

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

- 177** *Resolución de 19 de diciembre de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Menzies Handling Alicante, UTE, Menzies Handling Almería, UTE, Menzies Handling Jerez, UTE y Menzies Handling Murcia, UTE.*

Visto el texto del Convenio colectivo de las empresas Menzies Handling Alicante, UTE, Menzies Handling Almería, UTE, Menzies Handling Jerez, UTE y Menzies Handling Murcia, UTE (código de convenio nº 90100163012013), que fue suscrito, con fecha 8 de noviembre de 2013, de una parte por los designados por la Dirección de dichas empresas, en representación de las mismas, y de otra por las organizaciones sindicales CC.OO., UGT y USO, en representación del colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

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

Segundo.

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

Madrid, 19 de diciembre de 2013.–El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

CONVENIO COLECTIVO DEL GRUPO DE UTE'S DE LAS EMPRESAS MENZIES AVIATION PLC Y MENZIES AVIATION SPAIN

CAPÍTULO I

Disposiciones generales, objeto y ámbito de aplicación

Artículo 1. *Partes signatarias.*

Son partes firmantes del presente convenio colectivo las distintas UTES constituidas por las empresas Menzies Aviation PLC, en España y Menzies Aviation Spain, y en concreto Menzies Aviation Alicante UTE, Menzies Aviation Almería UTE, Menzies Aviation Murcia UTE y Menzies Aviation Jerez UTE, en adelante U.T.E's, como representación empresarial y la representación de los trabajadores, con representación en el ámbito funcional y territorial de aplicación, a través de los miembros designados en la Comisión Negociadora.

Ambas partes se reconocen mutuamente legitimación para concertar el presente convenio colectivo.

Artículo 2. *Naturaleza normativa. Eficacia general y alcance.*

Dada la naturaleza normativa y eficacia general, que le viene dado por lo establecido en el Título III del Estatuto de los Trabajadores y por la legitimidad y representatividad de las organizaciones firmantes, el presente convenio es de aplicación a todas las UTE's anteriormente mencionadas y a sus trabajadores, presentes y futuros, comprendidos dentro de sus ámbitos funcional, personal y territorial.

Artículo 3. *Ámbito funcional.*

El presente convenio se circunscribe a la actividad de handling que las UTE's desarrollan en los centros de trabajo referidos en el ámbito territorial, y será de aplicación y de obligado cumplimiento para todas las U.T.E's signatarias y todos los trabajadores presentes y futuros, cuya actividad consista en prestación de servicios de handling, entendiéndose como tal los servicios de asistencia en tierra en los aeropuertos a aeronaves, pasajeros, mercancías y correo.

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 servicios de las aeronaves.
- Asistencia de combustibles y lubricante.
- Asistencia de mantenimiento en línea.
- Asistencia de mayordomía.

Artículo 4. *(Catering). Ámbito personal.*

El presente convenio es de obligada y general observancia para todas las UTE's y trabajadores de las actividades incluidas en el ámbito funcional, excepto para el personal directivo y los delegados de aeropuerto y delegados adjuntos.

Artículo 5. *Ámbito territorial.*

Este convenio es de aplicación en todos los centros de trabajo establecidos por las UTE's en los aeropuertos de Alicante, Almería, Murcia y Jerez de la Frontera, y en aquellos otros centros que pudieran establecerse en un futuro, con la finalidad de explotar los servicios de Handling en aeropuertos.

Artículo 6. *Ámbito temporal y denuncia.*

Las normas contenidas en el presente convenio colectivo empezarán a regir a partir del día 1 de enero de 2012, finalizando su vigencia el 31 de diciembre de 2014, excepto para aquellos conceptos o materias que tengan señalada expresamente otra fecha distinta.

Cualquiera de las partes firmantes podrá denunciar el presente convenio dentro de los dos meses anteriores a la finalización de su vigencia. A fin de evitar vacío normativo, denunciado el convenio, y hasta que no se alcance acuerdo expreso, 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.

Artículo 7. *Vinculación a la totalidad.*

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

No obstante, si la jurisdicción competente modificase sustancialmente algunas de las cláusulas en su actual redacción o invalidase alguno de sus pactos, o no aprobara la totalidad de su contenido, la comisión negociadora del mismo, y en el plazo más breve

posible, se reunirá a los efectos de determinar si la modificación de tal o tales cláusulas obliga a revisar las concesiones recíprocas que las partes se hubieran hecho.

Artículo 8. *Compensación y absorción.*

Las condiciones económicas pactadas en el presente convenio colectivo compensan las que venían rigiendo anteriormente y, a su vez, serán absorbibles por cualquier mejora futura en las condiciones económicas que vengan determinadas por la empresa, por disposiciones legales, convencionales, administrativas o judiciales, siempre que, consideradas globalmente y en cómputo anual, sean más favorables para los trabajadores que las contenidas en el presente convenio colectivo.

Artículo 9. *Comisión mixta paritaria.*

Se constituye una comisión mixta paritaria compuesta por 10 miembros, cinco por la parte empresarial y cinco por la parte sindical, que serán designados por cada una de las partes firmantes, sindical y empresarial, en la forma que decidan las respectivas organizaciones y con las funciones que se especifiquen en el artículo siguiente.

La sede de la comisión mixta paritaria quedará establecida en Madrid y se dotará de un reglamento de funcionamiento.

En todo caso, las partes podrán estar representadas por un número inferior, ostentando la representación proporcional establecida para la representación de cada parte.

Las resoluciones de la comisión mixta paritaria requerirán, en cualquier caso, el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos partes, de acuerdo con sus propias normas.

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

Artículo 10. *Funciones y funcionamiento de la comisión mixta paritaria.*

La comisión paritaria a que se refiere el artículo anterior, tendrá las siguientes funciones:

Velar por el cumplimiento de las obligaciones insertas en el presente convenio colectivo.

Interpretar la totalidad de las estipulaciones del presente convenio colectivo.

Intervenir para resolver cuantas discrepancias surjan en la aplicación de lo previsto en el presente convenio colectivo.

Definir y decidir sobre cuantas cuestiones así esté previsto en el articulado del presente convenio colectivo.

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

Conocer, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional, sobre el planteamiento de conflictos colectivos que surjan por la aplicación e interpretación del presente convenio. La comisión mixta paritaria resolverá sobre cualquier conflicto que le sea planteado en plazo máximo de dos meses.

Conocer y resolver de las discrepancias que se susciten en la negociación de acuerdos relativos a modificaciones de las condiciones de trabajo establecidas en el presente Convenio Colectivo, así como en la negociación para la inaplicación del régimen salarial establecido en el convenio colectivo de ámbito superior a la Empresa, todo ello en los términos y condiciones establecidos en el artículo 41, 83 y 85 del Estatuto de los Trabajadores. Las partes en cumplimiento del artículo 85. 3 e) del Estatuto de los Trabajadores, acuerdan someter a la mediación del Sistema Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA), los conflictos que puedan surgir en el ámbito del mismo, adhiriéndose a tal efecto al V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASAC).

Cuántas otras funciones se le atribuyan en el presente convenio, sin perjuicio de que estas se recojan en el/los artículo/s correspondiente/s al mencionado convenio colectivo.

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 una división orgánica funcional, grupo profesional y, en su caso, a un determinado nivel.

Artículo 12. *Clasificación profesional.*

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

Artículo 13. *Divisiones orgánicas funcionales.*

Entre otras divisiones orgánicas funcionales existirán al menos las siguientes:

División de personal técnico gestores.

División de agentes aeroportuarios de administración, pasaje y operaciones (administrativos).

División de agentes aeroportuarios de carga y rampa (servicios auxiliares).

Estas divisiones orgánicas se equiparán a la definición de grupos profesionales, a los efectos del capítulo XI del convenio colectivo general del sector de servicios de asistencia en tierra en aeropuertos.

Artículo 14. *Definición de cada una de las divisiones orgánicas funcionales existentes.*

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

a) División de personal técnicos gestores: Son los 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.

b) División de agentes aeroportuarios de administración, pasaje y operaciones (administrativos): Son aquellos trabajadores que llevan a cabo tareas de atención al cliente, de oficina, administrativas, contables, comerciales, aeroportuarias, coordinación, facturación, embarque, programación técnica y auxiliar de vuelo, ventas de pasaje, equipaje, carga y correo, reservas, despachos y documentos aduaneros, manejo del material necesario para el desarrollo de sus actividades, y otras análogas.

Asimismo, realizará cualquier actividad conexas simultánea, antecedente o consecuente con las propias de su división orgánica funcional.

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

Atención al pasaje, despacho de aviones, carga y correo.

Administración general.

Grupos profesionales.

Se definen dos grupos profesionales:

Grupo profesional de mando-Agente técnico aeroportuario de administración, pasaje y operaciones.

Grupo profesional de ejecución/supervisión-Agente aeroportuario de administración, pasaje y operaciones.

I. Agente técnico aeroportuario de administración, pasaje y operaciones: Los agentes pertenecientes al grupo profesional de mando, además de realizar los trabajos de ejecución/supervisión, y a las órdenes del superior jerárquico correspondiente y/o en aplicación de las directrices recibidas, dirigirán los trabajos asignados o realizados en el ámbito de su competencia, y/o estudiando, coordinando o controlando trabajos técnicos administrativos y, especialmente en su caso, distribuirán, coordinarán y controlarán los trabajos de los agentes que realizan funciones de supervisores asignados y el de los colectivos que éstos gestionen, teniendo autonomía, capacidad e iniciativa de decisión para resolver aquellos problemas que puedan plantearse en los turnos de trabajo que estén bajo su responsabilidad.

II. Agente aeroportuario de administración, pasaje y operaciones: Realizará los trabajos de ejecución inherentes a su grupo. Por motivos de organización del trabajo, la dirección designará, entre los agentes administrativos, aquellos que adicionalmente realizarán tareas de supervisión. Dicha supervisión comprende la distribución, coordinación y control de los trabajos del grupo o equipo de las personas que se les asignen.

c) División de agentes aeroportuarios de carga y rampa (servicios auxiliares): Se integran en este colectivo, el personal encargado de realizar tareas, actividades, funciones y/o de asumir responsabilidades relacionadas con la asistencia a determinadas operaciones auxiliares, manipulación de equipajes, mercancías, correo, conducción de vehículos, y cualquier equipo mecánico para la realización de la actividad, pushback, puntear, registrar mercancías, correo, manifiestos de carga, etc., suministrar fluidos al avión, a los vehículos y equipos de tierra, entretenimiento de la unidad o unidades con las que opere, así como su conservación y mantenimiento.

Eliminar hielo, nieve, aceites o cualesquiera otros residuos en las zonas internas y externas, tanto de aviones como de vehículos y equipos, y otras análogas.

Asimismo, realizará cualquier otra actividad conexas, simultánea, antecedente o consecuente con las propias de su división orgánica funcional.

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

Servicios de carga.

Servicios de rampa.

Grupos profesionales.

Se definen dos grupos profesionales:

Grupo profesional de mando-Agente técnico aeroportuario de carga y rampa.

Grupo profesional de ejecución/supervisión-Agente aeroportuario de carga y rampa.

I. Agente técnico aeroportuario de carga y rampa: Es el que, además de realizar los trabajos de ejecución / supervisión, dirigirá los trabajos asignados en el ámbito de su competencia, colaborando en el marco de sus conocimientos profesionales al desarrollo de las actividades, coordinando, controlando y, en general desempeñando funciones de servicios auxiliares acorde con los objetivos de la unidad a la que pertenece. En especial

distribuirán, coordinarán y controlarán los trabajos de los agentes que desempeñen funciones de supervisores y coordinadores de rampa asignados y de los colectivos que estos gestionen, teniendo autonomía, capacidad e iniciativa de decisión para resolver aquellos problemas que puedan plantearse en los turnos de trabajo que estén bajo su responsabilidad.

II. Agente aeroportuario de carga y rampa: Realizará los trabajos de ejecución inherentes a su grupo. Por motivos de organización del trabajo, la dirección designará, entre los agentes aeroportuarios de carga y rampa, aquellos que adicionalmente realizarán tareas de supervisión y de coordinación de rampa. Las tareas de supervisión comprenden, bajo la dependencia de un coordinador de rampa, si existiere, la realización de labores de distribución, coordinación y control de los trabajos del grupo de personas que se les asignen. Las tareas de coordinación de rampa implican, en dependencia directa del agente técnico de carga y rampa, el control, supervisión y apoyo a la operativa desarrollada por los agentes aeroportuarios que realizan tareas de supervisión y sus equipos de trabajo asignados.

Artículo 15. *Progresión y promoción.*

Se entiende por progresión como la mejora económica dentro del mismo grupo profesional.

Los tramos de progresión y tiempo de permanencia, así como los criterios para la progresión se establecerán en el capítulo regulador de las condiciones retributivas establecido en el presente convenio colectivo.

Los niveles de progresión económica y tiempo de permanencia, así como los criterios para la referida progresión, son los que se recogen a continuación:

A) Niveles de progresión económica y tiempo de permanencia:

Grupo profesional de mando: se establecen tres niveles de progresión económica según el siguiente escalado:

| Nivel | Tiempo de permanencia en cada nivel |
|---------|-------------------------------------|
| Nivel 3 | 4 años |
| Nivel 2 | 4 años |
| Nivel 1 | 4 años |

Grupo profesional de ejecución/supervisión: Se establecen siete niveles de progresión económica según el siguiente escalado:

| Nivel | Tiempo de permanencia en cada nivel |
|---------|-------------------------------------|
| Nivel 7 | — |
| Nivel 6 | 3 años |
| Nivel 5 | 3 años |
| Nivel 4 | 3 años |
| Nivel 3 | 3 años |
| Nivel 2 | 18 meses |
| Nivel 1 | 1 año |

A cada uno de los referidos niveles de progresión económica les será de aplicación los salarios mínimos recogidos en el anexo I del presente convenio colectivo.

