

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

24389 *Resolución de 17 de noviembre de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Skytanking Spain, SLU.*

Visto el texto del Convenio colectivo de Skytanking Spain, SLU (código de convenio: 90104452012023), que fue suscrito con fecha 7 de febrero de 2023, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y, de otra, por la mayoría de los delegados de personal, 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 el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del mencionado 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, 17 de noviembre de 2023.–El Director General de Trabajo, Ricardo Morón Prieto.

I CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA SKYTANKING SPAIN, SLU, Y SU PERSONAL LABORAL

PREÁMBULO

El Convenio Colectivo de Skytanking Spain, SLU, es fruto de la negociación colectiva iniciada formalmente el día 28 de junio de 2022 con la constitución de la Comisión negociadora, al amparo de lo establecido en los artículos 87 y 88 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, e integrada por la Dirección de Skytanking Spain, SLU, la Representación Legal de los Trabajadores de la Empresa, la Federación Estatal de CC.OO. de Industria –CC.OO. Industria– y la Federación de Servicios de USO –FS-USO–, estos dos últimos en su doble condición de asesores y en calidad de interlocutores sociales más representativos del sector, el Sindicato Comarcal de Industria, Construcción y Agro de UGT –UGT FICA Baix Llobregat– ha actuado en calidad de asesor de la RLT de Barcelona; respondiendo así a la necesidad de dotarse de un marco normativo que regule las relaciones laborales entre la Empresa y su personal, en una actividad en la que no existe regulación convencional de ámbito sectorial.

El acuerdo alcanzado finalmente es el resultado de la negociación desarrollada de conformidad con lo dispuesto en el artículo 82 del Texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y constituye el I Convenio Colectivo de la empresa Skytanking Spain, SL, y su personal laboral, firmado en Madrid el día 7 de febrero de 2023.

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito funcional.*

El presente Acuerdo establece las normas básicas que regulan las condiciones de trabajo entre la empresa «Skytanking Spain, SLU» (en adelante, «Empresa» o «Skytanking») y las personas trabajadoras que presten sus servicios para la misma.

Artículo 2. *Ámbito territorial.*

Las prescripciones de este convenio colectivo se aplicarán a las personas trabajadoras que Skytanking tiene o, en el futuro pueda tener, en todo el ámbito nacional español.

Asimismo, este convenio se aplicará a los centros de trabajo existentes a su firma. En aquellos otros centros que puedan crearse en el futuro, de conformidad a lo establecido en el artículo 92 del Estatuto de los Trabajadores, las partes legitimadas para negociar se podrán adherir, de mutuo acuerdo, al presente convenio.

En todo caso, dada la inexistencia de convenio sectorial para la actividad, y no existiendo acuerdo alguno en los términos del artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores, las partes firmantes acuerdan, que las condiciones establecidas en el presente convenio colectivo en relación con las materias previstas en el artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores, así como la estructura retributiva e importes económicos, en tanto mejoran sustancialmente el contenido mínimo necesario del propio Estatuto, serán de aplicación inmediata en los centros de nueva creación, en tanto en cuanto, se produzca la adhesión a la totalidad del Convenio de común acuerdo entre las partes, conforme prevé el párrafo precedente.

Artículo 3. *Ámbito personal.*

Las condiciones de trabajo previstas en este convenio colectivo afectarán a todo el personal empleado en la Empresa que presten sus servicios en el ámbito señalado en el artículo anterior, con las únicas excepciones siguientes:

a) Las personas cuya relación con la Empresa esté excluida de la legislación laboral en vigor y conforme al artículo 1.3 c) del Estatuto de los Trabajadores, su actividad se limite, pura y simplemente, al mero desempeño del cargo de consejero/a o miembro de los Órganos de Administración y su dedicación sólo comporte la realización de cometidos inherentes a su cargo.

b) El personal de alta dirección, contratado al amparo de lo establecido en el Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto.

c) Los Directivos/as, jefes/as de Centro, Instalación o Área que, de mutuo acuerdo con la Empresa, acepten voluntariamente su exclusión mediante documento firmado al efecto y cuya retribución anual supere la establecida en este Convenio para el Grupo Profesional en el que estuviese encuadrado. Del documento en el que se acepte voluntariamente se dará copia a la Representación Legal de los Trabajadores del centro de trabajo.

