabajador tuviera que relevar a un compañero. No obstante, previo acuerdo mutuo y con consentimiento del Jefe correspondiente, podrá alterarse el horario de los relevos.

b) Negligencia o descuido en el trabajo que afecte sensiblemente a la buena marcha del mismo.

c) La imprudencia en actos de servicio, si implicase riesgo de accidente para el o para sus compañeros o peligro de averías par las instalaciones y aeronaves de la Compañía.

d) La desobediencia a las órdenes recibidas de los superiores en materia relacionada con el servicio, sin perjuicio de que las mismas, una vez cumplimentadas, pudieran ser objeto de inmediata reclamación. Si la urgencia del trabajo lo permitiera, podrá el trabajador manifestar al inmediato responsable su disconformidad con la ejecución del mismo.

Si alguna orden dada por un superior implicara la realización por parte del subordinado de un trabajo no recogido en descripción de funciones, este podrá exigir que dicha orden le sea comunicada por escrito, sin perjuicio de que esto, por razones de urgencia, pueda realizarse con posterioridad al cumplimiento de la orden.

e) La desconsideración a las autoridades y personas que se encuentren a bordo o en las dependencias de la Empresa.

f) La reincidencia en la comisión de tres faltas leves en el período de treinta días.

g) No presentarse al trabajo en la fecha que le haya sido señalada por la Empresa, si no media justificación suficiente.

h) Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros a bordo o en las dependencias de la Empresa.

- i) La transgresión grave de las normas de seguridad e higiene establecidas.
- j) La falta de aseo y decoro durante la permanencia en los locales de servicios comunes.
- k) La negligencia que ocasione el mal estado en los elementos de seguridad.
- l) La caducidad o no disponibilidad de la documentación necesaria para desempeñar las funciones.

**Artículo 56º.- Faltas muy graves.**

Se consideran faltas muy graves:

- a) Hacer negociaciones de comercio o industria relacionadas con el tráfico aéreo por cuenta propia o de otra persona sin la expresa autorización de la Dirección.
- b) Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos intencionados en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, mercancías que se transporten, enseres y documentos.
- c) Embriaguez o toxicomanía en acto de servicio, o que altere la normal convivencia y seguridad de la Compañía.
- d) Retener o violar el secreto de la correspondencia oficial, particular o documentos reservados de la Empresa, así como revelar a elementos extraños al Empresario datos de reserva obligada.
- e) Ocultación maliciosa de errores propios que causen perjuicio al Empresario, compañeros o aeronave y la ocultación al Jefe respectivo de los retrasos producidos en el trabajo causantes de graves daños.
- f) La simulación de accidente o enfermedad.
- g) Solicitar permisos, licencias o excedencias alegando causas no existentes, o excederse del tiempo concedido para los mismos sin causa justificada.
- h) El abandono o la ausencia en el puesto de trabajo, sin permiso del Jefe respectivo.
- i) Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusable.
- j) La reiteración de faltas graves, siempre que se cometan dentro del período de la jornada laboral.
- k) Los malos tratos de palabra u obra y la falta grave de respeto a los jefes, así como a los compañeros y subordinados.
- l) La reincidencia en faltas de subordinación, disciplina o incumplimiento del servicio.

- m) El abuso de autoridad por parte de los jefes o superiores respecto a trabajadores que les estén subordinados.
- n) El abandono del servicio sin causa que lo justifique.
- o) La estafa, robo o hurto cometidos dentro de las dependencias de la Compañía o aeronaves o la comisión de cualesquiera otros delitos.
- p) El contrabando o tenencia de mercancías, divisas o productos prohibidos por la Ley.
- q) La reiterada e inexcusable falta de respeto y consideración hacia el cliente.
- r) La inobservancia de las normas de seguridad e higiene que afecten directamente a la integridad física de las personas, seguridad y deterioro de las instalaciones o dependencias de la Compañía.
- s) La ocultación maliciosa del mal estado de los elementos de seguridad.
- t) El incumplimiento de las funciones específicas de los puestos de trabajo.
- u) Falta de asistencia de más de tres días al trabajo en un plazo de treinta días naturales sin causa que lo justifique.
- v) Realizar trabajos por cuenta propia o ajena, estando el trabajador de baja por enfermedad o accidente. También se incluirá dentro de este apartado toda manipulación hecha para prolongar la situación de baja.
- w) La introducción o posesión en locales de la compañía de drogas, estupefacientes y/o la tenencia o transporte de las mismas durante la actividad laboral valiéndose de su condición de empleado.
- x) Simular la presencia de un compañero al fichar o firmar la asistencia al trabajo. Esta sanción será extensiva al suplantado, si se prueba su participación en el hecho.
- y) La caducidad o no disponibilidad de la documentación necesaria para desempeñar las funciones a bordo, que repercutan directamente en el buen desarrollo de la operativa.

