

ACTA DE ACUERDO SUSCRITA ENTRE LA REPRESENTACIÓN DEL GRUPO DE EMPRESAS AENA Y LOS REPRESENTANTES DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES PERTENECIENTES A LA COORDINADORA SINDICAL ESTATAL, EN RELACIÓN CON EL PLAN DE VIABILIDAD EN AENA

Por el Grupo Aena:

Javier Marín San Andrés
Ignacio González Sánchez
Begoña Gosálvez Mayordomo
María Teresa Calleja Rodríguez
Gonzalo Alonso Muñoz
Ana I. Heras Sancho
Teodoro Jiménez Palomo
Ignacio García-Perrote Escartín (Asesor)

Por parte de la CSE:

Por CC.OO.:

César Revuelta Blasco (Asesor)
José Luis García Carrasco
Francisco Fernández Jiménez
Bautista Blasco Martínez
Jesús Lora Garrido
Josefa López Agudín

Por U.G.T.:

Federico Lombardo López (Asesor)
Raúl Gómez Alonso
Emilio Quintana Carrizosa
Sandra González Martínez
Tomas Rodríguez Martínez

Por U.S.O.:

Luis Moutón Asenjo (Asesor)
Eduardo Leopoldo González Robles
David Calzada Asenjo
Carmen Brugulat Negre

En Madrid, a 31 de octubre de 2012.

Siendo las 18:00 horas del día arriba expresado, se reúnen en las dependencias de Aena, sitas en Madrid, calle Arturo Soria, nº 109, de una parte, la representación del Grupo Aena (en adelante "Grupo Aena" o la "Empresa") y, de otra parte, la Coordinadora Sindical Estatal (en adelante, la "CSE") del Grupo AENA, al margen relacionada.

Se declara abierta la sesión.

La Empresa expone que en el mes de junio de 2012 el Ministerio de Fomento ha aprobado un Plan de Eficiencia Aeroportuaria, para adecuar la oferta de servicios de 17 aeropuertos y 2 helipuertos de Aena aeropuertos, S.A. (Grupo III), a la demanda real que se presente en cada momento.

El citado Plan ha conllevado una importante reducción del horario operativo y, como consecuencia del mismo, la existencia de un excedente de personal al que habrá que hacer frente no solo con el plan de desvinculaciones voluntarias al que más adelante se hará referencia, sino con movilidad geográfica a otros centros de trabajo de la empresa y movilidad funcional; excluyéndose, en todo caso, la realización de nuevas contrataciones para la cobertura de las eventuales vacantes que se produzcan como consecuencia del mencionado plan de desvinculaciones.

Asimismo, la reducción del horario operativo conlleva la necesidad de modificar el horario laboral de los centros mencionados. Dicha necesidad es, por su propia naturaleza, dinámica y cambiante ya que, entre otros factores, tiene que tener anticipadamente en cuenta, en cada temporada, la programación de vuelos facilitada por las Compañías Aéreas.

La mencionada modificación del horario laboral se llevará a cabo teniendo en cuenta tres ejes fundamentales:

- a) El horario operativo y laboral se ajustarán a la demanda de vuelos en dos franjas distintas: (i) el horario del aeropuerto; y (ii) el horario de aeródromo. Las necesidades operativas y de personal en una y otra franja son sustancialmente distintas.
- b) Adecuación de los servicios a las necesidades reales: En aquellas franjas horarias en las que no haya presencia de pasajeros y sin menoscabo del nivel de calidad, algunos servicios, así como la presencia de personal, se adecuarán a las necesidades reales de cada momento.
- c) Flexibilidad de horario y en la distribución de la jornada y movilidad en las plantillas: a efectos de dar cumplimiento efectivo a las necesidades reales del servicio y dada la posible variación de dichas necesidades, será necesario que la plantilla cuente con una flexibilidad en el horario de trabajo a desarrollar y en la distribución de la jornada.

La aplicación del Plan de Eficiencia Aeroportuaria permitirá el mantenimiento de todos los aeropuertos de la red, frente a la alternativa de cierre.