Artículo 4. *Ámbito temporal, vigencia y denuncia.*

Con independencia de la fecha en la que se publique el convenio colectivo en el «Boletín Oficial del Estado», este convenio colectivo entrará en vigor el día siguiente a la fecha de su firma y su duración será hasta el 31 de diciembre de 2025, fecha en la que quedará resuelto, salvo caso de prórroga en forma legal.

Los efectos derivados del régimen económico se retrotraerán al 1 de enero de 2022, salvo aquellos para los que se haya pactado una fecha de efectos distinta.

Finalizada la vigencia del presente convenio colectivo se aplicará lo previsto en el apartado 3 del artículo 86 del Estatuto de los Trabajadores.

El presente convenio colectivo se considerará automáticamente denunciado, un mes antes de su fecha de vencimiento, aunque no concurran a la denuncia ninguna de las partes.

Dentro del plazo de un mes a contar desde la fecha de denuncia del presente convenio colectivo, las partes señalarán el calendario de negociaciones y se constituirá la Comisión Negociadora de un nuevo Convenio.

Transcurrido un año desde su denuncia sin que se haya acordado uno nuevo que lo sustituya, el presente convenio colectivo se entenderá prorrogado en sus cláusulas normativas, hasta tanto no se publique un nuevo Convenio colectivo de Skytanking Spain, SLU.

Artículo 5. *Vinculación a la totalidad.*

El presente convenio colectivo constituye un todo orgánico e indivisible y las partes quedan mutuamente vinculadas al mismo en su totalidad.

El equilibrio existente entre las distintas condiciones pactadas en este convenio colectivo da lugar a que la eventual ineficacia futura total o parcial de cualquiera de las condiciones previstas en el mismo determine la ineficacia total del conjunto de estas con efecto de 1 de enero de 2022. Salvo que por alguna de las organizaciones firmantes se solicitara la intervención de la Comisión negociadora y ésta, en el término máximo de tres meses a contar desde la resolución o firmeza de la sentencia o disposición, diera solución a la cuestión planteada, alcanzando un nuevo acuerdo sobre el artículo o materia afectada por la misma.

Artículo 6. *Compensación, absorción y garantías personales.*

Las condiciones pactadas, estimadas en conjunto, compensan en su totalidad a las que regían anteriormente, cualquiera que sea su naturaleza y origen, tanto si se trata de condiciones convenidas, concedidas por la Empresa, establecidas por precepto legal, convencional o cualquier otro medio, siempre que se trate de materias, temas o aspectos regulados o no excluidos expresamente en este convenio colectivo.

Las condiciones económicas generales de este Convenio absorberán y compensarán, en cómputo anual, las que en el futuro pudieren establecerse por disposiciones legales o convencionales que impliquen variaciones económicas en todos o en algunos de los conceptos retributivos. Las posibles mejoras económicas futuras a que se refiere este párrafo sólo tendrán eficacia práctica sí, globalmente consideradas en cómputo anual, superasen los niveles económicos generales establecidos en este convenio colectivo.

En el caso de que algún trabajador/a, en el momento de entrar en vigor este Convenio, tuviera reconocidas condiciones económicas que, consideradas en conjunto y cómputo anual, resultaran de importe superior a las que le correspondiese percibir por aplicación de este Convenio, el trabajador/a tendrá derecho a que se le mantengan y respeten, con carácter estrictamente personal, las condiciones económicas más favorables que viniese disfrutando. Las cantidades percibidas como complemento personal compensarán y absorberán, hasta donde proceda, a las futuras mejoras económicas de cualquier origen.

Artículo 7. *Comisión paritaria.*

La Comisión paritaria o mixta se crea como órgano de interpretación y vigilancia del presente convenio colectivo.

