

### III. OTRAS DISPOSICIONES

## MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

- 3081** *Resolución de 5 de febrero de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo del grupo Aviapartner Ground Handling.*

Visto el texto del I Convenio colectivo del grupo Aviapartner Ground Handling (código de convenio n.º 90104853012025), que fue suscrito con fecha 29 de octubre de 2024, de una parte por las personas designadas por la Dirección del grupo empresarial, en representación de las sociedades que lo integran, y de otra por las organizaciones sindicales CCOO, UGT, y CESHA, en representación de los trabajadores afectados, y que ha sido definitivamente subsanado mediante acta de 22 de enero de 2025, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

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

Madrid, 5 de febrero de 2025.—La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

### I CONVENIO COLECTIVO DE AVIAPARTNER GROUND HANDLING

#### CAPÍTULO I

##### Disposiciones generales

###### Artículo 1. Partes signatarias.

Son partes firmantes del presente convenio, de una parte los sindicatos CCOO y UGT en representación de las personas trabajadoras, y, de otra parte Aviapartner (compuesto por Aviapartner Málaga Handling, SA; Aviapartner Sevilla, SA; Aviapartner Menorca, SA; Aviapartner Girona, SA; Aviapartner Tenerife, SA; Aviapartner Lanzarote, SA; Aviapartner Fuerteventura, SA; Aviapartner Madrid, SA; Aviapartner Barcelona, SA; Aviapartner Bilbao, SA; Aviapartner Ibiza, SA; Aviapartner Valencia, SA; Aviapartner Alicante, SA, y Aviapartner Grupo Canario, SA) en representación empresarial.

Ambas partes se reconocen recíprocamente legitimación para concertar el presente convenio colectivo, conforme a lo establecido en el artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores.

**Artículo 2. Ámbito funcional.**

El presente convenio se circumscribe a la actividad de *handling* que Aviapartner desarrolla en los centros de trabajo referidos en el ámbito territorial, y será de aplicación y de obligado cumplimiento para todas las mercantiles signatarias y todos los trabajadores presentes y futuros, cuya actividad consista en prestación de servicios de *handling*, entendiendo como tal los servicios de asistencia en tierra en los aeropuertos a aeronaves, pasajeros, mercancías y correo. Asimismo, incluye las sociedades que se puedan constituir posteriormente a la firma del presente convenio, con una participación al 100 % de cualquiera de las sociedades de Aviapartner dedicadas a la actividad de «Ground Handling», y los trabajadores en todos los Centros de trabajo que Aviapartner tenga establecidos o establezca en el futuro, dentro del presente ámbito funcional y el territorial fijado en el artículo siguiente.

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

- Asistencia de limpieza y servicio de las aeronaves.
- Asistencia de combustibles y lubricantes.
- Asistencia de mantenimiento en línea.
- Asistencia de mayordomía y catering.

**Artículo 3. Ámbito territorial.**

El ámbito de aplicación del presente convenio se extiende a todos los Centros de Trabajo de «Ground Handling» que Aviapartner tiene establecidos o establezca en el futuro para esta actividad en España.

**Artículo 4. Ámbito personal.**

El presente convenio afectará a todo el personal de «Ground Handling» de Aviapartner.

**Artículo 5. Ámbito temporal.**

El presente convenio entrará en vigor en la fecha de su firma, excepto para los conceptos o materias que tengan señalada, expresamente, otra fecha distinta.

La vigencia del presente convenio entre Aviapartner y su personal de «Ground Handling» se extenderá desde su firma y hasta el día 31 de diciembre de 2025 y será prorrogable por la tácita por períodos de doce meses si, en el plazo de los dos meses anteriores a la fecha de su terminación, no mediara denuncia expresa por cualquiera de las partes legitimadas para negociar el presente convenio.

En caso de denuncia, y en tanto no se alcance acuerdo expreso sobre el siguiente convenio, perderán vigencia sus cláusulas obligacionales, excepto en las materias que se determine lo contrario, hasta la firma del convenio que lo sustituya, manteniendo su vigencia las de carácter normativo.

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

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

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

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

#### Artículo 7. *Compensación y absorción.*

Las retribuciones y demás condiciones laborales que constan en el presente convenio colectivo compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, contempladas en condiciones homogéneas, cualquiera que sea la naturaleza de estas.

No obstante, se respetarán como «garantía *ad personam*», las resultantes de la aplicación del mecanismo de subrogación contemplado en cada momento en el convenio colectivo del sector de servicios de asistencia en tierra en aeropuertos.

Los aumentos de retribuciones y otras mejoras en las condiciones laborales que puedan producirse en el futuro por disposiciones legales de general aplicación, resoluciones administrativas, o contratos individuales, sólo podrán afectar a las condiciones pactadas en este convenio colectivo cuando, consideradas las nuevas retribuciones o las nuevas condiciones laborales en conjunto y cómputo anual, en condiciones homogéneas, superen las pactadas en dicho convenio colectivo.

En caso contrario, serán compensadas y absorbidas por estas últimas, manteniéndose el convenio colectivo en sus propios términos, en la forma y condiciones que están pactadas.

No obstante, se respetarán a título individual las garantías personales por conceptos fijos y variables que estén percibiendo a la fecha de entrada en vigor del presente convenio colectivo mediante el concepto plus *ad personam*.

#### Artículo 8. *Preavisos.*

Cuando el contrato de trabajo se extinga por baja voluntaria del trabajador, este vendrá obligado a preavisar por escrito a la Compañía con una antelación mínima de tres (3) meses para los Técnicos, un (1) mes para los administrativos y quince (15) días para el resto, salvo que el contrato tenga una duración pactada inferior.

En caso de que el trabajador solicite una excedencia voluntaria, se estará al plazo previsto en el artículo 41 del presente convenio.

El incumplimiento por parte del trabajador de las obligaciones de preaviso establecidas en los párrafos anteriores dará lugar al abono de una indemnización equivalente al importe de un día de salario por cada día de preaviso incumplido.

#### Artículo 9. *Comisión Mixta Paritaria.*

Se crea una Comisión Mixta Paritaria del Convenio con objeto de velar por el cumplimiento de este y agilizar su aplicación y efectividad y, en caso de discrepancia, interpretarlo; sin perjuicio de las competencias de la Jurisdicción Laboral.

Esta Comisión estará compuesta por igual número de representantes por cada una de las partes firmantes, en número de dos por cada parte firmante, que serán designados por éstas y con voto ponderado de acuerdo con su representación en la comisión negociadora.

La Comisión Paritaria se constituirá en el plazo de sesenta días desde la firma del presente convenio.

Los acuerdos de la Comisión se adoptarán por mayoría de cada una de las partes, firmantes del presente convenio colectivo. Sus resoluciones tendrán la misma eficacia que la norma interpretada.

A las reuniones podrán asistir asesores por ambas partes, con voz, pero sin voto, lo que se deberá avisar con antelación a la otra parte.

A efectos de notificación y convocatoria, se fija el domicilio de la Comisión Paritaria la sede social en España que disponga Aviapartner.

La Comisión llevará a cabo reuniones ordinarias y extraordinarias. Las reuniones de carácter ordinario se celebrarán cada seis meses, estableciéndose en cada una de ellas la fecha de la reunión siguiente; ello, sin perjuicio de celebrar en cualquier momento, por causa que lo justifique y convocadas por cualquiera de las partes, reuniones de carácter extraordinario.

La convocatoria de las reuniones extraordinarias deberá realizarse con una antelación de diez días naturales, conteniendo la convocatoria el orden del día donde se recogerán los puntos a tratar que hayan presentado cualquiera de las partes, incorporando, en su caso la documentación oportuna sobre los asuntos a tratar.

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

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

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

Esta Comisión tendrá competencia sobre todos los temas relacionados con la vigilancia, interpretación o aplicación del convenio, para lo que dispondrá de la información necesaria para realizar un seguimiento efectivo del acuerdo. En concreto, sus funciones serán las siguientes:

- a) Vigilancia, control y seguimiento del cumplimiento de este convenio.
- b) Interpretación del convenio.

En este supuesto y cuando la interpretación del texto del convenio se prestase a soluciones dudosas, se someterá la materia en cuestión a la Comisión, que deberá emitir informe sobre el asunto de que se trate, en un plazo máximo de un mes. En caso de no alcanzarse acuerdo, o transcurrido el plazo máximo de un mes sin haberse pronunciado la Comisión, las partes acuerdan someterse con carácter previo a su sometimiento a la jurisdicción social, a un procedimiento de mediación ante el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA), en los términos del VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflicto Laborales (ASAC).

c) Entender, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional, cuantas dudas, discrepancias o conflictos colectivos de carácter general, que pudieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación de este convenio colectivo, siempre que sean de su competencia, a fin de que, mediante su intervención, se resuelva el problema planteado, o si ello no fuera posible, emita dictamen al respecto. Dicho trámite previo se entenderá cumplido en el caso de que hubiere transcurrido treinta días hábiles, sin que haya emitido resolución o dictamen.

d) Conocer, de forma previa y obligatoria a la comunicación a la empresa y a la autoridad laboral, de las convocatorias de huelga que se planteen por aplicación e interpretación del convenio.

e) De acuerdo con lo establecido en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, intervenir en caso de discrepancias que puedan surgir dentro del ámbito de aplicación del presente convenio en los procesos de negociación para la modificación de condiciones de trabajo establecidas en el mismo, con arreglo al procedimiento que a tal efecto se establecerá por la propia Comisión Paritaria en su Reglamento.

f) Seguimiento de los planes y acuerdos en materia de igualdad, así como en materia LGTBIQ+.

g) Cuando conforme al artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, se pretenda la inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el presente convenio, y abierto

el periodo de consultas entre la dirección de la empresa y los representantes legales de los trabajadores, y durante el mismo no se alcance acuerdo entre las partes, estas podrán plantear sus discrepancias a la Comisión del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada.

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

#### Artículo 10. *Resolución de conflictos.*

A los efectos previstos en el artículo 85.3.c) del Estatuto de trabajadores y, en relación al procedimiento para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la inaplicación de las condiciones de trabajo del presente convenio colectivo en atención a lo dispuesto en el artículo 82.3 ET, y una vez se haya pronunciado la Comisión Paritaria dentro del debido plazo, las partes acuerdan someterse con carácter previo a la intervención de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, a un procedimiento de mediación ante el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA), en los términos del VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflicto Laborales (ASAC).

## CAPÍTULO II

### Clasificación profesional

#### Artículo 11. *Criterios generales.*

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

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

Todos los empleados, con la limitación de los cometidos propios de su competencia en la especialidad o grupo profesional en que se encuentran encuadrados, deberán desempeñar cuantos trabajos y tareas les sean encomendados por sus superiores en todo momento conforme las normas legales de aplicación.

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

Así mismo, si la evolución de la actividad operativa exigiera crear nuevos grupos profesionales, se hará a través de la Comisión Negociadora del Convenio, donde se determinará el grupo profesional de encuadre y la definición de funciones y actividades.

#### Artículo 12. *Grupos profesionales.*

Los trabajadores que se encuentren dentro del ámbito de aplicación del presente convenio se clasificarán en uno de los siguientes grupos profesionales:

- Grupo de Técnicos Gestores.
- Grupo de Administrativos.
- Grupo de Servicios Auxiliares.

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

**Artículo 13. Características de los Grupos Profesionales.**

A continuación, se refieren las características de cada uno de los grupos profesionales, así como las áreas de actividad y los puestos que incluyen.

La descripción de funciones que, para cada grupo profesional, se contiene en el presente artículo tiene carácter meramente enunciativo.

**1. Grupo de Técnicos Gestores:****Funciones:**

Se integran en este colectivo el personal que, estando en posesión de un título de grado superior o medio o por sus conocimientos, experiencia profesional y aptitudes equivalentes a las que se pueden adquirir con titulaciones superiores y medias tienen atribuidas funciones de gestión, de apoderamiento o de elevada cualificación y complejidad, coordinadora o asesora, con autonomía, capacidad de supervisión y responsabilidad acordes a las funciones asignadas.

**Categorías laborales:**

Dentro de este Grupo se define una única categoría: Técnico Gestor.

**2. Grupo de Administrativos:**

Forman parte de este colectivo el personal que habiendo superado los requisitos de ingreso que la Empresa establezca para este colectivo, realiza a las órdenes del Mando correspondiente y/o en aplicación de las directrices recibidas, a nivel de ejecución, los trabajos de la categoría de acuerdo con los procedimientos establecidos en cada momento.

Asimismo, realizará cualquier otra actividad conexa, simultanea, antecedente o consecuente a las propias y específicas de su categoría que resulte complementaria a ellas.

Son funciones propias de esta categoría, con carácter enunciativo, las siguientes:

– Ventas de pasaje y equipaje, reservas, relaciones públicas e información general de la Empresa, en su aspecto comercial.

– Información, atención y ayuda al cliente; control de calidad de los servicios prestados en propio o por terceros; recepción, tramitación y resolución de reclamaciones de clientes.

– Chequeo de despachos y documentaciones en aduanas y la realización de arqueos de caja.

– Actividades relacionadas con las comunicaciones, apoyándose para ello, si fuera necesario, en equipos electrónicos y/o manuales de telefonía.

