

### III. OTRAS DISPOSICIONES

#### MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

**21654** *Resolución de 7 de diciembre de 2022, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el IV Convenio colectivo de Acciona Airport Services, SA.*

Visto el texto del IV Convenio colectivo de la empresa Acciona Airport Services, SA (código de Convenio n.º 90017262012008), que fue suscrito, con fecha 24 de octubre de 2022, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por las organizaciones sindicales UGT y USO, en representación de los trabajadores afectados, 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 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

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

Segundo.

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

Madrid, 7 de diciembre de 2022.—La Directora General de Trabajo, Verónica Martínez Barbero.

#### IV CONVENIO COLECTIVO DE ACCIONA AIRPORT SERVICES, SA

##### CAPÍTULO I

##### Disposiciones generales, objeto y ámbito de aplicación

Artículo 1. *Partes signatarias.*

Son partes firmantes del presente convenio colectivo, Acciona Airport Services, SAU, en adelante la empresa, como representación empresarial y las organizaciones sindicales UGT, y USO, con representación en el ámbito funcional y territorial de aplicación. Ambas partes se reconocen mutuamente legitimación para concertar el presente convenio colectivo, que quedará abierto a la adhesión de otras organizaciones sindicales.

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 Acciona Airport

Services, SAU, y a todos los trabajadores y trabajadoras, 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 Acciona Airport Services, SAU, desarrolla en los centros de trabajo referidos en el ámbito territorial y será de aplicación y de obligado cumplimiento para la misma y para todos los trabajadores y trabajadoras 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 así como la manipulación de pasarelas.

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

Queda asimismo excluida del ámbito de aplicación del presente convenio la actividad de venta de billetes.

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

#### Artículo 4. *Ámbito personal.*

El presente convenio es de obligada y general observancia para Acciona Airport Services, SAU y para todos los trabajadores y trabajadoras de las actividades incluidas en el ámbito funcional, excepto para el personal directivo o en funciones directivas que, de acuerdo con la estructura organizativa de cada uno de los centros de trabajo, será el personal que ejerza las siguientes funciones: Gerentes y Directores.

#### Artículo 5. *Ámbito territorial.*

Este convenio será de aplicación en todos los centros de trabajo recogidos en el ámbito funcional que Acciona Airport Services, SAU, tiene establecidos, o establezca en el futuro, en todo el territorio del Estado Español.

#### Artículo 6. *Ámbito temporal y denuncia.*

Las normas contenidas en el presente convenio colectivo empezarán a regir a partir del día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial del Estado, y su vigencia se mantendrá hasta el 31 de diciembre de 2025, salvo para aquellas materias que fijen una vigencia diferente en el presente convenio.

En concreto, las tablas salariales se aplicarán con efectos del 1 de enero de 2022.

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.

Si dentro de los dos meses anteriores a la fecha de su terminación no mediara denuncia expresa, el convenio prorrogará su vigencia de año en año por la voluntad

tácita de las partes. Durante el periodo de prórroga, las mismas podrán negociar la actualización de las tablas salariales de aplicación durante dicho periodo.

Transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio, las partes se someterán a los procedimientos de mediación regulados en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en la Disposición Adicional Tercera, para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes.

#### 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.

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

No obstante, se respetarán a título individual las garantías personales que por conceptos fijos y variables expresamente se establecen en el presente convenio, incluyendo sus disposiciones adicionales.

El presente convenio colectivo gozará de la prioridad aplicativa recogida en el artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores respecto a las materias reguladas en el mismo.

#### Artículo 9. *Comisión mixta paritaria.*

Se constituye una comisión mixta paritaria compuesta de 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 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.

Asimismo, las partes podrán asistir acompañadas de los asesores o asesoras que en cada caso se determine 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.

Conocimiento y resolución de discrepancias existentes, tras la finalización del período de consultas sin acuerdo, en materia de inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo, en los términos previstos en el art.82.3 del Estatuto de los Trabajadores. En estos casos, el plazo máximo para el estudio y resolución será de siete días, desde que la discrepancia le fuera planteada.

Conocer de forma previa y obligatoria sobre la comunicación al empresario y a la autoridad laboral de la adopción de cualquier tipo de medidas de presión derivadas de la aplicación e interpretación del convenio, y a fin de evitar éstas, la comisión mixta paritaria se reunirá con objeto de analizar y mediar en la búsqueda de soluciones a los problemas planteados, aclarando y resolviendo, como mediadora, de tal manera que, tanto por la parte social como empresarial, se haga todo cuanto esté a su alcance en evitación de dichas discrepancias.

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

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

Todas las cuestiones planteadas a la comisión paritaria serán estudiadas en el plazo máximo de 30 días desde su recepción por la secretaria de la comisión, debiendo resolver sobre el fondo de los asuntos en el plazo máximo de 7 días.

## CAPÍTULO II

### Contratación

#### Artículo 11. *Contratación y empleo.*

De acuerdo con las características del servicio prestado en los diferentes centros de trabajo de Acciona Airport Services, SAU, 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 de acuerdo con la causalidad en los supuestos legalmente establecidos y en todo caso serán conforme a Derecho.

#### Artículo 12. *Periodo de prueba.*

Podrá concertarse por escrito, para todos los contratos, un periodo de prueba que tendrá una duración máxima de seis meses para el grupo de técnicos y titulados, dos meses para agentes administrativos y un mes para agentes de servicios auxiliares.

Durante el periodo de prueba el trabajador o trabajadora 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.

Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género, que afecten a la persona trabajadora durante el periodo de prueba,

interrumpen el cómputo del mismo, que se reanudará a partir de la fecha de la reincorporación efectiva al trabajo.

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 periodo de prueba.

### Artículo 13. *Modalidades de contratación.*

Podrán celebrarse, entre otros, contratos eventuales por circunstancias de la producción, interinidad y a tiempo parcial en los términos legal o convencionalmente vigentes.

#### 13.1 Contrato de duración determinada por circunstancias de la producción.

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

Asimismo, y sin perjuicio de la necesaria temporalidad de la causa, a título de ejemplo, con carácter enunciativo y no limitativo, pueden considerarse dentro de la definición los cambios sobrevenidos en la programación de vuelos, el inicio de operaciones para una nueva compañía aérea, el incremento significativo de los vuelos a atender sobre la programación comunicada o previsible, el aumento en el número de usuarios en la actividad de PMR'S, incrementos ocasionados por eventos extraordinarios, y, en general, cualquier circunstancia que determine oscilaciones coyunturales en la actividad aeroportuaria.

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

La duración máxima de este tipo de contrato será la que se establezca en el convenio colectivo del sector de asistencia en tierra en aeropuertos (handling) vigente en cada momento. Cuando el contrato se hubiera concertado por una duración inicial inferior, podrá prorrogarse de mutuo acuerdo por una sola vez, y siempre que se mantengan las causas habilitantes de la contratación, hasta su duración máxima.

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

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

#### 13.2 Contrato a tiempo parcial.

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

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

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

Excepcionalmente, cuando en el ámbito de una empresa o centro de trabajo determinado se acredite objetivamente la concurrencia de causas que impidan coyunturalmente respetar el límite de jornada mínima establecido para las personas trabajadoras fijas a tiempo parcial, se podrá acordar, en el seno de la Comisión Paritaria del convenio colectivo, que no rija temporalmente el límite establecido en la regulación convencional aplicable en dicha empresa.

La jornada diaria se podrá realizar en uno o dos períodos horarios. En consecuencia, se podrá implantar, con carácter obligatorio a aquellos trabajadores cuya jornada diaria tenga una duración igual o superior a 5 horas, su realización en dos períodos horarios, con una duración mínima de 2 horas y una interrupción que no podrá ser inferior a 1 hora, ni superior a 5.

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

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

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

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

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

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

De producirse cambios en la programación de vuelos de las compañías aéreas, o incremento o reducción de los mismos, y/o en función de las cargas de trabajo, la empresa podrá variar la jornada y el horario establecido haciendo uso del pacto de horas complementarias suscrito por la persona trabajadora, con un preaviso de tres días, adaptándolo a las necesidades del servicio a cubrir.

Si se dieran necesidades imprevistas en las programaciones de vuelos que impidieran cumplir el plazo de tres días arriba citado, la empresa podrá igualmente variar

la jornada y/o el horario, preavisando a la persona afectada e informando previamente de tales necesidades a la representación social.

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

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

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

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

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

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

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

### 13.3 Contrato fijo discontinuo.

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

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

El contrato fijo discontinuo podrá celebrarse a tiempo parcial.

La jornada y demás condiciones de trabajo vendrán determinadas en función de las necesidades a cubrir, no pudiendo ser inferior a 12 horas de trabajo a la semana, progresando paulatinamente hasta tiempo completo cuando las cargas de trabajo así lo requieran, y siendo informada la representación de los trabajadores y trabajadoras.

En todo caso, la jornada de trabajo efectiva de una persona trabajadora con contrato fijo discontinuo no podrá ser inferior al 33% de promedio en cómputo anual en proporción a sus periodos de llamamiento, con respecto a la jornada establecida para una persona trabajadora con contrato fijo a tiempo completo, referida a esos mismos periodos. Para calcular el mínimo de horas a trabajar se deberá aplicar el 33% sobre las 1.712 horas

anuales de una persona trabajadora fija a tiempo completo, y posteriormente establecer la proporción en función de los periodos efectivamente trabajados durante el año de la persona trabajadora fija discontinua.

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

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

Cuando se utilice la modalidad contractual de fijo discontinuo se establecerá en cada centro de trabajo el orden y forma de llamada con criterios objetivos y no discriminatorios, respetando las siguientes normas:

El llamamiento para reanudar la actividad deberá hacerse por orden de antigüedad de los trabajadores y trabajadoras (fecha de ingreso del trabajador o trabajadora en la empresa, días trabajados a origen y fecha de nacimiento por orden de mayor edad).

No obstante, la empresa, cuando necesite trabajadores o trabajadoras cualificados y con funciones específicas a realizar en cada uno de los diferentes departamentos y no le sea posible respetar el orden de antigüedad, efectuará el llamamiento del número imprescindible de dichos trabajadores o trabajadoras, continuando seguidamente con el orden inicial de llamamientos por antigüedad. Cuando los llamamientos se realicen con respecto a personal adscrito a los departamentos de operaciones y/o pasaje la empresa informará al comité de las personas a incorporar en cada departamento conforme a dichas necesidades. Sin perjuicio de lo anterior y cuando el llamamiento se produzca de personal del departamento de rampa, la empresa negociará con el comité de empresa las personas a incorporar en este departamento conforme a dichas necesidades.

Todos los trabajadores y trabajadoras fijos discontinuos serán llamados bien a tiempo completo o tiempo parcial, en función de las cargas de trabajo y en las jornadas o turnos necesarios para la cobertura de las mismas.

Los ingresos en la empresa como fijos discontinuos se efectuarán con la categoría prevista en el presente convenio para cada grupo laboral.

El periodo de prueba será el mismo que el que se exija al personal fijo o eventual en función de su categoría y de lo estipulado en el presente convenio.

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

La renuncia del trabajador al llamamiento efectuado en las épocas de incrementos de trabajo, periódicos o cíclicos se entenderá como baja voluntaria, quedando extinguido su contrato de trabajo y consecuente relación laboral con la empresa, salvo cuando obedezca a alguna de las siguientes causas debidamente justificadas:

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

No podrán celebrarse por la empresa, salvo pacto en contrario, contratos eventuales por circunstancias de la producción, cuando en la empresa haya, en el momento de la contratación, personal fijo discontinuo del mismo grupo profesional, cuadrante, aeropuerto y colectivo disponibles para llamamiento o por debajo del límite máximo de horas realizables.

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

En los casos en que la actividad no se reanude en el periodo correspondiente o se suspenda durante el mismo, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente. No obstante, los trabajadores y trabajadoras fijos discontinuos que no sean llamados mantendrán su posición en el orden de llamamiento para su incorporación en posteriores temporadas.

Los trabajadores fijos discontinuos podrán ser llamados también con «carácter adicional». El llamamiento deberá hacerse teniendo en cuenta las exigencias del puesto de trabajo y por orden de antigüedad, dentro de cada grupo laboral y en base al escalafón local y la aceptación por parte del trabajador será de carácter voluntario.

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

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

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

Para los Aeropuertos de Palma de Mallorca e Ibiza, dada la peculiaridad de la actividad de estos aeropuertos se establece la siguiente regulación:

A) La jornada de trabajo efectiva de una persona trabajadora con contrato fijo discontinuo en los Aeropuertos de Palma de Mallorca e Ibiza no podrá ser inferior al 50% de promedio en cómputo anual en proporción a sus periodos de llamamiento, con respecto a la jornada establecida para una persona trabajadora con contrato fijo a tiempo completo, referida a esos mismos periodos. Para calcular el mínimo de horas a trabajar se deberá aplicar el 50% sobre las 1.712 horas anuales de una persona trabajadora fija a tiempo completo, y posteriormente establecer la proporción en función de los periodos efectivamente trabajados durante el año de la persona trabajadora fija discontinua.

B) Sin perjuicio de lo anterior, para los Aeropuertos de Palma de Mallorca e Ibiza, la jornada no podrá ser inferior a 15 horas a la semana para los años 2022, 2023 y 2024, y no podrá ser inferior a 18 horas a la semana en el año 2025.

C) El personal fijo discontinuo de los Aeropuertos de Palma de Mallorca e Ibiza que sea llamado para prestar servicios tendrá una garantía de prestación mínima de cuatro meses consecutivos, en un periodo de referencia de doce meses, si bien esta garantía no tendrá necesariamente que ser cumplida en el primer periodo de trabajo del año, siempre que se lleve a cabo en cualquiera de los sucesivos.

D) Llamamiento adicional:

Se considera llamamiento adicional al que se efectúa fuera del periodo comprendido entre el 21 de marzo y el 31 de octubre.

En el mes de octubre de cada año, la empresa solicitará a todo el personal fijo discontinuo que expresen si consienten o no consienten prestar servicios durante el llamamiento adicional. Esta solicitud tendrá valor de preaviso provisional.

En caso de falta de voluntarios, la empresa, por orden inverso de escalafón, remitirá comunicación a los trabajadores preavisando de su incorporación al llamamiento adicional con carácter obligatorio.