Estará compuesta por un máximo de tres delegados/as de personal de los integrantes de la Mesa Negociadora del Convenio Colectivo y que fuesen firmantes de

este, elegidos por mayoría de estos últimos, y un máximo de tres representantes de la Empresa.

Las funciones de la Comisión Paritaria serán previas y obligatorias a la intervención de la vía administrativa y de la jurisdicción social, aunque no obstruirá el libre ejercicio por las partes, con posterioridad, de las acciones previstas en la Ley en la forma y con el alcance regulado por ella.

Los acuerdos que adopte la Comisión Paritaria en cuestiones de interés general, se considerarán parte del presente Convenio y gozarán de la misma eficacia obligatoria. Tales acuerdos se remitirán a la Autoridad Laboral para su registro, depósito y, en su caso, publicación en el boletín oficial.

La Representación de los Trabajadores junto con la Representación de la Empresa, previo el correspondiente acuerdo al efecto, podrán constituirse en comisión negociadora del vigente convenio colectivo, al objeto de introducir en el texto las modificaciones, supresiones y novedades que acuerden.

Las funciones específicas de la Comisión Paritaria serán las siguientes:

a) Interpretación del convenio colectivo. La Comisión Paritaria entenderá las consultas sobre interpretación del convenio que se presenten a la misma por cualquiera de las partes firmantes del mismo.

b) Vigilancia del cumplimiento colectivo de lo pactado. A requerimiento de cualquiera de las partes entenderá sobre cuantas cuestiones y conflictos de carácter colectivo pudieran suscitarse en el ámbito de aplicación del Convenio.

c) Dirimir sobre las cuestiones de carácter colectivo que tuvieran relación con el contenido del convenio colectivo y que le fueran sometidos por cualquiera de las partes.

d) Mediación, conciliación y arbitraje para la solución de controversias colectivas derivadas de la aplicación e interpretación del convenio colectivo, de conformidad con las reglas previstas en el VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (VI ASAC), así como a su Reglamento de aplicación. Pudiendo instar en su caso la intervención del Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA).

e) Al amparo de lo previsto en el artículo 5.6 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, la comisión paritaria intervendrá en caso de discrepancia en la negociación del Plan de Igualdad y, en su caso, instará la intervención del SIMA, conforme a lo previsto en el marco del presente convenio colectivo.

Asimismo, dentro de esta Comisión se ejercerán los derechos de consulta y participación en relación con:

a) Seguimiento de resultados de la Empresa y Plan de negocio del año siguiente.

b) Información sobre la aplicación de políticas en materia de Medioambiente y de los datos generales sobre gestión medioambiental en la Empresa.

c) Información sobre la elaboración del Plan Anual de Formación, seguimiento y, en su caso, participación en la planificación general de Formación Profesional que se realice por parte de la Dirección de la Empresa, en los términos previstos en este Convenio.

d) Información sobre los planes de carácter económico y financiero que afecten a la política laboral de la Empresa.

e) La política de empleo de la Empresa.

f) Emitir informes y elaborar propuestas relativas a los puntos anteriores.

g) En el supuesto previsto en el artículo 85.3.c) del Estatuto de los Trabajadores y en caso de desacuerdo durante el periodo de consultas, las partes deberán someter la discrepancia a la Comisión Paritaria que dispondrá de un plazo máximo de siete días naturales para pronunciarse, desde que la discrepancia fuera planteada. En el supuesto que no se alcanzara acuerdo en el seno de la Comisión, las partes someterán la discrepancia al procedimiento de mediación ante el Servicio Interconfederal de

Mediación y arbitraje (SIMA), de acuerdo con lo dispuesto en el Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos colectivos (VI ASEC).

1. Reglamento de funcionamiento.

Las reuniones se celebrarán siempre previa convocatoria de cualquiera de las partes con especificación concreta de los temas a tratar en cada caso. De dichas cuestiones se dará traslado por escrito a la otra parte, poniéndose ambas de acuerdo en el plazo máximo de siete días, a partir de la fecha de la comunicación, para señalar lugar, día y hora de la reunión de la Comisión, que deberá celebrarse en un plazo máximo de quince días desde que se hubiese recibido la comunicación por escrito.