– Registros y análisis contables, distribución, regularización y control de gastos e ingresos; gestión de cobros y pagos; operaciones de situación financiera; programación de necesidades y fuentes de financiación, y funciones similares directamente relacionadas con la actividad contable; control de valoración, utilización, liquidación y facturación de los documentos de transporte con y sin venta; elaboración de estadísticas e informes de apoyo a la gestión, y otras funciones similares relacionadas con la actividad de administración de pasaje, carga y equipajes.

– Elaboración de especificaciones funcionales para la obtención de procesos mecanizados relacionados con su actividad.

– Toma de datos y su registro en los Sistemas de la Compañía.

– Entrega de Uniformidad.

– Llevar material de facturación necesario para la realización del trabajo al mostrador.

– Facturación de pasajeros, equipajes; operaciones de embarque y desembarque, incluyendo el guiado de Pasajeros embarque y desembarque por las vías habilitadas

para la circulación de Pasajeros. Coordinación del despacho de aviones; preparación y realización de hojas de carga y centrado, planes de carga y documentación del vuelo. Venta de productos auxiliares (*ancillaries*) y cobro de excesos de equipaje, toda aquella función del área de embarque relacionada con el etiquetado, cobro de equipaje y Etiquetado del Equipaje para regularizar en Llegadas.

- Apertura y Cierre de Puertas del avión.
- La comprobación de registros (agua potable, agua residual, energía eléctrica y combustible), la comunicación tierra-cabina durante las operaciones de arranque de los motores, comprobación de las operaciones de *push-back*, retirada de pinza para desbloquear la dirección y todas las comprobaciones necesarias para la confirmación final de la maniobra de salida, la cual también será realizada por este colectivo. Deberá asimismo verificar y confirmar que las distintas fases de la actividad se llevan a cabo bajo las normas de seguridad exigidas.
- Toda aquella función del área de plataforma relacionada con la adecuación del avión para su asistencia, incluyendo, con carácter excepcional, la colocación de conos.
- Toda aquella función relacionada con garantizar la correcta estiba según el plan de carga del avión, manteniendo una comunicación continua tanto con la tripulación, como con el equipo de carga y descarga, y con el departamento de hojas de carga.
- Toda aquella función relacionada con la salida del avión, así como la utilización de manera autónoma de vehículos no tripulados para realizar dichas funciones.

Cuando la realización de las actividades relacionadas con las funciones descritas, lo requiera, utilizará y manejará técnicas, elementos o equipos, tales como vehículos, emisores/receptores, equipos de megafonía, fotocopiadoras, equipos informáticos, de comunicaciones, etc.

El conjunto de actividades relacionadas con las funciones anteriormente enunciadas, no se agota en sí mismo, sino que es susceptible de ampliación en aquellos trabajos y actividades que estén comprendidos dentro del cometido general propio de su competencia profesional, o que surjan como consecuencia de la introducción de nuevas tecnologías o sistemas productivos de su área de actividad.

Se define una única Categoría Laboral dentro de este grupo: Agente Administrativo.

Es el trabajador que, con conocimiento de idiomas y a las órdenes de sus superiores, realizará los trabajos de ejecución inherentes a su categoría.

Por motivos de organización del trabajo, la Dirección designará entre los Agentes Administrativos, aquellos que, adicionalmente a los trabajos de ejecución, propios del Agente Administrativo, dirige, organiza y supervisa la gestión de éstos.

A estos efectos se definen los siguientes puestos y las principales funciones asignadas a los mismos:

- Supervisor: Además de realizar los trabajos propios de ejecución del Agente Administrativo; dirige, organiza y distribuye tareas, impartir *briefings* previos a la atención de los vuelos y supervisa la gestión de éstos; además de los Equipos necesarios empleados para el desarrollo de su trabajo. Es el responsable del cumplimiento de los procedimientos de las compañías en los procesos de Facturación, Embarque y Desembarque e incidencias en los mismos. Asegurará la toma de datos requeridos. Llevará cabo la vigilancia del cumplimiento de procedimientos y normativas de Seguridad, Medio Ambiente, Calidad y Prevención de Riesgos Laborales.

- Jefe de servicio de pasaje: Además de realizar los trabajos propios de ejecución/ supervisión del grupo de Administrativos, dirigirá los trabajos asignados en el ámbito de su competencia, estudiando, coordinando o controlando trabajos técnicos administrativos. Distribuirán, coordinarán y controlarán los trabajos de los agentes que realizan funciones de supervisores y el de los colectivos que éstos gestionen. Realizarán las Evaluaciones de Desempeño del personal a su cargo. Vigilancia del cumplimiento de procedimientos y normativas de Seguridad, Medio Ambiente, Calidad y Prevención de Riesgos Laborales.

Los referidos puestos son cargos de confianza por lo que tanto su designación como su remoción será libremente decidida por la empresa.

En consecuencia, los complementos salariales asignados por el desempeño de los referidos puestos serán percibidos en tanto en cuanto se desempeñe la referida posición, siendo consolidables según se recoge en el presente convenio.

### 3. Grupo de Servicios Auxiliares:

Forman parte de este colectivo el personal que habiendo superado los requisitos de ingreso que la Empresa establezca para este colectivo, realiza a las órdenes del Mando correspondiente y/o en aplicación de las directrices recibidas, a nivel de ejecución, los trabajos de la categoría de acuerdo con los procedimientos establecidos en cada momento.

Asimismo, realizará cualquier otra actividad conexa, simultanea, antecedente o consecuente a las propias y específicas de su categoría que resulte complementaria a ellas.

Son funciones propias de esta categoría, con carácter enunciativo y no limitativo, las siguientes:

- Manipular equipajes, mercancías, correo y otros artículos o equipos que requiera la actividad de la Empresa.

- Conducir, manejar, conectar y efectuar servidumbre de vehículos automóviles, vehículos equipos tierra, los destinados al transporte de personal, tripulaciones, pasajeros, equipaje, carga y correo, tanto dentro como fuera del recinto aeroportuario, así como los destinados al servicio a las aeronaves, incluida la colocación de la barra de *push-back*, su arrastre y carreteo. Para llevar a cabo el manejo de equipos deberán identificarse por los medios que establezca la empresa.

- Preparar y controlar unidades de carga.

- Trasladar pasajeros discapacitados o enfermos en camillas o sillas de ruedas desde/hasta la butaca del avión, solo en aquellos aeropuertos en los que este servicio se incluya en la licencia.

- Revisar y puntear mercancías y correo en documentos de control.

- Todas las comprobaciones necesarias para la confirmación final de la maniobra de salida/llegada, verificando y confirmando que las distintas fases de la actividad se llevan a cabo bajo las normas de seguridad exigidas.

- Suministrar combustibles, lubricantes y otros tipos de fluidos a los vehículos y equipos de tierra, retirando los vales correspondientes y/o anotando las cantidades suministradas.

- Efectuar el mantenimiento de la unidad o unidades con las que opera, cuidando de su buen estado mecánico y operativo, conservación y limpieza, quedando en todo caso obligado a dar parte de las anomalías detectadas. Retirada de FODS (cualquier objeto que se encuentre en la Plataforma y pueda generar peligro en las operaciones como basura piezas sueltas de equipos, etc.).

Eliminar grasas, pintura, pegamentos, hielo, nieve, aceites y otros residuos en las bodegas de los aviones, vehículos, equipos de tierra y de sus componentes, así como de su zona de estacionamiento, *docks*, escaleras y en general todo el utilaje disponible, utilizando los productos, máquinas y útiles adecuados a cada necesidad.

- Localizar, recoger, controlar y entregar equipajes, correo, valijas y mercancías a quien y donde proceda.

- Manejar equipos de transmisión recibiendo y transmitiendo información y anotando datos relativos a la misma.

- Operar equipos informáticos auxiliares, existentes en su área de trabajo, utilizados para facilitar la eficacia de la tarea encomendada.

- Ejecutar tareas de estiba, carga y descarga Aeronáutico, transbordo y/o distribución en destino de equipajes, mercancías, correo, artículos de mayordomía,

depósito franco y catering, etc., efectuando la apertura y cierre de las puertas de bodega de los aviones y operando el sistema integrado de carga/descarga de bodegas.

– Apoyo al personal Administrativo en la manipulación de equipajes, participando en las tareas de facturación en lo referente al pesado, etiquetado y medida, en su caso, de equipajes, correo y mercancías, transportándolas al lugar apropiado para su almacenaje y/o embarque.

– Participar en las operaciones de embarque y desembarque encaminando al pasaje a/desde el vehículo de transporte de pasajeros.

– Efectuar trabajos en pista, incluyendo la colocación y retirada de calzos (función no exclusiva de este colectivo), pinzas y tapas.

– Manipular equipos de alimentación de potencia en tierra, situándolos en los lugares apropiados y procediendo a su conexión y desconexión a las aeronaves, equipos e instalaciones de los sistemas automatizados de carga, tales como módulos de descarga de camiones, transferidores y codificadores electrónicos, etc.

– Controlar y puntear Conocimientos Aéreos y Manifiestos de Carga en los lugares donde se requiera.

– Siempre y cuando tengan la cualificación y formación adecuada, mantener una comunicación continua tanto con la tripulación, como con el equipo de carga y descarga, y con el departamento de hojas de carga.

– La utilización de manera autónoma de vehículos no tripulados para realizar dichas funciones.

Estas funciones implican la realización de todas las tareas, actividades y la asunción de las responsabilidades derivadas de las mismas, así como de aquellas otras que pudieran resultar en el futuro como consecuencia de la evolución de los procesos productivos y tecnológicos.

El conjunto de actividades relacionadas con las funciones anteriormente enunciadas, no se agota en sí mismo, sino que es susceptible de ampliación en aquellos trabajos y actividades que estén comprendidos dentro del cometido general propio de su competencia profesional, o que surjan como consecuencia de la introducción de nuevas tecnologías o sistemas productivos de su área de actividad.

Se define una única Categoría Laboral dentro de este grupo: Agente de Servicios Auxiliares.

Es el trabajador que, a las órdenes de sus superiores, realizarán los trabajos de ejecución inherentes a su categoría.

Por motivos de organización del trabajo, la Dirección designará entre los Agentes de Servicios Auxiliares, aquellos que adicionalmente a los trabajos de ejecución, propios del Agente de Servicios Auxiliares, dirige, organiza y supervisa la gestión de éstos.

A estos efectos se definen los siguientes puestos:

– Supervisor: Además de realizar los trabajos propios de ejecución del Agente de Servicios Auxiliares; dirige, organiza y distribuye tareas, impartir *briefings* previos a la atención de los vuelos y supervisa la gestión de éstos; además de los Equipos necesarios empleados para el desarrollo de su trabajo. Es el responsable de la correcta carga y descarga del avión y de los procesos relacionados con la Rampa durante la escala. Asegurará el cumplimiento de los Procedimientos de las compañías, la revisión de equipos y la toma de datos requeridos. Llevará cabo la vigilancia del cumplimiento de procedimientos y normativas de Seguridad, Medio Ambiente, Calidad y Prevención de Riesgos Laborales.

– Jefe de servicio de rampa: Además de realizar los trabajos propios de ejecución/ supervisión del grupo de Servicios Auxiliares, dirigirá los trabajos asignados en el ámbito de su competencia, estudiando, coordinando o controlando trabajos técnicos administrativos. Distribuirán, coordinarán y controlarán los trabajos de los agentes que realizan funciones de supervisores y el de los colectivos que éstos gestionen. Realizarán las Evaluaciones de Desempeño del personal a su cargo. Vigilancia del cumplimiento de

procedimientos y normativas de Seguridad, Medio Ambiente, Calidad y Prevención de Riesgos Laborales.

Los referidos puestos son cargos de confianza por lo que tanto su designación como su remoción será libremente decidida por la empresa.

En consecuencia, los complementos salariales asignados por el desempeño de los referidos puestos serán percibidos en tanto en cuanto se desempeñe la referida posición, siendo consolidables según se recoge en el presente convenio.

#### Artículo 14. *Progresión económica.*

Se entiende por progresión la mejora económica dentro de la misma categoría.

Los tramos de progresión y tiempo de permanencia, así como los criterios para la progresión se definen, a continuación:

Dentro de cada categoría laboral, se establecen siete niveles de progresión, cuyas cuantías, para cada una de aquellos, se reflejan en las tablas salariales del presente convenio (anexo I).

- Nivel 1, o, de entrada, que será el aplicable a todo el personal de nuevo ingreso.
- Nivel 2. Se adquirirá de manera automática al cumplirse un año de permanencia en la empresa y nivel anterior y cuando no se produjese una interrupción en la prestación de servicios superior a trece (13) meses, motivadas por causas ajenas al trabajador.

La progresión a los siguientes niveles del 3 al 7 requerirá la concurrencia de los siguientes requisitos:

– Tiempo mínimo de permanencia en el nivel anterior, conforme a la siguiente escala:

- Nivel 3: Tres años en el Nivel 2.
- Nivel 4: Dos años en el Nivel 3.
- Nivel 5: Dos años en el Nivel 4.
- Nivel 6: Dos años en el Nivel 5.
- Nivel 7: Dos años en el Nivel 6.