Con el objetivo de paliar las consecuencias del referido Plan de la Empresa de modificar los horarios operativos de los aeropuertos del Grupo III y teniendo en cuenta asimismo la existencia de un excedente de plantilla derivado de la actual situación económica y de la disminución de la actividad en toda la red, y con la finalidad de poder dotar al conjunto del Grupo Aena de viabilidad económica suficiente que permita mantener abiertos todos los centros de trabajo, se hace necesario abordar un plan de viabilidad social que, enmarcado en el I Convenio Colectivo del Grupo Aena en vigor, arbitre una serie de medidas para mitigar los efectos de la aplicación del referido plan en los centros afectados del Grupo III.

En dicho plan de viabilidad se contemplan las siguientes medidas:

- Flexibilidad interna.
- Plan social de desvinculaciones voluntarias.

Una vez discutidas las diferentes vías de acción en relación con las mencionadas medidas, la CSE y la Empresa han llegado a los acuerdos que se exponen a continuación:

1. FLEXIBILIDAD INTERNA

Siendo necesario aplicar una serie de medidas de flexibilidad interna que permitan adaptar la estructura laboral de los centros de trabajo del Grupo III afectados por el denominado Plan de eficiencia aeroportuaria, a las necesidades reales, ambas partes se muestran de acuerdo en adoptar aquellas que resulten necesarias, de acuerdo con lo establecido en el convenio colectivo en vigor.

En lo que se refiere al ajuste de los horarios y consecuentemente de las plantillas en los 17 aeropuertos y 2 helipuertos integrados en el Grupo III (menos de 500.000 pasajeros al año) con objeto de mejorar sus resultados económicos, será necesario efectuar las oportunas negociaciones con vistas a llegar a un acuerdo, para cada uno de los centros del Grupo III.

Ambas partes acuerdan que las medidas de flexibilidad interna reflejadas en el presente documento deberán concretarse necesariamente antes de que finalice el año 2012, en cada centro de trabajo,

según sus circunstancias específicas y la incidencia del mencionado Plan de eficiencia aeroportuaria sobre la plantilla de cada uno de ellos.

Las medidas de flexibilidad a adoptar serán las siguientes:

A) Horarios laborales

Los horarios laborales deberán modificarse, teniendo en cuenta los tres ejes mencionados en el preámbulo del presente acuerdo, mediante los procedimientos legal y convencionalmente establecidos, cuando sea necesario ajustarlos a los nuevos horarios operativos anunciados por el Ministerio de Fomento, con objeto de que los mismos puedan ser implantados antes de que finalice el año 2012, para lo cual las partes negociarán a lo largo del mes de noviembre.

Para dar cumplimiento efectivo a lo anterior, en los distintos centros de trabajo del Grupo III se concretarán los mecanismos de flexibilidad necesarios, para permitir una adaptación real de los horarios de trabajo a las necesidades que en cada momento existan y que por su propia naturaleza son cambiantes y dinámicas. Entre dichos mecanismos se incluirán los procedimientos para la atención de vuelos no programados, la modificación del horario de trabajo ante la posible modificación de las necesidades operativas (por ejemplo, aumento de los vuelos programados durante un determinado periodo), así como cualquier otra medida necesaria para conciliar las necesidades operativas de la empresa con el horario de trabajo de los trabajadores, dentro de los límites establecidos en la normativa aplicable y el actual convenio colectivo en aquello que se encuentre contemplado en el mismo, buscando soluciones acordadas para aquellas materias no previstas en el convenio.

La flexibilidad de horarios laborales y distribución de jornada serán negociados con los comités de centros y/o delegados de personal. De alcanzarse acuerdo, el mismo, deberá ser posteriormente validado por las representaciones del Grupo Aena y la CSE.

La modificación del horario laboral incluirá, entre otras, las siguientes medidas:

- La transformación del horario de "jornada continua" a uno de "jornada partida", en aquellos aeropuertos en que el horario operativo tenga una distribución por franjas horarias muy separadas entre sí.
- Con carácter general, fórmulas de distribución irregular de la jornada, hasta un máximo del 10% de la misma a lo largo del año, teniendo en cuenta la diferente demanda existente en verano y en invierno, así como para constituir una bolsa de horas que permita atender vuelos no programados, prolongación puntual del horario operativo, vuelos de emergencia, vuelos hospital, etc.
- En los supuestos en que el horario operativo del aeropuerto sea muy reducido, se propondrá al trabajador la posibilidad de transformar su contrato de trabajo a tiempo completo en un contrato a tiempo parcial.
- En los aeropuertos cuyo horario operativo requiera una distribución semanal irregular, ampliación o reducción del número de días de trabajo, con la correspondiente modificación del horario diario de trabajo.