En el supuesto previsto en el apartado g) anterior, las fechas de comunicación y celebración de la reunión se acomodarán al objeto de cumplir con los plazos allí establecidos.

La Comisión Paritaria resolverá sobre las cuestiones planteadas por los interesados. De existir acuerdo entre las partes, en el seno de la Comisión Paritaria, se reflejará por escrito en el Acta de la reunión; de no existir acuerdo entre las partes, cada una de ellas, hará constar su argumentación en el Acta de la reunión y, a continuación, se reflejará la inexistencia de avenencia. En cualquiera de estos dos casos se dará cuenta de ello a los interesados en el plazo máximo de 15 días naturales a contar desde el día de reunión.

La Comisión Paritaria se entenderá válidamente constituida cuando a ella asista, presente o representada, la mayoría de cada una de las dos representaciones que la componen.

Los acuerdos de la Comisión se tomarán por mayoría simple de cada una de las dos representaciones.

2. Domicilio de la Comisión.

A los efectos de notificaciones, solicitudes y convocatorias, queda fijado como domicilio de la Comisión Mixta, la sede de la Empresa y de las Organizaciones Sindicales firmantes del presente convenio colectivo, las cuales se indican a continuación:

Skytanking Spain, SLU.
Calle José Lázaro Galdiano 4, 7.ª derecha B.
28036 Madrid.
Email: recursos.humanos@skytanking.com.

CC. OO. de Industria.
C/ Ramírez de Arellano, 19 - 6.ª Planta.
28043 Madrid.
Email: l.a.rodriguez@industria.ccoo.es.

Federación de Servicios USO.
C/ Príncipe de Vergara, 13 - 7.º.
28001 Madrid.
Email: servicios@servicios.uso.es.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo y estructura profesional

Artículo 8. *Clasificación profesional.*

Los criterios de definición de los grupos profesionales se han acomodado a reglas comunes para las personas trabajadoras de uno y otro sexo, teniendo como objeto garantizar la ausencia de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres.

A la entrada en vigor del presente Convenio, los contratos de trabajo y recibos de salario contemplarán el Grupo Profesional y el puesto de trabajo o especialidad que tuviese reconocida la persona trabajadora con anterioridad a su firma.

Artículo 9. *Grupos profesionales.*

Se entenderá por Grupo Profesional el que agrupe unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, y podrá incluir distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas a la persona trabajadora.

El personal que preste sus servicios dentro de las distintas áreas organizativas de la Empresa o, en su caso, centro de trabajo, se clasificará dentro de los grupos profesionales que con carácter enunciativo se enumeran en el presente artículo, sin que dicha clasificación suponga la obligación de tener provistas todas las plazas y grupos relacionados, así como tampoco todas las funciones, especialidades o responsabilidades, si las necesidades y volumen de la Empresa o centro de trabajo no lo requiere.

En función de las titulaciones, aptitudes profesionales y contenido general de la prestación, se establecen los siguientes grupos profesionales:

- Grupo Profesional 0: Directivos.
- Grupo Profesional I: Mandos.
- Grupo Profesional II: Especialistas.
- Grupo Profesional III: Técnicos.
- Grupo Profesional IV: Operarios y Auxiliares.

El contenido de la prestación laboral del trabajador/a será la realización de todas las funciones correspondientes al Grupo Profesional en el que se encuentre encuadrado. Adicionalmente, se establece la polivalencia funcional o la realización de funciones propias de los grupos profesionales de menor responsabilidad al que tuviese asignado la persona trabajadora conforme a lo establecido en el artículo 22.4 del Estatuto de los Trabajadores.

a) Grupo Profesional I: Mandos.