– Evaluación de desempeño positiva en el momento en que corresponda el cambio de nivel, siempre que ésta se halle regulada en la empresa de que se trate.

– Haber superado todos los cursos, pruebas y acciones formativas a las que hubiera sido convocado durante su permanencia en el nivel correspondiente.

– Ausencia de antecedentes disciplinarios firmes por falta muy grave durante el tiempo de permanencia en el nivel correspondiente.

– Siendo un trabajo donde la experiencia que adquiere la persona trabajadora con su realización es importantísima, se requiere haber estado en situación de prestación activa y efectiva del tiempo de trabajo de al menos un noventa y seis por ciento del período «tiempo mínimo de permanencia», antes definido. A estos efectos los permisos retribuidos y las ausencias por accidente de trabajo o enfermedad profesional, la excedencia forzosa, el permiso por nacimiento y cuidado del menor computarán como tiempo de servicio activo.

El personal que, una vez transcurrido el tiempo de permanencia exigido, en cada uno de los niveles, no cumpla con todas y cada una de las condiciones de devengo establecidas en el presente convenio colectivo, iniciará un nuevo período de permanencia reducido de doce meses. El último día de este nuevo plazo deberá cumplir con todas y cada una de las condiciones de devengo establecidas en el presente convenio colectivo para su progresión al siguiente nivel. En caso de no progresar se aplicará de nuevo lo acordado anteriormente.

## CAPÍTULO III

**Ingreso y contratación****Artículo 15. Ingreso.**

Los ingresos del personal en la Empresa se efectuarán por el nivel de entrada, dentro de cada grupo laboral, y previa superación de las pruebas de aptitud y requisitos que la Empresa determine, salvo el personal subrogado que lo hará en el nivel que le corresponda.

No obstante, la Dirección podrá ingresar por niveles superiores al nivel de entrada, en función del grado de conocimiento y experiencia que, en cada momento, requiera el puesto a cubrir.

Los candidatos que cumplan los requisitos establecidos para el ingreso en los distintos grupos laborales deberán superar las pruebas que en cada momento establezca la Dirección.

No existirán discriminaciones por razón de sexo, edad, ideología, etc., tanto para el ingreso como para la ocupación de los puestos de trabajo.

La superación de pruebas por los aspirantes a ingreso no genera derecho a ocupar un puesto de trabajo en un período determinado de tiempo. En todo caso, las condiciones exigidas para el ingreso deben darse en el momento de la contratación.

**Artículo 16. Período de prueba.**

Podrá concertarse por escrito y para cualquier modalidad de contrato un período de prueba que tendrá una duración máxima de seis meses para los contratos de personal para el grupo laboral de Técnicos Gestores y dos meses para el resto de los grupos laborales.

Durante el período de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su grupo profesional y ocupación que desempeñe, excepto los derivados de la resolución laboral, que podrá producirse a instancias de cualquiera de las partes durante su transcurso sin derecho a indemnización alguna ni necesidad de preaviso.

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

**Artículo 17. Modalidades de contratación.**

De acuerdo con las características del servicio prestado en este sector, el contrato de trabajo podrá concertarse por tiempo indefinido tanto para jornada a tiempo parcial como en régimen de fijos discontinuos, así como a tiempo completo. Asimismo, se podrán suscribir contratos de duración determinada en cualquiera de las modalidades recogidas en la legislación laboral vigente en cada momento de acuerdo con los requisitos exigidos en los supuestos legalmente establecidos.

Podrán celebrarse, entre otras, las siguientes modalidades contractuales:

## 1. Contratos para la formación en alternancia.

Esta modalidad de contrato se regirá por lo dispuesto en el artículo 11.2 y 4 del Estatuto de los Trabajadores.

## 2. Contrato formativo para la obtención de la práctica profesional.

Esta modalidad se regirá por lo dispuesto en el artículo 11.3 y 4 del Estatuto de los Trabajadores, siendo su duración máxima de un año.

Asimismo, en estos casos, se podrá establecer un período de prueba de hasta un mes. Si al término del contrato la persona continuase en la empresa, no podrá

concertarse un nuevo periodo de prueba, computándose la duración del contrato formativo a efectos de antigüedad.

3. Contrato por circunstancias de la producción.

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

Asimismo, y sin perjuicio de la necesaria temporalidad de la causa, a título de ejemplo, con carácter enunciativo y no limitativo, pueden considerarse dentro de la definición los cambios sobrevenidos en la programación de vuelos, el incremento significativo de los vuelos a atender sobre la programación comunicada o previsible, incrementos ocasionados por eventos extraordinarios, y, en general, cualquier circunstancia que determine oscilaciones coyunturales en la actividad aeroportuaria.

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

3.3 Cuando el contrato se hubiera concertado por una duración inicial inferior a la indicada en el convenio colectivo del sector, podrá prorrogarse de mutuo acuerdo por una sola vez, y siempre que se mantengan las causas habilitantes de la contratación, aplicándose lo establecido en el artículo 21.3, apartado 3, del V Convenio colectivo general del sector de servicios de asistencia en tierra en aeropuertos.

3.4 Igualmente, se podrán formalizar contratos por circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada, durante un máximo de noventa días en el año natural, independientemente de las personas trabajadoras que sean necesarias para atender en cada uno de dichos días las concretas situaciones, que deberán estar debidamente identificadas en el contrato. Estos noventa días no podrán ser utilizados de manera continuada. La empresa, en el último trimestre de cada año, trasladará a la representación legal de las personas trabajadoras una previsión anual de uso de estos contratos, que podrá realizarse, en función de la actividad, por bases o aeropuertos, cuando existan causas inherentes a la actividad que así lo justifiquen.

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

4. Contrato de sustitución.

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

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

5. Contrato fijo a tiempo parcial.

Cuando la Empresa necesite contratar personal con carácter indefinido para prestar servicios dentro del volumen normal de la actividad de la empresa, durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada a tiempo completo establecida en convenio colectivo, podrá acudir a la modalidad de contratación indefinida a tiempo parcial, que se regirá en todo momento por lo que disponga el artículo 12 del

Estatuto de los Trabajadores y demás normas que resulten de aplicación, con las especialidades que a continuación se especifican:

5.1 La jornada y demás condiciones de trabajo vendrán determinadas en función de las necesidades a cubrir. La jornada ordinaria de trabajo efectivo se fija entre el 50 % y el 90 % de promedio, en cómputo anual, de la jornada efectiva de aplicación en la empresa, establecida para una persona trabajadora a tiempo completo. En todo caso, la jornada vendrá referida a las contrataciones iniciales indefinidas y no será de aplicación a los contratos fijos discontinuos, que son objeto de regulación legal y convencional específica.

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

5.3 La jornada diaria se podrá realizar en uno o dos períodos horarios. En consecuencia, se podrá implantar, con carácter obligatorio a aquellos trabajadores cuya jornada diaria tenga una duración igual o superior a cinco horas, su realización en dos períodos horarios, con una duración mínima de dos horas en cada periodo y una interrupción que no podrá ser inferior a una hora, ni superior a cinco.

La distribución de los períodos horarios estará en función de las necesidades del servicio.

No obstante, cuando en el ámbito de la empresa o en un centro de trabajo determinado se acredite objetivamente la concurrencia de causas que hagan necesario modificar los criterios de jornada fraccionada establecidos en este apartado, se podrá acordar, en el ámbito que corresponda, modificar dichos criterios, con el alcance y duración que la empresa y los representantes de las personas trabajadoras acuerden.

5.4 Salvo casos excepcionales de necesidad debidamente acreditada ante la representación legal de las personas trabajadoras, no se podrá contratar personal por circunstancias de la producción para cubrir la interrupción entre dichos periodos.

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

No obstante, lo anterior, esta limitación no será de aplicación para realizar llamamientos a las personas trabajadoras que tuvieran contrato fijo discontinuo en vigor a 30 de marzo de 2022. Asimismo, podrán realizarse contrataciones cuando lo sean para cubrir períodos horarios que, por razón del aumento de las cargas de trabajo, requieran un número concreto de trabajadores para cubrir dichas cargas, es decir, en aquellos casos donde no se precisa un número mayor de horas, sino un mayor número de trabajadores.

También podrán celebrarse contrataciones por circunstancias de la producción o de fijos discontinuos, cuando lo sean para cubrir períodos horarios que no puedan ser realizados por los Fijos a Tiempo Parcial en base a los límites establecidos en el convenio colectivo del sector. Para la jornada de trabajo de los fijos discontinuos, se estará a lo previsto en el apartado 6 de este artículo.

5.5 Con carácter anual se realizará una programación anual orientativa con el único propósito de facilitar la planificación de vacaciones del trabajador que estará disponible antes del día 1 de diciembre de cada año. En ningún caso se podrán modificar los días de descanso anexos al periodo de vacaciones elegidos por el trabajador.

Con efectos de uno de enero de 2025, se realizará una publicación quincenal de descansos con un mínimo de catorce días de antelación en relación con dicho periodo, los cuales no podrán sufrir modificación. Por otra parte, se programarán dos días de descansos de forma consecutiva, salvo que en la programación anual/semanal

orientativa se hubiesen publicado con una distribución distinta. Se programará el disfrute de un fin de semana completo (sábado y domingo), como mínimo cada ocho semanas.

No obstante, de producirse cambios en la programación de vuelos de las compañías aéreas, o incremento o reducción de los mismos, y/o en función de las cargas de trabajo, la empresa podrá variar la jornada y el horario establecido, con hasta 2 cambios de un día en cada quincena, con un preaviso de cuarenta y ocho horas, adaptándolo a las necesidades del servicio a cubrir.

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

5.6 Además de las horas realizadas en concepto de jornada ordinaria, se acuerda la posibilidad de realización de horas complementarias, cuando se hubiese pactado expresamente, pacto que podrá formalizarse tanto al momento de celebrar el contrato como con posterioridad al mismo, siempre que la jornada ordinaria no sea inferior a diez horas semanales de promedio en cómputo anual. El pacto de horas complementarias recogerá el número de horas cuya realización podrá ser requerida por el empresario, sin que dicho número pueda exceder del 60 % de las horas ordinarias contratadas.

5.7 Sin perjuicio del pacto de horas complementarias, en los contratos a tiempo parcial de duración indefinida, la empresa podrá, en cualquier momento, y siempre que se cumplan los requisitos legales establecidos con carácter general, ofrecer al trabajador la realización de horas complementarias de aceptación voluntaria, cuyo número no podrá superar el 30 por 100 de las horas ordinarias objeto del contrato, que no se computarán a efectos de los porcentajes de horas complementarias pactadas que se establecen en el apartado 5.6.

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

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

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

5.10 El personal a tiempo parcial contratado con anterioridad a la entrada en vigor del Real Decreto-ley 16/2013, que tuviera suscrito pacto de horas complementarias, podrá voluntariamente acogerse a la nueva regulación contenida en esta norma, dirigiéndose por escrito a la empresa. En caso contrario, no le será de aplicación la regulación contenida en este convenio, manteniéndose las condiciones del pacto de horas complementarias que venían realizando anteriormente.

## 6. Contrato fijo discontinuo.

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

En cuanto a la jornada de trabajo se estará a lo dispuesto en el artículo 21.6 y 21.6.2 del V Convenio colectivo general del sector de servicios de asistencia en tierra en aeropuertos.

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

6.2 A partir de la entrada en vigor del convenio, el personal fijo discontinuo que sea llamado para prestar servicios tendrá la garantía de prestación mínima regulada en el artículo 21.6.2 del V Convenio colectivo general del sector de servicios en tierra en aeropuertos.

6.3 El llamamiento se realizará conforme a los siguientes criterios:

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

El periodo de llamamiento ordinario obligatorio se establecerá en cada Base, según sus necesidades operativas.

El llamamiento para reanudar la actividad se realizará atendiendo a la antigüedad administrativa, en caso de empate a los que hayan cotizado más días, seguidamente los de mayor edad y en función de la formación y capacidad del trabajador.

El inicio de la actividad en cada llamamiento podrá adelantarse un máximo de tres semanas, cuando así lo requiera la carga de trabajo y finalizarse anticipadamente preaviso con dos semanas en caso de que la operativa lo exija.

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

Al inicio de cada periodo de llamamiento el trabajador elegirá los días de disfrute de sus vacaciones, según los cupos disponibles, atendiendo al procedimiento establecido en el artículo 32 del presente convenio.

Con carácter general, los jueves de cada semana se publicarán los horarios de las dos semanas siguientes de modo que:

- Los horarios correspondientes a la primera semana publicada tendrán un carácter definitivo.
- Los horarios correspondientes a la segunda semana publicada tendrán carácter orientativo.

Los descansos de la primera semana publicada serán inamovibles, salvo acuerdo con el trabajador.

Sobre los horarios de la primera semana publicada se podrán hacer un máximo de un cambio de un día con un preaviso de cuarenta y ocho horas.

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

- Gestación.
- Permiso por nacimiento y cuidado del menor.
- Lactancia natural.
- Incapacidad temporal.

Los trabajadores fijos discontinuos podrán ser llamados también con «carácter adicional». El llamamiento deberá hacerse teniendo en cuenta las necesidades operativas de la Empresa y por el mismo orden definido previamente para el llamamiento ordinario, aunque la aceptación por parte del trabajador será de carácter voluntario.