B) Movilidad geográfica

Es voluntad de ambas partes buscar los mecanismos para que las posibles vacantes que puedan producirse por aplicación del plan de desvinculaciones previsto en el apartado 2 del presente acuerdo, sean cubiertas con el personal que, sin estar afectado por el mismo, deje de ser necesario por la reducción de las necesidades operativas en los centros de trabajo del Grupo III.

En el supuesto de que no hubiera un número suficiente de trabajadores que se acojan al plan de desvinculaciones voluntarias, que se ajuste al escenario de plantilla que se anexa como documento nº 1 al presente acuerdo, que recoge el impacto práctico de los tres ejes del Plan de Eficiencia Aeroportuaria expuestos en el preámbulo del presente acuerdo, en los centros del Grupo III se recurrirá a los siguientes mecanismos y por el orden en que se recogen a continuación:

- a) Movilidades geográficas voluntarias, con aplicación de lo establecido en los apartados 4 y 5 del artículo 39 del I Convenio Colectivo del Grupo Aena.
- b) Movilidad funcional mediante procesos de promoción interna en un proceso restringido dentro del propio centro de trabajo.
- c) Aplicación de la movilidad forzosa prevista en el artículo 39 del I Convenio Colectivo del Grupo Aena.

Por otra parte, se determinará un período transitorio a fin de poder tomar en consideración los contratos de trabajo que se extingan por causas voluntarias, naturales o vegetativas; asimismo, previamente a la aplicación de lo previsto en el apartado c) anterior, se estudiarán las situaciones excepcionales que pudieran presentarse, en función de las características de la ocupación, del trabajador y del centro de que se trate.

A estos efectos, se acordará el oportuno procedimiento para la cobertura de las vacantes que se produzcan como consecuencia del plan de desvinculaciones, en el que una vez conocidas las salidas que se produzcan, los distintos centros de destino y las solicitudes efectuadas por los trabajadores, se llevarán a cabo las movilidades geográficas que procedan, respetando los criterios establecidos al respecto en el Convenio Colectivo, así como, en la medida de lo posible, las preferencias de los afectados.

La cobertura de las plazas que actualmente se encuentren cubiertas mediante interinidades impropias en los centros de trabajo del Grupo III, se realizará mayoritariamente en un centro de trabajo distinto al que en la actualidad se encuentre asignado el contrato de interinidad impropia.

En caso de que se produzca un incremento de la demanda operativa en los aeropuertos donde se precise ofertar movilidades geográficas, que hiciera necesario el incremento de las plantillas fijas de los mismos, tendrán preferencia para ocupar las plazas que, en su caso, se incrementen, los empleados que se hayan visto afectados por la movilidad a que hace referencia este apartado.

C) Movilidad funcional

La determinación de las funciones y tareas a realizar en cada centro de trabajo del Grupo III se negociará con el fin de llegar a un acuerdo con la representación laboral.

El resultado de esa negociación indicará para cada centro de trabajo del Grupo III, qué puestos de trabajo deben adecuar o ampliar las funciones que vienen realizando, con la consiguiente determinación de los necesarios itinerarios formativos al efecto de adecuar las plantillas a los nuevos requerimientos.