B) Criterios para la progresión:

Para la referida progresión económica dentro de cada uno de los diferentes grupos profesionales, se tendrá en cuenta los siguientes criterios: tiempo de permanencia en cada nivel, evaluación del desempeño, absentismo no justificado, y la formación ofertada por la empresa a cada trabajador, produciéndose el paso de un nivel inferior al inmediatamente superior siempre y cuando concurren los siguientes requisitos:

Que se haya cumplido el tiempo de permanencia establecido para cada nivel según lo recogido en la letra a).

Que la evaluación del desempeño del trabajador, realizada por la empresa durante el referido período de permanencia, sea positiva.

Que, en el período de permanencia en cada nivel, el porcentaje de absentismo no justificado del trabajador no sea superior a un 3%, y el absentismo justificado, por cualquier causa a excepción de la IT por accidente laboral, enfermedad profesional y maternidad o paternidad, no sea superior a un 25%.

Que durante el referido período de tiempo, el trabajador no haya rechazado ninguno de los cursos de formación que, en su caso, le hayan sido ofertados por la compañía con un preaviso y antelación suficiente.

La fecha de la referida progresión se retrasará tantos días como:

Los días de suspensión de empleo y sueldo que haya tenido el trabajador como consecuencia de una sanción firme.

Los días que el contrato de trabajo haya podido estar suspendido como consecuencia de una excedencia o un permiso no retribuido.

En el caso de que se produzca una incapacidad temporal de larga duración, superior a 9 meses, los días que excedan de dicho límite computan como días de retraso a efectos de progresar, no operando para este caso el límite del 25% anteriormente mencionado.

C) Evaluación del desempeño:

La evaluación del desempeño se realizará atendiendo a la valoración que, con arreglo a un cuestionario distribuido por la dirección de recursos humanos, se haga respecto de los trabajadores adscritos a cada departamento.

Esta evaluación se efectuará anualmente a todos aquellos trabajadores con un tiempo de permanencia en Menzies UTE's superior a un año.

La evaluación del desempeño será positiva cuando se superen la mitad más uno de los puntos baremados, promediando las evaluaciones de desempeño realizadas en el período temporal de progresión.

La evaluación del desempeño se iniciará a partir de la publicación del presente convenio colectivo en el «Boletín Oficial del Estado».

D) Trabajadores que no cumplan los requisitos para progresar:

Aquellos trabajadores que no cumplan los requisitos para progresar establecidos en los apartados b) y c), progresarán de forma automática de nivel de la siguiente forma:

Progresión del nivel 2 al nivel 3: cuando trascurra 1 año desde la finalización del período de permanencia en el nivel 2 establecido en el apartado a) del presente artículo.

Progresión desde los niveles 3, 4, 5, y 6 al siguiente nivel, cuando transcurran 2 años desde la finalización del período de permanencia en el nivel correspondiente establecido en el apartado a) del presente artículo.

E) Niveles de entrada:

Se establecen los siguientes niveles de entrada: Personal de nueva contratación:

Grupo profesional de mando: nivel 1.

Grupo profesional de ejecución / supervisión: nivel 1.

Personal subrogado, en virtud de lo dispuesto en el artículo 61 y siguientes del vigente convenio colectivo sectorial:

Grupo profesional de mando: nivel 1.

Grupo profesional de ejecución / supervisión: nivel 1, 2 o 3 en función de su antigüedad y formación.

Nivel de entrada 1. Personal con una formación básica y una antigüedad reconocida por la subrogación de menos de 1 año.

Nivel de entrada 2. Personal con una formación básica y una antigüedad reconocida por la subrogación de más de 1 año y menos de 3 años.

Nivel de entrada 3. Personal con una formación básica y una antigüedad reconocida por la subrogación de más de 3 años.

Se entiende por promoción el acceso al grupo profesional de mando desde el grupo profesional de ejecución/supervisión por libre designación de la empresa, a través de las pruebas o por cumplimiento de los requisitos que se establezcan al efecto.

La empresa informará a la representación legal de los trabajadores de las posibles vacantes que puedan existir y, en su caso, de las pruebas y requisitos que se establezcan al efecto.

Artículo 16. *Movilidad funcional.*

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

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

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

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

La movilidad funcional para la realización de funciones, tanto superiores como inferiores, no correspondientes al grupo profesional sólo será posible si existen, razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención. La empresa deberá comunicar su decisión y las razones de ésta a los representantes de los trabajadores.

El trabajador tendrá derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen. No cabrá invocar las causas de despido objetivo de ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

Artículo 17. *Trabajos de capacidad disminuida.*

La empresa, por su propia iniciativa o a petición del trabajador a través del comité de seguridad y salud, y siempre que esto sea posible, acoplará al personal cuya capacidad haya disminuido por edad, estado de salud, accidente, etc., a trabajos más adecuados a sus condiciones físicas, previo informe médico de la mutua de accidentes concertada o del servicio médico de la empresa. El trabajador podrá acompañar su petición con un informe médico de la Seguridad Social.

Independientemente, el trabajador deberá aportar el grado de minusvalía reconocido por la Consejería de Servicios Sociales u organismo equivalente.

El personal que hubiera sufrido accidente de trabajo o enfermedad profesional tendrá preferencia absoluta para esta readaptación.

Esta reasignación de tareas conllevará, en su caso y cuando así corresponda, la oportuna reclasificación salarial.

Artículo 18. *Plus de funciones.*

El «plus de función» se abonará durante el tiempo que dure la realización de las mismas.

Las funciones a que se refiere el párrafo anterior serán convenientemente especificadas en el capítulo retributivo del presente convenio colectivo.

Dicho «plus de función» se detallará en la nómina, en columna adaptada al efecto, con la siguiente denominación: «plus (función realizada)».

Con el objetivo de potenciar la profesionalidad de los trabajadores que realizan estas funciones, se establece que los importes correspondientes a dicho «plus de funciones» se cobrarán en doce pagos durante el período en el que el trabajador presta sus servicios, incluyendo los períodos de baja por enfermedad o accidente, y los períodos vacacionales.

Igualmente, y con este mismo fin, se acuerda que si el trabajador dejara de realizar la función por decisión de la empresa, consolidará una parte de la cantidad percibida por la realización de dicha función, de acuerdo con la siguiente escala:

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

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

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

La consolidación de dicho plus de función aparecerá en la nómina del trabajador a través de un plus denominado «plus de consolidación».

Si el trabajador que hubiera cesado en la función volviera a desempeñar esa misma, u otra de las recogidas en el presente convenio colectivo, la cantidad consolidada, de acuerdo con lo dispuesto en los párrafos anteriores, se considerará parte de la que le correspondería por la nueva función a realizar, cesando por tanto en el percibo del «plus de consolidación» y percibiendo de nuevo el «plus de función» según las nuevas tareas de función que se le asignen.

CAPÍTULO III

Contratación

Artículo 19. *Contratación y empleo.*

De acuerdo con las características del servicio prestado en las diferentes UTE's, el contrato de trabajo podrá concertarse por tiempo indefinido o por duración determinada, tanto para jornada a tiempo parcial como a tiempo completo, en cualquiera de las modalidades recogidas en la legislación laboral vigente en cada momento.

Se fomentará en las UTE's sujetas al ámbito de aplicación del presente convenio colectivo, el uso racional de los contratos de trabajo conforme a la legislación vigente en cada momento.

Igualmente, se fomentará, en la medida de lo posible, la contratación estable; no obstante, dada las fluctuaciones que puedan experimentar las programaciones de las diferentes compañías aéreas, especialmente derivadas de los incrementos y disminuciones de los vuelos, no siempre sujetos a criterios estacionales concretos (reducción del incremento del número de vuelos por política de la compañía aérea a la

que se le da servicio), ambas partes reconocen la necesidad de utilizar la contratación temporal, en especial la contratación eventual, en los términos y con los límites expresados en el presente capítulo, así como una utilización eficiente y adecuada a las necesidades operativas de las empresas de trabajo temporal.

Artículo 20. *Periodo de prueba.*

Podrá concertarse por escrito, para todos los contratos, un período de prueba que tendrá una duración máxima de seis meses para el personal técnico titulado, y dos meses para los demás trabajadores.

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.

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

Artículo 21. *Baja voluntaria.*

Cualquier trabajador que decida dar por extinguida la relación laboral con la empresa, mediante la presentación de la baja voluntaria, deberá preavisar a la misma con una antelación de al menos 30 días, en el caso de que se trate de titulados medios, o superiores, 30 días en el caso de agente aeroportuario técnico de carga y rampa y agente aeroportuario técnico de administración pasaje y operaciones, y 15 días en el caso de agentes aeroportuarios de carga y rampa y agente aeroportuario de administración pasaje y operaciones.

En el caso de que se presentara la baja voluntaria sin el preaviso anteriormente señalada, la empresa descontará de la liquidación del trabajador tantos días de trabajo como días de preaviso omitido.

Artículo 22. *Contrato a tiempo parcial.*

Cuando la empresa necesite contratar trabajadores para prestar servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año inferior a la jornada a tiempo completo establecida en el presente convenio colectivo, podrá acudir a la modalidad de contratación a tiempo parcial, en la forma y condiciones previstas en la legislación vigente en cada momento.

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

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

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

1. El número de horas efectivas de trabajo siempre será inferior a las de un trabajador a tiempo completo comparable.
2. La jornada y demás condiciones de trabajo vendrán determinadas en función de las necesidades a cubrir.
3. La jornada diaria se podrá realizar en uno o dos periodos horarios. En consecuencia, se podrá implantar, con carácter obligatorio, a aquellos trabajadores cuya jornada diaria tenga una duración igual o superior a 5 horas, la realización de esta en dos periodos horarios, con una duración mínima de dos horas y una interrupción que no podrá ser inferior a 1 hora, ni superior a 5 horas. La distribución de los periodos horarios estará en función de las necesidades del servicio.

4. Salvo casos excepcionales, no se podrán contratar trabajadores eventuales para cubrir la interrupción entre dichos períodos, informando de la necesidad excepcional, con carácter previo, a la representación legal de los trabajadores.

5. Además de las horas realizadas por el trabajador en concepto de jornada ordinaria, se acuerda, para los contratos a tiempo parcial de duración indefinida, la posibilidad de realización de horas complementarias.

El número de horas complementarias no podrá exceder del 60 % de las horas ordinarias contratadas, de conformidad con el Convenio Colectivo General del sector de servicios de asistencia en tierra en aeropuertos-Handling.

Se informará a los representantes de los trabajadores de cada centro de las horas complementarias realizadas.

6. Dada la naturaleza de las horas complementarias y la dificultad de determinar a priori su ejecución, éstas se realizarán en función de las necesidades de las UTE's de acuerdo con las cargas de trabajo.

7. La jornada y las horas que se amplíen sobre la misma no estarán sujetas a los procedimientos de programación de turnos del trabajador a tiempo completo.

Artículo 23. *Contrato fijo discontinuo.*

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

Cuando se utilice la modalidad contractual de fijo discontinuo, el llamamiento para reanudar la actividad deberá hacerse por orden de antigüedad de los trabajadores (fecha de antigüedad reconocida por la Empresa, días trabajados a origen y fecha de nacimiento por orden de mayor edad). No obstante, la Empresa se reserva un 15% de llamamientos de libre elección, cuando necesite trabajadores cualificados y con funciones específicas a realizar en cada uno de los diferentes departamentos y no le sea posible respetar el orden de antigüedad, previo acuerdo con el comité de centro continuando seguidamente con el orden inicial de llamamientos por antigüedad. Los trabajadores Fijos discontinuos serán llamados, siempre que sea necesario, bien a tiempo completo o a tiempo parcial en función de las cargas de trabajo y en las jornadas o turnos necesarios para la cobertura del trabajo.

Los ingresos en la empresa como fijos discontinuos, se efectuarán en el grupo profesional previsto en el presente convenio para cada división orgánica funcional.

La prestación laboral se interrumpirá a la conclusión de cada período sin perjuicio de que se restablezca en cada nuevo período.

La consideración de trabajador fijo discontinuo no se perderá en los supuestos de prestación de cargo público, baja por maternidad, o enfermedad justificada.

No se podrán celebrar por la empresa salvo acuerdo con la representación de los trabajadores, contratos eventuales por circunstancias de la producción, obra o servicio determinado, o cualquier otro de duración determinada, cuando en la empresa haya, en el momento de la contratación, personal fijo discontinuo perteneciente a la misma división orgánica funcional que no haya sido llamado dentro del período anual correspondiente.

En los casos en que la actividad no se reanude en el período 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 orden de llamamiento para su incorporación en posteriores temporadas.

La jornada semanal de los fijos discontinuos estará en función de que el contrato sea a tiempo completo o parcial.

En cuanto a las vacaciones, los trabajadores fijos discontinuos a tiempo completo tendrán los mismos derechos que los trabajadores fijos de actividad continuada y en la parte proporcional a la duración de sus contratos.

Las vacaciones se disfrutarán siempre dentro del periodo de contratación.

Los trabajadores fijos discontinuos tendrán los mismos derechos de disfrute de excedencias voluntarias que los fijos de actividad continuada.