Este preaviso tendrá carácter provisional, fijándose la fecha concreta de incorporación, jornada y periodo de actividad previsto, en comunicación individualizada posterior que se producirá una vez se determinen con certeza las necesidades productivas de la empresa, y en todo caso, con siete días de antelación a la fecha de incorporación.

El llamamiento adicional se considera único con independencia de que se desarrolle en distintos periodos, por lo que si un trabajador ha manifestado su rechazo a prestar servicios durante el llamamiento adicional, no será preciso volver a requerirle la voluntariedad en cada uno de los periodos. Ello tampoco supondrá baja voluntaria, ni perjuicio alguno para la persona trabajadora.

Cada uno de los periodos de actividad dentro del llamamiento tendrá una duración mínima de 15 días naturales, sin que la duración total del llamamiento pueda ser superior a un mes.

En el llamamiento adicional, la jornada de trabajo efectiva de una persona trabajadora con contrato fijo discontinuo no podrá ser inferior a 15 horas semanales de promedio en proporción a sus periodos de llamamiento, en los años 2022, 2023 y 2024. Para el año 2025, la jornada de trabajo efectiva de una persona trabajadora con contrato fijo discontinuo no podrá ser inferior a 18 horas semanales de promedio en proporción a sus periodos de llamamiento.

Las personas trabajadoras con contrato fijo discontinuo de los Aeropuertos de Palma de Mallorca e Ibiza, percibirán por su especial regulación, el plus FTP regulado en el artículo 30 del presente convenio, siendo incompatible con el plus de turnicidad/flexibilidad/disponibilidad y con el plus de jornada irregular.

Excepcionalmente, cuando en el ámbito de un centro de trabajo determinado se acredite objetivamente la concurrencia de causas que impidan coyunturalmente respetar el límite de jornada mínima y/o el periodo de llamamiento mínimo establecido en cada caso para el personal fijo discontinuo, se podrá acordar, en el seno de la Comisión Paritaria del Convenio, previa consulta e informe del Comité del centro, que no rija temporalmente el límite establecido en la regulación convencional aplicable.

#### 13.4 Contratos con distribución irregular de la jornada.

Atendiendo al carácter de servicio público de las actividades de Acciona Airport Services, SAU, de su estacionalidad y de la especial distribución de las cargas de trabajo y como medida de mejora de la calidad y estabilidad en el empleo de los trabajadores y trabajadoras, se acuerda que se podrán realizar contratos con distribución irregular de la jornada de trabajo.

Se considera jornada irregular aquella en la que el trabajador fijo a tiempo completo realiza su prestación en forma no regular, con respeto en todo caso del límite máximo de la jornada establecida en cómputo anual en el artículo 22 del presente convenio. La prestación de trabajo bajo la modalidad de turnos rotatorios no tiene la consideración de jornada irregular.

El personal afecto a esta modalidad de distribución de jornada percibirá el plus de jornada irregular regulado en el artículo 30 del presente convenio. Dado que los horarios que realiza el personal afecto a esta modalidad de distribución de jornada no tienen consideración de turno, este plus es incompatible con el plus de turnicidad/flexibilidad/disponibilidad. También será incompatible, a su vez, con el plus FTP.

## CAPÍTULO III

**Clasificación profesional**Artículo 14. *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, formaciones específicas y contenido general de la prestación.

Dentro de cada centro de trabajo, de acuerdo con sus propios sistemas de organización, podrán existir otros grupos profesionales, áreas funcionales y niveles que se estimen convenientes o necesarios, dependiendo de sus necesidades organizativas y volumen de actividad.

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

Artículo 15. *Clasificación profesional.*

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

Artículo 16. *Grupos profesionales.*

Todo el personal, atendiendo a las funciones que ejecute, estará encuadrado en alguno de los siguientes grupos profesionales:

- Grupo de técnicos gestores.
- Grupo de administrativos.
- Grupo de servicios auxiliares.

Artículo 17. *Definición de grupo profesional.*

A continuación, se describen las funciones para cada grupo profesional, siendo éstas susceptibles de modificaciones según las necesidades de cada centro de trabajo.

## Grupo de 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.

## Grupo de administrativos.

Son aquellos trabajadores y trabajadoras 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, venta de billetes, 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 grupo y, en general, todas aquellas funciones relacionadas con la salida del avión, así como la utilización de manera autónoma de vehículos no tripulados para realizar dichas funciones.

## Área.

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

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

## Subgrupos profesionales.

Se definen dos subgrupos profesionales:

Subgrupo de ejecución/supervisión-Agente Administrativo.

Subgrupo de mando-Jefatura Administrativa.

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

b) Jefatura Administrativa. El personal administrativo del subgrupo de mando, además de realizar los trabajos de ejecución/supervisión, y a las órdenes de la superioridad jerárquica correspondiente y/o en aplicación de las directrices recibidas, dirigirán los trabajos asignados o realizados en el ámbito de su competencia y/o estudiando, coordinando o controlando trabajos técnicos administrativos.

## Grupo de Servicios auxiliares.

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

## Área.

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

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

Subgrupos.

Se definen dos subgrupos profesionales:

Subgrupo de Ejecución / supervisión-Agente de Servicios Auxiliares.

Subgrupo de Mando-Agente Jefe de Servicios Auxiliares.

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

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

Sin perjuicio de las descripciones funcionales contenidas en el presente artículo, todo el personal realizará cualquier otra actividad análoga, entendiendo como tal aquella que resulte adecuada a las aptitudes profesionales requeridas o las que sean precisas para la realización de las tareas o prestaciones principales

Artículo 18. *Promoción.*

Se entiende por promoción el acceso al subgrupo de Mando desde el de Ejecución/Supervisión por libre designación de la Empresa o bien a través de las pruebas o requisitos que se establezcan al efecto, informándose del nombramiento a la representación de los trabajadores y trabajadoras.

## CAPÍTULO IV

### Jornada

Artículo 19. *Tiempo de trabajo.*

Dada la peculiaridad de las funciones de la actividad a la que afecta este convenio, que exige una permanente continuidad en el servicio a prestar a las compañías aéreas, la empresa, en cada centro de trabajo, tendrá plena facultad para establecer jornadas, turnos y horarios del personal, siempre respetando las disposiciones legales y convencionales de aplicación.

Artículo 20. *Jornada.*

La jornada ordinaria de trabajo tendrá una duración máxima anual de 1.712 horas efectivas de trabajo.

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 o trabajadora se encuentre en su puesto de trabajo.

Artículo 21. *Trabajo a turnos.*

Se considera trabajo a turnos toda forma de organización del trabajo en equipo según la cual los trabajadores y trabajadoras ocupan sucesivamente los mismos puestos de trabajo, según un cierto ritmo, continuo o discontinuo, implicando para el trabajador o

trabajadora la necesidad de prestar sus servicios en horas diferentes en un período determinado de días o de semanas.

En los centros de trabajo con procesos productivos continuos durante las veinticuatro horas del día, en la organización del trabajo de los turnos se tendrá en cuenta la rotación de los mismos y que ningún trabajador o trabajadora estará en el de noche más de dos semanas consecutivas.

El trabajo organizado en los diferentes centros de trabajo de Acciona Airport Services, SAU, 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 y trabajadoras. Dichas exigencias deberán ser tenidas particularmente en cuenta a la hora de determinar los períodos de descanso durante la jornada de trabajo y trabajando.

La regulación recogida en el presente convenio colectivo en materia de turnos de trabajo viene referida exclusivamente a los trabajadores y trabajadoras a tiempo completo con contrato indefinido, teniendo, los trabajadores y trabajadoras a tiempo parcial, la regulación definida en las disposiciones legales de aplicación. Los trabajadores y trabajadoras eventuales con contratos 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 básicos:

Para los aeropuertos cuya actividad se mantenga durante las 24 horas, se podrá establecer cuatro turnos básicos y un turno adicional por temporada.

Para el resto de aeropuertos, se podrá establecer tres turnos básicos y uno adicional por temporada.

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

La rotación debe ser establecida de tal manera que permita la asignación de las personas necesarias a los turnos en función de las cargas de trabajo que se produzcan en cada periodo horario.

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

Se realizará una programación anual orientativa, para facilitar la planificación de vacaciones y festivos del trabajador o trabajadora que estará disponible antes del día 7 de diciembre de cada año.

La programación mensual definitiva de los turnos se publicará con una antelación mínima de quince días a su entrada en vigor. No obstante, lo anterior, debido a las dificultades de conocer las programaciones de vuelos definitivas de los meses correspondientes a los cambios de temporada (alta y baja), las programaciones de turnos de los meses de mayo y noviembre se publicarán los días 21 de los meses de abril y octubre, respectivamente.

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

No se considerarán cambios de turnos, los que sean modificados en una hora completa, siempre que sean comunicados al trabajador o trabajadora con al menos 24 horas de antelación. Tampoco se considerarán cambios de turno aquellos que supongan la realización de un horario que dé lugar a la percepción del plus de «madrugue», siempre y cuando no superen los tres cambios mensuales.

Durante el año 2022, la empresa podrá efectuar un máximo de seis cambios de un día en cómputo de un mes de trabajo. Durante el año 2023, la empresa podrá efectuar un máximo de siete cambios de un día en cómputo de un mes de trabajo. Desde el

año 2024 en adelante, la empresa podrá efectuar un máximo de ocho cambios de un día en cómputo de un mes de trabajo. El plazo de preaviso para estos cambios será de 48 horas.

Adicionalmente, y para las personas con contrato fijo discontinuo, la empresa podrá realizar un cambio adicional a los anteriores en el año 2023, y dos cambios adicionales, desde el año 2024, siempre y cuando dichos cambios sean comunicados a la persona trabajadora con al menos 7 días de antelación.

Los cambios no afectarán a los descansos semanales, salvo en supuestos excepcionales que serán resueltos, de común acuerdo entre la dirección de la empresa y la representación de las personas trabajadoras.

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

Todos los cambios deberán ser preavisados fehacientemente al trabajador o trabajadora en los plazos anteriormente previstos, por cualquier medio válido utilizado en la empresa (aplicaciones informáticas y correo electrónico). No se podrá efectuar tal notificación a las personas que se encuentren disfrutando de vacaciones o libranza.

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

## Artículo 22. *Jornada fraccionada.*

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

Para el personal del Aeropuerto de Palma de Mallorca, y como garantía *ad personam*, se pacta que la interrupción no podrá ser superior a cuatro horas.

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

Localmente se podrán tratar las posibles excepciones al alza por necesidades de servicio.

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

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

## Artículo 23. *Horas extraordinarias y perentorias.*

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

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

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

Las horas extraordinarias y las perentorias realizadas serán retribuidas con la cantidad indicada en el artículo 30 del presente convenio, salvo que la empresa opte por su compensación con descanso.

En el supuesto de compensación por tiempo de descanso, el momento de disfrute de la compensación o descanso se determinará de mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador o trabajadora, dentro de los cuatro meses siguientes al ejercicio de la opción de compensar por tiempo de descanso.

La compensación por tiempo de descanso, en aquellas empresas que no lo tengan contemplado, será de una hora por cada hora extraordinaria realizada. Tratándose de horas perentorias, la compensación será de 1,75 horas (1 hora y 45 minutos de descanso) por cada hora trabajada.

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

#### Artículo 24. *Trabajo en festivos.*

Cuando por razón de la actividad o servicio tenga que prestarse el trabajo en días festivos señalados como tales en el calendario oficial del lugar donde radique el centro de trabajo, se compensarán mediante abono y descanso equivalente en los cuatro meses siguientes a su realización, en las condiciones y con los complementos que, en su caso, se establezcan, salvo en el caso del personal contratado para trabajar en estos días, que percibirá la retribución que le corresponda de conformidad con las tablas salariales.

#### Artículo 25. *Trabajo en domingos.*

Sin perjuicio de los días de libranza semanales que legal o convencionalmente correspondan, y debido a la continuidad en la prestación de servicios de Handling, si fuera necesaria la realización de la prestación del servicio en domingo, éstos se compensarán mediante el abono del plus establecido en las tablas salariales del anexo I, salvo en el caso del personal contratado para trabajar en estos días, que percibirán la retribución que legal o convencionalmente les corresponda.

#### Artículo 26. *Descanso para refrigerio.*

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

En las jornadas continuadas de ocho horas de trabajo que terminen después de las 15:59 horas o de las 23:00 horas, el personal disfrutará de un descanso de cuarenta y cinco minutos.

En las jornadas continuadas de 8 horas de trabajo que empiecen a partir de las 20:00 horas, el personal disfrutará de un descanso de cuarenta y cinco minutos.

Estos tiempos de descanso se considerarán como tiempo efectivo de trabajo.

### CAPÍTULO V

#### Salarios

#### Artículo 27. *Sistema salarial.*

Se considerará salario la totalidad de las percepciones económicas de las personas trabajadoras, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los períodos de descanso computables como de trabajo. En ningún caso el salario en especie podrá superar el 30 por 100 de las percepciones salariales del trabajador o trabajadora.

No tendrán la consideración de salarios las cantidades percibidas por el trabajador o trabajadora 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.

A) Percepciones salariales.

Tendrán la condición de salario las siguientes percepciones económicas:

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

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

Personales.

De puesto de trabajo.

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

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

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

B) Percepciones no salariales.

1. Las prestaciones e indemnizaciones de la seguridad social.

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

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

Artículo 28. *Estructura de las percepciones económicas.*

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

1. Salario base.

2. Gratificaciones extraordinarias.

3. Plus de nocturnidad. Se establece este plus por cada hora efectiva de trabajo entre las 22:00 horas y las 06:00 horas. Su cuantía para el año 2022 será de 1,45 euros adicionales al precio de la hora ordinaria. El precio de la hora ordinaria se determinará aplicando la siguiente fórmula: Percepción mínima fija bruta anual/1712.

4. Hora extraordinaria. Cada hora realizada por encima de la jornada ordinaria de trabajo, de acuerdo con lo establecido en el artículo 23 del presente convenio, dará lugar a una retribución para el año 2022 equivalente al valor hora ordinaria del nivel correspondiente del convenio, incrementada en un 50%, salvo que se compense con descanso en los términos que igualmente señala el artículo 23. El precio de la hora ordinaria se determinará aplicando la siguiente fórmula: Percepción mínima fija bruta anual/1712.

5. Hora perentoria. En la definición de horas perentorias se estará a la regulación del artículo 23 del presente convenio, y, salvo su compensación con descanso en los términos que en el mismo se regula, en el año 2022, se abonará la cantidad equivalente al valor de la hora ordinaria del nivel correspondiente del convenio incrementada en un 75%. El precio de la hora ordinaria se determinará aplicando la siguiente fórmula: Percepción mínima fija bruta anual/1712.