En cualquier caso, la movilidad funcional deberá adecuarse al escenario de plantilla que se anexa como documento nº 1 al presente acuerdo, y se registrá en cada aeropuerto por los siguientes criterios:

- las nuevas cargas de trabajo derivadas del nuevo horario operativo y laboral
- los factores de complejidad operativa de cada uno de ellos
- las actividades no realizadas actualmente por personal de Aena
- el volumen tanto de los trabajadores que se acojan voluntariamente al plan de salidas así como los que opten a las movilidades geográficas ofertadas
- la combinación de "horario aeropuerto" y "horario aeródromo" en un mismo centro, que permite realizar funciones adicionales en el tramo aeródromo
- las funciones del área de movimiento, cuyas plantillas tenderán a desaparecer, se realizarán con nuevos procedimientos operativos o por el colectivo SEI
- las funciones del área terminal, relacionadas con la atención a los pasajeros, cuyas plantillas tenderán igualmente a desaparecer, serán preferentemente asumidas por el personal del grupo administrativo o de la oficina de operaciones

2.- PLAN SOCIAL DE DESVINCULACIONES VOLUNTARIAS EN EL SENO DE UN PROCEDIMIENTO DE REGULACIÓN DE EMPLEO:

Ambas partes están de acuerdo en que los ajustes deben llevarse a cabo de la forma menos traumática posible y en las mejores condiciones para los trabajadores, por lo que la empresa y la CSE acuerdan negociar las condiciones de un plan social de desvinculaciones voluntarias en el conjunto del Grupo Aena, cuyas líneas serán las siguientes:

2.1.- Desvinculaciones voluntarias

Se pondrá en marcha un plan social de desvinculaciones que se aplicará a los trabajadores que se encuentren en activo o situación asimilada al momento de la firma del presente acuerdo, que voluntariamente deseen adherirse a él y sean trabajadores fijos de la empresa y menores de 64 años a 31 de diciembre de 2012.

Los trabajadores no deberán encontrarse en situación de jubilación parcial o, en relación con el "colectivo SEI", no deberán encontrarse en situación de poder acceder a la jubilación con derecho a percibir el 100% de la correspondiente pensión, en base a lo establecido en el R.D. 383/2008.

2.2.- Aceptación de las solicitudes y vigencia del plan de desvinculaciones

La Empresa estudiará cada una de las solicitudes presentadas y, una vez comprobado el cumplimiento de los requisitos mencionados en el apartado anterior, procederá a valorar la

solicitud de adhesión al plan social de desvinculaciones voluntarias en función de la existencia o no de una necesidad objetiva de amortizar el puesto de trabajo del trabajador solicitante.

No obstante lo anterior, la Empresa se compromete a arbitrar todos los mecanismos posibles (movilidad funcional, movilidad geográfica, etc.), para facilitar la aceptación de todas las solicitudes presentadas, hasta un máximo de 1.600, salvo la realización de nuevas contrataciones para la cobertura de las vacantes provocadas por el plan de desvinculaciones, ya que esta posibilidad queda excluida en todo caso. La preferencia en la aceptación de su solicitud la tendrán, en primer lugar, los trabajadores de los aeropuertos del Grupo III, en segundo lugar los trabajadores de los aeropuertos del Grupo II y, en tercer lugar, los trabajadores de los Servicios Centrales; finalmente los trabajadores del resto de los centros.

El plazo para solicitar la adhesión al plan comenzará desde el día siguiente a la comunicación por la Empresa a la autoridad laboral del resultado del periodo de consultas del procedimiento de regulación de empleo y finalizará el 31 de diciembre de 2012. No obstante, la extinción efectiva del contrato de trabajo se podrá producir a partir de que transcurran cuarenta y cinco días desde la comunicación de la apertura del periodo de consultas del procedimiento de regulación de empleo y hasta el 30 de junio de 2013, en función de las necesidades organizativas concurrentes en cada supuesto. A tal efecto, la Empresa se compromete a articular todos los mecanismos posibles para conseguir que la extinción se produzca en el plazo más breve posible tras la solicitud de cada trabajador.

Una vez la Empresa acepte la extinción del contrato de trabajo y haya fijado la fecha de la misma mediante comunicación al efecto al trabajador, ésta será vinculante para ambas partes.

2.3.- Incompatibilidades

Los trabajadores acogidos al programa de desvinculaciones no podrán prestar servicios, por cuenta propia o ajena, por sí mismos o a través de persona física o jurídica interpuesta, para las empresas del Grupo Aena o para sus empresas participadas, así como, durante los dos años, en el caso de los técnicos, y de seis meses los demás trabajadores, siguientes a la extinción del contrato, para empresas que estén en competencia directa con las actividades de las empresas del Grupo Aena.