Las personas trabajadoras pertenecientes a este Grupo Profesional planifican, organizan, supervisan y coordinan las actividades propias del desenvolvimiento de uno o más centros de trabajo; así como la realizadas por un conjunto de colaboradores de una misma unidad funcional ejerciendo el mando, dirección y control. Toman decisiones o participan en su elaboración y realizan actividades complejas con objetivos definidos y con un alto grado de exigencia, autonomía y responsabilidad.

Sus funciones requieren una elevada cualificación profesional y especialización técnica, y comprenden planteamientos generales de la utilización eficaz de los recursos humanos y recursos materiales; así como, la orientación y el control de las actividades de la organización conforme al programa establecido, o la política adoptada por la Empresa.

Formación: Conocimientos equivalentes a los de Técnico Superior o Bachillerato superior completado con experiencia profesional, ciclo formativo de grado superior específico para su función o conocimientos profesionales equivalentes reconocidos. De requerirlo las tareas encomendadas o la normativa aplicable deberá disponer de carnet de conducir tipo C+E y del Permiso de Transporte de Mercancías Peligrosas (ADR), manteniendo su vigencia en todo momento.

En este Grupo Profesional se incluyen todas aquellas actividades que por analogía son equiparables a las realizadas en puestos de Técnicos Superiores; así como de aquellas posiciones administrativas que se equiparen al mismo nivel de formación, autonomía, complejidad y responsabilidad descritas en los apartados anteriores. Tales

como: Jefe/a de Instalación, Jefe/a de área o Responsable de departamento, Financial Controller o Responsable General de mantenimiento de flota.

b) Grupo Profesional II: Especialistas.

Forman parte de este Grupo Profesional las personas trabajadoras que para la ejecución de sus funciones requieran unos adecuados conocimientos profesionales y aptitudes técnicas y prácticas, que les permitan, con la utilización de equipos, vehículos, máquinas y herramientas, el total desarrollo de las funciones del área o áreas a las que estén adscritos, incluidas las de mayor complejidad. Realizan su actividad con un alto grado de perfeccionamiento y rendimiento, y actúan con iniciativa propia y bajo su propia responsabilidad, aun cuando se encuentren sometidos a supervisión.

Se incluyen en este grupo las funciones de integrar, coordinar y supervisar la ejecución de un conjunto de tareas homogéneas con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores/as.

Incluye, además, la realización de tareas que, aun sin implicar ordenación de trabajo, tienen un contenido medio de actividad intelectual y de relaciones humanas, control de calidad y otras como la verificación del cumplimiento de la normativa de aplicación.

Formación: Conocimientos equivalentes a los de Bachillerato completados con experiencia profesional, ciclo formativo de grado medio o conocimientos profesionales equivalentes y reconocidos. De requerirlo las tareas encomendadas o la normativa aplicable deberá disponer de carnet tipo C+E y del Permiso de Transporte de Mercancías Peligrosas (ADR), manteniendo su vigencia en todo momento.

En este Grupo Profesional se incluyen todas aquellas actividades que por analogía son equiparables a las realizadas en puestos de supervisión de tareas y equipos; así como de aquellas posiciones administrativas que se equiparen al mismo nivel de formación, autonomía, complejidad y responsabilidad descritas en los apartados anteriores. Tales como: Responsable de Área o Áreas (Seguridad, Salud, Protección, Medio ambiente, HSSE), Especialista de Área o Áreas (Calidad, Formación, Almacén, compras e imagen, Mantenimiento), Especialista, Supervisor de Equipo, u Oficial Administrativo de 1.^a.

En ausencias temporales del responsable de la instalación, coordinan y organizan de forma consensuada los asuntos más relevantes de la actividad del centro.

c) Grupo Profesional III: Técnicos.

Quedan encuadradas en este Grupo Profesional las personas trabajadoras que para la ejecución de sus funciones requieran unos conocimientos técnicos y prácticos completos, que les permitan, con la utilización de equipos, vehículos, máquinas, herramientas y otros materiales, la práctica totalidad del desarrollo de las funciones del área o áreas a las que estén adscritos. Realizan su actividad con alto grado de perfeccionamiento y rendimiento, actuando con iniciativa propia y bajo su propia responsabilidad, aun cuando se encuentren sometidos a supervisión directa o sistemática.