6. Complemento por festivo. 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. La retribución a percibir por este concepto para el año 2022 será la que corresponda según las tablas salariales que figuran en los Anexos I y II del presente convenio.

7. Complemento de Domingo. Los trabajadores y trabajadoras que presten servicios en domingo percibirán en el año 2022 una cuantía de 2,52 euros por hora adicional al precio de la hora ordinaria de trabajo efectivo en domingo. El percibo de este complemento no será en ningún caso acumulable con el complemento de festivo. El precio de la hora ordinaria se determinará aplicando la siguiente fórmula: Percepción mínima fija bruta anual/1712.

8. Plus de jornada fraccionada. Es la compensación económica por el trabajo efectivo en turnos fraccionados conforme a lo establecido en el artículo 22 del presente convenio. La retribución a percibir para el año 2022 por este concepto será la que corresponda según las tablas salariales que figuran en los Anexos I y II del presente convenio.

9. Plus de madrugue. El personal afectado devengará, para el año 2022, en concepto de plus de madrugue, la cantidad de 5,80 euros por día trabajado en estas condiciones, siempre que su jornada laboral tenga su comienzo entre las 4 y las 6,55 horas.

10. Plus de transporte. Complemento extrasalarial que compensa de los gastos derivados del traslado al centro de trabajo, con independencia de otros derechos que pudieran estar reconocidos en este convenio a título personal. La retribución a percibir por este concepto para el año 2022 será la que corresponda según las tablas salariales que figuran en los Anexos I y II del presente convenio.

Respecto del plus de transporte, se respetarán las garantías personales del personal proveniente de Iberia, L.A.E., salvo acuerdos individuales en contrario.

11. Ayuda de manutención. El personal percibirá en el año 2022 por cada día de asistencia al trabajo la cantidad de 5,80 euros en concepto de ayuda de manutención, siempre que su turno/horario incluyese en su totalidad las 14 y las 16 horas, o las 21 y las 23 horas y la duración de la jornada diaria continuada, sea igual o superior de seis horas.

Respecto de este concepto u otros de la misma naturaleza (dietas, desayuno, etc.), se respetarán las garantías personales del personal proveniente de Iberia, L.A.E., salvo acuerdos individuales en contrario.

12. Plus de jornada irregular. El personal fijo a tiempo completo que realice su prestación en régimen de jornada irregular a que se refiere el artículo 13.4 del presente convenio percibirá mensualmente, como concepto fijo, la cantidad de 128,13 euros en el año 2022.

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

13. Plus de turnicidad/flexibilidad/disponibilidad. - El personal fijo a tiempo completo que realice su prestación en régimen de turnos programados por la empresa, de acuerdo con lo establecido en el artículo 21 del presente convenio, percibirá, para el año 2022, por este concepto, como concepto fijo, las cantidades establecidas a continuación:

a) Por dos turnos distintos programados y efectivamente realizados en el mes: 73,92 euros.

b) Por tres turnos distintos programados y efectivamente realizados en el mes: 98,56 euros.

c) Por cuatro turnos distintos programados y efectivamente realizados en el mes: 113,35 euros.

d) Por cinco o más turnos distintos programados y efectivamente realizados en el mes: 128,13 euros.

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

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

14. Plus de actividad o de área. Se retribuye por este concepto a las personas trabajadoras que realicen cualquiera de las funciones complementarias o de especial contenido, todas ellas, vinculadas a su grupo o subgrupo profesional. Por su naturaleza funcional, estos pluses se devengarán únicamente por el desempeño o realización de la actividad que da lugar a su abono. Dichas funciones complementarias son las siguientes:

a) Supervisión. Por motivos de organización del trabajo la dirección podrá designar entre los agentes administrativos o de servicios auxiliares para realizar tareas de supervisión. Se abonará por este concepto para el año 2022, la cantidad de 69 euros mensuales. El personal a tiempo parcial que realice funciones de supervisión percibirá el complemento en proporción a su jornada.

b) Jefatura de servicio/Agente jefe. Por motivos de organización del trabajo, la dirección, podrá designar agentes administrativos o de servicios auxiliares, para realizar tareas de jefatura, según las estructuras de las empresas. Se abonará por este concepto, para el año 2022, la cantidad de 118,28 euros mensuales. El personal a tiempo parcial que realice funciones de jefatura percibirá el complemento en proporción a su jornada.

c) Conducción. Este plus será percibido por aquellos agentes de servicios auxiliares de Rampa que, además de realizar las tareas propias y las ordenadas por sus superiores, y encontrándose en posesión del permiso de conducción correspondiente, lleven a cabo a instancias de la empresa, trabajos consistentes en la conducción de toda clase de vehículos de tracción mecánica, tales como plataforma, pushback, jardinera, etc. Se abonará por este concepto, para el año 2022, la cantidad de 95 euros mensuales. El personal a tiempo parcial que realice funciones de conducción percibirá el complemento en proporción a su jornada.

Con el objetivo de potenciar la profesionalidad de los trabajadores y trabajadoras que realizan estas funciones se establece que los importes señalados se cobrarán en doce pagos durante el periodo en que el trabajador o trabajadora presta sus servicios incluyendo los periodos de baja por enfermedad o accidente y los periodos vacacionales.

Igualmente, y con este mismo fin, se acuerda que si el trabajador o trabajadora dejara de realizar la función por decisión de la empresa no fundamentada en la comisión de falta grave o muy grave, consolidaría una parte de la cantidad percibida por dicha función, en concepto de plus personal compensable absorbible, de acuerdo con el siguiente baremo:

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 cuatro años realizando la función consolidará un 40 % del importe que viniera percibiendo.

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

Si el trabajador o trabajadora que hubiera cesado en la función volviera a desempeñar esa misma u otra de las recogidas en el presente convenio, la cantidad que ha consolidado de acuerdo con el párrafo anterior, se considerará parte de la que le correspondiera por la nueva función a realizar, produciéndose la absorción y compensación en la misma con el nuevo plus de actividad o área.

15. Plus FTP. El plus FTP compensa como concepto fijo la realización, por parte del personal fijo a tiempo parcial, de su jornada en las condiciones y con las peculiaridades que se regulan en el artículo 13.2 del presente convenio. La cuantía de este complemento se establece en una cantidad fija, pagadera en doce mensualidades, cuya

cuantía irá en proporción al porcentaje de jornada realizado, siendo, para el año 2022, de un máximo de 88,71 euros, para las personas trabajadoras que realicen una jornada equivalente al 90% de la jornada a tiempo completo.

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

Las retribuciones a percibir por los conceptos mencionados en el presente artículo en el año 2022 serán los que correspondan a las tablas salariales figuradas en los Anexos I y II del presente convenio.

#### Artículo 29. *Percepción mínima fija bruta anual.*

La percepción fija mínima bruta anual para cada uno de los Grupos Laborales y niveles, es la que figura en las Tablas salariales que se incluyen como Anexo I del presente convenio colectivo.

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

#### Artículo 30. *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 se realizará 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 cesase durante el mismo, percibirá el importe correspondiente a este concepto prorrateando el tiempo efectivamente trabajado durante el año.

#### Artículo 31. *Aplicación de mejoras económicas.*

En relación con lo establecido en el párrafo siguiente, en los Anexos I y II del presente convenio se recogen las tablas salariales definitivas, una vez aplicados los incrementos pactados, de aplicación durante 2022, conforme se establece en la Disposición Adicional Segunda.

Las revisiones e incrementos salariales fijadas en los siguientes apartados se aplicarán a todos los conceptos del art. 30 del convenio, así como al Complemento *ad personam*, con las siguientes excepciones: No se aplicará incremento alguno al precio o valor del Plus de Jornada Fraccionada, ni al Plus de Hora Festiva, ni al Plus de transporte, quedando «congelado» su precio hasta que se equipare al fijado en el convenio colectivo sectorial. Sólo cuando el precio fijado en el convenio sectorial para estos conceptos alcance el valor que se establece en las Tablas del presente convenio, procedería la aplicación de los incrementos pactados, de existir estos.

La revisión salarial sobre las tablas de cada uno de los años de vigencia del convenio, y con las previsiones del apartado anterior, será:

Año 2023: Con efectos de 1 de enero de 2023, una vez aplicado el 2% que contemplan las Actas de la Comisión Negociadora del IV Convenio Colectivo Sectorial de 28 de abril y 30 de mayo de 2022, se actualizarán los salarios aplicando el incremento del 2,5%.

Si bien el incremento del 2% corresponde al año 2021, el mismo no tiene efectos económicos retroactivos para el año 2021, aplicándose únicamente a efectos de actualización de tablas, con el fin de dar cumplimiento a las exigencias del art. 84 del Estatuto de los Trabajadores.

Para los años 2024 y 2025, el incremento en cada uno de los años será del 3%.

Finalizada la vigencia del convenio, se procederá a actualizar las tablas salariales, con efectos de 1 de enero de 2026, lo que se llevará a cabo del siguiente modo:

a) Finalizada la vigencia del convenio, las tablas salariales, así como los conceptos económicos regulados en el artículo 30 así como los conceptos *ad personam*, se actualizarán, con efectos de 1 de enero de 2026, en un 1%.

b) Asimismo, en el caso de que el IPC acumulado durante los años de vigencia del presente convenio sea superior al 11%, las tablas salariales se actualizarán, con efectos 1 de enero de 2026 de acuerdo con los siguientes parámetros:

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

En todo caso, para la suma de los IPC de cada uno de los años, se tomará como mínimo el % acordado para cada uno de los años de vigencia.

#### Artículo 32. *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, percibiéndose la parte proporcional en los supuestos de jornadas a tiempo parcial.

Cada centro de trabajo de Acciona Airport Services, SAU, queda facultado 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 o trabajadora, así como las deducciones que legal o convencionalmente procedan, y que podrá ser entregado a la persona trabajadora por medios telemáticos.

#### Artículo 33. *Percepciones económicas del trabajador o trabajadora a tiempo parcial.*

Las percepciones económicas brutas mínimas año para los trabajadores y trabajadoras a tiempo parcial será la establecida en los Anexos I y II, de manera proporcional, en función del tiempo y jornada trabajados, excepto el Plus de transporte y la Ayuda de manutención que serán abonados por día efectivo de trabajo realizado en las condiciones exigidas para su devengo.

#### Artículo 34. *Niveles de progresión económica.*

1. Se entiende por progresión la mejora económica dentro de la misma categoría.
2. Para cada uno de los grupos profesionales, se establecen los siguientes niveles de progresión:

Nivel 1, o de entrada, que será el aplicable a todo el personal de nuevo ingreso.

Nivel 2. Se adquirirá de manera automática al cumplirse un año de permanencia en la empresa y nivel anterior.

Nivel 3. Requerirá una permanencia mínima de tres años en el nivel precedente, y cumplir, además, los siguientes requisitos:

- a) No haber tenido un nivel de absentismo individualmente considerado, superior al 4%, por causa de licencias no retribuidas, faltas no justificadas o bajas por incapacidad temporal, a excepción de los supuestos de accidente de trabajo o enfermedad grave, entendiéndose, para las enfermedades graves a estos efectos, aquellas bajas de duración igual o superior a 30 días o que exigen hospitalización.

b) Haber superado todos los cursos, pruebas y acciones formativas a las que hubiera sido convocado durante su permanencia en el nivel 2.

c) Ausencia de antecedentes disciplinarios firmes por falta muy grave durante el tiempo de permanencia en el nivel 2.

d) Haber estado en situación de prestación activa y efectiva del tiempo de trabajo de al menos un noventa y seis por ciento del período «años de permanencia». A estos efectos los permisos retribuidos y las ausencias por accidente de trabajo o enfermedad profesional, la excedencia forzosa, la maternidad y la paternidad computarán como tiempo de servicio activo.

Estos requisitos serán exigidos para toda progresión a partir del nivel 3 en adelante.

El personal que una vez transcurrido el tiempo de permanencia en el nivel 2 no cumpla con todas y cada una de las condiciones de devengo establecidas en el presente convenio colectivo, iniciará un nuevo período de permanencia reducido de doce meses. El último día de este nuevo plazo deberá cumplir con todas y cada una de las condiciones de devengo establecidas en el presente convenio colectivo para su progresión al nivel 3. En caso de no progresar se aplicará de nuevo lo acordado anteriormente.

Nivel 4. Requerirá una permanencia mínima de dos años en el nivel precedente, y cumplir además, los requisitos que se exigen para la progresión del nivel 2 al 3.

Nivel 5. Requerirá una permanencia mínima de dos años en el nivel precedente, y cumplir además, los requisitos que se exigen para la progresión del nivel 3 al 4.

Nivel 6. Requerirá una permanencia mínima de dos años en el nivel precedente, y cumplir además, los requisitos que se exigen para la progresión del nivel 4 al 5.

Nivel 7. Requerirá una permanencia mínima de dos años en el nivel precedente, y cumplir además, los requisitos que se exigen para la progresión del nivel 5 al 6.

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

## CAPÍTULO VI

### Formación

Artículo 35. *Formación en Acciona Airport Services, SAU.*

La formación impartida por Acciona Airport Services, SAU, bien directamente, bien a través de terceras organizaciones, se estructurará en base a dos modelos de cursos:

1. Cursos para el desarrollo profesional.
2. Cursos para la adaptación profesional.

Cuando la formación tenga por objeto el desarrollo profesional del personal adscrito a Acciona Airport Services, SAU, esta tendrá carácter voluntario.

Si, por el contrario, la formación tiene por objeto la adaptación profesional del trabajador o trabajadora, la misma tendrá carácter obligatorio.

Son cursos de adaptación profesional aquellos cuya necesidad está originada por innovaciones tecnológicas, modificaciones de procesos, normas o procedimientos, alteración del contenido de los puestos de trabajo u otras circunstancias que exijan reciclaje o adaptación a los puestos de trabajo.

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.

La formación fuera de la jornada laboral será compensada por tiempo equivalente de descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización. En caso de que, por

necesidades de trabajo, no pudiera ser compensada, se abonará a un precio equivalente al determinado para la hora extra.

En la asistencia a los cursos de formación y en su realización no existirá discriminación en función de ostentar cargos de representación de los trabajadores y trabajadoras.