Los llamamientos adicionales deberán ser comunicados con una antelación mínima de dos meses, excepto causas debidamente justificadas y acreditadas que se comunicarán a la representación legal de las personas trabajadoras. El tiempo mínimo de actividad de este llamamiento adicional será de un mes. Cuando las necesidades de la Empresa no fueran debidamente cubiertas con trabajadores voluntarios, se procederá

al llamamiento con carácter obligatorio por orden inverso de escalafón hasta cubrir las necesidades del servicio.

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

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

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

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

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

## 7. Contrato de relevo.

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

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

## Artículo 18. *Horas complementarias especiales de aceptación voluntaria.*

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

Para poder hacer frente a lo recogido en el párrafo anterior, la empresa podrá disponer de una bolsa de horas, de un volumen máximo del 15 % de la jornada ordinaria anual, y todo ello, respetando los límites máximos de jornada anual (90 % de la jornada

máxima para un trabajador a tiempo completo) que para el colectivo FTP se recoge en el presente convenio. No obstante, su uso, vendrá limitado de forma mensual, a fin de evitar posibles perjuicios en la programación de la jornada ordinaria que por contrato o garantía de subrogación se tenga pactado o firmado. La empresa, dispondrá de un máximo de veinte horas mensuales, sobre la jornada ya programada, hasta alcanzar el máximo de 15 % sobre jornada ordinaria anual. Sin perjuicio de lo anterior, se respetarán los descansos entre jornada.

Para perfeccionar el acuerdo, será necesario el ofrecimiento de la Compañía y la adscripción voluntaria del trabajador. Este deberá adscribirse voluntariamente por escrito en el modelo que entregará la compañía. Esta adscripción será por un tiempo de tres meses, prorrogable tácitamente, por las dos partes, por períodos iguales salvo renuncia de alguna de las partes, con quince días antes del cumplimiento de alguno de los períodos.

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

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

La empresa preavisara a la representación legal de los trabajadores del aeropuerto sobre la necesidad de realización de estas horas complementarias especiales en el mismo día en que sea necesario realizarlo o en el momento en el que se notifica al trabajador/a con la justificación y/o motivación correspondiente por envío de correo electrónico a la dirección proporcionada por cada RLT del centro de trabajo.

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

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

Serán de realización obligatoria las horas imprevistas que se notifiquen por la empresa durante el turno de trabajo a la persona trabajadora que se encuentre en el aeropuerto prestando servicios y debido a la realización de dichas horas su turno se prolongue más allá de las 24:00 horas, aunque el día siguiente sea un día de descanso.

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

#### Artículo 19. *Bolsa de empleo.*

Los trabajadores que, habiendo prestado sus servicios en la empresa en virtud de contrato o contratos temporales por un periodo mínimo de seis meses y hayan obtenido una evaluación favorable en relación con el tiempo total de permanencia en la misma pasarán, previa solicitud de inscripción, a formar parte de la Bolsa de Empleo del correspondiente centro de trabajo.

Los criterios por los que se regirá la bolsa serán los siguientes:

a) La permanencia en la bolsa de empleo otorga el derecho preferente de incorporación eventual en la empresa cuando las necesidades del servicio así lo requieran, y concurren las causas y requisitos legalmente establecidos, y siempre y cuando el personal cumpla los requerimientos precisos para el desempeño del puesto de trabajo.

b) El personal de la bolsa se ordenará de acuerdo, en primer lugar, a su categoría y/o grupo profesional, en segundo lugar, según la fecha de su primera contratación en la

empresa y en caso de igualdad, se atenderá adicionalmente al tiempo de prestación de servicios en la empresa.

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

d) La permanencia en la Bolsa de Empleo se mantendrá salvo que el trabajador presente solicitud escrita de baja, renuncie o no dé respuesta en el plazo establecido al ofrecimiento de reincorporación efectuado por la empresa o no lleve a cabo la renovación de la solicitud de inscripción. También será excluido de la bolsa el trabajador o trabajadora que reciba una evaluación negativa de desempeño o no reúna la aptitud para el trabajo, salvo cuando esta circunstancia concurra de manera temporal en el afectado por alguna de las siguientes causas debidamente justificadas:

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

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

#### Artículo 20. *Comisión de seguimiento de empleo.*

Con el fin de dotar de la mayor estabilidad y calidad al empleo de las personas trabajadoras, se constituyó la Comisión de Empleo, al amparo de las previsiones del artículo 23 del V Convenio colectivo del Sector de *Handling*.

La composición y características de esta son las que se recogen en el Acta de Constitución de la misma de fecha 26 de septiembre de 2023.

Esta comisión deberá analizar, con una periodicidad mínima anual, los contadores de la jornada efectivamente realizada por su personal, de manera que, si el volumen sostenido de la actividad lo justifica, se pueda acordar, entre otras medidas, la conversión de contratos de duración determinada en fijos discontinuos, de fijos discontinuos en fijos a tiempo parcial, y de éstos en fijos tiempo completo, en el número y con arreglo a los criterios y procedimientos que se pacten en el seno de la Comisión.

La Comisión tendrá asimismo las competencias que le atribuya el presente convenio colectivo.

### CAPÍTULO IV

#### **Jornada y organización del trabajo**

#### Artículo 21. *Tiempo de trabajo.*

Dadas las peculiaridades de las actividades realizadas por la Empresa, que exige una permanente actividad para el servicio que prestan a las Compañías Aéreas, la empresa tendrá plena facultad para establecer jornadas, turnos y horarios del personal, siempre que se respeten las disposiciones legales y lo acordado en el presente convenio colectivo.

#### Artículo 22. *Jornada.*

La jornada ordinaria de trabajo efectivo tendrá una duración máxima anual de mil setecientas doce horas.

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

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

#### Artículo 23. *Refrigerio.*

En todas las jornadas continuadas, siempre que su duración sea seis horas o más, los trabajadores y trabajadoras dispondrán de un tiempo de quince minutos de refrigerio que serán computados dentro de la jornada laboral, y como tiempo efectivo de trabajo. La duración de este tiempo de refrigerio será de veinticinco minutos para las personas trabajadoras que realicen una jornada diaria que comprenda íntegramente las siguientes franjas: entre las 13:00 y las 15:00 horas y entre las 21:00 y las 23:00 horas, así como para las personas trabajadoras que realicen al menos cinco horas de su jornada diaria entre las 23:00 horas y las 06:00 horas del día siguiente.

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

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

#### Artículo 24. *Trabajo a turnos.*

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

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

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

La rotación debe ser establecida de tal manera que permita la asignación de las personas necesarias a los turnos en función de las cargas de trabajo que se produzcan en cada periodo horario, sin que puedan programarse más de catorce días seguidos en turno de noche de 22:00 a 06:00, salvo adscripción voluntaria por parte del trabajador.

1. Número de turnos. En función de la actividad de cada aeropuerto la Empresa podrá establecer los siguientes turnos:

- Se podrán establecer un máximo de cuatro turnos básicos y un turno adicional por temporada, Aeropuertos H 24.
- Se podrán establecer un máximo de tres turnos básicos y un turno adicional por temporada, Aeropuertos H 16.
- Por necesidades operativas debidas a programaciones de vuelos no consideradas al inicio de la temporada, podrá acordarse con el comité de cada centro afectado un segundo turno adicional por temporada, si fuera necesario.

En todos los casos, el horario será el que establezca la Empresa según las necesidades del servicio.

Los turnos básicos tendrán una movilidad o flexibilidad sobre el horario de entrada de más/menos una hora completa.

2. Programación de turnos. La programación de los turnos, entendiendo por tal la designación del turno que realizará cada trabajador, se efectuará de acuerdo con las siguientes normas:

– Con carácter anual se realizará la programación de vacaciones y orientativa de descansos.

– Con efectos de 2025, mensualmente se realizará la programación definitiva de los turnos y descansos, que incluirá un fin de semana completo cada cinco semanas (sábado y domingo), publicándose con catorce días de antelación, al inicio del mes siguiente.

Por otra parte, se programarán dos días de descansos de forma consecutiva, salvo que en la programación anual/semestral orientativa se hubiesen publicado con una distribución distinta.

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

– Máximo de cinco (5) cambios de un día en cómputo de cuatro semanas de trabajo.

– Los cambios se realizarán de manera que afecten equitativa y rotativamente a los trabajadores del mismo cuadrante.

– Todos los cambios deberán ser preavisados fehacientemente al trabajador con, al menos, cuarenta y ocho horas de antelación, salvo casos excepcionales en los que no haya sido posible respetar el preaviso.

La Empresa deberá dar información de estos cambios al Comité de Empresa del Centro de Trabajo correspondiente.

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

4. Retribución. El personal afecto a esta modalidad de jornada percibirá el Plus de turnicidad/flexibilidad/disponibilidad en los términos del artículo 47.3 del presente convenio, en función del número de turnos realizados, sin que tenga la consideración de turno distinto la realización de un turno en diferentes horarios por aplicación de la flexibilidad horaria prevista en el último párrafo del artículo 24 del presente convenio.

#### Artículo 25. *Jornada irregular.*

Se considera jornada irregular aquella en la que el trabajador fijo a tiempo completo realiza su prestación en forma no regular, con respecto en todo caso del límite máximo legal, de la jornada establecida en cómputo anual en el artículo 22 del presente convenio.

La prestación de trabajo bajo la modalidad de turnos rotatorios no tiene la consideración de jornada irregular. El personal afecto a esta modalidad de distribución de jornada percibirá el Plus de Jornada Irregular regulado en el artículo 47.11 del presente convenio. Dado que los horarios que realiza el personal afecto a esta modalidad de distribución de jornada no tienen consideración de turno, este plus es incompatible con el plus de turnicidad/flexibilidad/disponibilidad. También será incompatible, a su vez, con el Plus FTP.

Para la publicación y gestión de los turnos se aplicará lo regulado en el presente convenio para los trabajadores Fijos a Tiempo Completo con trabajo a turnos.

**Artículo 26. Jornada fraccionada.**

La Empresa podrá establecer la distribución horaria en régimen de jornada fraccionada, en base a las necesidades producidas por las cargas de trabajo y respetando, en todo caso, un límite máximo del cincuenta por ciento de cada cuadrante.

Excepcionalmente, cuando en el ámbito de la empresa o en un centro de trabajo determinado se acredite objetivamente la concurrencia de causas que impidan coyunturalmente respetar el límite máximo establecido en el párrafo anterior, se podrá acordar, en el seno de la comisión de empleo que no rija temporalmente dicho límite máximo. Este acuerdo deberá ser sancionado por la Comisión Paritaria del convenio con carácter previo a su entrada en vigor.

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

La duración máxima de trabajo efectivo de la jornada fraccionada será de ocho horas de trabajo efectivo al día.

Cuando se establezca la jornada fraccionada, el tiempo de interrupción entre uno y otro periodo de trabajo deberá establecerse entre un mínimo de una hora y un máximo de cinco horas, salvo que por acuerdo local se establezca una duración distinta. Cada uno de los periodos deberá tener una duración mínima de dos horas.

El personal que realice jornadas fraccionadas no podrá realizar horas extraordinarias dentro del periodo de interrupción de su jornada, salvo por circunstancias consideradas legalmente como de fuerza mayor.

La jornada fraccionada será rotativa entre todos los trabajadores del mismo cuadrante salvo acuerdo con los propios trabajadores.

No se podrá fraccionar la jornada dentro del horario nocturno entre 22:00 y 06:00 horas.

Por cada jornada fraccionada el trabajador afectado percibirá el correspondiente plus de jornada fraccionada, regulado en el artículo 47.6 del presente convenio y cuyo importe está establecido en las Tablas Salariales anexas al convenio.

**Artículo 27. Horas extraordinarias y perentorias.**

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

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

Asimismo, serán de obligada realización las horas perentorias, considerándose como tales, las que se originen por impuntualidad de aeronaves, en el relevo de turnos, ausencias imprevistas, servicios o reparaciones urgentes u otras circunstancias, siempre excepcionales y de obligada atención que no puedan ser suplidas con otro personal. Las horas extraordinarias y las perentorias realizadas serán retribuidas con la cantidad indicada en el artículo 47.2 y 47.3 del presente convenio, salvo que la persona afectada opte expresamente por su compensación con descanso, el cual se producirá dentro de los tres meses siguientes a su realización, previo acuerdo con la empresa para la determinación de la fecha de disfrute.

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

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

**Artículo 28. *Trabajo nocturno.***

Se retribuirá como trabajo nocturno el realizado entre las 22:00 y las 06:00 horas de la mañana.

La retribución de la hora nocturna queda establecida en las Tablas Salariales anexas al presente convenio.

**Artículo 29. *Trabajo en festivos.***

Cuando por razón de la actividad o servicio tenga que prestarse el trabajo en días festivos señalados como tales en el ámbito nacional, autonómico o local, se compensarán mediante abono y descanso equivalente en los cuatro meses siguientes a su realización, en las condiciones y con los complementos que, en su caso, se establezcan, salvo en el caso del personal contratado para trabajar en estos días, que percibirá la retribución que le corresponda de conformidad con las Tablas Salariales.