Formación básica exigible: Educación Secundaria obligatoria o equivalente, completada con experiencia profesional, un ciclo formativo de grado medio o experiencia reconocida y contrastada. De requerirlo las tareas encomendadas o la normativa aplicable, deberá disponer de carnet tipo C+E y del Permiso de Transporte de Mercancías Peligrosas (ADR), manteniendo su vigencia en todo momento.

En este Grupo Profesional se incluyen todas aquellas actividades que por analogía son equiparables a las realizadas en los puestos que requieren de oficio y conocimientos técnicos; así como de aquellas posiciones administrativas que se equiparen al mismo nivel de formación, autonomía, complejidad y responsabilidad descritas en los apartados anteriores. Tales como: Responsable de turno, Abastecedor 1.^a (Mediante camión cisterna autónomo o «unidad tipo dispenser». Carnet C+E+ADR), Mecánico, Mecánico-Abastecedor de 1.^a u Oficial Administrativo de 2.^a.

d) Grupo Profesional IV: Operarios y Auxiliares.

Quedan encuadradas en este Grupo Profesional las personas trabajadoras que realizan funciones consistentes en la ejecución de operaciones que, aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas, pudiendo implicar la utilización de vehículos, máquinas, herramientas o medios informáticos a nivel de usuario, y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa y sistemática.

Formación básica exigible: Educación Secundaria obligatoria o equivalente, completada con experiencia profesional, ciclo formativo de grado medio o experiencia reconocida. De requerirlo las tareas encomendadas o la normativa aplicable, deberá disponer de carnet tipo B ó C y, en su caso, del Permiso de Transporte de Mercancías Peligrosas (ADR), manteniendo su vigencia en todo momento.

En este Grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que por analogía son equiparables a las realizadas en puestos que requieren un menor grado de especialización y habilitación profesional para el ejercicio profesional, así como de aquellas posiciones administrativas que se equiparen al mismo nivel de formación, autonomía, complejidad y responsabilidad descritas en los apartados anteriores. Tales como: Abastecedor de 2.^a (Mediante «unidad tipo dispenser»), Operador de Pantalla o Administrativo.

Artículo 10. *Movilidad funcional.*

El trabajador/a deberá cumplir las instrucciones de la Dirección de la Empresa, o persona en quien ésta delegue, en el ejercicio regular de sus facultades organizativas y directivas, debiendo ejecutar los trabajos y tareas que se le encomienden, dentro del contenido general de su prestación laboral.

La movilidad del personal en el seno de la Empresa se realizará de acuerdo con lo establecido en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores y disposiciones legales complementarias, de acuerdo a las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y con respeto a la dignidad del trabajador, en el marco del Grupo Profesional y sistema de clasificación profesional prevista en el presente capítulo del convenio colectivo.

Sin perjuicio de lo anterior, cuando el cambio de puesto de trabajo entrañe para la persona trabajadora la realización de funciones distintas a las que venía desempeñando, la Empresa le facilitará la formación necesaria para el empleo de los instrumentos, maquinaria y herramientas de trabajo que por razón del nuevo puesto sean objeto de uso.

Las modificaciones de las condiciones de trabajo definidas en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, se ajustarán a lo dispuesto en el indicado precepto.

1. Trabajos de superior Grupo Profesional.

El trabajador/a que como consecuencia de la movilidad funcional pase a realizar, por un período de trabajo efectivo continuado superior a ocho meses durante un año o doce meses durante dos años, las funciones y contenido de la prestación general de un Grupo Profesional superior al que tuviera reconocido podrá reclamar, a través de la representación legal de los trabajadores, el ascenso o la cobertura de la vacante correspondiente.

Durante el tiempo en que permanezca la situación descrita, el trabajador/a percibirá la retribución fija correspondiente a las funciones que se le hayan encomendado. Este suplemento se calculará en cómputo anual y se liquidará en proporción al tiempo de desempeño de las tareas superiores mientras se mantenga esta asignación.