La publicación de los cursos de desarrollo profesional se realizará a través de anuncio de los mismos en los tabloneros de las diferentes unidades o departamentos de los centros de trabajo, en los que se establecerán los requisitos exigidos para participar y los méritos susceptibles de valoración para la selección del personal que habrá de realizar el curso que, podrán referirse a antigüedad, experiencia, formación, aptitudes, y aquellos otros requisitos que pueda determinar la empresa, así como las obligaciones derivadas de la participación en los mismos.

#### Artículo 36. *Formación académica y profesional regladas.*

El trabajador o trabajadora tendrá derecho:

1. 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.

2. A la adaptación, dentro de las posibilidades de la empresa, de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación universitaria o formación profesional o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

#### Artículo 37. *IV Acuerdo nacional de formación.*

Las partes firmantes del presente convenio colectivo manifiestan su acuerdo de adhesión al presente acuerdo nacional de formación, el cual, tiene por objeto promover y participar en el desarrollo de un modelo integrado de formación para el empleo, que contribuya al avance de la formación y el aprendizaje permanente en nuestro país, manteniendo los pilares que han permitido su desarrollo en los últimos años, y tratando de superar las insuficiencias del modelo hasta ahora vigente así como de potenciar los elementos que permitan progresar aún más en el logro de los objetivos de formación y compatibilizar la mayor competitividad de las empresas con la formación individual del trabajador o trabajadora.

Las Organizaciones firmantes de dicho acuerdo desean reforzar la formación de demanda, al tiempo que se mantiene una oferta amplia dirigida a todos los trabajadores y trabajadoras.

En el ámbito de la formación de demanda, es preciso incentivar la formación que realizan las empresas, respetando los distintos elementos de financiación del actual sistema. En este sentido se facilitarán los mecanismos de estímulo que permiten a todas las empresas ejercer su derecho a diseñar y gestionar la formación de sus trabajadores y trabajadoras en el marco de su estrategia empresarial, favoreciendo el desarrollo de una competitividad basada en el conocimiento y asegurando los actuales derechos de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras y, de no existir esta, la información a los propios trabajadores y trabajadoras.

#### Artículo 38. *Participación y colaboración de la comisión mixta de formación.*

Se establecerá dentro de la comisión mixta paritaria una comisión mixta de formación. Al principio de cada ejercicio, la comisión mixta de formación será informada de los cursos de formación, a impartir por los departamentos de las distintas bases, previstos en el plan de formación de la empresa.

A la vista de la información recibida, esta comisión podrá trasladar a la dirección de la empresa sus sugerencias sobre las acciones de formación planificadas por Acciona Airport Services, SAU.

La comisión trasladará con posterioridad a los comités de los distintos centros de trabajo, la información recibida sobre los planes de formación de la empresa.

## CAPÍTULO VII

### Prevención de riesgos laborales y salud laboral

Artículo 39. *Principios y aspectos generales.*

Acciona Airport Services, SAU, considera que la prevención de posibles daños para las personas, hombres o mujeres, 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 propio en los casos exigibles reglamentariamente, concertados o mancomunados, como consultor, impulsor y verificador de las políticas, criterios y medidas apropiadas.

Una clara definición de la responsabilidad a lo largo de la estructura organizativa para llevar a buen término la ejecución de la actividad preventiva.

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

El cumplimiento de la normativa que se deriva de la Ley de prevención de riesgos laborales, 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 y trabajadoras como por los distintos niveles de mandos, que deberán, unos y otros, contribuir a la búsqueda de soluciones apropiadas para los problemas que puedan plantearse.

A través de estos compromisos, la dirección de Acciona Airport Services, SAU quiere manifestar su gran interés y preocupación por la máxima reducción de la accidentalidad y enfermedad profesional, en el convencimiento de que los riesgos son evitables mediante la aplicación de la política preventiva definida.

Los diferentes centros de trabajo de Acciona Airport Services, SAU confeccionarán anualmente un estudio estadístico comparativo de los resultados preventivos que darán a conocer a los representantes de los trabajadores y trabajadoras.

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

Cada centro de trabajo se compromete a integrar la prevención de riesgos laborales en el conjunto de sus actividades y disposiciones, tanto de los procesos técnicos, de organización del trabajo y de condiciones de trabajo, como en la línea jerárquica de los mencionados centros, asumiendo la política preventiva en todos los niveles de las mismas, dotando a los trabajadores y trabajadoras de las necesarias medidas preventivas, adoptando medidas de protección colectiva e individual, ordenando su uso correcto y vigilando el cumplimiento correcto de las medidas de prevención.

Las responsabilidades por las condiciones de salud y seguridad en el trabajo corresponderán a los jefes respectivos, de acuerdo y en los términos que establece la legislación vigente y normas internas; haciéndose extensivo este principio a las personas pertenecientes a los diferentes centros de trabajo, así como a aquellas contratadas o subcontratadas en los términos que establece el artículo 24 de la Ley de prevención de riesgos laborales (LPRL) y su desarrollo reglamentario a través del Real

Decreto 171/2004, de 30 de enero, por el que se desarrolla el ya mencionado artículo 24 de la LPRL, en materia de coordinación de actividades empresariales o normas cuya promulgación sustituyese a ésta.

El ámbito de aplicación será para todos los trabajadores y trabajadoras de Acciona Airport Services, SAU, sea cual sea su modalidad de contrato.

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

#### Artículo 40. *Normativa.*

En cuantas materias afecten a la seguridad y salud de los trabajadores y trabajadoras, se estará sujeto a los preceptos establecidos por la Ley 31/1995 de PRL, de 8 de noviembre, modificada por Ley 54/2003, de 12 de diciembre, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales, y por cuantas disposiciones complementen y desarrollen la misma o aquellas cuya promulgación sustituyese a estas.

En tanto en cuanto el Estado español trasponga las diferentes directivas comunitarias y, teniendo en cuenta su trasposición obligatoria, aquellas que hayan sido traspuestas al ordenamiento jurídico español, serán tenidas en cuenta en el procedimiento de evaluación de riesgos.

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

#### Artículo 41. *Planificación de la actividad preventiva.*

La actividad preventiva se basará en los siguientes objetivos:

La prevención de riesgos laborales se integrará en el sistema general de gestión de cada centro de trabajo, 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.

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 los diferentes centros de trabajo en los términos que reglamentariamente se establezcan.

Se fomentará e impulsará el interés por la prevención de riesgos laborales a través de planes formativos en todos los niveles de los centros de trabajo, tanto mandos como trabajadores y trabajadoras.

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

Los trabajadores y trabajadoras 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.

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

#### Artículo 42. *Delegados y delegadas de prevención.*

Los delegados y delegadas de prevención son los representantes de los trabajadores y trabajadoras con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo. Serán designados por y entre los representantes de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras en cada centro de trabajo, 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 43. *Servicios de prevención.*

Los servicios de prevención, propios o los que se contraten en cada uno de los centros de trabajo, se registrarán por lo establecido al efecto por la legislación vigente, y contarán con los medios y recursos adecuados a las características de los respectivos centros.

Los servicios de prevención deberán estar en condiciones de proporcionar a cada centro de trabajo el asesoramiento y apoyo que precisen en función de los tipos de riesgo en ellas existentes y en lo referente a:

- a) El diseño, implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales que permita la integración de la prevención en la empresa.
- b) La evaluación de los factores de riesgo que puedan afectar a la seguridad y la salud de los trabajadores y trabajadoras en los términos previstos en el artículo 16 de la Ley.
- c) 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.
- d) La información y formación de los trabajadores y trabajadoras. La prestación de los primeros auxilios y planes de emergencia.
- e) La vigilancia de la salud de los trabajadores y trabajadoras en relación con los riesgos derivados del trabajo.
- f) Coordinar la actuación preventiva en los diferentes centros de trabajo con los planes de emergencia de AENA o autoridad aeroportuaria competente en cada aeropuerto.
- g) Las funciones de vigilancia y control de la salud de los trabajadores y trabajadoras serán desempeñadas por personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada con arreglo a la normativa vigente.
- h) 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:
  - i) Una evaluación de la salud de los trabajadores y trabajadoras inicial después de la incorporación al trabajo o después de la asignación de tareas específicas con nuevos riesgos para la salud.
  - j) Una evaluación de la salud de los trabajadores y trabajadoras que reanuden el trabajo tras una ausencia prolongada por motivos de salud, con la finalidad de descubrir sus eventuales orígenes profesionales y recomendar una acción apropiada para proteger a los trabajadores y trabajadoras.
  - k) Una vigilancia de la salud a intervalos periódicos según determinen los protocolos que sean de aplicación.

Todo ello con independencia de los reconocimientos médicos que sea necesario realizar antes de la incorporación al puesto de trabajo, para garantizar que las condiciones psico-físicas 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 o trabajadora. El Ministerio de sanidad y consumo y las Comunidades Autónomas, oídas las sociedades científicas competentes, y de acuerdo con lo establecido en la Ley general de sanidad en materia de participación de los agentes sociales, establecerán la periodicidad y contenidos específicos de cada caso.

En los supuestos en que la naturaleza de los riesgos inherentes al trabajo lo haga necesario, el derecho de los trabajadores y trabajadoras a la vigilancia periódica de su

estado de salud deberá ser prolongado más allá de la finalización de la relación laboral a través del sistema nacional de salud.

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

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

l) Evacuación a centros médicos exteriores en caso de necesidad.

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

La vigilancia de la salud estará sometida a un seguimiento de las enfermedades concurrentes en términos absolutos, para un mejor establecimiento de las medidas correctoras en las evaluaciones de riesgo.

#### Artículo 44. *Evaluación de riesgos.*

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

Cada centro de trabajo llevará a cabo una revisión de la evaluación de riesgos realizada inicialmente, siempre que se den las circunstancias señaladas en el artículo 6 del Reglamento de los servicios de prevención o norma cuya promulgación sustituyese a esta.

#### Artículo 45. *Comités de seguridad y salud.*

Se constituirán comités de seguridad y salud, en aquellos centros de trabajo que cuenten con cincuenta o más trabajadores, entre hombres y mujeres, y en aquellos centros de trabajo que no cuenten con el mencionado número de trabajadores y trabajadoras, las competencias atribuidas a aquél serán ejercidas por los delegados y delegadas de personal.

Los comités de seguridad y salud estarán compuestos paritariamente, de una parte, por los delegados y delegadas de prevención, y de otra, por el empresario o sus representantes.

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 L.P.R.L.

#### Artículo 46. *Información, consulta y participación.*

En cada centro de trabajo se informará a todos los trabajadores y trabajadoras 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, así como lo recogido en el Plan de Prevención.

## Artículo 47. *Formación.*

Acciona Airport Services, SAU se compromete a dar formación en materia preventiva a todos los trabajadores y trabajadoras, y dado que las necesidades formativas en prevención difieren de unos centros de trabajo a otros, estarán determinadas, inicialmente, como resultado de la evaluación de riesgos que tienen obligación de realizar cada uno de los centros de trabajo.

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

1. Riesgos potenciales. Productos que se utilizan. Procedimientos de prevención. Protecciones mecánicas.
2. Equipos de protección individual (EPIs). Su correcta elección, uso, funcionamiento y mantenimiento.
3. Manipulación de cargas, equipos de trabajo y pantallas de visualización.
4. En todo caso la formación de los trabajadores y trabajadoras 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 trabajadoras y la formación para personas concretas (delegados y delegadas de prevención, mandos...) y, por tanto, el diseño de los cursos de formación irá dirigida y será adecuada a los riesgos existentes en el puesto de trabajo, 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.

La formación general y específica de los riesgos inherentes al puesto de trabajo y para todos los trabajadores y trabajadoras, se impartirá siempre dentro de la jornada laboral. Los delegados y delegadas de prevención recibirán además formación específica para el desempeño de sus funciones, en las mismas condiciones anteriormente descritas.

## Artículo 48. *Procedimientos de investigación de accidentes de trabajo.*

Cada vez que suceda un incidente, los representantes de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales, serán informados de todas las circunstancias que hayan podido provocar el accidente laboral o la enfermedad profesional. En el proceso de investigación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que se lleve a cabo podrán participar los delegados y delegadas de prevención.

La representación legal de los trabajadores y trabajadoras recibirá además información trimestral sobre los accidentes que se produzcan para poder efectuar un mejor control y seguimiento de los mismos.

## CAPÍTULO VIII

### **Conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Violencia de género. Acoso sexual, por razón de sexo y laboral**

## Artículo 49. *Conciliación de la vida personal, familiar, violencia de género y acoso sexual, por razón de sexo y laboral.*

### A) Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

La empresa cuenta con un Plan de Igualdad negociado de acuerdo con la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, y entendido como un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades

entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Dentro de ese Plan de Igualdad se recogen las medidas para la conciliación de la vida familiar y laboral que la empresa promueve y aplica.

La empresa promoverá asimismo todas aquellas medidas que legalmente se establezcan para la mejor conciliación de la vida personal y profesional y expresamente el cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.

Con este objetivo, la empresa, cuando por razones personales o familiares, justificadas, reciba la petición de un trabajador o trabajadora de incorporarse a otro centro de trabajo, le dará a dicho trabajador o trabajadora prioridad absoluta para ocupar la primera vacante que de su grupo profesional se produzca en el centro solicitado, respetándole la antigüedad adquirida en el centro de origen.

Asimismo las horas legalmente establecidas como permiso para la lactancia podrán acumularse mediante el disfrute de un mes de permiso retribuido, o la proporción que corresponda en función del período de alta de la madre con posterioridad al parto, hasta que el hijo cumpla nueve meses.

#### B) Medidas contra la violencia de género.

La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo del mismo grupo profesional que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo. Realizada la solicitud, la empresa le dará a la trabajadora prioridad absoluta para ocupar la primera vacante que de su grupo profesional se produzca en el centro solicitado, respetándole la antigüedad adquirida en el centro de origen.

Las trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género tendrán derecho para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. También tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona.

Estos derechos se podrán ejercitar conforme al acuerdo entre la empresa y las personas trabajadoras afectadas. En su defecto, se aplicará lo previsto en el Plan de Igualdad, o en el Estatuto de los Trabajadores.

#### C) Acoso sexual, por razón de sexo y laboral.

Con el fin de promover la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral la empresa cuenta con un Plan de Igualdad negociado de acuerdo con la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de hombres y mujeres. Dicho Plan de Igualdad incorpora un protocolo de actuación para la prevención del acoso en el trabajo.