2.4.- Salario Regulador

A efectos del cálculo de las rentas que se contemplan en el presente plan, se entenderá por salario regulador la suma de las percepciones dinerarias fijas netas anuales que el empleado tenga acreditadas en el momento de la baja, dividida por doce (en adelante, vendrá referido como "Salario Regulador").

En concreto, y para evitar cualquier género de dudas, a efectos del cómputo del Salario Regulador se tomarán en consideración los siguientes conceptos, siempre que no sean incompatibles en su percepción: salario nivel profesional, complementos antigüedad, pagas extras, salario de

ocupación, complemento puesto de trabajo de estructura, complemento personal compensable, complemento personal transitorio, complemento flexibilidad jornada normal, complemento personal no absorbible, complemento personal compensación ayuda familiar, complemento personal absorbible, complemento funciones diversas, complemento disponibilidad horaria específica, complemento disponibilidad horaria genérica, complemento de disponibilidad localizada, complemento especial responsabilidad, complemento jornada fraccionada, complemento turnicidad y jornadas especiales, complemento nocturnidad, complemento funcional adicional, indemnización residencia, complemento residencia.

2.5.- Condiciones económicas del plan de desvinculaciones

Con carácter general, a los trabajadores fijos de la Empresa y menores de 64 años a 31 de diciembre de 2012, que se acojan al plan de desvinculaciones, se les abonará una indemnización de veinte días por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades, que se percibirá de la siguiente forma:

- Los primeros seis meses en forma de renta, como diferencia entre el 85% del Salario Regulador que tuviera acreditado en el momento de la extinción laboral y la prestación estimada de desempleo neta a que tuviera derecho en dicho momento.
- Transcurridos estos seis meses, el trabajador podrá elegir entre percibir el resto de la indemnización a que tuviera derecho en forma de capital o mantener el sistema de renta temporal hasta su finalización.

Si el plan de recolocación al que se hace referencia en el apartado 2.7 de este acuerdo no lograra la recolocación del trabajador en un plazo de seis meses a contar desde la extinción de su contrato de trabajo, éste tendrá derecho a percibir una indemnización adicional a la ya percibida, equivalente a ocho días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año.

En cualquier caso, las indemnizaciones de veinte o veintiocho días, en función de los distintos supuestos, no podrán superar el máximo de doce mensualidades. Para el cálculo de esta indemnización adicional se tomará en consideración la fecha de la extinción del contrato de trabajo. Esta indemnización adicional podrá percibirse en forma de renta o de capital, en los términos previstos en el primer párrafo del presente apartado.

También se tendrá derecho a percibir esta misma indemnización adicional si el trabajador, a pesar de haber logrado su recolocación, viera extinguido a instancias de su empleador el nuevo contrato de trabajo, por causa distinta al despido disciplinario declarado procedente o no impugnado por el trabajador.

Por su singularidad y mayores dificultades de empleabilidad, los trabajadores en edades comprendidas entre 55 y 64 años, con una antigüedad reconocida en la empresa de al menos 10 años a fecha 31 de diciembre de 2012, y que transcurridos seis meses desde la extinción de su contrato de trabajo no hayan logrado su recolocación, tendrán derecho a una indemnización total

que será la mayor de entre las dos siguientes: la contemplada en los párrafos segundo y tercero del presente apartado, de la que se deducirá el coste estimado derivado de la suscripción de un convenio especial con la Seguridad Social desde la fecha de finalización de la prestación estimada por desempleo y hasta la fecha en la que sea legalmente preceptivo que las cotizaciones corran a cargo de la Empresa (con un mínimo en todo caso de veinte días por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades), o la que resulte de la aplicación de las siguientes condiciones:

1. El trabajador por el periodo comprendido entre la extinción de su contrato y hasta que cumpla la edad de 64 años, tendrá derecho a percibir una cantidad equivalente a la diferencia entre el 85% del Salario Regulador que tuviera acreditado en el momento de la extinción laboral y la prestación estimada de desempleo neta a que tuviera derecho en dicho momento. Una vez agotada la prestación de desempleo, el trabajador tendrá derecho a la garantía neta acordada del 85% del Salario Regulador relacionado en el apartado 1.4., que es el equivalente a una media del 72% del salario total que venía percibiendo el trabajador cuando estaba en activo.