En concreto para los trabajadores fijos discontinuos:

a) En el supuesto de que el trabajador fijo discontinuo decidiese no incorporarse voluntariamente al ser llamado por la Empresa en las épocas de incrementos de trabajo, periódicos o cíclicos, y su puesto no se pudiese cubrir con otro trabajador con su mismo contrato, se entenderá como baja voluntaria, quedando extinguido su contrato de trabajo y, consecuentemente, su relación laboral con la Empresa. En caso de que se pudiese cubrir con otro trabajador con su mismo contrato y renunciase a su reincorporación, el trabajador pasaría a ocupar el último lugar en el orden de llamamiento.

b) Los trabajadores fijos discontinuos serán llamados anualmente, siempre que las necesidades por cargas de trabajo lo permitan, dentro de los periodos que a lo largo del año sean necesarios, pudiéndose prorrogar los contratos originarios cuando las cargas de trabajo permanezcan y continúen en las mismas condiciones.

c) Los trabajadores fijos discontinuos con contrato en vigor, podrán realizar dentro de su grupo profesional funciones específicas que serán retribuidas según el presente convenio, reintegrándose a su puesto de trabajo cuando la necesidad cese, con arreglo a lo estipulado en el artículo 39 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 24. *Medidas contra la rotación en el empleo.*

Cualquier trabajador, eventual o interino, contratado por la empresa que permanezca en la misma más de tres meses, percibirá, en pago único, una compensación económica de 59,51 euros brutos, proporcional a la jornada de trabajo, en la nómina correspondiente al cuarto mes trabajado.

Igualmente, aquellos trabajadores contratados por la empresa, que finalicen su relación laboral por expiración del plazo estipulado en su contrato o prórroga percibirán, en su liquidación, una compensación por permanencia por un importe de 108,86 euros brutos, proporcionales a la jornada de trabajo.

Para la percepción de las cantidades anteriormente mencionadas, el trabajador no debe tener un porcentaje de absentismo superior al 5 %.

Dicho porcentaje se determinará sobre las jornadas efectivas que deba trabajar durante los períodos temporales de referencia anteriormente señalados (durante los tres primeros meses y durante la vigencia del contrato).

A los efectos del cómputo del porcentaje de absentismo anteriormente señalado, no se computarán las ausencias derivadas de accidente laboral, ni las derivadas de incapacidad temporal por contingencias comunes, siempre y cuando el periodo de baja sea superior a 7 días.

Las cantidades anteriormente señaladas serán incrementadas durante la vigencia del presente convenio, en los mismos términos previstos para cada año en la revisión salarial recogida en el artículo 62 del presente Convenio Colectivo.

Artículo 25. *Bolsa de empleo para trabajadores eventuales en cada centro de trabajo.*

Los trabajadores que habiendo prestado sus servicios en la empresa Menzies Aviation UTE's y hayan superado el período mínimo de prueba de dos (2) meses, pasarán a formar parte de la bolsa de empleo regulada en este artículo del correspondiente centro de trabajo. Estas personas continuarán formando parte de estas bolsas de empleo, salvo que presenten su solicitud escrita de baja en la misma o bien renuncien a incorporarse en la empresa, o tengan una evaluación de desempeño negativa.

La permanencia en estas bolsas de empleo, asigna a todos sus integrantes una preferencia de acceso para reincorporarse de nuevo a la empresa Menzies Aviation UTE's, no suponiendo en ningún caso las bolsas de empleo, instrumentos para el incremento del personal estructural de plantilla necesario en cada centro de trabajo.

Cuando las necesidades del servicio así lo requieran, la empresa llamará de nuevo a prestar servicios al personal que constituya la bolsa de empleo del centro de trabajo

correspondiente. Asimismo en cada centro de trabajo ordenará el personal que forme parte de estas bolsas de empleo, de acuerdo a su división orgánica funcional y grupo profesional y a la fecha de su primera contratación en Menzies Aviation UTE's (en caso de igualdad, se atenderá adicionalmente al tiempo de prestación de servicios en Menzies Aviation UTE's) determinándose con ello el escalafón, concretándose la prioridad y por tanto el derecho de acceso preferente para su reincorporación (nuevamente contratación) por Menzies Aviation UTE's. Deberá cumplirse en todo caso con la legislación vigente en cada momento en materia de contratos temporales, con el fin de evitar la concatenación de los mismos, que deriven en la adquisición por parte de los trabajadores de un contrato indefinido.

La empresa Menzies Aviation UTE's garantizará fehacientemente los llamamientos a través de la documentación acreditativa de la oficina pública de correos correspondiente, convocándoles en fecha, lugar y hora determinada para la formalización del contrato determinado. Éste aviso deberá ser cursado por la empresa con al menos cuarenta y ocho (48) horas de antelación, advirtiéndose de las consecuencias que tiene la renuncia tácita a este llamamiento.

La empresa todos los años entregara al Comité de Empresa de cada base un listado con el personal que constituye la bolsa de empleo de cada centro de trabajo correspondiente, ordenado por división orgánica funcional y grupo profesional y fecha de su primera contratación.

CAPÍTULO IV

Tiempo de trabajo y jornada

Artículo 26. *Tiempo de trabajo.*

Dada la peculiaridad de las funciones de las UTE's a las que afecta este convenio, que exige una permanente actividad para el servicio que prestan las compañías aéreas, las citadas UTE's tendrán plena facultad para establecer jornadas, turnos y horarios de personal, siempre respetando las disposiciones legales y convencionales de aplicación.

Artículo 27. *Jornada ordinaria.*

La jornada ordinaria de trabajo para cada uno de los años de vigencia del presente convenio colectivo será la siguiente:

- Año 2012: 1.720 horas de trabajo efectivas.
- Año 2013: 1.720 horas de trabajo efectivas.
- Año 2014: 1.712 horas de trabajo efectivas.

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 el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

Artículo 28. *Trabajo a turnos.*

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

En las UTE's con procesos productivos continuos durante las 24 horas del día, en la organización del trabajo de los turnos se tendrá en cuenta la rotación de los mismos y que ningún trabajador estará en el de noche más de dos semanas consecutivas, salvo adscripción voluntaria.

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

La regulación recogida en el presente convenio colectivo en materia de turnos de trabajo, viene referida exclusivamente a los trabajadores a tiempo completo con contratos indefinidos y con contratos de obra y servicios a tiempo completo, teniendo, los trabajadores a tiempo parcial, la regulación definida en las disposiciones legales de aplicación. Los trabajadores eventuales con contrato de duración determinada por circunstancias de la producción, tampoco estarán sometidos a este régimen de turnos.

En función de la actividad de cada aeropuerto, la empresa podrá establecer los siguientes turnos:

Para los aeropuertos que tengan la denominación de H16, se podrá establecer 3 turnos básicos y uno adicional por temporada, distintos por UTE, unidad, área y servicio.

Para los aeropuertos que tengan la denominación de H24, se podrá establecer 4 turnos básicos y uno adicional por temporada, distintos por UTE, unidad, área y servicio.

Los trabajadores a turnos tendrán una movilidad o flexibilidad sobre el horario de entrada de más menos 1 hora, en función de las necesidades operativas.

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 período horario.

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

Se realizará una programación anual orientativa de días de descanso para facilitar la planificación de vacaciones del trabajador que estará disponible antes del día 1 de diciembre de cada año.

La programación mensual de los turnos se publicará con una antelación mínima de 15 días a su entrada en vigor.

La rotación será equitativa entre los trabajadores de cada unidad, área y/o servicio.

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

Máximo de 5 cambios en cómputo de un mes de trabajo.

Se considerará un solo cambio cuando se altere el turno en uno o varios días consecutivos dentro de la misma semana de programación. Si existieran alteraciones en varios días no consecutivos o si en estos días hubiera turnos diferentes, se considerará un cambio por cada alteración. En cualquier caso, la vuelta al turno original que tenga programado en la semana en que se realice el mismo, no tendrá consideración de nuevo cambio.

Los cambios de turno que sean modificados en 1 hora, no se considerarán como tales cambios de turno a efectos de lo expuesto en el apartado anterior, siempre que sean comunicados al trabajador con al menos 24 horas de antelación.

Los cambios no afectarán a los descansos semanales, salvo en aquellos supuestos excepcionales que sean resueltos de común acuerdo entre la dirección del empresa y la representación de los trabajadores.

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

Todos los cambios deberán ser preavisados fehacientemente al trabajador con al menos 48 horas de antelación, salvo circunstancias excepcionales. Con carácter general, se entiende por causa excepcional toda aquella que motive un cambio de turno, y que no

sea conocida por la Empresa con el tiempo suficiente para efectuar el preaviso anteriormente citado.

La empresa deberá dar información de estos cambios al comité del centro de trabajo correspondiente.

De todos los cambios se informará por escrito a los trabajadores afectados.

Artículo 29. *Jornadas de distribución irregular (trabajadores fijos de jornada completa irregular).*

En base a lo estipulado en el artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda el establecimiento de la distribución irregular de la jornada de trabajo efectivo a lo largo del año.

A estos efectos, se considera jornada irregular aquella en la que el trabajador realiza su prestación de trabajo de forma no regular todas las semanas del año, durante un determinado número de horas al día, a la semana, al mes, con el límite anual de la jornada que en cada momento se establezca en convenio para los trabajadores a tiempo completo, todo ello de forma tal que su distribución diaria, semanal y mensual podrá variar dentro de los límites y condiciones que se establecen a lo largo del presente artículo.

La jornada irregular podrá coexistir con cualquier otro tipo de jornada (turnos, fraccionada, jornada normal, etc.) que se realice en las distintos aeropuertos, unidades, departamentos o servicios en las que se implante dicha jornada.

Jornada.

Para los trabajadores fijos con distribución irregular de jornada, la jornada diaria podrá tener una duración máxima de hasta 9 horas y una duración mínima de 5 horas, respetándose en cualquier caso el descanso mínimo entre jornadas previsto en el Estatuto de los Trabajadores.

El número de días al año en los que podrá distribuirse irregularmente la jornada no podrá exceder de 230 días.

No tendrá la consideración de turno, la coincidencia del horario irregular con algunos de los turnos básicos o adicionales que estén establecidos o que se puedan establecer en cada centro de trabajo.

En base a todo lo anterior, la programación deberá, en cualquier caso, garantizar la realización de las horas de trabajo efectivas anuales establecidas en convenio colectivo.

Cuando la duración de la jornada de trabajo diaria sea igual o superior a 5 horas, la empresa podrá implantar, con carácter obligatorio, la realización de la referida jornada diaria en dos períodos horarios, períodos cuya duración mínima será de dos horas, y con una interrupción entre cada uno de ellos no inferior a 1 hora ni superior a 5. La distribución de los citados períodos horarios estará en función de las necesidades del servicio.

El trabajador que realice la jornada irregular en dos períodos horarios no podrá realizar horas extraordinarias durante la interrupción de los dos períodos horarios. Igualmente, no se podrán contratar fijos a tiempo parcial, fijos discontinuos, o eventuales para cubrir la interrupción de los períodos horarios.

Retribuciones.

Con independencia del número de horas en cómputo semanal o mensual que realice el trabajador acogido a este tipo de jornada, y dado que en cómputo anual realizará la totalidad de la jornada establecida en convenio colectivo, percibirá, en su caso, las retribuciones establecidas en el anexo I del presente convenio colectivo, como si la prestación de servicios se realizara a tiempo completo.

Se establece un plus de jornada irregular, que percibirán los trabajadores fijos de jornada completa con distribución irregular de jornada en los términos establecidos en este artículo, de 108,86 € brutos mensuales.

En el supuesto de la realización efectiva de dos períodos horarios, la empresa abonará, por cada día en que el trabajador efectivamente los realice y además del plus de

jornada irregular, la cantidad establecida para la jornada fraccionada en el presente convenio colectivo.

La empresa podrá, en aquellas escalas en las que por razones de la configuración y determinación del tráfico aéreo así lo requieran, determinar un porcentaje de personal fijo a jornada completa que, transitoriamente, quede sujeto a una distribución irregular de la jornada, percibiendo este personal el plus de jornada irregular incrementado en un 20%.

El porcentaje anteriormente citado se cubrirá preferentemente con aquellos trabajadores que, voluntariamente, deseen pasar a esta situación.

Artículo 30. *Jornada fraccionada.*

La empresa podrá establecer la distribución horaria en régimen de jornada fraccionada, en base a las necesidades producidas por las cargas de trabajo.

La duración máxima de trabajo efectivo de la jornada fraccionada será de 9 horas de trabajo efectivo al día.

Cuando se establezca la jornada fraccionada, el tiempo de interrupción entre uno y otro período de trabajo deberá establecerse entre un mínimo de 1 hora y un máximo de 5 horas.

La aplicación de la jornada fraccionada nocturna se establecerá conforme a las necesidades operativas, jornada de trabajo nocturna que, en todo caso, no podrá exceder de ocho horas diarias de promedio, en un período de referencia de quince días.

El personal que realice jornada fraccionada no podrá realizar horas extraordinarias dentro del período de interrupción de su jornada, salvo por circunstancias de fuerza mayor.

No se fraccionará la jornada al personal a tiempo parcial, cuya jornada sea inferior a 5 horas en el día.

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

Artículo 31. *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.

Las horas extraordinarias serán abonadas de acuerdo con el valor económico de las mismas, establecido según lo dispuesto en la tabla salarial anexa incluida en el presente convenio colectivo, o bien serán compensadas por tiempo de descanso retribuido a razón de 1,75 horas por cada hora extraordinaria realizada.

Se procederá al abono de la hora extraordinaria de forma completa a partir de los 45 minutos efectivamente realizados.

En el supuesto de compensación por tiempo de descanso, el momento de disfrute del mismo se determinará de mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador, dentro de los 4 meses siguientes a su realización. En caso de desacuerdo, dicho momento será determinado por la empresa.