Las partes afectadas por el presente convenio asumen el compromiso de velar porque exista en la empresa un ambiente exento de riesgo para la salud y, en concreto, para el acoso sexual.

## CAPÍTULO IX

### Vacaciones, permisos y licencias

#### Artículo 50. Vacaciones.

El período de vacaciones anuales retribuidas tendrá una duración de veinticuatro días laborables, cuyo abono se efectuará teniendo en cuenta los conceptos salariales

fijos, y la media de aquellos conceptos salariales variables de percepción habitual. Así, las vacaciones se abonarán según la siguiente fórmula:

- a) Salario base y *ad personam*.
- b) Plus de función o actividad en caso de que se estuvieran realizando las funciones correspondientes al inicio del periodo vacacional.
- c) Plus FTP, plus de jornada irregular o plus de fijo tiempo completo sujeto a turnos/flexibilidad/disponibilidad. - En el último caso, dada la cuantía variable se abonará en el mismo importe que se haya percibido en el mes anterior al de inicio del periodo vacacional.
- d) Respecto de los conceptos variables, para que integren la retribución del periodo vacacional será necesario que tengan naturaleza salarial y que se hayan percibido efectivamente durante la mayoría del periodo de actividad, excluyendo los días de vacaciones devengados. Así, para los fijos a tiempo completo, se exigirá que se hayan percibido en cinco meses dentro de un periodo de once, computados de enero a diciembre. Para personas con contrato fijo discontinuo o de duración determinada inferior a doce meses, se exigirá que se hayan percibido en periodos proporcionales comparados con una persona con contrato a tiempo completo.

A título de ejemplo, y para mayor claridad, una persona fija discontinua que hubiera tenido en total cuatro meses de contratación debería haber percibido el concepto variable durante como mínimo dos meses. Si hubiera tenido seis meses, debería haber percibido el concepto variable durante como mínimo dos meses y medio.

Si en virtud de lo anterior, el concepto variable se integra en el precio del día de vacaciones, la cantidad a abonar se calculará con la siguiente fórmula:

Total percibido por las variables consideradas / (N.º días alta durante el año – n.º días de vacaciones devengados) = precio día. El precio día deberá ser multiplicado por el número de días de vacaciones generado, y dará lugar al Complemento Variables en Vacaciones.

Dada la imposibilidad del cálculo anticipado de esta cantidad, el abono del Complemento Variables en Vacaciones se abonará en el mes de diciembre para las personas con contrato a tiempo completo o parcial con actividad de doce meses, y en la liquidación por fin de llamamiento o extinción del contrato, para el resto del personal.

Excepcionalmente, en el año 2022 y en caso de imposibilidad de abono en la liquidación por fin de llamamiento, las personas con contrato fijo discontinuo percibirán el Complemento Variables en Vacaciones en la primera nómina que se genere posteriormente.

El personal proveniente de Iberia, L.A.E., mantendrá a título individual y como garantía *ad personam* tanto el número de días de vacaciones, como la retribución de las mismas, salvo acuerdos individuales en contrario.

Las vacaciones anuales se programarán antes del 7 de diciembre del año anterior.

La Dirección de la empresa, previa negociación con los representantes de los trabajadores en cada centro de trabajo, establecerá el porcentaje de personas que puede disfrutar de vacaciones cada mes, por colectivo, prevaleciendo en caso de desacuerdo, el criterio empresarial. En cualquier caso, siempre se estará a las necesidades operativas, fijándose las vacaciones en función de las cargas de trabajo.

Del total de días de vacaciones el trabajador o trabajadora podrá reservarse hasta 4 días laborables para atender necesidades de carácter personal. El resto de los días de vacaciones podrá ser fraccionado en tres periodos, uno de los cuales habrá de tener una duración mínima de 10 días laborables.

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

Artículo 51. *Procedimiento para la elección del periodo de vacaciones.*

Salvo que se establezca otro sistema, de común acuerdo entre la dirección de la empresa y el comité de empresa del centro de trabajo, el orden de preferencia para la elección de vacaciones se fijará por el sistema de puntos.

En caso de discrepancia, se someterá la cuestión planteada a la comisión mixta de interpretación del convenio.

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 establecido en la tabla recogida al final del presente artículo.

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

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

Los comités de empresa podrán negociar cambios en estos sistemas, así como en el baremo de puntuación de vacaciones.

Puntuación vacaciones:

- 1.<sup>a</sup> quincena de enero: 4.
- 2.<sup>a</sup> quincena de enero: 0.
- Febrero: 0.
- Marzo: 2.
- Abril: 4.
- Mayo: 5.
- Junio: 7.
- Julio: 11.
- Agosto: 12.
- 1.<sup>a</sup> quincena de septiembre: 10.
- 2.<sup>a</sup> quincena de septiembre: 8. Octubre: 6.
- Noviembre: 0.
- 1.<sup>a</sup> quincena de diciembre: 3.
- 2.<sup>a</sup> quincena de diciembre: 8.

Artículo 52. *Suspensión de vacaciones por enfermedad o accidente.*

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

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

Artículo 53. *Permisos y licencias.*

1. El trabajador o trabajadora, 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 ininterrumpidos en caso de matrimonio.

b) Dos días en los casos de enfermedad grave, hospitalización o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, con tal motivo, el trabajador o trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto a distinto lugar del de residencia habitual, 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 y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

g) Un día por razón de matrimonio de padres, hijos y hermanos, tanto por afinidad como por consanguinidad, ampliable a dos si fuera en distinto lugar del de residencia habitual del trabajador o trabajadora, en función de la distancia al lugar.

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

En los casos b) y c) si el trabajador está librando por descanso semanal, tendrá derecho a disfrutar del permiso inmediatamente después de la libranza. No se tendrá el mismo derecho en caso de coincidir con días de inactividad, suspensión del contrato o situaciones análogas.

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 o trabajadora y, en las islas, el desplazamiento fuera de la isla del residente.

2. En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples. Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas según lo establecido en el art. 51 A) del presente convenio.

3. Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 6 de este artículo.

4. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

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, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los veintitrés años. En consecuencia, el mero cumplimiento de los dieciocho años de edad por el hijo o el menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente.

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

6. La concreción horaria y la determinación de los permisos y reducciones de jornada, previstos en los apartados 2, 3 y 4, corresponderán a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria.

La persona trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días o la que se determine en el convenio colectivo aplicable, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de cuidado del lactante o la reducción de jornada.

#### Artículo 54. *Preaviso y justificación de los permisos.*

En todos los casos de concesión de permisos retribuidos, los empleados y empleadas deberán informar con la mayor antelación posible a su jefe inmediato, reservándose la empresa el derecho a exigir los justificantes o certificados que acrediten la existencia de las causas que motivaron su concesión.

#### Artículo 55. *Licencias sin sueldo.*

El personal de plantilla tendrá derecho a disfrutar licencias sin sueldo por un plazo que no exceda de 30 días naturales, para asuntos particulares. El límite máximo de concesión de licencias no retribuidas, en cuanto al número de trabajadores y trabajadoras 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 56. *Adopción.*

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

#### Artículo 57. *Otros permisos.*

Al margen de lo anterior, y para los supuestos de consulta médica, el trabajador o trabajadora deberá preavisar fehacientemente, con la máxima antelación posible, para que la empresa, si lo entendiera conveniente, pueda cubrir la ausencia del trabajador o

trabajadora, siendo las horas en las que se efectúe la consulta médica retribuidas y no recuperables.

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

#### Artículo 58. *Convivencia.*

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

### CAPÍTULO X

#### Régimen disciplinario

#### Artículo 59. *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 o trabajadora, de acuerdo con la valoración de las faltas y sanciones previstas en las misma.

#### Artículo 60. *Procedimiento sancionador.*

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

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

#### Artículo 61. *Antecedentes.*

Cada centro de trabajo, a efectos de la reincidencia, llevará 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 62. *Faltas leves.*

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.
2. Faltar un día al trabajo, durante un mes, sin la debida autorización y causa justificada.
3. No comunicar con la antelación debida la falta al trabajo por motivos justificados, salvo imposibilidad de efectuarlo.
4. Abandono del puesto de trabajo sin causa justificada, cuando no perjudique el proceso productivo.
5. Descuidos en la conservación de las herramientas y materiales.

6. 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.

7. 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.

8. En caso de enfermedad, la omisión del trabajador o trabajadora de hacer llegar aviso a la empresa el día de su primera falta al trabajo por cualquier procedimiento, salvo imposibilidad de efectuarla por sí, o a través de otra persona.

9. En general, todos los actos leves de descuido, imprudencia o indisciplina.

10. 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.

11. Cualquier falta leve, 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.

#### Artículo 63. *Faltas graves.*

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 o compañeras 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 o a la trabajadora.

5. La falta de hasta dos días al trabajo en un mes, sin causa que lo justifique.

6. La simulación de enfermedades o accidentes.

7. El quebranto o violación de secretos o reserva obligada sin que se produzca grave perjuicio a la empresa.

8. El realizar durante la jornada trabajos particulares.

9. Emplear para uso propio herramientas y equipos de la empresa, aun 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 o compañeras.

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 o trabajadora cambiando el turno u horario de trabajo sin autorización expresa de la empresa.

19. La reincidencia en faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza.
20. El incumplimiento de la prohibición de fumar en cualquier zona cuya prohibición quede determinada por el ente público AENA.
21. La embriaguez, fuera de actos de servicio, vistiendo el uniforme de la empresa.
22. Introducción en los locales de la empresa de bebidas alcohólicas, drogas o sustancias estupefacientes.
23. 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.
24. El incumplimiento de las normas de identificación personal de quienes desempeñen funciones en la zona de servicios.
25. 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.

Artículo 64. *Faltas muy graves.*

Son faltas muy graves:

1. La falta de tres días o más al trabajo en un mes, sin causa que lo justifique.
2. Simular la presencia de un compañero o compañera al fichar o firmar la asistencia al trabajo. Esta sanción será extensiva al suplantado o suplantada, salvo que éste o ésta pruebe su no participación en el hecho.
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.
4. Los malos tratos de palabra y obra o la falta grave de respeto y consideración a los jefes, a los compañeros o compañeras y subordinados o subordinadas 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 o trabajadora de 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 o compañeras 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.
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 trasgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza.
14. El hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros o compañeras de trabajo, dentro de las dependencias de la empresa o durante el acto de servicio en cualquier lugar.
15. El acoso sexual o por razón de sexo y/o las agresiones sexuales, verbales o físicas, dirigidas contra la dignidad o intimidad de las personas. Así como la acusación en falso de estos hechos.
16. El acoso psicológico o moral. Así como la acusación en falso de estos hechos.
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.

19. La reincidencia en las faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza.
20. El incumplimiento de la prohibición de fumar dentro de la plataforma aeroportuaria, afectando a la seguridad de las operaciones.
21. El acceso no autorizado a la zona de operaciones y a las zonas restringidas de los aeropuertos.
22. 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.
23. Conducir vehículos o equipos no estando autorizado para manejar los mismos o no teniendo el correspondiente certificado de aptitud.
24. 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.
25. 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.
26. 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.
27. Cualquier falta muy 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.

#### Artículo 65. 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 66. Otras jurisdicciones.

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

#### Artículo 67. Suspensión cautelar y excepciones al régimen sancionador.

Cuando sea necesario para un mejor conocimiento del verdadero alcance y naturaleza de los hechos, la empresa podrá decretar, cautelarmente, la suspensión de empleo del trabajador o trabajadora afectado por un plazo máximo de dos meses, cuando la precalificación de la falta sea de muy grave, estando éste a disposición de la misma durante el tiempo de suspensión.

## Artículo 68. *Suspensión tarjeta de acceso a las instalaciones aeroportuarias.*

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

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

En cada centro de trabajo se podrá aplicar la suspensión del contrato prevista en este artículo o decidir la imposición de la sanción disciplinaria que corresponda de manera alternativa.

## CAPÍTULO XI

### Participación sindical

## Artículo 69. *Secciones y delegados y delegadas sindicales.*

En los centros de trabajo, que ocupen a más de 200 trabajadores, entre hombres y mujeres, cualquiera que sea la clase de su contrato, las secciones sindicales que puedan constituirse por los trabajadores y trabajadoras afiliados a los sindicatos con presencia en el comité de empresa del centro de trabajo y que hayan obtenido como mínimo el 10 % de los votos, estarán representadas a todos los efectos, por delegados y/o delegadas sindicales elegidos, conforme el siguiente punto, por y entre sus afiliados y afiliadas en el centro de trabajo.

El número de delegados sindicales, entre hombres y mujeres, 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/as: 1 Delegado/a Sindical.
- De 751 a 2.000 trabajadores/as: 2 Delegados/as Sindicales.
- De 2.001 a 5.000 trabajadores/as: 3 Delegados/as Sindicales.
- De 5.001 en adelante: 4 Delegados/as Sindicales.

Las secciones sindicales de aquellos sindicatos con presencia en el comité de empresa del centro de trabajo, que no hayan alcanzado el 10% de los votos, estarán representados por un solo delegado o delegada sindical.

Los delegados o delegadas 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:

- a) 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 y delegadas sindicales a guardar sigilo profesional en aquellas materias en las que legalmente proceda.
- b) Asistir a las reuniones del comité de empresa y del comité de seguridad y salud de su centro con voz, pero sin voto.
- c) Ser oídos por la empresa previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores y/o trabajadoras en general y a los afiliados y/o afiliadas a sus sindicatos en particular y especialmente en los despidos y sanciones de estos últimos. 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 o interesada y la sección sindical correspondiente.

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

e) 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 o trabajadora en el ejercicio de su representación o sea consecuencia de este, sin perjuicio, por tanto, de lo establecido en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores. Asimismo, no podrá ser discriminado o discriminada en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de sus funciones o como consecuencia de dicho desempeño.

f) La dirección de la empresa pondrá tabloneros 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 y afiliadas al sindicato y a los trabajadores y trabajadoras en general. El número de estos tabloneros se establecerá en función de las necesidades de los distintos servicios y su utilización será individual para cada sección sindical, ubicándose en lugares que permitan el cumplimiento de la función informativa de los mismos y de fácil acceso para los trabajadores y trabajadoras. Las publicaciones irán conformadas con el sello y firma de un o una representante responsable de la sección sindical o con la de un delegado o delegada responsable. La empresa velará por su cuidado y mantenimiento.

g) 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 o trabajadora ostente simultáneamente la condición de delegado o delegada sindical y representante de los trabajadores y trabajadoras, podrá acumular las horas de garantía que le corresponden por ambos cargos. Las horas empleadas en asistir a reuniones convocadas por la empresa no computarán dentro de este crédito horario.

h) 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 o delegada afectado en el plazo de cuarenta y ocho horas desde que la dirección de la empresa tenga constancia por escrito de la solicitud.

i) 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.

j) 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.

k) Los sindicatos podrán solicitar a la empresa el descuento en nómina y correspondiente transferencia de la cuota sindical sobre el salario del trabajador o trabajadora afiliado, previa conformidad de éste o ésta.

l) Quienes ostenten cargos electivos a nivel 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 y trabajadoras, 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 y delegadas sindicales serán trabajadores o trabajadoras 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 y delegadas sindicales, en el plazo de quince días desde su constitución y elección.