#### **Artículo 57º.- Sanciones.**

**Sanciones por faltas leves.-** Serán las siguientes:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

**Sanciones por faltas graves.-** Podrá imponerse alguna de las siguientes:

- Suspensión de empleo y sueldo de hasta 15 días.

**Sanciones por faltas muy graves.-** Podrá imponerse alguna de las siguientes:

- Suspensión de empleo y sueldo de hasta tres meses.
- Despido.

**Artículo 58º.- Billetes.**

La concesión de billetes se regulará por una normativa interna de Gestión Aeronáutica Integral Canaria, S.L.

**Artículo 59º.- Procedimiento de descuelgue.**

En el caso de que la empresa pretendiera en algún momento modificar condiciones de este Convenio Colectivo, de las reguladas en las letras a), b), c), d), e), f) y g), del artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, la Dirección lo comunicará a la representación legal de los trabajadores, mediante escrito indicando las razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que concurran, y facilitando la documentación que acredite su concurrencia. Se abrirá un periodo de consultas de duración no superior a 15 días naturales, al objeto de llegar a un acuerdo, que requerirá la conformidad de la mayoría de la representación legal de los trabajadores, todo ello de acuerdo con lo regulado en el artículo 41.4 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores. En caso de desacuerdo a la conclusión del período de consultas, la Empresa y la representación legal de los trabajadores, de no estar en vigor un acuerdo interprofesional aplicable que regule otra solución, someterán las discrepancias a un procedimiento de solución mediante mediación o arbitraje por parte del Tribunal Laboral Canario.

**ANEXO I**
**GAIC**
**Tabla Salarial 2014**

		SALARIO FIJO						TOTAL			GASTOS COMPENSATORIOS			VARIABLE			TOTALES		
		Salario base x12	Plus Prolongación x12	Plus Flexibilidad x12	Paga extra 1	Paga extra 2	Paga extra	Total	Plus Transporte x11	D.P.O	Total salario	Plus Transporte x11	D.P.O	Total salario	Plus Transporte x11	D.P.O	Total salario		
<b>Grupo I</b>																			
I.0	Nivel 0	9.000,00	250,00	180,00	785,83	785,83	785,83	11.001,67	1.100,00	1.100,17	13.201,83	1.100,00	1.100,00	18.849,36	1.100,00	1.100,00	20.049,36		
I.1	Nivel 1	11.200,00	311,11	224,00	977,93	977,93	977,93	13.690,96	1.100,00	1.369,10	16.160,06	1.100,00	1.100,00	18.849,36	1.100,00	1.100,00	20.049,36		
I.2	Nivel 2	12.200,00	338,89	244,00	1.065,24	1.065,24	1.065,24	14.913,37	1.100,00	1.491,34	17.504,71	1.100,00	1.100,00	18.849,36	1.100,00	1.100,00	20.049,36		
I.3	Nivel 3	13.200,00	366,67	264,00	1.152,56	1.152,56	1.152,56	16.135,78	1.100,00	1.613,58	18.849,36	1.100,00	1.100,00	20.049,36	1.100,00	1.100,00	20.049,36		
<b>Grupo II</b>																			
II.1	Nivel 1	13.200,00	366,67	264,00	1.152,56	1.152,56	1.152,56	16.135,78	1.100,00	1.613,58	18.849,36	1.100,00	1.100,00	20.049,36	1.100,00	1.100,00	20.049,36		
II.2	Nivel 2	15.500,00	430,56	310,00	1.353,38	1.353,38	1.353,38	18.947,31	1.100,00	1.894,73	21.942,05	1.100,00	1.100,00	24.093,48	1.100,00	1.100,00	24.093,48		
II.3	Nivel 3	17.100,00	475,00	342,00	1.493,08	1.493,08	1.493,08	20.903,17	1.100,00	2.090,32	24.093,48	1.100,00	1.100,00	24.093,48	1.100,00	1.100,00	24.093,48		

  

VARIABLES RÉGIMEN DE TURNOS	
GRUPO I	
Festivo trabajado	17,53
Festivo no disfrutado	42,99
GRUPO II	
Festivo trabajado	27,66
Festivo no disfrutado	57,57