A efectos de su cómputo para el límite máximo legal, no se tendrán en cuenta las horas extraordinarias que hayan sido compensadas mediante descanso dentro de los 4 meses siguientes a su realización.

Dada la naturaleza de la actividad de las empresas de handling, y entendiéndose que las horas extraordinarias son de aceptación voluntaria por parte del trabajador, la empresa podrá solicitar la realización de tales horas extraordinarias cuando excepcionalmente se prevea que, por alguna causa, pueda quedar desatendido cualquier servicio.

Además de las horas extraordinarias generadas por fuerza mayor que son obligatorias, tendrán la misma consideración de obligatoriedad las perentorias, considerándose como tales las que se originen por puntualidad 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 perentorias deberán ser comunicadas al trabajador por escrito, con expresa mención de la causa o motivo que determina la realización de las mismas.

Las horas perentorias tendrán la misma retribución que las horas extraordinarias voluntarias.

Artículo 32. *Trabajo en festivos.*

Los trabajadores de Menzies Aviation UTE's dispondrán de catorce (14) días festivos al año distribuidos según el calendario que se publica en los boletines oficiales.

No obstante y debido a la condición de servicio público y continuidad en la prestación del servicio de Handling en la Empresa y al encontrarse dicha actividad entre las contempladas en el Real Decreto 2001/1983, de 28 de julio, derogado (a excepción de los artículos 45, 46 y 47) por el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, si fuera necesaria la realización de la prestación del servicio en esos días, estos se compensarán por tiempo equivalente de descanso y el abono del complemento de hora de domingo según tabla salarial. La programación del 50% del tiempo equivalente de descanso se hará a elección del trabajador mediante sistema de cupos asignado por la empresa, respetando en cualquier caso las necesidades del servicio.

La programación del 50% restante del tiempo equivalente de descanso se hará a elección de la Empresa, respetando en cualquier caso las necesidades del servicio.

Artículo 33. *Trabajo en domingos.*

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

Artículo 34. *Descanso para refrigerio.*

Con carácter general, se disfrutará de 20 minutos para las jornadas continuadas de duración igual o superior a 6 horas, como tiempo de refrigerio.

En las jornadas continuadas de 8 horas que empiecen entre las 09:00 y las 13:29 horas y las iniciadas entre las 18:00 y las 20:29 horas, inclusive, se computarán dentro de la jornada y a efectos de la misma, 40 minutos para efectuar la comida o cena.

Artículo 35. *Trabajo nocturno.*

Se considera como trabajo nocturno aquel que se desempeña entre las 22 horas y las 06 horas del día siguiente.

El trabajo nocturno se compensará económicamente con arreglo a lo dispuesto en la tabla salarial del presente convenio.

CAPÍTULO V

Vacaciones, permisos y licencias

Artículo 36. *Vacaciones.*

El periodo de vacaciones anuales retribuidas tendrá una duración de 30 días naturales, para los años 2012 y 2013. A partir del 1 de enero de 2014, el periodo de vacaciones retribuidas tendrá una duración de 24 días laborables.

Serán vacacionales los 12 meses del año.

Las vacaciones anuales se programarán antes del 01 de diciembre del año anterior.

En cada UTE se fijará, de mutuo acuerdo con la representación de los trabajadores, la planificación del disfrute de vacaciones, correspondiendo en todo caso dicha planificación a la dirección de la compañía en caso de desacuerdo. Para el establecimiento

del período vacacional se tendrán en cuenta los períodos de mayor actividad con el fin de evitar, dentro de lo posible, el disfrute de vacaciones en dichos períodos.

Del total de días de vacaciones el trabajador podrá reservarse hasta 3 días para atender necesidades de carácter personal, el resto de vacaciones podrá ser fraccionado en tres períodos, uno de los cuales habrá de tener una duración mínima de 15 días naturales.

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

El número total de trabajadores que soliciten de forma simultánea los días de carácter personal no podrá exceder del 4% del total de cada uno de los distintos cuadrantes. Los días que resten de los 3 días de vacaciones de libre disposición, se deberán programar antes de iniciarse el cuarto trimestre del año, a fin de evitar su acumulación.

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

Artículo 37. *Procedimiento para la elección del período de vacaciones.*

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 corresponda a cada mes del año, según el baremo que se determina a continuación:

Enero: 0 puntos.
Febrero: 0 puntos.
Marzo: 2 puntos.
Abril: 4 puntos.
Mayo: 5 puntos.
Junio: 7 puntos.
Julio: 11 puntos.
Agosto: 12 puntos.
Septiembre 1.ª quincena: 10 puntos. Septiembre 2.ª quincena: 9 puntos.
Octubre: 6 puntos.
Noviembre: 0 puntos.
Diciembre 1.ª quincena: 3 puntos.
Diciembre 2.ª quincena: 8 puntos.

Adicionalmente, todos los días de la Semana Santa (entendiendo por tales los días festivos declarados como tales en el lugar de ubicación del centro de trabajo), así como los días correspondientes a «puentes» durante el año, puntuarán como 2 puntos.

Estos puntos se adicionarán a los que correspondan en razón del mes en que se disfruten.

A fecha 1 de noviembre se realizará el conteo de puntos, considerando los días de vacaciones ya disfrutados y los programados aún sin disfrutar.

El orden de preferencia para el disfrute de vacaciones del año siguiente será inverso al número de puntos utilizados en el año inmediato anterior o, de persistir la igualdad, el siguiente anterior.

De común acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores de cada centro se podrán negociar cambios o modificaciones al actual sistema de elección de vacaciones.

Artículo 38. *Suspensión de vacaciones por enfermedad o accidente.*

En el supuesto de que el trabajador, durante el disfrute de sus vacaciones sufriese una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el

periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48.bis del ET, 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 corresponda.

Y 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.

El trabajador notificará a la empresa la incapacidad en un plazo de 24 horas.

Los días de vacaciones que queden pendientes por la aplicación del presente artículo se disfrutarán cuando las necesidades del servicio lo permitan. El trabajador deberá acreditar ante la empresa la incapacidad.

Artículo 39. *Permisos y licencias.*

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

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Dos días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Cuando, con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

- c) Un día por traslado del domicilio habitual.
- d) 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.
- e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
- g) Un día por razón de matrimonio de padres, hijos y hermanos, tanto por afinidad como por consanguinidad, ampliable a dos si fuera en distinta localidad de la de residencia habitual del trabajador, en función de la distancia a dicha localidad.

h) 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 que los estudios de que se trate tengan relación o aplicación en la empresa. Disfrutado el día o días libres, el trabajador deberá justificar la realización del examen.

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

En todos los casos de concesión de permisos retribuidos los empleados deberán preavisar con la mayor antelación posible a su jefe inmediato, reservándose la empresa el derecho a exigir y revisar los justificantes o certificados que acreditan el hecho causante que da lugar al disfrute del derecho al permiso retribuido.

2. Los trabajadores, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas. La reducción de la jornada en media hora se podrá acumular seguidamente a los días de permiso de maternidad (o paternidad).

Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores.

3. En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 6 de este artículo.

4. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, 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 de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

El progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquélla, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años. Por convenio colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

Las reducciones de jornada contempladas en el presente apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

5. El trabajador, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días o la que se determine en el convenio colectivo aplicable, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de lactancia o la reducción de jornada.

6. Con carácter general y a los efectos de este artículo, por desplazamiento necesario para los supuestos de ampliación de los días de permiso se entenderá 150 kilómetros desde la residencia del trabajador y, en las islas, el desplazamiento fuera de la isla del residente.

Artículo 40. *Licencias sin sueldo.*

El personal de plantilla tendrá derecho a disfrutar licencias sin sueldo por un plazo que no exceda de 15 días naturales, para asuntos particulares. El límite máximo de concesión de licencias no retribuidas, en cuanto al número de trabajadores que puedan disfrutarlas, será de uno por cada cuarenta o fracción dentro del respectivo departamento. La petición de esta licencia deberá plantearse como mínimo con 25 días de antelación al comienzo del mes en que se desee disfrutar, para no introducir modificaciones en el

nombramiento del servicio. En todo caso, las vacaciones reglamentarias tendrán preferencia sobre las licencias no retribuidas.

Artículo 41. *Adopción.*

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

Artículo 42. *Convivencia.*

Todos los derechos reconocidos en cuanto a permisos y licencias y otros recogidos por la legislación para los cónyuges se entenderán también referidos a las situaciones de convivencia estable de parejas de hecho, siempre y cuando se encuentren debidamente registradas en los registros públicos de parejas de hecho habilitados al efecto.

Artículo 43. *Otros permisos.*

Al margen de lo anterior, y para los supuestos de consulta médica, el trabajador: Deberá preavisar fehacientemente, con la máxima antelación posible, para que la empresa, si lo entendiera conveniente, pueda cubrir la ausencia del trabajador, siendo las horas en las que se efectúe la consulta médica retribuida y no recuperable.

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

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

CAPÍTULO VI

Prevención de riesgos laborales y salud laboral

Artículo 44. *Principios y aspectos generales.*

Las UTE's obligadas por el presente convenio consideran que la prevención de posibles riesgos para las personas, sean trabajadores, proveedores o clientes, constituye un objetivo al mismo nivel que cualquier otro que pueda definirse para su gestión empresarial.

Base de tal planteamiento lo constituye:

Un servicio de prevención mancomunado, como consultor, impulsor y verificador de las políticas, criterios y medidas preventivas.

Una clara definición de la estructura organizativa en el área de prevención de riesgos laborales para llevar a buen término la ejecución de la actividad preventiva.

Un marco de formación e información a mandos y trabajadores adecuado y continuado.

Un plan de prevención que hará constar entre otros el compromiso de las UTE's de integrar la prevención de riesgos laborales en el conjunto de sus actividades y disposiciones, tanto de los procesos técnicos, de organización del trabajo y de condiciones de trabajo, como en la línea jerárquica de las mencionadas UTE's, asumiendo la política preventiva en todos los niveles de las mismas, dotando a los trabajadores 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.

El cumplimiento de la normativa que se deriva de la ley de prevención de riesgos laborales, que 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 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, las partes firmantes quieren manifestar su gran interés y preocupación por la máxima reducción de la accidentalidad y enfermedad profesional, en el convencimiento de que los riesgos son evitables mediante la aplicación de la política preventiva definida.

Las UTE's confeccionarán anualmente un estudio estadístico comparativo de los resultados preventivos que darán a conocer a los representantes de los trabajadores.

La representación de los trabajadores impulsará, entre sus representados, una actitud positiva en el cumplimiento de las obligaciones que emanan de la ley de prevención de riesgos laborales.

Las medidas preventivas que resulten de la política en materia de prevención elaborada por la empresa será para todos los trabajadores de las UTE's afectadas por este convenio, sea cual sea su modalidad de contrato.

Artículo 45. *Normativa.*

En cuantas materias afecten a la seguridad y salud de los trabajadores, 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 transpuestas 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.

Artículo 46. *Planificación de la actividad preventiva.*

La empresa realizará una planificación de la actividad preventiva, evaluando para ellos los riesgos y priorizando su actuación sobre los mismos en función de la gravedad de estos.

La actividad preventiva se basará en los siguientes objetivos:

1. La prevención de riesgos laborales se integrará en el sistema general de gestión de las UTE's, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de aquéllas, a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales.

2. El plan de prevención de riesgos laborales se adaptará a lo recogido en el artículo 16.1 de la LPRL, modificada por Ley 54/2003, y así incluirá la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para realizar la acción de prevención de riesgos en las UTE's. en los términos que reglamentariamente se establezcan.

3. Se fomentará e impulsará el interés por la prevención de riesgos laborales a través de planes formativos en todos los niveles de las UTE's, tanto mandos como trabajadores.

4. Se evitarán los riesgos, minimizando y procediendo a la evaluación de los que aún persistan.

5. Los trabajadores nocturnos y quienes trabajen a turnos deberán gozar, en todo momento, de un nivel de protección en materia de salud y seguridad adaptado a la naturaleza de su trabajo, dando cumplimiento a lo preceptuado en el Estatuto de los

Trabajadores, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y el resto de ordenamiento jurídico.

6. 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 esta.

Artículo 47. *Delegados de prevención.*

Los delegados de prevención son los representantes de los trabajadores 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 en las UTE's, según la escala establecida en el artículo 35 de la LPRL y sin que ello suponga incremento del crédito horario que tenían anteriormente.

No obstante, se estará a lo dispuesto en el artículo 37.1 de la LPRL.

Artículo 48. *Servicios de prevención.*

Los servicios de prevención mancomunados se regirán por lo establecido al efecto por la legislación vigente, y contarán con los medios y recursos adecuados a las características de las respectivas UTE's.

Los servicios de prevención deberán estar en condiciones de proporcionar a las UTE's el asesoramiento y apoyo que precisen en función de los tipos de riesgo en ellas existentes y en lo referente a:

El diseño, implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales que permita la integración de la prevención en la empresa.

La evaluación de los factores de riesgo que puedan afectar a la seguridad y la salud de los trabajadores en los términos previstos en el artículo 16 de la Ley.

La planificación de la actividad preventiva y la determinación de las prioridades en la adopción de las medidas preventivas y la vigilancia de su eficacia.

La información y formación de los trabajadores.

La prestación de los primeros auxilios y planes de emergencia.

La vigilancia de la salud de los trabajadores en relación con los riesgos derivados del trabajo.

Coordinar la actuación preventiva en las UTE's con los planes de emergencia de AENA o autoridad aeroportuaria competente en cada aeropuerto.