*Artículo 70. 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 o interesada y el comité de empresa del centro de trabajo.

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

No ser despedido o despedida ni sancionado o sancionada durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en el caso en que ésta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador o trabajadora en el ejercicio legal de su representación sin perjuicio, por tanto, de lo establecido en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores. Asimismo, no podrá ser discriminado o discriminada en su retribución económica o promoción profesional, en razón precisamente del desempeño de su representación.

No se computarán dentro del crédito horario las horas dedicadas a reuniones convocadas por la empresa.

La empresa facilitará al comité de empresa de cada centro de trabajo los medios adecuados conforme a la legislación vigente.

*Artículo 71. Sigilo profesional.*

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

*Artículo 72. Reunión mensual del comité de empresa del centro de trabajo con la dirección.*

Mensualmente 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 trabajadoras y delegados y delegadas sindicales. En caso de imposibilidad de una de las partes, ésta lo comunicará a la otra estableciéndose nueva fecha de mutuo acuerdo.

*Artículo 73. 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 24 horas para que sea viable el cambio de turno que cubra esa ausencia. En aquellos supuestos excepcionales en que no fuera posible esa antelación, se comunicará siempre por anticipado al inicio del turno y con la mayor anticipación posible.

## Artículo 74. *Acumulación de horas del crédito horario.*

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

Las organizaciones sindicales firmantes del presente convenio que a nivel estatal o en cada uno de los centros de trabajo, ostenten más del 10 % de la representación de los trabajadores y trabajadoras podrán acumular el crédito sindical conforme a lo establecido en el último párrafo del artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores. Con este fin, la empresa, junto con la representación de los trabajadores y trabajadoras, procederá en el momento de la constitución de la comisión mixta paritaria a negociar los términos de la citada acumulación de crédito horario.

## CAPÍTULO XII

### Acción social

## Artículo 75. *Seguro colectivo de accidentes.*

Acciona Airport Services SAU, concertará a su cargo un seguro colectivo de accidente de trabajo para sus trabajadores y trabajadoras en activo con una antigüedad de doce o más meses.

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

En caso de muerte, incapacidad permanente absoluta o gran invalidez, derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional será de 27.000,00 euros.

En caso de incapacidad permanente total para la profesión habitual, derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, la cuantía será de 33.000,00 euros.

En los supuestos de muerte, las indemnizaciones se abonarán a quien o quienes el trabajador o trabajadora fallecido hubiese declarado beneficiarios y beneficiarias y en su defecto a los herederos y herederas legales.

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

## Artículo 76. *Seguro de fallecimiento.*

Adicionalmente al seguro previsto en el artículo anterior, Acciona Airport Services, SAU, concertará a su cargo un seguro colectivo de fallecimiento por causas naturales y enfermedades no preexistentes, para sus trabajadores y trabajadoras en activo con una antigüedad de doce o más meses.

Este seguro tendrá carácter voluntario para el trabajador o trabajadora y la cobertura será de 21.000 euros.

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

A tal efecto, cada trabajador o trabajadora comunicará a la empresa su voluntad de adherirse, así como la aceptación del descuento de la prima correspondiente.

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

## Artículo 77. *Licencia especial.*

Cuando un trabajador o trabajadora desee cesar voluntariamente en la empresa, al término de su relación laboral, tendrá derecho a un régimen de licencia durante la cual quedará exonerado de trabajar con carácter previo a la extinción contractual siempre y

cuando haya dedicado a la misma empresa el tiempo efectivo de trabajo que a continuación se detalla.

Servicios prestados de forma efectiva	Edad años cumplidos	Mensualidades
2 a 5 años.	5 años menos que la edad legal de jubilación vigente	2
6 a 10 años.		5
11 a 20 años.		8
21 a 30 años.		11
Más de 30 años.		14
2 a 5 años.	4 años menos que la edad legal de jubilación vigente	2
6 a 10 años.		3
11 a 20 años.		5
21 a 30 años.		6
Más de 30 años.		10
2 a 5 años.	3 años menos que la edad legal de jubilación vigente	2
6 a 10 años.		3
11 a 20 años.		5
21 a 30 años.		6
Más de 30 años.		8
2 a 5 años.	2 años menos que la edad legal de jubilación vigente	1
6 a 10 años.		2
11 a 20 años.		3
21 a 30 años.		4
Más de 30 años.		6
2 a 5 años.	1 año menos que la edad legal de jubilación vigente	1
6 a 10 años.		1
11 a 20 años.		2
21 a 30 años.		3
Más de 30 años.		5

El referido periodo de licencia será acumulable a las vacaciones anuales del trabajador o trabajadora.

**Artículo 78. Complementos salariales en los supuestos de accidente, enfermedad profesional y común.**

En los supuestos de accidente de trabajo y enfermedad profesional el trabajador o trabajadora percibirá el complemento a las prestaciones del sistema de seguridad social, en su caso, necesario para alcanzar el 100% de los conceptos salariales desde el primer día.

En los supuestos de enfermedad común este complemento hasta el citado 100% se percibirá a partir del día 100 de baja continuada.

Artículo 79. *Jubilación parcial.*

La persona trabajadora, 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 o trabajadora y la empresa, la persona trabajadora podrá jubilarse parcialmente, dando la empresa a tal efecto cumplimiento a cualesquiera obligaciones que pueda tener legalmente al respecto.

La persona trabajadora jubilada y previa solicitud al efecto, podrá concentrar la totalidad de su jornada reducida en un solo periodo, que se iniciará cuando el trabajador adquiera la condición de jubilado parcial.

Disposición adicional primera. *Garantías «ad personam» del personal subrogado.*

Se estará a lo que disponga el convenio colectivo general del sector de servicios de asistencia en tierra en aeropuertos (*handling*) vigente en cada momento.

Disposición adicional segunda. *Garantías «ad personam» del personal de la base de Palma de Mallorca.*

Dado que el presente convenio colectivo establece una nueva estructura salarial, así como nuevas condiciones de trabajo, las partes han acordado el respeto de determinadas garantías personales.

A) Salarios y estructura salarial.

Se procederá a la homogeneización de la estructura salarial de la plantilla actual, con independencia de su origen contractual (personas subrogadas o contratadas) y con independencia de la fecha del proceso de subrogación e identidad de la empresa cedente, para lo cual se procederá de la siguiente forma:

Con el fin de calcular el salario sobre el que se practicará la homogeneización y cambio de estructura salarial, se actualizarán los importes actualmente percibidos mediante las siguientes revisiones sobre conceptos fijos:

Colectivo afectado	Conceptos afectados	Porcent.	Resultado
Tablas Acciona Airport Serv.	Salario de tablas.	+6,50%	Salario sobre el que se practicará la homogeneización.
Subrogados salario < 32.000 €.	Salario real por conceptos fijos.	+4,50%	
Subrogados salario > 32.000 €; < 37.000 €.		+3,50%	
Subrogados salario > 37.000 €.		+2,50%	

Esta revisión-actualización no tiene efectos económicos retroactivos al año 2021, por lo que no generará pago de atrasos del año 2021.

A los efectos de este acuerdo, se consideran conceptos fijos: Salario Base, Pagas extras, Plus Disponibilidad, Complemento Calidad y Cantidad, Ajuste a Bruto y Antigüedad.

A los efectos de este acuerdo, los conceptos fijos se computarán tomando como referencia la nómina tipo o normalizada, es decir, lo que se percibe o debe percibirse cuando no existen situaciones de suspensión del contrato (IT, nacimiento, etc.), ni de reducción de jornada.

La revisión establecida en el presente acuerdo no tiene efectos económicos retroactivos de 2021, utilizándose únicamente para el cálculo del salario por conceptos fijos sobre el que se practicará la homogeneización con la percepción fija mínima bruta anual del convenio del sector y el cambio de la estructura salarial para el año 2022.

Así, una vez efectuado el cálculo del importe del salario por conceptos fijos revisado, se procederá al cambio de la estructura salarial y la homogeneización con la percepción fija mínima bruta anual del convenio del sector calculada a 31 de diciembre de 2021. En caso de que el importe revisado sea superior a la percepción fija mínima bruta anual fijada en el convenio del sector, la diferencia o sobrante se incluirá en un complemento *ad personam*.

Este complemento tendrá las siguientes características:

- a) El complemento *ad personam* se abonará con carácter fijo en catorce mensualidades (incluyendo pagas extras).
- b) Será revisable.
- c) No podrá ser objeto de absorción ni compensación una vez establecido, si bien con cargo al mismo se abonarán los incrementos del año 2021 que, según lo acordado por la Comisión Negociadora del convenio colectivo sectorial, procede aplicar en los años 2022 y 2023.
- d) Con cargo a dicho complemento, se abonarán los pluses de plus fijo a tiempo parcial, plus turnicidad/ disponibilidad/flexibilidad y plus jornada irregular, descontándolos del mismo, al formar parte de la percepción fija mínima bruta anual del convenio del sector.

Sobre los importes calculados conforme al apartado anterior, se aplicarán las siguientes revisiones salariales para calcular el salario a abonar en el año 2022:

Incremento del 1,5% correspondiente a 2021 (Actas de la Comisión Negociadora del IV Convenio Colectivo Sectorial de 28 de abril y 30 de mayo de 2022). Este incremento podrá ser abonado con cargo al complemento *ad personam*.

Una vez aplicada la anterior revisión, se procederá al incremento del 2,5% correspondiente a 2022.

Estos incrementos se aplicarán estos incrementos a todos los conceptos fijos, variables y extrasalariales, excepto al Plus de Jornada Fraccionada, Plus de Hora Festiva y Plus de Transporte.

Para el resto de los años de vigencia del convenio, se aplicarán las revisiones establecidas en el art. 33 del mismo, reseñando que:

El incremento correspondiente a 2021 que procede aplicar en 2023 se efectuará con carácter previo al incremento correspondiente al propio 2023.

El incremento correspondiente a 2021 que procede aplicar en 2023 podrá ser abonado con cargo al complemento *ad personam*.

#### B) Plus de Función:

Se procede a la modificación de la regulación de los pluses de función, para su adaptación a los pluses de actividad o área del convenio sectorial, tal y como consta en el art. 30 del presente convenio, y conforme a la siguiente tabla:

III CC AAS	Equivalencia IV CC AAS	Precio - Euros/mes
Jefe de Servicio Oper./Pasaje/Pasarelas.	Plus Jefatura Servicio.	118,28
Supervisor Operaciones/Pasaje/Pasarelas.	Plus Supervisión.	69

III CC AAS	Equivalencia IV CC AAS	Precio - Euros/mes
Multifunción operaciones (Hoja de carga+consola +Asignac.+gestión mens.).	Desaparece.	
Jefe de Servicio de Rampa.	Plus Jefatura Servicio.	118,28
Jefe de Capataces Rampa.	Plus Supervisión.	69
Capataces Rampa.	Plus Supervisión.	69
Coordinación Rampa.	Plus Supervisión.	69
Plataforma y/o Ambulift y Jardinera.	Conductor.	95
Plataforma o Jardinera o Ambulift.	Conductor.	95
PushBack+plataforma+jardinera.	Conductor.	95

Como garantía *ad personam* para las personas que en la actualidad estén percibiendo los pluses de función fijados en el III Convenio Colectivo de Acciona Airport Services, se acuerda la consolidación e inclusión en el complemento *ad personam*:

a) Del 100% del importe mensual del plus de función que desaparece (Multifunción Operaciones); o bien

b) En caso de pluses de función que tengan una equivalencia en la nueva regulación según la tabla anterior, se consolidará dentro del complemento *ad personam*, el importe de la diferencia entre el precio mensual fijado para el antiguo plus regulado en el III Convenio Colectivo de Acciona Airport Services, y el precio mensual del nuevo plus equivalente fijado en el presente IV Convenio Colectivo de Acciona Airport Services.

Para la consolidación se tendrá en cuenta que en la actualidad estos pluses se abonaban en 12 pagas, por lo que será necesario adecuar el importe a los 14 pagos del complemento *ad personam* (PF X 12 / 14).

El importe consolidado según lo establecido anteriormente será absorbible y compensable con los importes que eventualmente pudieran consolidarse por la retirada de las funciones correspondientes a los nuevos pluses, prevista en el art. 30.14 del presente convenio.

C) Jornada fraccionada:

Para el personal del Aeropuerto de Palma de Mallorca, y como garantía *ad personam*, se pacta que la interrupción en el fraccionamiento de jornada no podrá ser superior a cuatro horas.

Disposición adicional tercera.

Las partes firmantes del presente convenio acuerdan que, en caso de discrepancia entre ellas y transcurrido el plazo máximo de negociación en cualquier asunto o conflicto, se someterán a la mediación del Sistema Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA), adhiriéndose a tal efecto a los Acuerdos sobre Solución Extrajudicial de Conflictos (ASEC), así como a su reglamento de desarrollo.

Disposición adicional cuarta.

El presente convenio colectivo, a los efectos de lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIMH), se remite al Plan de Igualdad firmado el 21 de febrero de 2019.

#### Disposición transitoria primera.

El personal que a la entrada en vigor del presente convenio colectivo se encuentre en el nivel 3 progresará, una vez cumplidos todos los requisitos establecidos en el III Convenio Colectivo de la empresa Acciona Airport Services, SAU, para su pase al anterior nivel 4 del III Convenio Colectivo, al nivel 5 directamente.

El acceso al nivel 6 de progresión que se recoge en el artículo 35 del presente convenio exigirá en todo caso la permanencia de veinticuatro meses en el nivel precedente a contar desde la entrada en vigor del presente convenio colectivo.