En caso de que el trabajador estuviese desplazado temporalmente por razones de trabajo, disfrutará siempre los días festivos del centro de trabajo de destino, salvo acuerdo en contrario entre la empresa y el trabajador.

La programación del tiempo equivalente de descanso se hará de mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador, respetando en todo caso las necesidades del servicio.

**Artículo 30. *Trabajo en domingos.***

Cuando por razón de la actividad o servicio tenga que prestarse el trabajo en domingos se compensarán mediante el abono del plus de domingo establecido en las Tablas Salariales, salvo en el caso del personal contratado para trabajar en estos días, que percibirá la retribución que legalmente corresponda.

## CAPÍTULO V

### Vacaciones, permisos y licencias

**Artículo 31. *Duración y retribución de las vacaciones.***

El período de vacaciones anuales retribuidas tendrá una duración de veintiséis (26) días laborables, o la parte proporcional en los casos en que la prestación de servicios sea de duración inferior a un año, o las personas que sean contratadas para menos de cinco días a la semana que disfrutarán los días proporcionales a los días que trabajen semanalmente, salvo garantía *ad personam* que lo mejore.

El trabajador o trabajadora que cese en el transcurso del año tendrá derecho a percibir la parte proporcional de vacaciones que no haya disfrutado. Caso de haber disfrutado más tiempo del que le corresponda, deberá resarcir a la empresa del exceso, pudiendo ésta practicar el correspondiente descuento en la liquidación.

**Artículo 32. *Programación de las vacaciones.***

Las vacaciones anuales se programarán antes del 1 de diciembre del año anterior, según los cupos que la Empresa establezca, en función de las necesidades productivas. La empresa entregará al Comité de Centro de cada Base la estimación de la programación del año siguiente, para verificar que los cupos se correlacionan con la actividad programada/estimada.

Las vacaciones podrán fraccionarse en tres (3) períodos, uno de los cuales habrá de tener una duración mínima de quince (15) días naturales.

De los días de vacaciones, el trabajador podrá disponer de hasta tres (3) días de vacaciones sin programar, que podrá disfrutar conforme a las siguientes reglas:

1. La elección solo podrá realizarse sobre días comprendidos dentro del año natural.

2. No podrán coincidir más de un 5 % de personas del mismo cuadrante disfrutando el mismo día, salvo que las necesidades operativas lo permitan, estableciéndose el siguiente orden de prioridad:

a) Persona con menor puntuación en la elección de vacaciones del año anterior conforme al sistema establecido en el artículo siguiente. A modo de ejemplo, la puntuación obtenida en el año 2024 servirá para determinar la prioridad sobre el disfrute de estos días en el año 2025.

b) Personas que no hayan solicitado durante el año natural en curso el disfrute de uno de esos días.

3. Se deberán solicitar con una antelación mínima de cuarenta y cinco días, debiendo la empresa confirmar dicha solicitud en el plazo máximo de quince días con anterioridad a la fecha de disfrute.

La programación de las vacaciones para los fijos discontinuos se llevará a cabo al inicio del llamamiento estableciéndose por la Empresa los cupos disponibles a esos efectos.

En el caso de los trabajadores con contrato temporal, la programación de las vacaciones se realizará al inicio de su contrato en función de los cupos disponibles en ese momento.

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

La Empresa establecerá los cupos de vacaciones, dentro de cada cuadrante, en función de las necesidades productivas.

Salvo que se establezca otro sistema de común acuerdo entre Dirección y el Comité de Empresa del centro de trabajo, el orden de preferencia para la elección de vacaciones se fijará por el sistema de puntos. A este fin, se asignará a cada día de vacación efectivamente disfrutado, el número de puntos que correspondan a cada mes del año, según el baremo que se indica a continuación y teniendo en cuenta que existen trabajadores con mejor condición, se realizará una regla de tres para calcular el número de puntos de acuerdo al ejemplo que aparece al final del artículo:

Mes	Puntos
Enero (1 al 8).	8
Enero (9 al 31).	0
Febrero.	0
Marzo.	2
Abril.	4
Mayo.	5
Junio.	7
Julio.	11
Agosto.	12
Septiembre (1 al 15).	10
Septiembre (16 al 30).	9
Octubre.	6

Mes	Puntos
Noviembre.	0
Diciembre (1 al 15).	3
Diciembre (16 al 31).	8

No obstante, esta valoración podrá ser modificada en función de las características de cada Base.

Adicionalmente, todos los días de la Semana Santa se considerarán puntuables con ocho puntos y todos los «puentes» del año con dos puntos. Estos puntos adicionales serán sumados a los que correspondan según el mes en que se disfruten.

Finalizado el ciclo de vacaciones, cada trabajador habrá hecho uso de un número de puntos determinados.

El orden de preferencia para el ciclo siguiente será inverso al del número de puntos utilizados, y así sucesivamente en años posteriores.

En caso de igualdad en la puntuación, el orden de preferencia será el inverso al número de puntos utilizados en el año inmediato anterior o de persistir la igualdad, el siguiente anterior.

Aquellos trabajadores que no hayan disfrutado de ningún día de vacaciones en el año natural anterior por cualquier causa elegirán en último lugar, ordenándose estos últimos por antigüedad del más antiguo al menos antiguo y en caso de empate, tendrá prioridad el trabajador de mayor edad.

Asimismo, el personal que durante el año de elección de las vacaciones haya disfrutado de algún periodo de excedencia voluntaria elegirá en último lugar, ordenándose, en caso de concurrir varios trabajadores en esta situación por orden de antigüedad, del más antiguo al menos antiguo.

Para el cálculo de los puntos se tomará el siguiente ejemplo, si por treinta días de vacaciones se tienen 100 puntos, haciendo la regla a veintiséis días se convertirían en 86,66 puntos.

#### Artículo 34. *Incidencias en el disfrute de las vacaciones.*

Cuando el periodo de disfrute de las vacaciones, coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Los días de vacaciones que surjan por la aplicación de este artículo se disfrutarán cuando las necesidades del servicio lo permitan.

En lo no previsto en el presente artículo, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

**Artículo 35. Permisos y licencias.**

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

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

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

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

Asimismo, respecto de los permisos contemplados en las letras a), b) y c), el permiso retribuido comenzará el primer día laborable que siga al hecho causante, siendo ininterrumpido su disfrute, salvo en el permiso contemplado en el apartado b). A los anteriores efectos solo se tendrán en cuenta los descansos semanales o días festivos, pero no las vacaciones o las suspensiones del contrato, las cuales no interrumpirán el cómputo.

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

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

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

Salvo para los permisos de los apartados b) y c) el preaviso deberá ser de, al menos, quince días.

2. En los casos de adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento, se concederán los mismos derechos que en los casos por nacimiento de hijo de

maternidad, en lo que se refiere a tiempo libre de lactancia, reducción de jornada, excedencias y licencia retribuida.

3. Para lo no previsto en este artículo, se estará a lo establecido en el convenio colectivo del sector vigente y al Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 36. *Licencia por consulta médica.*

El trabajador para los supuestos de consulta médica deberá preavisar documentalmente a la Empresa con una antelación mínima de setenta y dos (72) horas para que la Empresa le desprograme el turno que tuviese asignado y le programe un nuevo turno; la Empresa le comunicará documentalmente que procederá a desprogramarle el turno, y se lo reprogramará dentro de los tres (3) meses siguientes. Si habiendo preavisado el trabajador con la citada antelación, la Empresa no le desprogramase el turno que tuviese asignado, las horas en las que se efectúe la consulta médica se retribuirán y no deberán ser recuperadas.

La Empresa acordará con el comité de empresa de cada centro de trabajo el procedimiento para la reprogramación o programación de las horas que se ausente el trabajador del turno de trabajo asignado como consecuencia de la asistencia a consulta médica.

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. A efectos de delimitar dichas ausencias, se establece que la duración máxima de la consulta será de una (1) hora, salvo que el justificante médico haga expresa mención de una duración mayor. La empresa podrá negarse al permiso cuando el número de personas que lo soliciten por cuadrante sea superior al 3 % del turno redondeándose al alza para que al menos sea una persona. El derecho se limita a cinco días anuales.

En los supuestos de imposibilidad absoluta para preavisar con setenta y dos (72) horas, y al margen de que el trabajador deba aportar dentro de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la consulta médica el justificante médico en los términos regulados en el párrafo anterior, la Empresa le programará las horas utilizadas en la consulta médica dentro de los tres (3) meses siguientes, en los términos fijados inicialmente.

#### Artículo 37. *Permiso de lactancia y para la preparación al parto.*

En materia del permiso para el cuidado del lactante y permisos para preparación al parto, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

La reducción de jornada de media hora diaria para el cuidado del lactante, establecida en el artículo 37.4) del Estatuto de los Trabajadores, podrá sustituirse, a elección del trabajador, por el disfrute de quince días laborables retribuidos ininterrumpidos a continuación de la finalización del permiso por nacimiento y cuidado del menor.

#### Artículo 38. *Nacimiento de hijos prematuros.*

En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, los progenitores tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 39. *Reducción de jornada.*

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida,

tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

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

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada corresponderá al trabajador o trabajadora, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador o trabajadora deberá preavisar a la empresa con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

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

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

#### Artículo 40. *Nacimiento y cuidado del menor.*

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

La solicitud para el disfrute del permiso parental regulado en el artículo 48 BIS del Estatuto de los Trabajadores, deberá ser preavisada a la Empresa con una antelación mínima de cuarenta y cinco días respecto del primer día de disfrute del referido permiso.

Asimismo, se limitará el disfrute en aquellas semanas en las que ya haya un 3 % de personas trabajadoras en el cuadrante disfrutando del permiso parental, debiendo producirse el disfrute del permiso por la persona trabajadora en fecha distinta. A los anteriores efectos, se entenderá por semana la semana natural de lunes a domingo. En caso de conflicto por concurrencia de varias solicitudes que superen el porcentaje anteriormente establecido, se atenderá la petición por orden de solicitud y, en caso de igualdad, por antigüedad.

#### Artículo 41. *Excedencia voluntaria.*

La persona trabajadora, con al menos un año de antigüedad en la empresa, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no inferior a cuatro meses ni superior a cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado de nuevo por el mismo trabajador, si hubieran transcurrido dos años desde el final de la anterior excedencia. Todas las solicitudes deberán ser formuladas por escrito con treinta días de antelación.

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

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

Si el trabajador no solicitara el reingreso dentro del plazo señalado, perderá el derecho a su puesto en la misma.

*Artículo 42. Excedencia por cuidado de hijos y familiares dependientes.*

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

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

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

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

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

No obstante, cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial.

*Artículo 43. Excedencia especial.*

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

## CAPÍTULO VI

**Régimen retributivo****Artículo 44. Conceptos generales.**

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

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

Los importes correspondientes a cada uno de los conceptos retributivos, que se relacionan en el siguiente artículo, serán los especificados en las Tablas Salariales anexas al presente convenio, sin perjuicio de otras compensaciones establecidas en el mismo.

Todas las cantidades indicadas en las referidas Tablas y en otros preceptos del convenio, se reflejarán como cantidades brutas, sujetas a las retenciones determinadas por la regulación legal o reglamentaria oficial vigente en el momento de su devengo.

Se devengarán 14 pagas anuales, doce mensuales y dos extraordinarias. Se podrá acordar el prorrata mensual en doce pagas.

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

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

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

**Artículo 45. Estructura de las percepciones económicas.**

Las percepciones económicas del personal afectado por este convenio se estructurarán conforme a los conceptos siguientes:

1. Conceptos retributivos.
  - Salario base.
  - Gratificaciones extraordinarias.
  - Plus de función de Supervisión.
  - Plus de función de Jefe de Servicio.
  - Plus fijo tiempo parcial (FTP).
  - Plus de turnicidad/flexibilidad/disponibilidad.
  - Plus de jornada irregular.
  - HCEspeciales.
  - Plus nocturnidad.
  - Hora extraordinaria.
  - Hora parentería.
  - Plus festividad.
  - Plus domingos.
  - Plus jornada fraccionada.
  - Plus de madrugue.
  - Plus de transporte.
  - Complemento *ad personam/garantía fija*.
  - Ayuda manutención.
  - Complemento media de vacaciones.

## 2. Conceptos compensatorios.

Se consideran incluidos cuantos conceptos se pacten de carácter indemnizatorio de gastos originados al trabajador o la trabajadora por la prestación de su trabajo.

Artículo 46. *Salario base y gratificaciones extraordinarias.*

Salario base: Es la cantidad fija, que retribuye la prestación de servicios de la persona trabajadora de acuerdo con su categoría profesional en la cuantía prevista en las Tablas Salariales. Dicha cuantía está establecida en base anual e incluye 14 mensualidades, 12 ordinarias y 2 extraordinarias.

Gratificaciones extraordinarias: Se establecen dos gratificaciones extraordinarias, que serán abonadas en los meses de julio y diciembre. El devengo de estas pagas será semestral; de enero a junio y de julio a diciembre, respectivamente, del mismo año del abono. El importe de cada una de las pagas extraordinarias corresponderá a un salario base mensual.