Las funciones de vigilancia y control de la salud de los trabajadores 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:

Una evaluación de la salud de los trabajadores inicial después de la incorporación al trabajo o después de la asignación de tareas específicas con nuevos riesgos para la salud.

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

Una vigilancia de la salud a intervalos periódicos según determinen los protocolos que sean de aplicación según la normativa vigente y con conocimiento de los comités de seguridad y salud o de los delegados de prevención de los distintos centros de trabajo. 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 psicofísicas del 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.

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

Artículo 49. *Evaluación de riesgos.*

Las evaluaciones de riesgos las llevarán a cabo los respectivos servicios de prevención. La participación de los representantes de los trabajadores se llevará a efecto en la forma y términos señalados, en todos sus apartados, del artículo 33 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Las UTE's 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 esta.

Artículo 50. *Comités de seguridad y salud.*

Se constituirán por las UTE's los comités de seguridad y salud, en aquellos centros de trabajo que cuenten con cincuenta o más trabajadores, y en aquellos centros de trabajo que no cuenten con el mencionado número de trabajadores, las competencias atribuidas a aquél serán ejercidas por los delegados de personal y/o delegados de prevención.

Los comités de seguridad y salud estarán compuestos paritariamente, de una parte, por los 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 UTE's. Los presidentes deberán ser personas con una cualificación suficiente y adecuada, con una especial sensibilidad en materia de prevención, dotándoles de poder ejecutivo para implementar los acuerdos a que se llegasen.

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, definidas en el artículo 39 de la LPRL.

Artículo 51. *Información, consulta y participación.*

Las UTE's informarán por escrito a todos los trabajadores y sus representantes sobre los riesgos específicos que afecten a los puestos de trabajo, y de las medidas de protección y prevención aplicables a dichos riesgos y, en general, se estará a lo dispuesto en el capítulo V de la LPRL o normas cuya promulgación sustituyese a esta.

Artículo 52. *Formación.*

Las UTE's se comprometen a dar formación en materia preventiva a todos los trabajadores, y dado que las necesidades formativas en prevención difieren de unas UTE's a otras, estarán determinadas, inicialmente, como resultado de la evaluación de riesgos que tienen obligación de realizar todas las UTE's.

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

1. Riesgos potenciales.
2. Productos que se utilizan.
3. Procedimientos de prevención.

4. Protecciones mecánicas.
5. Equipos de protección individual (EPI.s). Su correcta elección, uso, funcionamiento y mantenimiento.
6. Manipulación de cargas, equipos de trabajo y pantallas de visualización.
7. Riesgos psicosociales.

En todo caso la formación de los trabajadores se ceñirá a los términos que establece la Ley de PRL en su artículo 19.1.

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

Asimismo, en el momento justo de la contratación existe otro tipo de necesidad formativa básica que la empresa tendrá en cuenta.

Los delegados de prevención recibirán además formación específica para el desempeño de sus funciones.

Artículo 53. *Procedimientos de investigación de accidentes de trabajo y coordinación de actividades empresariales.*

A) Investigación de accidentes

Se implantará en todos los centros de trabajo un procedimiento de investigación para todos los accidentes acaecidos en las diferentes escalas.

La representación legal de los trabajadores, sobre la base de dicho procedimiento podrá recibir información trimestral sobre los accidentes que se produzcan para poder efectuar un mejor control y seguimiento de los mismos.

Sobre aquellos accidentes que tengan la calificación de graves o muy graves se les dará al comité de seguridad y salud o, en su caso, delegados de prevención, la información derivada de la investigación del accidente con la mayor inmediatez posible.

B) Coordinación de actividades preventivas

Las diferentes UTE's adoptarán las medidas necesarias para la correcta coordinación de las actividades empresariales en los supuestos y de conformidad con lo dispuesto en la legislación vigente.

CAPÍTULO VII

Salarios y estructura salarial

Artículo 54. *Sistema salarial.*

Se considerará salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, 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.

En ningún caso el salario en especie podrá superar el 30 por 100 de las percepciones salariales del trabajador.

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

1. Percepciones salariales:

Tendrán la condición de salario las siguientes percepciones económicas:

1.1 Salario base:

Es aquella parte de la retribución que se fija atendiendo exclusivamente a la unidad de tiempo.

1.2 Complementos salariales:

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

Personales.

De puesto de trabajo.

De cantidad o calidad de trabajo.

Las cantidades que las empresas abonen libre y voluntariamente a sus trabajadores.

1.3 De vencimiento superior al mes: las pagas extraordinarias.

2. Percepciones no salariales:

2.1 Las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social.

2.2 Las indemnizaciones o suplidos por gastos que hubieran de ser realizados por el trabajador como consecuencia de su actividad laboral.

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

Artículo 55. *Estructura de las percepciones económicas.*

Los conceptos tanto salariales como extrasalariales, establecidos en el presente convenio colectivo, son los siguientes:

Salario convenio. Es aquella parte de la retribución que engloba la contraprestación económica por los servicios prestados por el trabajador durante su jornada de trabajo, así como, además, por la disponibilidad que se exige a estos como consecuencia de las especiales características de la actividad existente en cada aeropuerto.

Se percibirá en 14 pagas (12 mensualidades y 2 pagas extras), según lo estipulado para cada categoría en la tabla de salario mínimo garantizado que se incluye en el anexo I, según se trate de aeropuertos H16 o aeropuertos H24 y atendiendo a las especiales diferencias y características de los mismos.

Complemento personal ad personam. Es aquel complemento salarial de naturaleza personal, que se percibe por encima del salario determinado en cada nivel de la tabla de salario mínimo garantizado que se incluye en el anexo I. Se percibirá en 14 pagas (12 mensualidades y 2 pagas extras).

Plus de transporte. Complemento extrasalarial que compensa de los gastos derivados del traslado al centro de trabajo. El plus de transporte ascenderá a la cantidad anual de 568,92 €, si bien se acuerda que los trabajadores perciban la mencionada cantidad en doce mensualidades con arreglo a la tabla anexa I. Dicho plus se percibirá íntegramente, independientemente del tipo de contrato laboral que tenga suscrito el trabajador con la empresa.

Plus de función. Plus que retribuye una determinada actividad, función responsabilidad asignada a un trabajador y durante el período que le sea asignado, según lo estipulado para cada categoría en la tabla de función que se incluye en el anexo I.

Hora nocturna. Es la compensación de las horas efectivamente trabajadas entre las 22:00 y las 06:00, según lo estipulado para cada categoría en la tabla de variables que se incluye en el anexo I.

Hora festiva. Es la compensación de las horas efectivamente trabajadas en un turno que se inicie entre las 00:00 horas y las 23:59 de los días festivos de carácter nacional,

autonómico o local conforme al calendario laboral anual, según lo estipulado para cada categoría en la tabla de variables que se incluye en el anexo I.

Horas de domingos. Es la compensación económica por las horas efectivamente trabajadas en un turno que se inicie entre las 00:00 horas y las 23:59 de un domingo, según lo estipulado para cada categoría en la tabla de variables que se incluye en el anexo I.

Fraccionamiento de jornada. Es la compensación económica por el trabajo efectivo en horarios de trabajo fraccionados conforme a lo establecido en el artículo 23 del presente convenio colectivo, según lo estipulado para cada categoría en la tabla de variables que se incluye en el anexo I.

Hora extraordinaria. Es la compensación económica por las horas efectivamente trabajadas por encima de la jornada pactada y que no es compensada mediante descanso, según lo estipulado para cada categoría en la tabla de variables que se incluye en el anexo I.

Plus de madrugue. Es la compensación que recibirán los trabajadores por los gastos extraordinarios derivados de transporte, ante la inexistencia o reducción de transporte público en las horas en las que se presta el trabajo, al iniciarse o finalizar este entre las 01 horas y las 06:00 horas de la mañana. Se percibirá por día de trabajo, según lo estipulado para cada categoría en la tabla de variables que se incluye en el anexo I.

Plus de jornada irregular. Es la compensación económica que se percibe por la prestación de los servicios con una distribución irregular de la jornada, en los términos establecida en el artículo 29 del presente convenio colectivo, según lo estipulado para cada categoría en la tabla de variables que se incluye en el anexo I.

Gratificaciones extraordinarias. Son así denominadas las pagas extraordinarias que se abonan en junio y en diciembre, que estarán compuestas por el salario base, el plus de disponibilidad y el complemento personal ad persónam.

Artículo 56. *Percepciones económicas mínimas/año.*

Se establece una percepción económica mínima bruta anual para cada uno de los grupos profesionales y niveles, que se define en el anexo I de las tablas salariales del presente convenio colectivo para cada una de las diferentes UTE's.

La percepción económica bruta mínima anual aquí establecida es la correspondiente a un trabajador a tiempo completo.

Artículo 57. *Complementos salariales de vencimiento periódico superior al mes.*

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

Su abono será para la paga de junio el 30 de junio y para la de diciembre el día 20 de diciembre.

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

Artículo 58. *Pago del salario.*

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

Los salarios se abonarán por jornada completa, percibiendo la parte proporcional en los supuestos de jornadas a tiempo parcial.

Las UTE's quedan facultadas para pagar las retribuciones mediante cheque, transferencia u otra modalidad de pago a través de entidades bancarias.

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

Artículo 59. *Percepciones económicas del trabajador a tiempo parcial.*

Las percepciones económicas brutas mínimas año para los trabajadores a tiempo parcial serán las establecidas en el anexo I, de manera proporcional, en función del tiempo trabajado respecto la jornada anual establecida en el presente convenio.

Artículo 60. *Niveles de progresión.*

Se establecen los niveles de progresión económica establecidos en el capítulo de clasificación profesional, artículo 15.

Los diferentes niveles de progresión vendrán determinados por la tabla anexa, variando el precio del salario base en cada uno de los niveles establecidos.

Artículo 61. *Pluses de función.*

Se establecen los siguientes pluses de función con arreglo a lo establecido a los precios establecidos en la tabla salarial anexa:

1. Plus de jefe de servicio.
2. Plus de coordinador de pista rampa.
3. Plus de supervisor.
4. Plus de jardinera/ambulift.
5. Plus de jardinería + pushback.
6. Plus de formador, a percibir por aquellos trabajadores que tengan encomendada la impartición de cursos de formación, y cuya cuantía será de 80,00 euros brutos/mes, devengándose en aquellos meses en que se realicen de forma efectiva dichas labores de formación.

Artículo 62. *Incrementos salariales.*

- Año 2012: Se mantienen las tablas salariales del año 2011.
- Año 2013: Se mantienen las tablas salariales del año 2011. Sin perjuicio de lo anterior, para este segundo año de vigencia del convenio colectivo, se establece un incremento salarial equivalente al Índice Nacional de Precios al Consumo (IPC) real para dicho año, a aplicar sobre las tablas recogidas en el anexo I para el año 2014.
- Año 2014: Con efectos de 1 de enero de 2014, se procederán a incrementar las percepciones salariales en un 2,9%. Independientemente de lo anterior, para este tercer año de vigencia del convenio se establece un incremento según la siguiente escala:

Si el IPC real de 2014 se sitúa entre el 0% y el 1%, se aplicará un incremento igual al IPC real de dicho año.

Si el IPC real de 2014 se sitúa entre el 1,1% y el 2%, se aplicará un incremento de un 1%.

Si el IPC real de 2014 supera el 2% se aplicará un incremento del 50% del IPC real de dicho año.

Artículo 63. *Cláusula de revisión salarial.*

– Año 2013: Una vez conocido el dato definitivo del IPC real del año 2013, se procederá a revisar las tablas según lo estipulado en el artículo anterior para dicho año, abonándose los atrasos correspondientes en la nómina del mes de marzo de 2014.

– Año 2014: Una vez conocido el dato definitivo del IPC real del 2014, se procederá a revisar las tablas según lo estipulado en el artículo anterior para dicho año, abonándose los atrasos correspondientes en la nómina del mes de febrero de 2015.

Los incrementos salariales pactados para los años 2013 y 2014, serán de aplicación exclusivamente a los conceptos recogidos en las tablas salariales del anexo I, exceptuando por tanto, los conceptos provenientes de las subrogaciones (artículo 73.D del II Convenio Sectorial de Handling (mochila o ad persónam), sobre los que no operarán los incrementos estipulados.

En el caso de que el IPC real de cualquiera de los años fuese negativo, no se procederá a su descuento de las tablas.

CAPÍTULO VIII

Participación sindical

Artículo 64. *Secciones y delegados sindicales.*

En los centros de trabajo de las UTE's que ocupen a más de 250 trabajadores, cualquiera que sea la clase de su contrato, las secciones sindicales que puedan constituirse por los trabajadores afiliados a los sindicatos con presencia en el comité de empresa del centro de trabajo, estarán representadas a todos los efectos por delegados sindicales elegidos, conforme a lo dispuesto en el presente artículo, por y entre sus afiliados en el centro de trabajo.

El número de delegados sindicales por cada sección sindical de los sindicatos que hayan obtenido, como mínimo, el 10% de los votos en las elecciones al comité de empresa del centro de trabajo, se determinará según la siguiente escala:

De 200 a 750 trabajadores: Un delegado sindical.

De 751 a 2.000 trabajadores: Dos delegados sindicales.

De 2.001 a 5.000 trabajadores: Tres delegados sindicales.

De 5.001 trabajadores en adelante: Cuatro delegados sindicales.

Los delegados sindicales, en el supuesto de que no formen parte del comité de empresa del centro de trabajo, tendrán las mismas garantías que las establecidas legalmente para los miembros de los comités de empresa del centro de trabajo, así como los siguientes derechos:

Tener acceso a la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición del comité de empresa del centro de trabajo, estando obligados los delegados sindicales a guardar sigilo profesional en aquellas materias en las que legalmente proceda.