#### Disposición transitoria segunda.

Como prima de convenio, se abonará, por una sola vez y con carácter no consolidable una prima de convenio a todos los trabajadores de la empresa que, a la fecha de la firma del convenio cumplan los siguientes requisitos:

Haber prestado servicios efectivos en la empresa durante un periodo de doce meses, de forma continua o discontinua, a la fecha de la firma del convenio.

Encontrarse de alta a la fecha de la firma del convenio, o no estando de alta en esas fechas, estar vinculado a la empresa por un contrato indefinido fijo discontinuo.

El importe de esta prima de convenio será el resultado de aplicar un 11,2%, al importe anual que le corresponda percibir a cada persona trabajadora exclusivamente por los conceptos salariales fijos que a continuación se mencionan (anterior estructura salarial): salario base, plus disponibilidad, complemento calidad y cantidad, ajuste a bruto, *ad personam*, pagas extraordinarias, antigüedad y complemento de IT, en cómputo también anual, y teniendo en cuenta la jornada efectivamente realizada durante el año 2019 (último año anterior a la pandemia COVID).

Como única excepción a la anterior forma de cálculo, las partes acuerdan que para aquellas personas que se encontraran en situación de excedencia durante todo o parte del año 2019, el cálculo se efectuaría teniendo en cuenta la jornada efectivamente realizada en el año natural anterior al inicio de la excedencia.

Aun cuando el devengo de la prima es de carácter único vinculado a la firma del convenio colectivo, las partes acuerdan el fraccionamiento del pago en 5 con las condiciones siguientes:

1. Un primer pago por el 22,32% del total, equivalente al 2,5%. Este pago ya ha sido hecho efectivo por la empresa como pago a cuenta, reconociendo ambas partes que se encuentra liquidado correctamente.
2. Un segundo pago por el 19,64% del total, equivalente al 2,2%. Este pago ya ha sido hecho efectivo por la empresa como pago a cuenta, reconociendo ambas partes que se encuentra liquidado correctamente.
3. El importe correspondiente a la aplicación del 2,275% (35% del 6,5% y 20,31% del total), se abonará en la primera quincena de enero de 2023.
4. El importe correspondiente a la aplicación del 2,275% (35% del 6,5% y 20,31% del total), se abonará en mayo de 2023.
5. El importe correspondiente a la aplicación del 1,95% (30% del 6,5% y 17,41% del total), se abonará en septiembre de 2023.

De forma excepcional, y para el personal que lo haya devengado, en caso de subrogación total por pérdida de la licencia del aeropuerto de Palma de Mallorca, se liquidaría la cuantía pendiente de pago en los finiquitos. Se obraría de igual forma respecto de los trabajadores afectados, en caso de existir una subrogación parcial en el aeropuerto de Palma de Mallorca.

Disposición transitoria tercera.

La empresa se compromete a actualizar los salarios y regularizar los atrasos que correspondan desde el 1 de enero de 2022, en la nómina del mes siguiente a aquel en que se firme el convenio, con independencia de la fecha de registro y publicación del mismo.

Disposición final primera.

Las partes firmantes del presente, para impulsar la consecución del objetivo de la legislación, actualmente en trámite parlamentario, sobre la obligación para las empresas de negociar, y en su caso acordar, sistemas de previsión social complementaria (jubilación, invalidez permanente y fallecimiento) en el ámbito de la negociación colectiva y conforme establezca la legislación laboral, fomentarán fórmulas de ahorro para jubilación de los trabajadores mediante instrumentos como Loreto Mutua u otros, una vez entre efectivamente en vigor dicha normativa.

Para ello, una vez publicada en el BOE la normativa, se procederá a convocar a la Comisión Negociadora para la negociación del sistema de previsión social complementaria a implantar en la empresa.

## ANEXO I

### Tablas salariales

#### Año 2022

Grupo Laboral	Nivel entrada - Euros	Nivel 2 - Euros	Nivel 3 - Euros	Nivel 4 - Euros	Nivel 5 - Euros	Nivel 6 - Euros	Nivel 7 - Euros
Técnicos gestores.	25.659,44	25.709,60	26.477,15	27.006,69	27.536,23	28.637,68	29.783,19
Administrativos.	16.798,48	19.893,70	20.491,85	20.901,69	21.311,53	22.163,99	23.050,55
Serv. Auxiliares.	16.634,83	19.700,07	20.292,41	20.698,25	21.104,10	21.948,27	22.826,20

#### Año 2023

Grupo Laboral	Nivel entrada - Euros	Nivel 2 - Euros	Nivel 3 - Euros	Nivel 4 - Euros	Nivel 5 - Euros	Nivel 6 - Euros	Nivel 7 - Euros
Técnicos gestores.	26.826,94	26.879,39	27.681,86	28.235,49	28.789,13	29.940,70	31.138,33
Administrativos.	17.562,81	20.798,86	21.424,23	21.852,72	22.281,20	23.172,45	24.099,35
Serv. Auxiliares.	17.391,72	20.596,43	21.215,71	21.640,02	22.064,34	22.946,91	23.864,79

#### Año 2024

Grupo Laboral	Nivel entrada - Euros	Nivel 2 - Euros	Nivel 3 - Euros	Nivel 4 - Euros	Nivel 5 - Euros	Nivel 6 - Euros	Nivel 7 - Euros
Técnicos gestores.	27.631,75	27.685,77	28.512,31	29.082,56	29.652,81	30.838,92	32.072,47
Administrativos.	18.089,70	21.422,83	22.066,96	22.508,30	22.949,64	23.867,62	24.822,33
Serv. Auxiliares.	17.913,47	21.214,32	21.852,18	22.289,23	22.726,27	23.635,32	24.580,73

Año 2025

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

## ANEXO II

Tabla de conceptos del artículo 30 (2022)

Concepto	Nivel entrada – Euros	Nivel 2 – Euros	Nivel 3 – Euros	Nivel 4 – Euros	Nivel 5 – Euros	Nivel 6 – Euros	Nivel 7 – Euros
Nocturnidad.	1,45	1,45	1,45	1,45	1,45	1,45	1,45
Festivo.	3,68	3,68	3,68	3,80	3,95	3,95	3,95
Domingo.	2,52	2,52	2,52	2,52	2,52	2,52	2,52
Fraccionada.	16,31	16,31	16,31	16,90	17,36	17,36	17,36
Madrugue.	5,80	5,80	5,80	5,80	5,80	5,80	5,80
Manutención.	5,80	5,80	5,80	5,80	5,80	5,80	5,80
Transporte.	2,74	2,74	2,74	2,98	3,08	3,08	3,08
Jornada Irregular.	128,13	128,13	128,13	128,13	128,13	128,13	128,13
Fijo a Tiempo Parcial.	88,71	88,71	88,71	88,71	88,71	88,71	88,71
2 Turnos.	73,92	73,92	73,92	73,92	73,92	73,92	73,92
3 Turnos.	98,56	98,56	98,56	98,56	98,56	98,56	98,56
4 Turnos.	113,35	113,35	113,35	113,35	113,35	113,35	113,35
5 Turnos.	128,13	128,13	128,13	128,13	128,13	128,13	128,13

## ANEXO III

**Acuerdo conceptos económicos del IV Convenio Colectivo de la Empresa Acciona Airport Services, SA**

*Acta de firma del acuerdo alcanzado sobre los conceptos económicos del iv convenio colectivo de la empresa Acciona Airport Services, SA*

Palma, 1 de septiembre de 2022, a las 09:00 horas.

Asisten:

Por la empresa:

Don Jorge Nuñez Eymar.  
 Don Clinton Romney Castelló.  
 Don Víctorio Núñez Freire.  
 Doña Tania Herrero Belaustegui (asesora).

Por la parte social:

(A) Por UGT:

Don José Manuel Peces Velasco (asesor).

(B) Por USO:

Don Rafael Bohórquez García.

Palma de Mallorca, siendo las 09:00 horas del día 1 de septiembre de 2022, se reúnen las partes reflejadas en la presente, y

EXPONEN:

Primero.

Que la Comisión Negociadora del IV Convenio Colectivo de Acciona Airport Services, SA, quedó constituida mediante acuerdo alcanzado ante el SIMA con fecha 8 de mayo de 2015, quedando la composición del banco social de la siguiente manera:

UGT: Tres representantes.

CCOO: Tres representantes.

USO: Un representante.

CGT: Un representante.

Al haberse fijado un número par de miembros, se acordó que, en caso de empate, la ponderación del voto se realizaría en función de los votos obtenidos en las elecciones sindicales de 2011.

Segundo.

Que las partes que componen la Comisión Negociadora iniciaron la negociación del IV Convenio Colectivo de la empresa Acciona Airport Services, SA, con objeto de llegar a consensuar y negociar un convenio colectivo para la empresa referida, mediante la negociación con los representantes sindicales.

Tercero.

Que las partes negociadoras han venido manteniendo numerosas reuniones, cuyo resultado se encuentra recogido en las correspondientes Actas.

Cuarto.

Que tras el dilatado periodo de negociación, se alcanzó un preacuerdo respecto de los términos económicos del IV Convenio Colectivo, que al ser sometido a votación únicamente es aprobado por los Sindicatos UGT y USO, y no es aprobado por los Sindicatos CCOO y CGT.

Al existir un empate, debe acudir al sistema de ponderación de voto acordado en el SIMA, y puesto que UGT y USO obtuvieron una mayoría de votos en las elecciones sindicales de 2011, todas las partes consideran que UGT y USO ostentan la representatividad necesaria para la suscripción del acuerdo económico con eficacia *erga omnes*.

Quinto.

Conforme a lo expuesto, las partes han alcanzado los siguientes acuerdos:

## ACUERDOS

### I. Vigencia:

Las tablas salariales y demás conceptos económicos del convenio colectivo se aplicarán con efectos de 1 de enero de 2022 y con vigencia hasta 31 de diciembre de 2025, salvo en aquellos casos en que expresamente se pacte una vigencia distinta.

Hasta el 31 de diciembre de 2021, serán de aplicación las Tablas salariales y demás condiciones económicas establecidos en el III Convenio Colectivo de la empresa Acciona Airport Services, SA.

### II. Tablas salariales:

Las tablas del convenio colectivo de empresa se elaborarán con las cuantías y estructura salarial fijada en el V Convenio Colectivo del Sector de asistencia en tierra en aeropuertos (handling), aplicándose asimismo los porcentajes y condiciones de revisión salarial fijados en el convenio colectivo sectorial, con las siguientes especialidades:

1. Para el plus de jornada fraccionada, el plus de hora festiva y el plus de transporte se mantendrán los precios fijados en las tablas del III Convenio de Acciona Airport Services. No se aplicarán incrementos a dichos conceptos, cuyo precio quedará «congelado» hasta que se equiparen o converjan con los valores establecidos en el convenio del sector. A partir de la equiparación, se aplicarán los incrementos pactados para el resto de los conceptos.

2. Adicionalmente a los pluses de actividad o área establecidos en el convenio del sector, se crea un plus conductor por importe de 95 € brutos mensuales. Este plus será percibido por aquellos agentes de servicios auxiliares de Rampa que, además de realizar las tareas propias y las ordenadas por sus superiores, y encontrándose en posesión del permiso de conducción correspondiente, lleven a cabo a instancias de la empresa, trabajos consistentes en la conducción de toda clase de vehículos de tracción mecánica, tales como plataforma, pushback, jardinera, etc.

### III. Garantías *ad personam*:

Para el personal actualmente en activo, se aplicarán desde el 1 de enero de 2022 las nuevas tablas salariales, con respeto de las siguientes condiciones, garantías y derechos:

a) Actualización de conceptos fijos a efectos de calcular el monto salarial sobre el que se practicará la adecuación a las cuantías y estructura salarial establecidas en el Convenio Colectivo del Sector de Asistencia en Tierra en Aeropuertos.

Con el fin de calcular el salario sobre el que se practicará la homogeneización y cambio de estructura salarial, se actualizarán los importes actualmente percibidos mediante las siguientes revisiones sobre conceptos fijos:

Colectivo afectado	Conceptos afectados	Porcentaje	Resultado
Tablas Acciona Airport Serv.	Salario de Tablas.	+ 6,50	Salario sobre el que se practicará la homogeneización
Subrogados salario < 32.000.	Salario real por conceptos fijos.	+ 4,50	
Subrogados salario > 32.000 €; < 37.000.		+ 3,50	
Subrogados salario > 37.000.		+ 2,50	

Esta revisión-actualización no tiene efectos económicos retroactivos al año 2021, por lo que no generará pago de atrasos del año 2021.

A los efectos de este acuerdo, se consideran conceptos fijos: Salario Base, Pagas extras, Plus Disponibilidad, Complemento Calidad y Cantidad, Ajuste a Bruto y Antigüedad.

A los efectos de este acuerdo, los conceptos fijos se computarán tomando como referencia la nómina tipo o normalizada, es decir, lo que se percibe o debe percibirse cuando no existen situaciones de suspensión del contrato (IT, nacimiento, etc.), ni de reducción de jornada.

La revisión establecida en el presente acuerdo no tendrá efectos económicos retroactivos para el periodo de 2021, utilizándose únicamente para el cálculo del salario por conceptos fijos sobre el que se practicará la homogeneización con la percepción fija mínima bruta anual del convenio del sector y el cambio de la estructura salarial. En cualquier caso, la base de cálculo anteriormente descrita, pasará a aplicarse y abonarse con fecha de efectos de 01/01/2022.

Así, una vez efectuado el cálculo del importe del salario por conceptos fijos revisado, se procederá al cambio de la estructura salarial y la homogeneización con la percepción fija mínima bruta anual del convenio del sector calculada a 31 de diciembre de 2021. En caso de que el importe revisado sea superior a la percepción fija mínima bruta anual fijada en el convenio del sector, la diferencia o sobrante se incluirá en un complemento *ad personam*.

Este complemento tendrá las siguientes características:

- El complemento *ad personam* se abonará con carácter fijo en catorce mensualidades (incluyendo pagas extras).
- Será revisable.
- No podrá ser objeto de absorción ni compensación una vez establecido, si bien con cargo al mismo se abonarán los incrementos del año 2021 que, según lo acordado por la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo sectorial, procede aplicar en los años 2022 y 2023.
- Con cargo a dicho complemento, se abonarán los pluses de plus fijo a tiempo parcial, plus turnicidad/ disponibilidad/flexibilidad y plus jornada irregular, descontándolos del mismo, al formar parte de la percepción fija mínima bruta anual del convenio del sector.