Adicionalmente, al personal que no perciba el complemento de puesto de trabajo de estructura se le abonará la cantidad de 360 euros anuales, en 12 mensualidades, como mayor garantía neta durante todo el periodo del plan.

Las cantidades mencionadas en los dos párrafos anteriores suponen, de media, once días adicionales de salario por año de servicio, en relación con los trabajadores contemplados en el párrafo segundo del presente apartado.

En aquellos supuestos en los que no se reúnan los requisitos para acceder a la pensión de jubilación a los 64 años, las cantidades mencionadas en los dos primeros párrafos de este punto 1 se abonarán hasta el momento en que se cumplan aquellos requisitos y, en todo caso, hasta que se cumpla la edad ordinaria de jubilación.

En el supuesto de fallecimiento del trabajador con anterioridad a la finalización del plan, el complemento se percibirá por sus herederos legales o beneficiarios por él designados, por el mismo importe y en las mismas fechas en las que el trabajador lo venía percibiendo y hasta su total agotamiento.

- 2.- Convenio especial con la Seguridad Social: la Empresa asumirá el coste estimado derivado de la suscripción de un convenio especial con la Seguridad Social entre la fecha de finalización de la prestación estimada por desempleo y la fecha de jubilación prevista (64 años). El coste del convenio especial se determinará aplicando el promedio de las bases de cotización por contingencias comunes de los 12 meses anteriores a la extinción del contrato de trabajo. Para el cálculo del convenio especial se tomará en consideración una actualización anual de bases de cotización del trabajador durante toda la vida del plan.

En aquellos supuestos en los que no se reúnan los requisitos para acceder a la pensión de jubilación a los 64 años, la cantidad mencionada en el párrafo anterior se abonará hasta el momento en que se cumplan aquellos requisitos y, en todo caso, hasta que se cumpla la edad ordinaria de jubilación.

En caso de fallecimiento del trabajador se dejarán de abonar las cantidades destinadas al coste del convenio especial.

El trabajador en edades comprendidas entre 55 y 64 años mantendrá el derecho a percibir las cantidades previstas en el presente apartado si, a pesar de haber logrado su recolocación, viera extinguido a instancias de su empleador el nuevo contrato de trabajo, por causa distinta al despido disciplinario declarado procedente o no impugnado por el trabajador.

Las cantidades mencionadas en los anteriores números 1 y 2 se deberán considerar netas para el trabajador, por lo que la empresa elevará a bruto estas cantidades para que el trabajador las perciba siempre como complementos netos garantizados.

A los efectos del cálculo de las anteriores cantidades se tendrá en cuenta la normativa vigente a la fecha de inicio del procedimiento de regulación de empleo, tanto en lo referido al cálculo de las prestaciones estimadas de desempleo, las pensiones estimadas de jubilación y el coste estimado del convenio especial, como en relación con la normativa tributaria aplicable. Por tanto, una vez determinadas las cantidades que, de acuerdo con los anteriores parámetros, cada trabajador tendrá derecho a percibir tras la extinción de su contrato de trabajo, tales cantidades permanecerán invariables y no se someterán a ningún tipo de regularización, independientemente de que dicha regularización supusiera una disminución o un aumento de las cantidades a abonar por la Empresa.

La Empresa exteriorizará los compromisos asumidos con una compañía de seguros de reconocido prestigio, previo informe a la representación laboral. En caso de que, por cualquier razón, no fuera posible la externalización con esa compañía de seguros, las partes buscarán la fórmula alternativa más adecuada, incluyendo la de un posible fondo interno; creándose en tal caso una comisión que ejercerá las facultades de control de dicho fondo.

Las medidas de desvinculación contenidas en el presente acuerdo que conllevan la extinción de los contratos de trabajo y el sistema indemnizatorio pactado, tienen la consideración legal de extinciones ajenas a la voluntad del trabajador, ya que las desvinculaciones se enmarcan en un expediente de regulación de empleo iniciativa de la Empresa.