Asistir a las reuniones del comité de empresa y del comité de seguridad y salud de su centro con voz pero sin voto.

Ser oídos por la empresa previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general, y a los afiliados a sus sindicatos en particular y especialmente en los despidos y sanciones de estos últimos.

En los supuestos de que sean sancionados 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 la sección sindical correspondiente.

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

No ser despedido, ni sancionado, durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación o sea consecuencia de ésta, sin perjuicio por tanto de poder ser despedido cuando concurren otras causas motivadoras del mismo, al amparo de lo establecido en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores. Asimismo, no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de sus funciones o como consecuencia de dicho desempeño.

La dirección de la empresa pondrá tablones de anuncios a disposición de las secciones sindicales que se constituyan, de acuerdo con lo establecido en el presente artículo, para uso sindical y con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados al sindicato y a los trabajadores en general.

Disponer de las mismas horas retribuidas al mes que los miembros del comité de empresa para atender las funciones y obligaciones propias del cargo. Cuando un trabajador ostente simultáneamente la condición de delegado sindical y representante de los trabajadores, podrá acumular las horas de garantía que le corresponden por ambos cargos.

Disponer de hasta quince días consecutivos de permiso al año, no retribuidos, para atender las funciones y obligaciones propias del cargo. Se preavisará con siete días y estará supeditado a las necesidades operativas, que si impiden el disfrute deberán ser justificadas al delegado afectado en el plazo de cuarenta y ocho horas desde que la dirección de la empresa tenga constancia por escrito de la solicitud.

Quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal, en las organizaciones sindicales más representativas, tendrán derecho al disfrute de los permisos no retribuidos necesarios para el desarrollo de las funciones sindicales propias de su cargo. Para el ejercicio de este derecho, el sindicato más representativo al que pertenezca el cargo que desee hacer uso del mismo, lo solicitará a la empresa con un mínimo de quince días de antelación a la fecha en que se inicie el disfrute y, salvo situaciones excepcionales, que se tratarán conjuntamente entre la dirección de la empresa y el sindicato correspondiente, tales permisos no superarán los seis meses ni serán inferiores a quince días.

En caso de designación para ejercer un cargo sindical en los órganos de gobierno provincial o nacional de un sindicato legalmente constituido, tendrán derecho a una excedencia por el tiempo que dure el cargo que la determine, en las mismas condiciones que la excedencia forzosa.

Quienes ostenten cargos electivos en el ámbito provincial, autonómico o estatal, en las organizaciones más representativas, tendrán derecho a la asistencia y al acceso a los centros de trabajo para participar en las actividades propias de su sindicato o del conjunto de los trabajadores, previa comunicación a la dirección de la empresa, sin que el ejercicio de ese derecho pueda interrumpir el desarrollo normal del proceso productivo.

En todo caso, los delegados sindicales serán trabajadores en activo de la empresa.

Las secciones sindicales comunicarán a la empresa su constitución y, en su caso, remitirán el acta de elección de delegados sindicales, en el plazo de quince días desde su constitución y elección.

Artículo 65. *Garantías de los miembros de los comités de empresa de centro 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 suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

No ser despedido, ni sancionado, durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación o sea consecuencia de ésta, sin perjuicio por tanto de poder ser despedido cuando concurren otras causas motivadoras del mismo, al amparo de lo establecido en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores. Asimismo no podrá ser discriminado en su retribución económica o promoción profesional, en razón precisamente del desempeño de su representación.

Artículo 66. *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 del Estatuto de los Trabajadores, respecto a toda la información y documentación que les sea facilitada por la empresa.

Artículo 67. *Reuniones trimestrales del comité de empresa del centro de trabajo con la dirección de la compañía.*

Al menos una vez al trimestre se celebrará una reunión entre el comité de empresa de cada centro de trabajo y la representación de la dirección, en cada centro de trabajo, sin que se compute el tiempo dedicado a estas reuniones dentro del crédito horario de los representantes de los trabajadores y delegados sindicales. En caso de imposibilidad de una de las partes, ésta lo comunicará a la otra estableciéndose nueva fecha de mutuo acuerdo.

Artículo 68. *Utilización del crédito horario.*

La ausencia del puesto de trabajo como consecuencia del uso de horas para actividad sindical, será comunicada a la dirección de la empresa con una antelación mínima de 72 horas para que sea viable el cambio de turno que cubra esa ausencia.

El crédito sindical no será acumulable de un mes para otro, perdiéndose el crédito sindical no disfrutado durante el mes.

Artículo 69. *Acumulación de horas del crédito horario.*

Se acuerda la posible acumulación del crédito sindical en los términos establecidos por el Estatuto de los Trabajadores, debiendo ser, en cualquier caso, solicitada dicha acumulación por las organizaciones sindicales.

CAPÍTULO IX

Régimen disciplinario

Artículo 70. *Potestad disciplinaria.*

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

La dirección de la empresa será competente para el conocimiento y en su caso sancionar las faltas cometidas por los trabajadores.

Artículo 71. *Procedimiento sancionador.*

De toda sanción, salvo la amonestación verbal, se dará traslado por escrito al interesado, que deberá acusar recibo o firmar el enterado de la comunicación.

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

Artículo 72. *Antecedentes.*

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

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

Artículo 73. *Faltas.*

A) Son faltas leves:

1. Tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo en el plazo de un mes o dos faltas de puntualidad de promedio mensual en un cómputo semestral, así como no fichar o firmar en los controles de presencia y asistencia establecidos por la empresa.
2. No comunicar con la antelación debida la falta al trabajo por motivos justificados, salvo imposibilidad probada 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 o inadecuado uso de las mismas.
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 del trabajador de hacer llegar aviso a la empresa el día de su primera falta al trabajo por cualquier procedimiento, salvo imposibilidad de efectuarla por sí, o a través de otra persona.
8. Cualquier actuación u omisión imprudente al realizar actividades, operaciones y maniobras en la zona de servicios, que no haya causado daños o menoscabo relevante, pero haya puesto en peligro obras, instalaciones, equipos, mercancías, contenedores y medios de transporte aéreos o terrestres situados en dicha zona o a las actividades aeroportuarias que en la misma se ejecuten.
9. Cualquier falta leve, determinada en la Ley 21/2003, de seguridad aérea, o normativas de seguridad en plataforma, dictadas por el ente público AENA u otros organismos administrativos con competencia legal sobre la materia.
10. En general, todos los actos leves de descuido, imprudencia o indisciplina.

B) Son faltas graves:

1. Las cometidas contra la disciplina en el trabajo o contra el respeto debido a sus superiores, compañeros o subordinados.
2. La falta de aseo que produzca quejas justificadas de los compañeros de trabajo.
3. Más de tres faltas de puntualidad en la asistencia al servicio o puesto de trabajo en el plazo de un mes.
4. La primera falta de puntualidad cuando se deriven perjuicios graves para la compañía, salvo que se demuestre que es debido a causa no imputable al trabajador.
5. La falta de hasta dos días al trabajo en un mes, sin causa que lo justifique.
6. La simulación de enfermedades o accidentes.
7. El quebranto o violación de secretos o reserva obligada sin que se produzca grave perjuicio a la empresa.
8. El realizar durante la jornada trabajos particulares.
9. Emplear para uso propio herramientas y equipos de la empresa, aún fuera de la jornada de trabajo, sin autorización.
10. Abandono del trabajo sin causa justificada, cuando perjudique al proceso productivo.
11. La imprudencia en actos de servicio que impliquen riesgo de accidente, para sí o sus compañeros.
12. 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 ajenas a la empresa de la marcha interna de la misma, proporcionando datos por razón del puesto que desempeña, cuando la difusión de esta información pueda causar daño o perjuicio a la empresa.

15. La falta de atención y cortesía con el público no reiterada.
 16. No hacer llegar a la empresa los partes de baja y alta por enfermedad, accidente y maternidad dentro del plazo de cinco días, así como los partes de confirmación de las situaciones anteriores dentro del plazo semanal o vigente en cada momento.
 17. Las riñas, alborotos o discusiones graves y notorias en acto de servicio.
 18. Simular la presencia de otro trabajador cambiando el turno u horario de trabajo sin autorización expresa de la empresa.
 19. El incumplimiento de la prohibición de fumar en cualquier zona cuya prohibición quede determinada por el ente público AENA.
 20. La embriaguez, fuera de actos de servicio, vistiendo el uniforme de la empresa.
 21. Los actos u omisiones culposos que causen daños o menoscabo a las obras, instalaciones, equipos, mercancías, contenedores y medios de transporte situados en la zona de servicio o a las actividades aeroportuarias que en la misma se ejecuten.
 22. El incumplimiento de las normas de identificación personal de quienes desempeñen funciones en la zona de servicios.
 23. Cualquier falta grave, determinada en la Ley 21/2003, de seguridad aérea, o normativas de seguridad en plataforma, dictadas por el ente público AENA u otros organismos administrativos con competencia legal sobre la materia.
 24. La mera desobediencia a sus superiores en acto de servicio. Si la desobediencia implicare quebranto manifiesto para el trabajo o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa podrá ser considerada como falta muy grave.
 25. Introducción en los locales de la empresa de bebidas alcohólicas, drogas o sustancias estupefacientes.
 26. Aconsejar o incitar a los trabajadores a que incumplan su deber de no producirse alteración del orden público, ni conseguir su objetivo. El correcto uso de la actividad sindical no dará uso a la comisión de esta falta.
 27. La reincidencia en faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza.
- C) Son faltas muy graves:
1. La falta de tres días o más al trabajo en un mes, sin causa que lo justifique.
 2. Simular la presencia de un compañero al fichar o firmar la asistencia al trabajo. Esta sanción será extensiva al suplantado, salvo que éste pruebe su no participación en el hecho.
 3. Realizar trabajos, sin autorización de la empresa, para otra empresa cuya actividad es similar o realiza una actividad que entra en competencia con la empresa, o suministrar información sensible a otra empresa de la competencia con el ánimo de perjudicar o dañar a la empresa.
 4. Los malos tratos de palabra y obra o la falta grave de respeto y consideración a los jefes, a los compañeros y subordinados y/o a sus familiares.
 5. Violar secretos de la empresa cuando de ello se deriven perjuicios para la misma.
 6. Realizar trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena, estando el trabajador en baja por enfermedad, accidente o maternidad. También se incluirá dentro de este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja.
 7. Originar riñas y pendencias con sus compañeros de trabajo, cuando de ello se deriven perjuicios para la empresa.
 8. La deslealtad, el fraude o abuso de confianza.
 9. La inobservancia de las medidas de seguridad e higiene cuando se deriven daños graves para las personas o bienes de la empresa, o instalaciones del propio aeropuerto cuya reparación deba ser asumida por la empresa, aun cuando exista seguro de responsabilidad concretado al efecto.
 10. La indisciplina, desobediencia o incumplimiento inexcusable de órdenes recibidas de los superiores.
 11. La falta de atención o cortesía con el público, reiterada e inexcusable.
 12. La aceptación de gratificaciones de cualquier tipo o forma en los asuntos relacionados con su empleo en la empresa.

13. La transgresión de la buena fe contractual así como el abuso de confianza.
14. El hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo, o cualquier tercero dentro de las dependencias de la empresa, o durante el acto de servicio en cualquier lugar.
15. El acoso sexual o agresiones sexuales, verbales o físicas, dirigidas contra la dignidad o intimidad de las personas.
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.
18. Abuso de autoridad por parte de los jefes y mandos.
19. El incumplimiento de la prohibición de fumar dentro de la plataforma aeroportuaria, afectando a la seguridad de las operaciones.
20. El acceso no autorizado a la zona de operaciones y a las zonas restringidas de los aeropuertos.
21. Conducir vehículos o equipos sin estar en posesión del permiso de circulación en plataforma en vigor, tenerlo caducado o emitido para una empresa diferente a la que en ese momento está prestando servicio o por un aeropuerto distinto.
22. Hacer desaparecer, inutilizar o causar intencionadamente desperfectos, en materiales, útiles herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
23. La simple presencia en el interior de la zona restringida del recinto aeroportuario, bajo la influencia del alcohol o de las drogas. Tendrá igual consideración la negativa a someterse a las pruebas pertinentes.
24. Cualquier conducta negligente, imprudente o temeraria, por parte de conductores o peatones, que ponga en grave peligro la seguridad de las personas, las operaciones o los equipos.
25. Los actos u omisiones dolosos que causen daños o menoscabo a las obras, instalaciones, equipos, mercancías, contenedores y medios de transporte situados en la zona de servicio o a las actividades aeroportuarias que en la misma se ejecuten.
26. Cualquier falta muy grave, determinada en la Ley 21/2.003, de seguridad aérea, o normativas de seguridad en plataforma, dictadas por el ente público AENA u otros organismos administrativos con competencia legal sobre la materia.
27. Disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo
28. El abandono injustificado del trabajo, entendiéndose por tal la dejación de las funciones propias del puesto durante la jornada de trabajo, en puestos de responsabilidad aun cuando sea por breve tiempo.
29. La desobediencia a sus superiores en acto de servicio cuando esta implicare quebranto manifiesto para el trabajo o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa.
30. La reincidencia en las faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza.

Artículo 74. Sanciones.

Las sanciones que podrán imponerse serán las siguientes:

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 2 días.

Para las faltas graves se podrá imponer una de las siguientes sanciones:

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

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. Despido.

Artículo 75. *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 jurisdiccionales si la falta cometida pudiera ser punible administrativa, civil o penalmente.