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

Artículo 47. *Otros conceptos retributivos.*

1. Plus de nocturnidad. Se establece este plus por cada hora efectiva de trabajo entre las 22:00 horas y las 06:00 horas. El importe se recoge en las Tablas Salariales.

2. Hora extraordinaria. Cada hora realizada por encima de la jornada ordinaria de trabajo, de acuerdo con lo establecido en el artículo 27 del presente convenio, dará lugar a una retribución mínima equivalente al valor hora ordinaria del nivel correspondiente prevista en el convenio, incrementada en un 50 %, salvo que se compense con descanso en los términos que igualmente señala el artículo 27 del presente convenio.

3. Hora perentoria. En la definición de horas perentorias se estará a la definición del artículo 27 del presente convenio, y, salvo su compensación con descanso en los términos que en el mismo se regula, se abonará como mínimo la cantidad equivalente al valor de la hora ordinaria del nivel correspondiente prevista en el convenio incrementada en un 75 %, según se recoge en las tablas salariales.

4. Plus festividad. Las personas trabajadoras que presten servicios en día festivo (excepto domingos) percibirán la cuantía adicional al precio de la hora ordinaria por cada hora efectiva trabajada en festivo que se establece en las Tablas Salariales.

5. Plus domingos. Las personas trabajadoras que presten servicios en domingo percibirán la cuantía adicional al precio de la hora ordinaria por cada hora efectiva trabajada en domingo que se establece en las Tablas Salariales. El percibo de este complemento no será en ningún caso acumulable con el complemento de festivo.

6. Plus de jornada fraccionada. Los trabajadores y trabajadoras que presten sus servicios en régimen de jornada fraccionada percibirán, por cada día de trabajo efectivo en dicho régimen, la cantidad que se establece en las Tablas Salariales.

7. Plus de madrugue. El personal afectado devengará, en concepto de plus de madrugue, el importe que se establece en las Tablas Salariales por día trabajado en estas condiciones, siempre que su jornada laboral tenga su comienzo entre las 4:00 y las 6:55 horas.

8. Plus de transporte. El personal percibirá la cantidad que se establece en las Tablas Salariales por cada día de asistencia al trabajo.

9. Complemento *ad personam/garantía fija*: Es el concepto salarial resultante de aplicar a los trabajadores subrogados las garantías de subrogación contempladas en el artículo 78 del V Convenio colectivo del sector de servicios de asistencia en tierra en aeropuertos, o el que le sustituya atendiendo al momento en que se produjera la subrogación.

10. Ayuda de manutención. El personal percibirá por cada día de asistencia al trabajo la cantidad que se establece en las Tablas Salariales, en concepto de ayuda de manutención, siempre que su turno/horario incluyese en su totalidad las catorce y las dieciséis horas, o las 21:00 y las 23:00 horas y la duración de la jornada diaria continuada, sea igual o superior de seis horas.

11. Plus de jornada irregular. El personal fijo a tiempo completo que realice su prestación en régimen de jornada irregular a que se refiere el artículo 25 del presente convenio percibirá mensualmente, como concepto fijo, la cantidad que se establece en las Tablas Salariales. Dado que los horarios que realizan los trabajadores sujetos a jornada irregular no tienen la consideración de turno, este plus es incompatible con el Plus de Turnicidad/Disponibilidad/Flexibilidad y con el Plus de Fijo a Tiempo Parcial, regulados en este mismo artículo.

12. Plus FTP. Las personas trabajadoras con contrato fijo a tiempo parcial no contratadas para la realización de trabajos de forma intermitente o cíclica (fijos discontinuos) percibirán en doce pagas, un plus de fijo a tiempo parcial que compensa como concepto fijo la realización, por parte del personal fijo a tiempo parcial, de su jornada en las condiciones y con las peculiaridades que se regulan en el artículo 17.5 del presente convenio.

La cuantía de este complemento se establece en una cantidad fija, pagadera en doce mensualidades, cuya cuantía irá en proporción al porcentaje de jornada realizado. El importe máximo se establece en las Tablas Salariales, y es de aplicación para las personas trabajadoras que realicen una jornada equivalente al 90 % de la jornada a tiempo completo, de la de un trabajador o trabajadora a tiempo completo. Asimismo, se retribuirá de manera proporcional, en función del porcentaje de jornada que cada persona trabajadora realice.

Este plus cubre a tanto alzado y entre otros conceptos las variaciones de jornada y horario, y es incompatible con el plus de jornada irregular y/o plus de variación de turnos/flexibilidad/disponibilidad.

13. Plus de turnicidad/flexibilidad/disponibilidad. En los casos en que el trabajo se realice mediante turnos programados por la empresa, de acuerdo con lo establecido en el artículo 24 del presente convenio, el personal fijo a tiempo completo sujeto a este régimen percibirá por este concepto, como concepto fijo, las cantidades establecidas en las Tablas Salariales en función del número de turnos realizado:

- Por dos turnos distintos programados y efectivamente realizados en el mes.
- Por tres turnos distintos programados y efectivamente realizados en el mes.
- Por cuatro turnos distintos programados y efectivamente realizados en el mes.
- Por cinco o más turnos distintos programados y efectivamente realizados en el mes.

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

Este plus es incompatible con el Plus de jornada irregular y con el Plus de Fijo a Tiempo Parcial, regulados en este mismo artículo.

14. Horas Complementarias Especiales de los trabajadores a tiempo parcial. Se retribuye tal y como se recoge en el artículo 18 del presente convenio.

15. Plus de función. Se retribuye por este concepto a las personas trabajadoras que realicen cualquiera de las funciones complementarias o de especial contenido, todas ellas, vinculadas a su grupo o subgrupo profesional. En caso de realización de funciones de manera temporal, el abono se realizará por cada uno de los días en que se realicen efectivamente las funciones. El importe tanto mensual como diario se establece en las Tablas Salariales.

Por su naturaleza funcional, estos pluses se devengarán únicamente por el desempeño o realización de la actividad que da lugar a su abono, teniendo carácter consolidable según lo recogido en los siguientes párrafos.

No obstante, con la finalidad de potenciar la profesionalidad de los trabajadores que realizan esas actividades, se acuerda que, si el trabajador dejara de realizar la actividad por decisión de la empresa, consolidaría una parte de la cantidad percibida por dicha actividad, en concepto de Plus Personal de Actividad de acuerdo con el siguiente baremo:

Si el cese de la actividad se produce después de dos años realizando la misma consolidará un 25 % del importe que viniera percibiendo.

Si el cese de la actividad se produce después de tres años realizando la misma consolidará un 40 % del importe que viniera percibiendo.

Si el cese de la actividad se produce después de cuatro años realizando la misma consolidará un 60 % del importe que viniera percibiendo.

Si el trabajador que hubiera sido cesado en la actividad volviera a desempeñar esa misma, la cantidad que ha consolidado de acuerdo con el párrafo anterior, se considerará parte de la que le correspondiera por la nueva actividad a realizar.

Dichas funciones complementarias son las siguientes:

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

II. Jefatura de servicio. Por motivos de organización del trabajo, la dirección, podrá designar agentes administrativos o de servicios auxiliares, para realizar tareas de jefatura de servicio. Se abonará por este concepto, la cantidad que se establece en las Tablas Salariales. El personal a tiempo parcial que realice funciones de jefatura percibirá el complemento en proporción a su jornada.

#### 16. Complemento media de vacaciones.

Tal y como se acordó en la Audiencia Nacional el 26 de abril de 2017 en los autos CCO Conflictos Colectivos 0000076/2017; la empresa abonará en los períodos de vacaciones el promedio del año anterior de los siguientes conceptos siempre y cuando se devenguen de forma habitual y regular:

Plus de nocturnidad, complemento por festivo, complemento de domingo, plus de jornada partida o jornada fraccionada, plus de jornada irregular, madrugue y supermadrugue, plus supervisor, plus asistencia, plus funciones varias, plus disponibilidad.

El pago se realizará en los meses de junio, julio, agosto y septiembre de cada año, y respecto a las cantidades del año anterior.

#### Artículo 48. Percepciones económicas de los trabajadores a tiempo parcial.

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

No obstante, el cálculo de las percepciones económicas de las personas trabajadoras a tiempo parcial se hará en la forma y condiciones que se establezcan en los convenios de ámbito inferior.

#### Artículo 49. Revisión salarial.

Con efectos de la firma del convenio, se acuerda una subida del 0,5 % añadida al 3 % ya subido como aplicación del convenio colectivo del Sector.

Para el año 2025, se acuerda un incremento del 3,5 % sobre todos los conceptos que figuran en las Tablas Salariales y se regulan en los artículos 46 y 47 de este convenio.

Una vez conocido el IPC de 2025, se procederá a actualizar las Tablas Salariales, con efectos de 1 de enero de 2026, lo que se llevará a cabo del siguiente modo:

Finalizada la vigencia del convenio, los conceptos retributivos regulados en los artículos 46 y 47 de este convenio, se actualizarán, con efectos 1 de enero de 2026, en un 1 %.

Asimismo, en el caso de que el IPC acumulado durante los años 2022 a 2025 sea superior al 11 % (porcentaje que resulta de la suma de porcentajes de incremento realizados en los años 2022 a 2025, conforme al V Convenio colectivo del Sector de *Handling*, sin contar el 1 % a que se refiere el párrafo anterior), las Tablas Salariales se actualizarán, con efectos 1 de enero de 2026 de acuerdo con los siguientes parámetros:

El incremento queda topado en un 20 % del cual se restará el 11 % que se habrá ido incrementando cada uno de los años (sin contar el 1 % a que se refiere el párrafo anterior).

En todo caso, para la suma de los IPC de cada uno de los años, se tomará como mínimo el porcentaje acordado para cada uno de los años de vigencia del V Convenio colectivo del Sector de *Handling*.

Esta regularización se aplicará, a los conceptos retributivos regulados en los artículos 46 y 47 de este convenio.

Las Tablas Salariales resultantes de los incrementos para los años 2024 y 2025 figuran en los anexos I y II.

## CAPÍTULO VII

### Prevención de riesgos laborales y salud laboral

#### Artículo 50. Principios y aspectos generales.

La Empresa considera que la prevención de posibles daños para las personas, sean trabajadoras, proveedores o clientes, constituye un objetivo tan importante y prioritario como cualquier otro que pueda definirse para su gestión empresarial. Base de tal planteamiento lo constituye:

- Un Servicio de Prevención propio en los casos exigibles reglamentariamente, concertados o mancomunados, como consultor, impulsor y verificador de las políticas, criterios y medidas apropiadas.
- Una clara definición de la responsabilidad a lo largo de la estructura organizativa para llevar a buen término la ejecución de la actividad preventiva.
- Un marco de formación e información a mandos y trabajadores y trabajadoras adecuado y continuado.

El cumplimiento de la normativa que se deriva de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales asegurará una línea de actuación correcta que deberá seguir toda la organización.

Respetar los cauces de participación establecidos por la ley, en un ambiente profesional y positivo, tanto por los Representantes de los Trabajadores y Trabajadoras como por los distintos niveles de Mandos, que deberán, unos y otros, contribuir a la búsqueda de soluciones apropiadas para los problemas que puedan plantearse.

A través de estos compromisos, la Dirección de la Empresa firmante quiere manifestar su gran interés y preocupación por la máxima reducción de la accidentalidad y enfermedad profesional, en el convencimiento de que los riesgos son evitables

mediante la aplicación de la política preventiva definida. La Representación de los Trabajadores y Trabajadoras impulsará entre sus representados una actitud positiva en el cumplimiento de las obligaciones que emanan de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

La Empresa se compromete a integrar la Prevención de Riesgos Laborales en el conjunto de sus actividades y disposiciones, tanto de los procesos técnicos, de organización del trabajo y de condiciones de trabajo, como en la línea jerárquica de la Empresa, asumiendo la política preventiva en todos los niveles de la misma, dotando a los trabajadores y trabajadoras de las necesarias medidas preventivas, adoptando medidas de protección colectiva e individual, ordenando su uso correcto y vigilando el cumplimiento correcto de las medidas de prevención.

Las responsabilidades por las condiciones de salud y seguridad en el trabajo corresponderán a los jefes/as respectivos/as, de acuerdo y en los términos que establece la legislación vigente y normas internas; haciéndose extensivo este principio a las personas pertenecientes a las Empresas por ellas contratadas en los términos que establece el artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), o normas cuya promulgación sustituyese a ésta.

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

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

#### Artículo 51. *Normativa.*

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

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

En las evaluaciones de riesgos y estudios que se realicen, se estará a lo indicado en el artículo 5 del Reglamento de los Servicios de Prevención o normas cuya promulgación sustituyese a ésta. Se procurará comparar entre varios criterios, aplicando siempre el más favorable desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales.

#### Artículo 52. *Planes de prevención.*

Los Planes de Prevención se basarán en los siguientes objetivos:

- Establecimiento de una política preventiva eficaz e integrada en todas las acciones que se desarrolle en la empresa.
- Fomentar e impulsar el interés por la prevención de riesgos laborales a través de planes formativos en todos los niveles de la empresa, tanto mandos como trabajadores y trabajadoras.
- Evitar los riesgos, minimizar y proceder a la evaluación de los que aún persistan.