En el supuesto que, por cualquier circunstancia, el trabajador/a sustituido causara baja definitiva, la Empresa, de no considerar oportuna la amortización del puesto de trabajo que este viniera ocupando, estudiará la cobertura de la vacante correspondiente,

bien a través de promoción profesional, bien a través de movilidad funcional dentro del Grupo Profesional del que se trate o bien mediante una nueva contratación.

2. Trabajos de inferior Grupo Profesional.

Las personas trabajadoras realizarán funciones de inferior Grupo Profesional cuando existan razones técnicas u organizativas que la justifiquen y durante el tiempo que se mantengan las causas que lo motivaron. En todo caso, no recaerán en un mismo trabajador/a por un periodo continuado superior a tres meses, siempre que exista posibilidad de rotación entre 2 o más trabajadores/as, procurando un reparto equitativo y no discriminatorio.

El trabajador conservará la retribución correspondiente a su Grupo Profesional de origen, salvo que el cambio se produjera por petición del trabajador, en cuyo caso su nivel salarial se adaptará al nuevo Grupo Profesional.

En ningún caso, el cambio de Grupo Profesional podrá implicar menoscabo de la dignidad humana y se evitará reiterar el trabajo de grupo inferior con una misma persona trabajadora.

Artículo 11. *Vacantes, ascensos y promociones.*

La Dirección de la Empresa Informará a la representación legal de los trabajadores de los puestos vacantes que vayan a cubrirse mediante promoción interna. Asimismo, informará a toda la plantilla de personal en los términos previstos en el Plan de Igualdad de Skytanking.

La decisión sobre la cobertura de vacantes o, en su caso, la amortización de puestos de trabajo, de la que se deberá informar a la RLT, será competencia exclusiva de la Dirección de la Empresa.

1. Promociones y ascensos.

Las promociones y ascensos a grupos profesionales que impliquen funciones de planificación, organización, supervisión o confianza serán de libre designación por parte de la Empresa.

Para el ascenso a los restantes grupos, se atenderá a los criterios de formación y capacitación del trabajador/a.

2. Preferencias para ocupar vacantes indefinidas a tiempo completo.

Las personas trabajadoras fijas discontinuas tendrán derecho preferente a ocupar las vacantes de puesto de trabajo indefinido a tiempo completo, correspondientes a su puesto de trabajo y Grupo Profesional, que se produzcan en la Empresa.

En el supuesto de existir más de un trabajador/a idóneo para ocupar dicha vacante, en función de las características del puesto, la Dirección de la Empresa valorará, el tiempo efectivo de ocupación, la formación de cada uno de ellos, así como su evaluación personal por desempeño profesional.

Artículo 12. *Desplazamientos y traslados.*

1. Desplazamientos.

Por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, o bien para atender nuevas contrataciones referidas a la actividad empresarial, la Empresa podrá efectuar desplazamientos temporales de sus trabajadores/as que exijan que éstos residan en lugar distinto de su residencia habitual.

En estos casos, y salvo que la Dirección de la Empresa y el interesado acuerden la superación de los períodos temporales que a continuación se reflejan, los desplazamientos no excederán de tres meses consecutivos, siendo el período máximo de desplazamiento de ocho meses por cada período de tres años.

En cualquier caso, no se podrán desplazar, de forma forzosa, a trabajadores/as en cualquiera de las situaciones siguientes:

- a) Trabajadores/as con familiares discapacitados de primer grado de consanguinidad o afinidad a su cargo, o que estuviese afectado por una reducción de jornada por motivos familiares.
- b) Trabajadores/as que se encuentren bajo tratamiento médico cuyo desplazamiento sea contraindicado por personal facultativo.
- c) Trabajadores/as cuyo cónyuge, pareja de hecho, hijos o hijas estuviera sometido a tratamiento médico en la sanidad pública y con motivo del traslado se interrumpiese el mismo o su coste económico se viera incrementado. Dicha circunstancia deberá ser acreditada mediante un certificado emitido por el organismo sanitario correspondiente.
- d) Trabajadoras embarazadas, o trabajadores cuyo cónyuge o pareja de hecho, tuviese embarazo de riesgo, en supuestos de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto.