Artículo 76. *Suspensión cautelar y excepciones al régimen sancionador.*

De conformidad con lo establecido en el artículo 60 del convenio colectivo general del sector las UTE's, cuando sea necesario para un mejor conocimiento del verdadero alcance y naturaleza de los hechos, podrán decretar, cautelarmente, la suspensión de empleo del trabajador afectado por un plazo máximo de dos meses, estando este a disposición de la empresa durante el tiempo de suspensión.

CAPÍTULO X

Acción social

Artículo 77. *Seguro colectivo de accidentes.*

Todas las UTE's vendrán obligadas a concertar a su cargo un seguro colectivo de accidente de trabajo para sus trabajadores, siendo efectivo a partir de los tres meses de la publicación en el «Boletín Oficial del Estado» de este convenio.

Los trabajadores afectados por el presente convenio tendrán derecho a percibir indemnizaciones complementarias a las prestaciones de Seguridad Social, en los supuestos que se detallan:

1. En caso de muerte, incapacidad permanente absoluta o gran invalidez, derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional, la cuantía será de 25.050,00 euros.
2. En caso de incapacidad permanente total para la profesión habitual, derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, la cuantía será de 25.050,00 euros.

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

Artículo 78. *Seguro de fallecimiento.*

Todas las UTE's vendrán obligadas a concertar a su cargo un seguro colectivo de fallecimiento por causas naturales y enfermedades no preexistentes, para sus trabajadores en activo con una antigüedad de doce o más meses, siendo efectivo a partir de los tres meses de la publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del presente convenio colectivo.

Este seguro tendrá carácter voluntario para el trabajador y la cobertura será de 20.000,00 euros.

Un 50 % de la prima del seguro será con cargo al trabajador.

A tal efecto, cada trabajador comunicará a la empresa su voluntad de adherirse, así como la aceptación del descuento de la prima correspondiente. La entrada en vigor, será, en todo caso, en la fecha establecida en el párrafo primero de este artículo.

Cualquier trabajador podrá ampliar la cobertura hasta un máximo de 60.000,00 euros, siendo la diferencia de prima enteramente con cargo al empleado.

Artículo 79. *Jubilación parcial.*

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

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

Artículo 80. *Complementos salariales en los supuestos de prestación por incapacidad temporal derivada de accidente, enfermedad profesional y común.*

En los supuestos de maternidad, accidente de trabajo y enfermedad profesional, el trabajador percibirá el complemento a las prestaciones del sistema de seguridad social, en su caso, necesario para alcanzar el 100 % de los conceptos salariales fijos desde el primer día en que se produzca el hecho causante.

En los supuestos de enfermedad común y accidente no laboral, este complemento, hasta el citado porcentaje del 100 % de los conceptos salariales fijos, se percibirá a partir del día cien de baja continuada.

CAPÍTULO XI

Formación

Artículo 81. *Formación en las UTE's.*

Menzies UTE's fomentará el desarrollo de la formación profesional y la promoción de su personal a través de la formación, que debe ser considerada como una necesidad.

A tal efecto se elaboraran planes de formación, según las necesidades detectadas y los requerimientos que la operativa pueda ir marcando en cada momento.

Las citadas acciones formativas podrán realizarse tanto dentro como fuera de la jornada laboral, procurando, siempre que sea posible, realizarlas dentro de la jornada laboral.

El trabajador estará obligado a asistir a aquellas acciones formativas promovidas o impartidas por las UTE's a fin de obtener una determinada especialización o una más amplia formación profesional dentro de su jornada laboral.

La formación realizada fuera de la jornada laboral será compensada por tiempo equivalente dentro de los cuatro meses siguientes a su realización. En caso que, por necesidades de trabajo, no pudiera ser compensada, se abonará a los precios fijados al efecto.

Artículo 82. *Cursos de formación.*

La formación que imparta Menzies UTE's, bien directamente o bien a través de otras organizaciones públicas o privadas se articulará, a través de dos tres modalidades de cursos:

1. De adaptación profesional.
2. De promoción.
3. De iniciación.

Son cursos de adaptación profesional aquellos cuya necesidad esta originada en la propia operativa, derivada de innovaciones tecnológicas, modificaciones de procesos, normas, alteración del contenido de los puestos de trabajo, u otras circunstancias que exijan reciclaje o adaptación a los puestos de trabajo.

Son cursos de promoción aquellos cuya finalidad básica es el desarrollo profesional del personal adscrito a Menzies UTE's. Tienen carácter voluntario y deberán ser ponderados a los efectos de promoción profesional.

Son cursos de iniciación aquellos que reciba el personal de nuevo ingreso en la empresa, por medio de los cuales obtendrán los conocimientos mínimos necesarios para el desempeño de las funciones básicas y necesarias del puesto de trabajo que deba desempeñar.

Artículo 83. *Formación académica y profesional reglada.*

El trabajador tendrá derecho al disfrute de los permisos no retribuidos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional, relacionado con el trabajo que desarrolla habitualmente en la empresa.

Artículo 84. *Participación y colaboración de los comités de empresa.*

A principio de ejercicio, la representación de los trabajadores será informada de los cursos de formación, a impartir por departamentos, y previstos en el plan de formación de cada UTE.

A la vista de la información recibida, los comités podrán trasladar a la dirección de las UTE's sus sugerencias sobre las acciones de formación planificadas por la empresa.

Igualmente serán debidamente informados sobre la evolución que los diferentes planes de formación puedan experimentar.

Disposición adicional primera. *Derechos del personal subrogado.*

El personal que haya sido subrogado por cualquiera de las UTE's tendrá garantizado los derechos que se enumeran en el artículo 73.D) del Convenio Colectivo General del Sector de Asistencia en Tierra en Aeropuertos (Handling).

El personal que pueda ser subrogado en el futuro se integrará en el nivel salarial que le pueda corresponder con arreglo a lo estipulado en el artículo 15 del presente Convenio Colectivo y conforme a los siguientes criterios:

1. Todo aquel trabajador que una vez encuadrado en su correspondiente nivel salarial conforme a lo anteriormente dispuesto, su retribución fija anual, sin computar pluses de función y conceptos variables, estén por encima del salario del nivel, la diferencia quedara garantizada a través de un complemento personal ad personam por la diferencia.

2. Todo aquel trabajador que perciba un plus de función superior al plus de función determinado en la tabla salarial anexa, tendrá garantizado como condición más beneficiosa el precio del plus de función que venia percibiendo.

3. Todo aquel trabajador que perciba un precio por cualquier concepto salarial variable superior al determinado en la tabla salarial anexa, tendrá garantizado como condición más beneficiosa el precio del concepto variable superior que venia percibiendo.

Aquel personal que haya sido, o sea subrogado, y en su salario fijo ya se incluyera la compensación por el desempeño de funciones retribuidas con un plus de función, no percibirá el correspondiente plus por el desempeño de tales funciones. Consecuentemente, en el caso de que por cualquier causa se cesara en el desempeño de la función, no se le podrá rebajar el salario fijo antes mencionado, el cual estará garantizado.

Disposición adicional segunda. *Mantenimiento del tipo de contratación del personal procedente de Iberia (FIJIS y FACTP).*

El artículo 73.D) del convenio colectivo 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.

Disposición adicional tercera. *Seguros colectivos del personal subrogado.*

De acuerdo con lo dispuesto en el apartado 6, de la letra D), del artículo 73 del convenio colectivo general de asistencia en tierra en aeropuertos, se respetarán los derechos derivados de seguros colectivos para el personal subrogado, siempre y cuando tales seguros colectivos estuviesen regulados en el convenio colectivo de la empresa cedente.

Disposición adicional cuarta. *«Puesto de especial contenido».*

Se faculta a la comisión paritaria para que analice la oportunidad, contenido, y condiciones necesarias para el establecimiento de un plus de función denominado «Puesto de especial contenido», proponiéndose a la comisión negociadora del próximo convenio colectivo la incorporación al mismo de los acuerdos que, en su caso, se alcancen en el seno de la referida comisión.

Disposición adicional quinta. *Abono de pagas especiales de firma de convenio.*

Se procederá por parte de la Empresa al abono de las siguientes cantidades a los trabajadores y en los plazos que a continuación se detallan, de unos importes en concepto de pago específico por firma de convenio:

- En la nómina del mes de diciembre de 2013, a los trabajadores que se encuentren de alta en la Empresa a fecha 30 de noviembre de 2013, un importe equivalente al 2,9% de las percepciones percibidas por éstos en el año 2012.
- En la nómina del mes de febrero de 2014, a los trabajadores que se encuentren de alta en la Empresa a fecha 31 de enero de 2014, un importe equivalente al 2,9% de las percepciones percibidas por éstos en el año 2013.

Disposición adicional sexta. *Medidas de contratación para los aeropuertos de Alicante y Jerez de la Frontera.*

- Aeropuerto de Alicante: Con fecha límite del 1 de abril de 2014 se procederá a:

Convertir nueve empleados fijos a tiempo parcial, a fijos tiempo completo (40 horas semanales).

Aumentar la jornada actual de diez trabajadores fijos a tiempo parcial que actualmente estén al 50% de la jornada comparable de un trabajador a tiempo completo, a un 75% de la jornada comparable de un trabajador a tiempo completo, en cómputo anual.

La elección de los trabajadores afectados la realizará el Comité de Empresa del Aeropuerto de Alicante.

- Aeropuerto de Jerez de la Frontera: Con fecha límite del 1 de abril de 2014 se procederá a:

Se procederá a convertir tres contratos temporales en fijos discontinuos con la misma jornada base que tengan reconocida en su contrato temporal.

Aumentar la jornada actual de dos trabajadores indefinidos a tiempo parcial hasta el 50% de la jornada comparable de un trabajador a tiempo completo, en cómputo anual.

La elección de los trabajadores afectados la realizará de común acuerdo entre los Delegados de Personal y la Jefa de Escala del Aeropuerto de Jerez de la Frontera.

Disposición adicional séptima. *Comisión para la determinación de un plan de igualdad.*

Se acuerda el mantenimiento de la comisión para la elaboración y desarrollo de un plan de igualdad efectiva entre hombres y mujeres prevista en el anterior convenio colectivo, con competencias que se determinan en la Ley Orgánica de Igualdad vigente.

Dicha comisión estará compuesta por seis miembros, tres por la parte empresarial y tres por la parte sindical, en la forma que decidan las respectivas organizaciones. Se constituirá dentro del primer trimestre del año 2014.

Disposición adicional octava. *Comisión de formación.*

Se acuerda el establecimiento de una comisión encargada de analizar las cuestiones relativas a la formación del personal afectado por el presente convenio colectivo.

Estará compuesta por seis miembros, tres por la parte empresarial y tres por la parte sindical, que serán designados por cada una de las partes firmantes, sindical y empresarial, en la forma que decidan las respectivas organizaciones.

Dicha comisión se constituirá en un plazo de tres meses a partir de la publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del presente convenio colectivo.

Disposición adicional novena. *Comisión de cuadrantes y turnos.*

En cada base de Menzies se constituirá una comisión de cuadrantes y turnos que estará compuesta por seis (6) miembros, tres (3) por la parte empresarial y tres (3) por el Comité de Centro.

La comisión de cuadrantes y turnos velará por el cumplimiento del capítulo IV del presente convenio colectivo, así como intervenir para resolver las discrepancias que surjan de la aplicación del presente capítulo, analizará y buscará soluciones a los problemas planteados, de tal manera que, tanto por la parte social como empresarial, se haga todo cuanto esté a su alcance para evitar discrepancias.

Todas las cuestiones planteadas a la comisión de cuadrantes y turnos serán estudiadas en el plazo máximo de 20 días.

Disposición derogatoria única.

Sin perjuicio de las garantías recogidas en el artículo 73 del II Convenio Colectivo general del sector de servicios de asistencia en tierra en aeropuertos (Handling), las condiciones pactadas en el presente convenio colectivo regulan las relaciones laborales en la empresa, quedando expresamente derogada cualquier norma convencional anterior, así como la totalidad de las cláusulas contenidas en cualesquiera de los acuerdos firmados hasta la fecha entre las representaciones de los trabajadores y la dirección de la compañía, sean de aplicación general o particular, para uno o varios centros de trabajo, así como sus normas de desarrollo y los memorandos o notas internas que regulen materias contempladas en el presente convenio colectivo.