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

La planificación de la Acción Preventiva se llevará a efectos según lo estipulado en el artículo 9 del Reglamento de los Servicios de Prevención o norma cuya promulgación sustituyese a ésta.

**Artículo 53. Delegados de prevención.**

Los Delegados de Prevención son los representantes de las personas trabajadoras con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo. Serán designados por y entre los representantes de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras en la Empresa según la escala establecida en el artículo 35 de la LPRL, y gozarán de las garantías establecidas en el artículo 37 de la misma ley, en los términos previstos en dicha norma.

**Artículo 54 Servicios de prevención.**

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

El Servicio de Prevención deberán estar en condiciones de proporcionar a las Empresas el asesoramiento y apoyo que precise en función de los tipos de riesgo en ellas existentes y en lo referente a:

- a) El diseño, aplicación y coordinación de los planes y programas de actuación preventiva.
- b) La evaluación de los factores de riesgo que puedan afectar a la seguridad y la salud del personal en los términos previstos en el artículo 16 de la ley.
- c) La determinación de las prioridades en la adopción de las medidas preventivas adecuadas y la vigilancia de su eficacia.
- d) La información y formación del personal.
- e) La prestación de los primeros auxilios y planes de emergencia.
- f) La vigilancia de la salud de las personas trabajadoras en relación con los riesgos derivados del trabajo.

Las funciones de vigilancia y control de la salud de las personas trabajadoras serán desempeñadas por personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada con arreglo a la normativa vigente.

En materia de vigilancia de la salud, la actividad sanitaria deberá abarcar, en las condiciones fijadas por el artículo 22 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales:

- 1) Una evaluación de la salud inicial después de la incorporación al trabajo o después de la asignación de tareas específicas con nuevos riesgos para la salud.
- 2) Una evaluación de la salud de las personas trabajadoras que reanuden el trabajo tras una ausencia prolongada por motivos de salud, con la finalidad de descubrir sus eventuales orígenes profesionales y recomendar una acción apropiada para proteger a las personas trabajadoras.
- 3) Una vigilancia de la salud a intervalos periódicos según determinen los protocolos que sean de aplicación.

Todo ello con independencia de los reconocimientos médicos que sea necesario realizar antes de la incorporación al puesto de trabajo, para garantizar que las condiciones psico-físicas de la persona aspirante son compatibles con las características del puesto.

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

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

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

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

Evacuación a centros médicos exteriores en caso de necesidad.

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

#### Artículo 55. *Evaluación de riesgos.*

Las evaluaciones de riesgos las llevarán a cabo los respectivos Servicios de Prevención, de acuerdo con unos procedimientos que hayan sido previamente consultados con la representación de los trabajadores.

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

#### Artículo 56. *Comités de seguridad y salud.*

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

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

Los presidentes y los secretarios de los Comités de Seguridad y Salud serán nombrados directamente por las respectivas Empresas, y deberán ser personas con una cualificación suficiente y adecuada, y con una especial sensibilidad en materia de prevención.

El Comité de Seguridad y Salud se reunirá trimestralmente y siempre que lo solicite por mayoría alguna de las representaciones en el mismo. El Comité adoptará sus propias normas de funcionamiento.

Las competencias de los Comités de Seguridad y Salud serán las que les confiere la ley y las siguientes:

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

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

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

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

e) Analizar las especiales circunstancias de los trabajadores con capacidad limitada para el ejercicio de su actividad laboral.

En caso de que se cuenten con varios centros de trabajo dotados de Comité de Seguridad y Salud podrá acordarse la creación de un Comité Intercentros.

**Artículo 57. *Información, consulta y participación.***

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

**Artículo 58. *Formación.***

La empresa se compromete a dar formación en materia preventiva a todo su personal, que estará determinadas, inicialmente, por resultado de la evaluación de riesgos que tienen obligación de realizar todas las empresas.

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

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

Existen dos tipos de necesidades formativas en materia de prevención de riesgos: la formación teórica y práctica suficiente y adecuada exigida por la LPRL, con carácter general a toda la plantilla y la formación para personas concretas (Delegados y delegadas de prevención, mandos...) y, por tanto, el diseño de los cursos de formación irá dirigida y será adecuada a los riesgos existentes en el puesto de trabajo y función, en unos casos, y en otros tendrá contenidos normativos y técnicas de prevención.

La formación deberá impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas, pero con el descuento en aquélla del tiempo invertido en la misma. La formación se podrá impartir por la Empresa mediante medios propios o concertándola con servicios ajenos, y su coste no recaerá en ningún caso sobre los trabajadores y trabajadoras.

**Artículo 59. *Procedimientos de investigación de accidentes de trabajo.***

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

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

**Artículo 60. *Protección de la maternidad.***

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

**CAPÍTULO VIII****Formación****Artículo 61. *Formación en la empresa.***

La Empresa fomentará el desarrollo y la promoción profesional de su personal a través de la formación que debe ser considerada como una necesidad.

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

La persona trabajadora estará obligada a asistir a aquellas acciones formativas promovidas o impartidas por la empresa dentro de la jornada a fin de obtener una determinada especialización o una más amplia formación profesional.

Las realizadas fuera de la jornada laboral no tendrán carácter obligatorio.

**CAPÍTULO IX****Acción social****Artículo 62. *Seguro colectivo.***

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

**Artículo 63. *Complemento de incapacidad temporal.***

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

1. Accidente laboral y enfermedad profesional: Hasta el 100 % del salario fijo desde el primer día de baja.

2. Accidente no laboral o enfermedad común, los siguientes porcentajes del salario fijo:

- a) A partir del 40.<sup>º</sup> día de baja de cada proceso: Hasta el 85 % del salario fijo.
- b) A partir del 75.<sup>º</sup> día de baja de cada proceso: Hasta el 100 % del salario fijo.

A efectos de determinar el complemento no se considerará el plus de transporte ni ningún otro concepto de carácter extrasalarial.

**Artículo 64. *Anticipos sobre el trabajo realizado.***

Todo trabajador podrá pedir un anticipo sobre el salario devengado de acuerdo a los siguientes requisitos:

a) La solicitud de anticipo deberá hacerse con el documento que existe en recursos humano, firmado por el trabajador, acompañado siempre del número de cuenta de la nómina.

b) Se concederá el importe solicitado del anticipo siempre que lo haya generado.

c) La fecha tope para poder solicitar anticipo del mes en curso es el día 12 de cada mes. Si ese día cae en fin de semana o festivo, esta fecha se desplaza hasta el siguiente día hábil.

## CAPÍTULO X

**Régimen disciplinario****Artículo 65. *Potestad disciplinaria.***

De acuerdo con lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, corresponde a la Dirección de la Compañía la facultad de imponer sanciones en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establezcan en las disposiciones legales y en el presente convenio.

**Artículo 66. *Procedimiento sancionador.***

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

Los representantes legales de los trabajadores serán informados de toda sanción impuesta por falta grave y muy grave.

Toda falta cometida por un trabajador se calificará, atendiendo a su importancia, trascendencia o intención, en leve, grave o muy grave. La reiteración de faltas podrá dar lugar a calificación de gravedad superior.

**Artículo 67. *Faltas Leves.***

Son faltas leves:

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

**Artículo 68. *Faltas graves.***

Son faltas graves:

1. Las cometidas contra la disciplina en el trabajo o contra el respeto debido a sus superiores, compañeros y subordinados.
2. La falta de aseo que produzca quejas justificadas de los compañeros de trabajo.
3. Más de tres faltas de puntualidad en la asistencia al servicio o puesto de trabajo en el plazo de un mes.
4. La primera falta de puntualidad cuando se deriven perjuicios graves para la Compañía, salvo que se demuestre que es debido a causa no imputable a la persona trabajadora.
5. La falta de hasta dos días al trabajo en un mes, sin causa que lo justifique.
6. La simulación de enfermedades o accidentes.

7. El quebranto o violación de secretos o reserva obligada sin que se produzca grave perjuicio a la Empresa.
8. El realizar durante la jornada trabajos particulares.
9. Emplear para uso propio herramientas y equipos de la Empresa, aún fuera de la jornada de trabajo, sin autorización.
10. Abandono del trabajo sin causa justificada, cuando perjudique al proceso productivo.
11. La imprudencia en actos de servicio que impliquen riesgo de accidente, para sí o sus compañeros.
12. La inobservancia de las medidas de seguridad e higiene, cuando no se deriven de ellas daños graves para las personas o bienes de la Empresa.
13. Las de negligencia o descuido inexcusables en el servicio.
14. La divulgación a personas ajena a la Empresa de la marcha interior de la misma, proporcionando datos por razón del puesto que desempeña, cuando la difusión de esta información pueda causar daño o perjuicio a la Empresa.
15. La falta de atención y cortesía con el público no reiterada.
16. Las riñas, alborotos o discusiones graves y notorias en acto de servicio.
17. Simular la presencia de otro trabajador o trabajadora cambiando el turno u horario de trabajo sin autorización expresa de la Empresa.
18. La reincidencia en faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza.

Artículo 69. *Faltas muy graves.*

Son faltas muy graves:

1. La falta de tres días o más al trabajo en un mes, sin causa que lo justifique.
2. Estar bajo los efectos del alcohol, drogas, o sustancias psicoactivas no legales, y el consumo de dichas sustancias durante el tiempo de trabajo.
3. Simular la presencia de un compañero al fichar o firmar la asistencia al trabajo. Esta sanción será extensiva al suplantado o suplantada, salvo que éste o ésta pruebe su no participación en el hecho.
4. Realizar trabajos, sin autorización de la Empresa, para otra Empresa cuya actividad es similar o realiza una actividad que entra en competencia con la Empresa.
5. Los malos tratos de palabra y obra o la falta grave de respeto y consideración a los superiores, a los compañeros y subordinados y/o a sus familiares.
6. Violar secretos de la Empresa cuando de ello se deriven perjuicios para la misma.
7. Realizar trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena, estando el trabajador o trabajadora en baja por enfermedad, accidente o maternidad. También se incluirá dentro de este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja.
8. Originar riñas y pendencias con sus compañeros de trabajo, cuando de ello se deriven perjuicios para la Empresa.
9. La deslealtad, el fraude o abuso de confianza.
10. La inobservancia de las medidas de seguridad e higiene cuando se deriven daños graves para las personas o bienes de la Empresa.
11. La indisciplina, desobediencia o incumplimiento inexcusable de órdenes recibidas de los o las superiores.
12. La falta de atención o cortesía con el público, reiterada e inexcusable.
13. La aceptación de gratificaciones de cualquier tipo o forma en los asuntos relacionados con su empleo en la Empresa.
14. La trasgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza.
15. El acoso o agresiones sexuales, verbales o físicas, dirigidas contra la dignidad o intimidad de las personas. El acoso por razón de sexo.
16. El acoso psicológico o moral.
17. Divulgación de algún dato interno de la Compañía relacionado con aviones, combustible, nombre y número de pasajeros, fecha de vuelo de los mismos o cualquier

otro asunto relacionado con la explotación, si de los hechos resultaran daños o perjuicios para la Empresa o pasajeros o pasajeras.

18. Abuso de autoridad por parte de los superiores.
19. La reincidencia en las faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza.

#### Artículo 70. *Sanciones.*

Las sanciones que podrán imponerse serán las siguientes:

- A) Para las faltas leves se podrá imponer una de las siguientes sanciones:
  1. Amonestación verbal.
  2. Amonestación por escrito.
  3. Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.
- B) Para las faltas graves se podrá imponer una de las siguientes sanciones:
  1. Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
- C) Para las faltas muy graves se podrá imponer una de las siguientes sanciones:
  1. Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.
  2. Inhabilitación de hasta seis años para pasar a categoría superior o progresión a niveles superiores.
  3. Despido.

#### Artículo 71. *Prescripción de las faltas.*

Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves, a los veinte días, y las muy graves, a los sesenta días a partir de la fecha en que la Compañía tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

#### Artículo 72. *Antecedentes disciplinarios.*

Los antecedentes disciplinarios quedarán cancelados, a efectos de reincidencia, de forma automática, por el mero transcurso del tiempo sin nueva sanción, según la siguiente escala:

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

#### Artículo 73. *Otras jurisdicciones.*

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

#### Artículo 74. *Suspensión Cautelar.*

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

#### Artículo 75. *Suspensión tarjeta de acceso a las instalaciones aeroportuarias.*

El personal que resulte sancionado por las autoridades competentes con la privación de la tarjeta de acceso a las instalaciones aeroportuarias podrá ver suspendido su

contrato de trabajo por el tiempo de duración de la privación de la referida tarjeta (incluso si se adopta como medida cautelar). En el caso de que la medida revistiera carácter definitivo, se considerará que esta circunstancia constituye una justa causa de extinción por ineptitud sobrevenida.

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

La empresa podrá aplicar la suspensión del contrato prevista en este artículo o decidir la imposición de la sanción disciplinaria que corresponda de manera alternativa.

## CAPÍTULO XI

### Participación sindical

#### Artículo 76. *Secciones sindicales.*

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

#### Artículo 77. *Garantías de los miembros de los comités de empresa o delegados de personal de los centros de trabajo.*

En los supuestos de sanciones por faltas graves o muy graves y en los supuestos de despidos, se abrirá un expediente contradictorio, en el que será oído el interesado y el comité de empresa del centro de trabajo.