Ejemplos:

**Ejemplo 1**

Trabajador a

Tablas

Agte. Admvo.

NIVEL 3

Concepto	Total anual	Revisión 6,5%	Total
Salario base x 12	9.240,00 €	600,60 €	9.840,60 €
P. Disponibilidad x 12	4.976,16 €	323,45 €	5.299,61 €
Pagas Extras x 2	2.369,36 €	154,01 €	2.523,37 €
			<b>17.663,58 €</b>

Agte. Admvo.

NIVEL 3 Sector

Percepción fija  
mínima bruta  
anual Convenio  
Sector

19.696,60 €	14 pagas	1.406,90 €
-------------	----------	------------

Homogeneizado:

Concepto	Total anual
Salario base x 12	16.882,80 €
Pagas Extras x 2	2.813,80 €
	<b>19.696,60 €</b>
	Más pluses FTP, JI, o plus turnicidad/ disponibilidad/fl exibilidad

Ejemplo 2 (con plus 5 turnos)

Subrogado IB-IH-AAS

Agte. Admvo. NIVEL 3

Concepto	Total anual	Revisión 4,5%	Total
Salario base x 12	9.310,20 €	418,96 €	9.729,16 €
Pagas Extras x 2	4.063,36 €	182,85 €	4.246,21 €
C. Cal. C. x 12	10.020,12 €	450,91 €	10.471,03 €
Ajuste a bruto x 12	7.734,72 €	348,06 €	8.082,78 €
	<b>31.128,40 €</b>	<b>1.400,78 €</b>	<b>32.529,18 €</b>

Agte. Admvo. NIVEL 3

Sector

Percepción fija

mínima bruta anual

Convenio Sector

19.696,60 €	14 pagas	1.406,90 €
-------------	----------	------------

Homogeneizado:

Concepto	Total anual
Salario base x 12	16.882,80 €
Pagas Extras x 2	2.813,80 €
5 Turnos x 12	1.537,56 €
Ad personam x 14	11.295,02 €
<b>Total</b>	<b>32.529,18 €</b>

Valor tablas 2022

b. Salario 2022.

Sobre los importes calculados conforme al apartado anterior, se aplicarán las siguientes revisiones salariales:

(1) Incremento del 1,5 % correspondiente a 2021 (Actas de la Comisión Negociadora del IV Convenio Colectivo Sectorial de 28 de abril y 30 de mayo de 2022). Este incremento podrá ser abonado con cargo al complemento *ad personam*.

(2) Una vez aplicada la anterior revisión, se procederá al incremento del 2,5% correspondiente a 2022.

Asimismo se aplicarán estos incrementos a todos los conceptos fijos, variables y extrasalariales, excepto al plus de jornada fraccionada, plus de hora festiva y plus de transporte.

Ejemplos (desarrollo de los anteriores):

**Ejemplo 1**

Trabajador a Tablas

Agte. Admvo. NIVEL 3

Concepto	Total anual	Revisión 6,5%	Total
Salario base x 12	9.240,00 €	600,60 €	9.840,60 €
P. Disponibilidad x 12	4.976,16 €	323,45 €	5.299,61 €
Pagas Extras x 2	2.369,36 €	154,01 €	2.523,37 €
			<b>17.663,58 €</b>

Agte. Admvo. NIVEL 3

Sector

Percepción fija mínima  
bruta anual

19.696,60 €	14 pagas	1.406,90 €
-------------	----------	------------

Homogeneizado:

Concepto	Total anual
Salario base x 12	16.882,80 €
Pagas Extras x 2	2.813,80 €
	19.696,60 €
Más pluses FTP, JI, o plus turnicidad/ disponibilidad/flexibilidad	

Se cobraría año 2022

		Incremento 2021	Incremento 2022
Concepto	Total anual	1,50%	2,50%
Salario base x 12	16.882,80 €	17.136,04 €	17.564,44 €
Pagas Extras x 2	2.813,80 €	2.856,01 €	2.927,41 €
TOTAL	19.696,60 €	19.992,05 €	20.491,85 €
Más pluses FTP, JI, o plus turnicidad/ disponibilidad/flexibilidad		Más pluses FTP, JI, o plus turnicidad/ disponibilidad/flexibili dad	

**Ejemplo 2 (con plus 5****turnos)**

Subrogado IB-IH-AAS

Agte. Admvo. NIVEL 3

Concepto	Total anual	Revisión 4,5%	Total
Salario base x 12	9.310,20 €	418,96 €	9.729,16 €
Pagas Extras x 2	4.063,36 €	182,85 €	4.246,21 €
C. Cal. C. x 12	10.020,12 €	450,91 €	10.471,03 €
Ajuste a bruto x 12	7.734,72 €	348,06 €	8.082,78 €
	<b>31.128,40 €</b>	<b>1.400,78 €</b>	<b>32.529,18 €</b>

Agte. Admvo. NIVEL 3

Sector

Percepción fija mínima  
bruta anual

<b>19.696,60 €</b>	<b>14 pagas</b>	<b>1.406,90 €</b>
--------------------	-----------------	-------------------

Homogeneizado:

Concepto	Total anual	
Salario base x 12	16.882,80 €	
Pagas Extras x 2	2.813,80 €	
5 Turnos x 12	1.537,56 €	Valor tablas 2022
Ad personam x 14	11.295,02 €	
<b>Total</b>	<b>32.529,18 €</b>	

Se cobraría año 2022

		Incremento 2021	Incremento 2022	
	<b>Concepto</b>	<b>Total anual</b>	<b>1,50%</b>	<b>2,50%</b>
	Salario base x 12	16.882,80 €	17.136,04 €	17.564,44 €
	Pagas Extras x 2	2.813,80 €	2.856,01 €	2.927,41 €
	5 Turnos x 12	1.537,56 €	1.537,56 €	1.537,56 €
	Ad personam x 14	11.295,02 €	10.999,57 €	11.274,56 €
	<b>Total</b>	<b>32.529,18 €</b>	<b>32.529,18 €</b>	<b>33.303,97 €</b>

## c) Revisiones salariales.

Para los años 2023, 2024 y 2025, se aplican las revisiones del convenio del sector sobre todos los conceptos, salvo el plus de jornada fraccionada, el plus de hora festiva y el plus de transporte.

El incremento correspondiente a 2021 que procede aplicar en 2023 se efectuará con carácter previo al incremento correspondiente al propio 2023.

El incremento correspondiente a 2021 que procede aplicar en 2023 podrá ser abonado con cargo al complemento *ad personam*.

d) Conceptos variables y extrasalariales.

1. El plus de jornada fraccionada, el plus de hora festiva y el plus de transporte se continuarán abonando a los precios fijados en las actuales tablas del III Convenio de Acciona Airport Services. Sin embargo, no se aplicarán incrementos a los actuales valores, que quedarán «congelados» hasta que se equiparen o converjan con los valores establecidos en el convenio del sector. A partir de la equiparación, se aplicarán los incrementos pactados para el resto de los conceptos.

2. Se incluirán en las tablas los conceptos de madrugue y manutención, con la misma regulación y cuantías establecidas en el convenio colectivo del sector. La empresa abonará las cantidades que por estos conceptos se hayan podido devengar por los trabajadores desde el 1 de enero de 2022. Los trabajadores subrogados de IBERIA que cobren conceptos similares, los continuarán cobrando, sin cobrar los nuevos, pudiendo analizarse eventuales cambios en la Comisión Paritaria.

3. Los trabajadores subrogados mantendrán como garantía *ad personam* y a título individual, las garantías personales por conceptos variables que ostenten en la actualidad, sin que pueda existir un doble cobro.

e) Plus de Función.

1. Se procede a la modificación de la regulación de los pluses de función, para su adaptación a los pluses de actividad o área del convenio sectorial, conforme a la siguiente tabla:

III CC AAS	Equivalencia IV CC AAS	Precio
Jefe de Servicio Oper./Pasaje/Pasarelas.	Plus Jefatura Servicio.	Sector.
Supervisor Operaciones/Pasaje/Pasarelas.	Plus Supervisión.	Sector.
Multifunción operaciones (Hoja de carga+consola +Asignac.+gestión mens.).	Desaparece.	
Jefe de Servicio de Rampa.	Plus Jefatura Servicio.	Sector.
Jefe de Capataces Rampa.	Plus Supervisión.	Sector.
Capataces Rampa.	Plus Supervisión.	Sector.
Coordinación Rampa.	Plus Supervisión.	Sector.
Plataforma y/o Ambulift y Jardinera.	Conductor.	95 euros/mes
Plataforma o Jardinera o Ambulift.	Conductor.	95 euros/mes
PushBack+plataforma+jardinera.	Conductor.	95 euros/mes

2. Se crea un plus conductor por importe de 95 euros brutos mensuales. Este plus será percibido por aquellos agentes de servicios auxiliares de Rampa que, además de realizar las tareas propias y las ordenadas por sus superiores, y encontrándose en posesión del permiso de conducción correspondiente, lleven a cabo a instancias de la empresa, trabajos consistentes en la conducción de toda clase de vehículos de tracción mecánica, tales como Plataforma, pushback, jardinera, etcétera.

3. Como garantía *ad personam* para las personas que en la actualidad estén percibiendo los pluses fijados en el III Convenio Colectivo de Acciona Airport Services, se acuerda la consolidación e inclusión en el complemento *ad personam*:

a) Del 100 % del importe mensual del plus que desaparece (Multifunción Operaciones); o bien

b) En caso de pluses equivalentes según la tabla anterior, el importe de la diferencia entre el precio mensual fijado para el plus en el III Convenio Colectivo de Acciona Airport Services, y el precio mensual fijado en el Convenio del Sector y en el IV Convenio Colectivo de Acciona Airport Services para el plus equivalente.

c) Para la consolidación se tendrá en cuenta que en la actualidad estos pluses se abonan en 12 pagas, por lo que será necesario adecuar el importe a los 14 pagos del complemento *ad personam* (PF X 12 / 14).

#### IV. Pago de atrasos:

Dado que la entrada en vigor de los conceptos económicos pactados se produce con efectos retroactivos al 1 de enero de 2022, el pago de los atrasos se efectuará en la nómina del mes siguiente al de la firma del convenio, con independencia de la fecha de registro y publicación.

#### V. Progresión salarial:

Se incluirán dos nuevos niveles, 6 y 7, en las mismas condiciones y con la misma regulación que se establece en el V Convenio Sectorial.

VI. Prima de firma de convenio (complemento Acuerdo de 22 de diciembre de 2021):

El convenio establecerá una prima de convenio, que se devengará, por una sola vez y con carácter no consolidable, a la fecha de la firma del mismo.

Dicha prima se abonará a todo el personal que cumpla los siguientes requisitos:

Estar de alta en la empresa en la fecha de la firma del convenio, o no estando de alta en esa fecha, estar vinculado a la empresa por un contrato indefinido fijo discontinuo.

Haber prestado servicios efectivos para la empresa durante un periodo mínimo de doce meses, de forma continua o discontinua, en la fecha de la firma del convenio.

El importe de esta prima de convenio será el resultado de aplicar un 11,2 %, al importe anual que le corresponda percibir a cada persona trabajadora exclusivamente por los conceptos salariales fijos que a continuación se mencionan: salario base, plus disponibilidad, complemento calidad y cantidad, ajuste a bruto, *ad personam*, pagas extraordinarias, antigüedad y complemento de IT, en cómputo también anual, y teniendo en cuenta la jornada efectivamente realizada durante el año 2019 (último año anterior a la pandemia COVID).

Como única excepción a la anterior forma de cálculo, las partes acuerdan que para aquellas personas que se encontraran en situación de excedencia durante todo o parte del año 2019, el cálculo se efectuaría teniendo en cuenta la jornada efectivamente realizada en el año natural anterior al inicio de la excedencia.

Aun cuando el devengo de la prima es de carácter único vinculado a la firma del convenio colectivo, las partes acuerdan el fraccionamiento del pago en 5 con las condiciones siguientes:

1. Un primer pago por el 22,32% del total, equivalente al 2,5%. Este pago ya ha sido hecho efectivo por la empresa como pago a cuenta, reconociendo ambas partes que se encuentra liquidado correctamente.

2. Un segundo pago por el 19,64% del total, equivalente al 2,2%. Este pago ya ha sido hecho efectivo por la empresa como pago a cuenta en la nómina del mes de agosto de 2022, reconociendo ambas partes que se encuentra liquidado correctamente.

3. El importe correspondiente a la aplicación del 2,275% (35% del 6,5% y 20,31% del total), se abonaría en la primera quincena de enero de 2023.

4. El importe correspondiente a la aplicación del 2,275% (35% del 6,5% y 20,31% del total), se abonaría en mayo de 2023.

5. El importe correspondiente a la aplicación del 1,95% (30% del 6,5% y 17,41% del total), se abonaría en septiembre de 2023.

De forma excepcional, en caso de subrogación total por pérdida de la licencia del aeropuerto de Palma de Mallorca, se liquidaría la cuantía pendiente de pago en los finiquitos. Se obraría de igual forma respecto de los trabajadores afectados, en caso de existir una subrogación parcial.

Para la percepción de los nuevos importes pactados se requerirá cumplir los requisitos establecidos en el Acuerdo de diciembre de 2021 (estar de alta o tener un contrato fijo discontinuo y haber prestado servicios efectivos en la empresa durante doce meses de forma continuada o en distintos periodos de contratación) en el momento de la firma del convenio. En caso de que no se cumplan en esa fecha no se tendrá derecho a percibir ninguna parte de la prima y ello con independencia de que sí se cumplan en alguna de las fechas establecidas para el pago.

Si el convenio no llegara a firmarse, la empresa no tendrá obligación de proceder al pago de la prima de convenio. No obstante lo anterior, las partes acuerdan que la empresa no reclamará las cantidades abonadas en concepto de anticipo/pago a cuenta.

Y en prueba de conformidad, firman la presente Acta de mutuo y común acuerdo todos los asistentes, por cuadruplicado.

Sin más asuntos que tratar, se levanta la sesión, a las 09:30 horas del día al principio indicados.

Por la representación social:

José Manuel Peces Velasco (UGT).

Rafael Bohórquez García (USO).

Por la representación de la empresa:

Jorge Núñez Eymar.

Clinton Romney Castelló.

Víctor Manuel Núñez Freire.

Tania Herrero Beláustegui.