2.6.- Beneficios sociales

La Empresa articulará los mecanismos necesarios para que, en la medida de lo posible y siempre que no suponga un coste para la misma, los trabajadores incluidos en el plan de desvinculaciones puedan suscribir voluntariamente, si así lo desean, un seguro de salud y/o vida en condiciones más ventajosas que si éstos lo suscribieran por cualquier otra vía.

2.7.- Plan de recolocación externa

En cumplimiento de lo establecido en el artículo 51.10 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, la Empresa ofrecerá a los trabajadores que extingan su contrato de trabajo, como consecuencia del plan de desvinculaciones, un plan de recolocación externa a través de una empresa de prestigio y debidamente autorizada por la autoridad laboral, previo informe a la representación laboral.

El plan estará diseñado para un periodo de seis meses y el coste de la elaboración e implantación no recaerá en ningún caso sobre los trabajadores. Las cantidades adicionales previstas a partir del párrafo segundo del apartado 2.5 del presente acuerdo se percibirán si el trabajador no lograra la recolocación en el plazo de seis meses a contar desde la extinción de su contrato de trabajo y, asimismo, si, a pesar de haber logrado su recolocación, viera extinguido a instancias de su empleador su nuevo contrato de trabajo en los términos contemplados en el mencionado apartado 2.5 de este acuerdo.

2.8.- Liquidación de haberes

En la fecha de efectos de la extinción del contrato, el trabajador dejará de percibir sus retribuciones como empleado de la Empresa y, por tanto, se le abonará la correspondiente liquidación de haberes según el convenio en vigor.

Por lo que se refiere a la posible retribución variable a la que el trabajador pudiera tener derecho, ésta se abonará en su momento en función del cumplimiento efectivo de los objetivos fijados y en la parte proporcional al tiempo realmente trabajado.

2.9.- Oficina de atención a los trabajadores

Dado el alto número de trabajadores potencialmente incluidos en el plan de desvinculaciones, se creará una "oficina" de atención para los trabajadores afectados a través de la cual se canalizarán todas las cuestiones relacionadas con las solicitudes de adscripción, plasmación de las condiciones particulares aplicables a cada trabajador y, en su caso, seguimiento de su situación.

3.- COMISIÓN DE DESARROLLO DEL ACUERDO DEL PLAN DE VIABILIDAD

Una vez firmado el presente acuerdo, se creará una comisión paritaria de desarrollo y seguimiento del mismo, integrada por 8 miembros en representación de las organizaciones sindicales firmantes (3 por CC.OO., 3 por U.G.T. y 2 por U.S.O.) y por el mismo número de miembros en representación del Grupo Aena.

4.- VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD

El presente plan de viabilidad y las medidas en él contenidas forman un todo indivisible, por lo que deberá ser aprobado y desarrollado en su conjunto; no pudiendo adoptarse acuerdos parciales respecto de las medidas individualmente consideradas.

5.- RATIFICACIÓN

La validez del presente acuerdo se encuentra supeditada a su posterior aprobación por parte de los Consejos de Administración de Aena Aeropuertos, S.A. y de la Entidad Pública Empresarial Aena, así como por parte de las ejecutivas de las Organizaciones Sindicales firmantes del mismo.

Y, en prueba de conformidad, firman el presente acuerdo en lugar y fecha indicado en el encabezamiento de este documento.

Por Aena / Aena Aeropuertos, S.A.

Por CC.OO.

Por U.G.T.

Por U.S.O.

The image shows a collection of handwritten signatures in blue ink, organized into four columns corresponding to the entities listed above. The first column, 'Por Aena / Aena Aeropuertos, S.A.', contains several signatures, including one that appears to be 'B. L.' and another that looks like 'B. L. se'. The second column, 'Por CC.OO.', has signatures including 'V. Lopez' and 'Jose L. Lopez'. The third column, 'Por U.G.T.', includes signatures such as 'Pomareda' and 'Sant'. The fourth column, 'Por U.S.O.', shows signatures including 'A. L.' and 'A. L. se'. The signatures are written in a cursive, handwritten style.

Navegación Aérea: No se repondrán las bajas que se produzcan y más adelante se realizará un nuevo planteamiento organizativo por zonas.

Navegación Aérea: No se repondrán las bajas que se produzcan y más adelante se realizará un nuevo planteamiento organizativo por zonas.