ANEXO I

Tablas salariales para los años 2012 y 2013

| NIVELES | | A.A ADMINISTRACIÓN, PASAJE Y OPERACIONES H24 | | | A.A DE CARGA Y RAMPA H24 | | |
|---------------------------|---------|--|-----------------|-------------|--------------------------|-----------------|-------------|
| | | 14 PAGAS | 12 PAGAS | TOTAL ANUAL | 14 PAGAS | 12 PAGAS | TOTAL ANUAL |
| | | SALARIO CONVENIO | PLUS TRANSPORTE | | SALARIO CONVENIO | PLUS TRANSPORTE | |
| EJECUCION/ SUPERVISION | NIVEL 1 | 916,21 € | 46,66 € | 13.386,86 € | 879,48 € | 46,66 € | 12.916,00 € |
| | NIVEL 2 | 1.118,00 € | 47,41 € | 16.220,83 € | 1.118,00 € | 47,41 € | 16.220,83 € |
| | NIVEL 3 | 1.216,45 € | 47,41 € | 17.599,13 € | 1.216,45 € | 47,41 € | 17.599,13 € |
| | NIVEL 4 | 1.241,58 € | 47,41 € | 17.951,03 € | 1.241,58 € | 47,41 € | 17.951,03 € |
| | NIVEL 5 | 1.267,23 € | 47,41 € | 18.310,05 € | 1.267,23 € | 47,41 € | 18.310,05 € |
| | NIVEL 6 | 1.293,39 € | 47,41 € | 18.676,32 € | 1.293,39 € | 47,41 € | 18.676,32 € |
| | NIVEL 7 | 1.320,08 € | 47,41 € | 19.049,98 € | 1.320,08 € | 47,41 € | 19.049,98 € |

| NIVELES | | A.A ADMINISTRACIÓN, PASAJE Y OPERACIONES H24 | | | A.A DE CARGA Y RAMPA H24 | | |
|---------|---------|--|-----------------|-------------|--------------------------|-----------------|-------------|
| | | 14 PAGAS | 12 PAGAS | TOTAL ANUAL | 14 PAGAS | 12 PAGAS | TOTAL ANUAL |
| | | SALARIO CONVENIO | PLUS TRANSPORTE | | SALARIO CONVENIO | PLUS TRANSPORTE | |
| MANDO | NIVEL 1 | 1.414,14 € | 47,41 € | 20.366,84 € | 1.414,14 € | 47,41 € | 20.366,84 € |
| | NIVEL 2 | 1.468,58 € | 47,41 € | 21.128,96 € | 1.468,58 € | 47,41 € | 21.128,96 € |
| | NIVEL 3 | 1.523,00 € | 47,41 € | 21.890,94 € | 1.523,00 € | 47,41 € | 21.890,94 € |

| NIVELES | | TECNICOS GESTORES H24 | | |
|---------|--|-----------------------|-----------------|-------------|
| | | 14 PAGAS | 12 PAGAS | TOTAL ANUAL |
| | | SALARIO CONVENIO | PLUS TRANSPORTE | |
| NIVEL 1 | | 1.441,36 € | 47,41 € | 20.747,90 € |
| NIVEL 2 | | 1.495,80 € | 47,41 € | 21.510,02 € |
| NIVEL 3 | | 1.550,22 € | 47,41 € | 22.272,00 € |

| NIVELES | | A.A ADMINISTRACIÓN, PASAJE Y OPERACIONES H16 | | | A.A DE CARGA Y RAMPA H16 | | |
|---------------------------|---------|--|-----------------|-------------|--------------------------|-----------------|-------------|
| | | 14 PAGAS | 12 PAGAS | TOTAL ANUAL | 14 PAGAS | 12 PAGAS | TOTAL ANUAL |
| | | SALARIO CONVENIO | PLUS TRANSPORTE | | SALARIO CONVENIO | PLUS TRANSPORTE | |
| EJECUCION/ SUPERVISION | NIVEL 1 | 870,09 € | 46,66 € | 12.916,00 € | 850,11 € | 46,66 € | 12.916,00 € |
| | NIVEL 2 | 1.086,90 € | 47,41 € | 15.785,43 € | 1.086,90 € | 47,41 € | 15.785,43 € |
| | NIVEL 3 | 1.135,19 € | 47,41 € | 16.461,50 € | 1.135,19 € | 47,41 € | 16.461,50 € |
| | NIVEL 4 | 1.158,71 € | 47,41 € | 16.790,78 € | 1.158,71 € | 47,41 € | 16.790,78 € |
| | NIVEL 5 | 1.182,68 € | 47,41 € | 17.126,47 € | 1.182,68 € | 47,41 € | 17.126,47 € |
| | NIVEL 6 | 1.207,16 € | 47,41 € | 17.469,12 € | 1.207,16 € | 47,41 € | 17.469,12 € |
| | NIVEL 7 | 1.232,11 € | 47,41 € | 17.818,47 € | 1.232,11 € | 47,41 € | 17.818,47 € |

| NIVELES | | A.A ADMINISTRACIÓN, PASAJE Y OPERACIONES H16 | | | A.A DE CARGA Y RAMPA H16 | | |
|---------|---------|--|-----------------|-------------|--------------------------|-----------------|-------------|
| | | 14 PAGAS | 12 PAGAS | TOTAL ANUAL | 14 PAGAS | 12 PAGAS | TOTAL ANUAL |
| | | SALARIO CONVENIO | PLUS TRANSPORTE | | SALARIO CONVENIO | PLUS TRANSPORTE | |
| MANDO | NIVEL 1 | 1.381,49 € | 47,41 € | 19.909,68 € | 1.381,49 € | 47,41 € | 19.909,68 € |
| | NIVEL 2 | 1.435,91 € | 47,41 € | 20.671,66 € | 1.435,91 € | 47,41 € | 20.671,66 € |
| | NIVEL 3 | 1.490,35 € | 47,41 € | 21.433,78 € | 1.490,35 € | 47,41 € | 21.433,78 € |

| NIVELES | | TECNICOS GESTORES H16 | | |
|---------|--|-----------------------|-----------------|-------------|
| | | 14 PAGAS | 12 PAGAS | TOTAL ANUAL |
| | | SALARIO CONVENIO | PLUS TRANSPORTE | |
| NIVEL 1 | | 1.412,59 € | 47,41 € | 20.345,07 € |
| NIVEL 2 | | 1.467,02 € | 47,41 € | 21.107,20 € |
| NIVEL 3 | | 1.521,45 € | 47,41 € | 21.869,18 € |

| PLUS FUNCION | €/MES |
|---|--------|
| JEFE SERVICIO OPER/PASAJE/RAMPA | 238,43 |
| COORDINADOR DE PISTA RAMPA | 170,21 |
| SUPERVISOR/CAPATAZ | 108,86 |
| JARDINERA/AMBULIFT | 92,62 |
| JARDINERA/+PUSHBACK | 177,72 |

| CONCEPTOS VARIABLES | PRECIO |
|-------------------------------|--------------|
| H. EXTRAS. | 15,24 €/hora |
| MADRUGUE. | 13,21 €/día |
| JORNADA FRACCIONADA | 16,33 €/día |
| NOCTURNAS | 1,46 €/hora |
| FESTIVAS/DOMINGO | 2,61 €/hora |

| CONCEPTOS VARIABLES | PRECIO |
|---|----------|
| PLUS JORNADA IRREGULAR | 108,86 € |
| Artículo 23.3 primeros meses. | 59,51 € |
| Artículo 23 a la finalización contrato. | 108,86 € |

Tablas salariales aplicables a partir del 1 de enero de 2014

| NIVELES | | A.A ADMINISTRACIÓN, PASAJE Y OPERACIONES H24 | | | A.A DE CARGA Y RAMPA H24 | | |
|---------------------------|---------|--|-----------------|-------------|--------------------------|-----------------|-------------|
| | | 14 PAGAS | 12 PAGAS | TOTAL ANUAL | 14 PAGAS | 12 PAGAS | TOTAL ANUAL |
| | | SALARIO CONVENIO | PLUS TRANSPORTE | | SALARIO CONVENIO | PLUS TRANSPORTE | |
| EJECUCIÓN/ SUPERVISIÓN | NIVEL 1 | 942,78 € | 48,01 € | 13.775,08 € | 904,98 € | 48,01 € | 13.290,56 € |
| | NIVEL 2 | 1.150,42 € | 48,78 € | 16.691,23 € | 1.150,42 € | 48,78 € | 16.691,23 € |
| | NIVEL 3 | 1.251,72 € | 48,78 € | 18.109,51 € | 1.251,72 € | 48,78 € | 18.109,51 € |
| | NIVEL 4 | 1.277,59 € | 48,78 € | 18.471,61 € | 1.277,59 € | 48,78 € | 18.471,61 € |
| | NIVEL 5 | 1.303,98 € | 48,78 € | 18.841,04 € | 1.303,98 € | 48,78 € | 18.841,04 € |
| | NIVEL 6 | 1.330,90 € | 48,78 € | 19.217,93 € | 1.330,90 € | 48,78 € | 19.217,93 € |
| | NIVEL 7 | 1.358,36 € | 48,78 € | 19.602,43 € | 1.358,36 € | 48,78 € | 19.602,43 € |

| NIVELES | | A.A ADMINISTRACIÓN, PASAJE Y OPERACIONES H24 | | | A.A DE CARGA Y RAMPA H24 | | |
|---------|---------|--|-----------------|-------------|--------------------------|-----------------|-------------|
| | | 14 PAGAS | 12 PAGAS | TOTAL ANUAL | 14 PAGAS | 12 PAGAS | TOTAL ANUAL |
| | | SALARIO CONVENIO | PLUS TRANSPORTE | | SALARIO CONVENIO | PLUS TRANSPORTE | |
| MANDOS | NIVEL 1 | 1.455,15 € | 48,78 € | 20.957,48 € | 1.455,15 € | 48,78 € | 20.957,48 € |
| | NIVEL 2 | 1.511,17 € | 48,78 € | 21.741,70 € | 1.511,17 € | 48,78 € | 21.741,70 € |
| | NIVEL 3 | 1.567,17 € | 48,78 € | 22.525,78 € | 1.567,17 € | 48,78 € | 22.525,78 € |

| NIVELES | | TECNICOS GESTORES H24 | | |
|---------|------------|-----------------------|-----------------|-------------|
| | | 14 PAGAS | 12 PAGAS | TOTAL ANUAL |
| | | SALARIO CONVENIO | PLUS TRANSPORTE | |
| NIVEL 1 | 1.483,16 € | 48,78 € | 21.349,59 € | |
| NIVEL 2 | 1.539,17 € | 48,78 € | 22.133,81 € | |
| NIVEL 3 | 1.595,18 € | 48,78 € | 22.917,89 € | |

| NIVELES | | A.A ADMINISTRACIÓN, PASAJE Y OPERACIONES H16 | | | A.A DE CARGA Y RAMPA H16 | | |
|---------------------------|---------|--|-----------------|-------------|--------------------------|-----------------|-------------|
| | | 14 PAGAS | 12 PAGAS | TOTAL ANUAL | 14 PAGAS | 12 PAGAS | TOTAL ANUAL |
| | | SALARIO CONVENIO | PLUS TRANSPORTE | | SALARIO CONVENIO | PLUS TRANSPORTE | |
| EJECUCIÓN/ SUPERVISIÓN | NIVEL 1 | 895,32 € | 48,01 € | 13.290,56 € | 874,76 € | 48,01 € | 13.290,56 € |
| | NIVEL 2 | 1.118,42 € | 48,78 € | 16.243,21 € | 1.118,42 € | 48,78 € | 16.243,21 € |
| | NIVEL 3 | 1.168,11 € | 48,78 € | 16.938,88 € | 1.168,11 € | 48,78 € | 16.938,88 € |
| | NIVEL 4 | 1.192,31 € | 48,78 € | 17.277,71 € | 1.192,31 € | 48,78 € | 17.277,71 € |
| | NIVEL 5 | 1.216,98 € | 48,78 € | 17.623,14 € | 1.216,98 € | 48,78 € | 17.623,14 € |
| | NIVEL 6 | 1.242,17 € | 48,78 € | 17.975,73 € | 1.242,17 € | 48,78 € | 17.975,73 € |
| | NIVEL 7 | 1.267,84 € | 48,78 € | 18.335,20 € | 1.267,84 € | 48,78 € | 18.335,20 € |

| NIVELES | | A.A ADMINISTRACIÓN, PASAJE Y OPERACIONES H16 | | | A.A DE CARGA Y RAMPA H16 | | |
|---------|---------|--|-----------------|-------------|--------------------------|-----------------|-------------|
| | | 14 PAGAS | 12 PAGAS | TOTAL ANUAL | 14 PAGAS | 12 PAGAS | TOTAL ANUAL |
| | | SALARIO CONVENIO | PLUS TRANSPORTE | | SALARIO CONVENIO | PLUS TRANSPORTE | |
| MANDO | NIVEL 1 | 1.421,55 € | 48,78 € | 20.487,06 € | 1.421,55 € | 48,78 € | 20.487,06 € |
| | NIVEL 2 | 1.477,55 € | 48,78 € | 21.271,14 € | 1.477,55 € | 48,78 € | 21.271,14 € |
| | NIVEL 3 | 1.533,57 € | 48,78 € | 22.055,36 € | 1.533,57 € | 48,78 € | 22.055,36 € |

| NIVELES | TÉCNICOS GESTORES H16 | | |
|---------|-----------------------|-----------------|-------------|
| | 14 PAGAS | 12 PAGAS | TOTAL ANUAL |
| | SALARIO CONVENIO | PLUS TRANSPORTE | |
| NIVEL 1 | 1.453,55 € | 48,78 € | 20.935,08 € |
| NIVEL 2 | 1.509,57 € | 48,78 € | 21.719,31 € |
| NIVEL 3 | 1.565,57 € | 48,78 € | 22.503,38 € |

| PLUSES FUNCION | €/MES |
|---|----------|
| JEFE SERVICIO OPER/PASAJE/RAMPA | 245,34 € |
| COORDINADOR DE PISTA RAMPA | 175,15 € |
| SUPERVISOR/CAPATAZ | 112,02 € |
| JARDINERA/AMBULIFT | 95,31 € |
| JARDINERA/+PUSHBACK | 182,87 € |

| CONCEPTOS VARIABLES | PRECIO |
|-------------------------------|--------------|
| H. EXTRAS | 15,68 €/hora |
| MADRUGUE | 13,59 €/día |
| JORNADA FRACCIONADA | 16,80 €/día |
| NOCTURNAS | 1,50 €/hora |
| FESTIVAS/DOMINGO | 2,68 €/hora |

| CONCEPTOS VARIABLES | PRECIO |
|---|----------|
| PLUS JORNADA IRREGULAR | 112,02 € |
| Artículo 23.3 primeros meses. | 60,82 € |
| Artículo 23 a la finalización contrato. | 112,02 € |