Prioridad de permanencia en la Empresa o centro de trabajo respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de subrogación y en caso de suspensión o extinción por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción previstas en el Estatuto de los Trabajadores.

No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en el caso en que esta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio legal de su representación.

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

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

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

#### Artículo 78. *Sigilo profesional.*

Los representantes de los trabajadores y delegados de las secciones sindicales se comprometen a guardar, en cada caso, la reserva y sigilo profesional exigido por las leyes, y concretamente por el artículo 65.2 del Estatuto de los Trabajadores, respecto a la información y documentación que les sea facilitada por la Empresa y que, en cada caso, así se justificará por ésta.

#### Artículo 79. *Reunión bimensual de la representación de los trabajadores del centro de trabajo con la Dirección.*

Bimestralmente se celebrará una reunión entre la representación de los trabajadores de cada centro de trabajo y la representación de la Dirección, sin que se compute el tiempo dedicado a estas reuniones a cargo del crédito horario de los representantes de los trabajadores. En caso de imposibilidad de una de las partes, esta lo comunicará a la

otra estableciéndose nueva fecha de mutuo acuerdo. Con carácter excepcional se podrá convocar a la otra parte.

#### Artículo 80. *Utilización del crédito horario.*

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

Cuando no se pueda preavisar con la debida antelación, esta comunicación deberá hacerse por escrito al departamento de RRHH local o, en su defecto Jefatura de Escala.

En el caso de que el representante de los trabajadores estuviere en periodo de vacaciones, festivos o descanso, y tenga que avisar de la utilización del crédito en los días inmediatamente posteriores a su reincorporación y siempre que resulte posible, deberá de avisar al responsable que en dicho momento se encuentra al cargo de la operativa, quien enviara el escrito mediante correo electrónico a RRHH local o, en su defecto, Jefatura de Escala.

#### Artículo 81. *Acumulación de horas del crédito sindical.*

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

1. Las horas podrán acumularse entre los miembros del Comité de Empresa y, en su caso, de los delegados de personal, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total.
2. La acumulación solo podrá realizarse entre miembros del mismo sindicato.
3. La acumulación solo podrá realizarse en el mes en curso. En caso de no utilizarse, no podrán acumularse en los posteriores meses.

#### Artículo 82. *Uniformidad.*

Las partes se comprometen a cumplir lo estipulado en el Manual del Empleado o documento que lo sustituya.

#### Disposición adicional primera. *Plan de igualdad y protocolos de prevención del acoso laboral y sexual o por razón de sexo.*

Tal y como se establece en el preámbulo de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEHM), la Constitución española en su artículo 14 proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo, y en el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas.

Por ello y en cumplimiento de lo establecido en la referida norma, así como en las restantes disposiciones relacionadas tales como el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación; el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, y el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, se suscribió, con fecha 8 de abril de 2022, entre la Empresa y la Representación de los Trabajadores el Plan de Igualdad de Aviapartner, el cual ha sido debidamente registrado ante la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Economía Social, con fecha 18 de noviembre 2022, código 90118853112022.

Asimismo, y también tras el correspondiente procedimiento negociador entre la Empresa y la Representación de los Trabajadores, en virtud del artículo 48 de la Ley

Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, se han acordado medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo, y en virtud de este, fue negociado y elaborado el Protocolo de Prevención e Intervención ante el Acoso Sexual o por razón de Sexo de la Empresa.

Por su parte, el protocolo de acoso laboral se encuentra a disposición de la plantilla en el Manual del Empleado de Aviapartner.

Dichos documentos se encuentran a disposición de toda la plantilla a través del portal del Empleado.

Disposición adicional segunda. *Desconexión digital.*

Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, incluye el derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar.

En atención a ello y a los efectos de analizar la posible regulación del derecho a la desconexión digital teniendo en consideración las circunstancias de la actividad desarrollada por la empresa, se acuerda constituir una comisión de desconexión digital que permita, en su caso, alcanzar acuerdos sobre esta materia.

Disposición adicional tercera. *Progresión.*

A los efectos de lo previsto en el artículo 14 del convenio colectivo, se tendrán en consideración las siguientes reglas:

El personal, que a la entrada en vigor del V Convenio colectivo del Sector de *Handling*, esto es 16 de octubre de 2022, se encuentre en el nivel 3 progresará, una vez cumplidos todos los requisitos establecidos en el IV Convenio colectivo del Sector de *Handling* para su pase al anterior nivel 4 de dicho IV Convenio colectivo, al nivel 5 directamente.

El acceso al nivel 6 de progresión exigirá en todo caso la permanencia de veinticuatro meses en el nivel precedente a contar desde la entrada en vigor del V Convenio colectivo del Sector de *Handling*, esto es, 16 de octubre de 2022.

Disposición adicional cuarta. *Mantenimiento del tipo de contratación del personal procedente de otras Compañías (Jornada Irregular y FACTP).*

Según lo recogido en los anteriores Convenios colectivos general de asistencia en tierra en aeropuertos establece que se deberá respetar como derecho de los trabajadores subrogados la modalidad de contratación. Como consecuencia de lo anterior, el personal procedente de Iberia FIJI y FACTP, se regirá por la regulación de tales modalidades de contratación que Iberia tenía establecida en su convenio colectivo vigente en el momento de la subrogación, manteniéndose los pluses salariales de FACTP y FIJI.

Aquellos conceptos incluidos en las garantías, que ya retribuían la forma de realizar el trabajo mediante turnos, jornada irregular, Horas Complementarias Especiales u otros; o que en su garantía personal ya recojan una retribución global superior a la del convenio serán incompatibles con los pluses de turnos, jornada irregular o plus a tiempo parcial.

Disposición adicional quinta. *Estudio de adscripción al plan de pensiones.*

Las partes acuerdan que, en el caso de que por imperativo legal se obligue a las compañías a la contratación un plan de pensiones, el plan que se deberá negociar es el de la Mutualidad Loreto al ser la mutualidad con una larga tradición dentro del sector.

Disposición adicional sexta. *Evaluación de desempeño.*

La compañía entregará antes de diciembre de 2024 a la representación legal de las personas trabajadoras de cada centro de trabajadoras, un memorándum donde se recojan los parámetros que evaluará evaluación de desempeño, quien será los encargados de realizarla y como se realiza esta.

En caso de sufrir alguna variación, esta deberá ser comunicada previamente a la representación legal de las personas trabajadoras.

Disposición adicional séptima. *Paga firma del convenio.*

Como consecuencia de la firma del convenio, se acuerda realizar un pago del 0,5 % de los conceptos del convenio para los trabajadores pertenecientes a la compañía a la firma del convenio. Esta cantidad se calculará teniendo en cuenta las cantidades percibidas en Aviapartner de enero de 2024 a la fecha en que se actualice las cantidades económicas de presente convenio.

La empresa tendrá dos meses para pagar esta cantidad desde la firma del convenio.

Disposición adicional octava. *Actualización del convenio.*

La compañía se compromete a realizar las actualizaciones del convenio lo antes posible sin tener que esperar a la publicación del convenio, pero nunca antes del mes de noviembre de 2024.

## Disposición adicional novena.

Se respetarán en su totalidad los acuerdos existentes en los distintos aeropuertos.

Disposición adicional décima. *Medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI.*

Para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, establecida en el artículo 15.1 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, se aplicarán el conjunto de medidas establecidas en el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas.

Dichas medidas se continuarán aplicando hasta que entren en vigor las que posteriormente se puedan acordar mediante convenios colectivos o acuerdos de empresa.

## Disposición transitoria primera.

Según se estipula en el artículo 20, las partes se comprometen a reactivar la mesa del plan de empleo y llegar a un acuerdo antes del 31 de diciembre de 2024.

## ANEXO I

## Tablas salariales año 2024

Pluses	2024 – Euros
Nocturnidad.	1,57
Festivo.	2,77
Domingo.	2,73
Fraccionada.	11,07
Madrugue.	6,27
Transporte.	2,76
Manutención.	6,27
Fiji.	138,67
Ftp.	96,01
2 Turnos.	80,01
3 Turnos.	106,67
4 Turnos.	122,67
5 Turnos.	138,67

Plus Función	2024 – Euros
Jefe Servicio.	130,00
Supervisor.	100,00

## Precio hora perentoria 2024

Grupo Laboral	Nivel entrada	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4	Nivel 5	Nivel 6	Nivel 7
Técnicos gestores.	28,39 €	28,44 €	29,30 €	29,88 €	30,46 €	31,68 €	32,94 €
Administrativos.	18,58 €	22,01 €	22,67 €	23,13 €	23,58 €	24,52 €	25,50 €
Serv. Auxiliares.	18,40 €	21,80 €	22,45 €	22,89 €	23,35 €	24,28 €	25,26 €

## Precio hora complementaria 2024

Grupo Laboral	Nivel entrada	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4	Nivel 5	Nivel 6	Nivel 7
Técnicos gestores.	16,22 €	16,25 €	16,74 €	17,07 €	17,41 €	18,10 €	18,83 €
Administrativos.	10,62 €	12,58 €	12,95 €	13,21 €	13,47 €	14,01 €	14,57 €
Serv. Auxiliares.	10,52 €	12,45 €	12,83 €	13,08 €	13,34 €	13,87 €	14,43 €

*Precio hora complementaria especial 2024*

Grupo Laboral	Nivel entrada	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4	Nivel 5	Nivel 6	Nivel 7
Técnicos gestores.	28,39 €	28,44 €	29,30 €	29,88 €	30,46 €	31,68 €	32,94 €
Administrativos.	18,58 €	22,01 €	22,67 €	23,13 €	23,58 €	24,52 €	25,50 €
Serv. Auxiliares.	18,40 €	21,80 €	22,45 €	22,89 €	23,35 €	24,28 €	25,26 €

*Tablas salariales*

Año 2024

Grupo Laboral	Nivel entrada	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4	Nivel 5	Nivel 6	Nivel 7
Técnicos gestores.	27.769,91 €	27.824,20 €	28.654,87 €	29.227,97 €	29.801,07 €	30.993,11 €	32.232,83 €
Administrativos.	18.180,15 €	21.529,94 €	22.177,29 €	22.620,84 €	23.064,39 €	23.986,96 €	24.946,44 €
Serv. Auxiliares.	18.003,04 €	21.320,39 €	21.961,44 €	22.400,68 €	22.839,90 €	23.753,50 €	24.703,63 €

**ANEXO II****Tablas salariales año 2025**

Pluses	2025 – Euros
Nocturnidad.	1,62
Festivo.	2,87
Domingo.	2,83
Fraccionada.	11,45
Madrugue.	6,49
Transporte.	2,86
Manutención.	6,49
Fiji.	143,52
Ftp.	99,37
2 Turnos.	82,81
3 Turnos.	110,40
4 Turnos.	126,96
5 Turnos.	143,52

Plus Función	2025 – Euros
Jefe Servicio.	134,55
Supervisor.	103,50

*Precio hora perentoria 2025*

Grupo Laboral	Nivel entrada	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4	Nivel 5	Nivel 6	Nivel 7
Técnicos gestores.	29,38 €	29,44 €	30,32 €	30,92 €	31,53 €	32,79 €	34,10 €
Administrativos.	19,23 €	22,78 €	23,47 €	23,93 €	24,40 €	25,38 €	26,39 €
Serv. Auxiliares.	19,05 €	22,56 €	23,24 €	23,70 €	24,16 €	25,13 €	26,14 €

*Precio hora complementaria 2025*

Grupo Laboral	Nivel entrada	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4	Nivel 5	Nivel 6	Nivel 7
Técnicos gestores.	16,79 €	16,82 €	17,32 €	17,67 €	18,02 €	18,74 €	19,49 €
Administrativos.	10,99 €	13,02 €	13,41 €	13,68 €	13,94 €	14,50 €	15,08 €
Serv. Auxiliares.	10,88 €	12,89 €	13,28 €	13,54 €	13,81 €	14,36 €	14,93 €

*Precio hora complementaria especial 2025*

Grupo Laboral	Nivel entrada	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4	Nivel 5	Nivel 6	Nivel 7
Técnicos gestores.	29,38 €	29,44 €	30,32 €	30,92 €	31,53 €	32,79 €	34,10 €
Administrativos.	19,23 €	22,78 €	23,47 €	23,93 €	24,40 €	25,38 €	26,39 €
Serv. Auxiliares.	19,05 €	22,56 €	23,24 €	23,70 €	24,16 €	25,13 €	26,14 €

*Tablas salariales*

Año 2025

Grupo Laboral	Nivel entrada	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4	Nivel 5	Nivel 6	Nivel 7
Técnicos gestores.	28.741,86 €	28.798,05 €	29.657,79 €	30.250,95 €	30.844,11 €	32.077,87 €	33.360,98 €
Administrativos.	18.816,45 €	22.283,49 €	22.953,50 €	23.412,57 €	23.871,64 €	24.826,50 €	25.819,57 €
Serv. Auxiliares.	18.633,14 €	22.066,61 €	22.730,09 €	23.184,70 €	23.639,30 €	24.584,87 €	25.568,26 €