Por lo que se refiere a la designación de los trabajadores/as a desplazar, esta se hará de la siguiente manera:

- a) Previa petición de la Empresa, de forma voluntaria, siempre que se cumplan con las exigencias del puesto a desarrollar en el lugar del desplazamiento.
- b) Por decisión de la Empresa de forma rotativa y excluyente, siempre que esto sea posible y las condiciones de las funciones a desarrollar así lo permitan. Los criterios de elección y, en su caso, rotación serán comunicados a la Representación Legal de los Trabajadores, que podrá emitir informe al respecto.

La Dirección de la Empresa comunicará al trabajador/a la fecha efectiva del desplazamiento con antelación suficiente a la fecha de efectividad de este, que no será inferior a quince días naturales. Sin perjuicio que, por acuerdo entre las partes, pudiera establecerse otro plazo de comunicación.

La dirección de la Empresa informará a la Representación Legal de los trabajadores de todos los desplazamientos que se produjesen desde su centro de trabajo, con independencia de su duración.

En los desplazamientos de duración superior a 1 mes, al objeto de que el trabajador/a pueda desplazarse para disfrutar de parte del descanso semanal en su domicilio habitual una vez al mes, a partir del segundo mes de traslado; por acuerdo entre Empresa y trabajador/a, podrá acumularse el descanso semanal por periodos de hasta cuatro semanas, conforme a lo previsto en el artículo 6 del Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo.

La Empresa pagará los gastos de transporte de ida y vuelta, tanto los derivados del desplazamiento propiamente dicho como, en su caso, los motivados por el descanso semanal en los términos establecidos en el párrafo anterior; siempre que hubiesen sido aprobados previamente por la Empresa, que podrá establecer el medio de locomoción más adecuado, sin perjuicio de su posterior justificación.

El tiempo de duración del viaje de desplazamiento se computará exclusivamente para justificar la jornada diaria del trabajador/a, en caso de que el tiempo de trabajo efectivo resultara inferior al mismo.

Los trabajadores/as que por necesidad de la Empresa tengan que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas de aquellas en que radique su centro de trabajo, percibirán durante la vigencia del convenio los siguientes importes:

- Media dieta: 20 euros (cuando se come o se cena fuera del domicilio).
- Dieta completa: 45 euros (cuando se come y se cena fuera del domicilio).
- Dieta completa más alojamiento: 60 euros (cuando además de realizar las dos comidas fuera del domicilio, el alojamiento fuese por cuenta del trabajador/a).

La Empresa imputará las dietas en nómina y practicará las retenciones correspondientes en caso de que superen el máximo exento permitido por la normativa fiscal.

En cualquier caso, los viajes de trabajo, incluidos los desplazamientos temporales que no impliquen un cambio de domicilio habitual, se regirán por las normas de viajes establecidas en la Empresa, en las que se establece el procedimiento y criterios a seguir para la justificación de gastos y para la petición y concesión de anticipos de viajes.

2. Traslados.

Se entiende por traslado el cambio del trabajador/a de centro de trabajo, que exija un cambio permanente de su residencia habitual. El traslado se efectuará con arreglo al procedimiento establecido en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

La decisión de traslado de carácter individual será notificada por la Empresa al trabajador afectado y a sus representantes legales con una antelación mínima de treinta días a la fecha de su efectividad. Notificada la decisión de traslado, el trabajador tendrá derecho a optar entre el traslado, percibiendo una compensación por gastos, o la extinción de su relación laboral, percibiendo una indemnización de veinticinco (25) días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades.

CAPÍTULO III

Contratación

Artículo 13. *Contratación, período de prueba y cese.*

Las partes firmantes del presente convenio colectivo reconocen expresamente la posibilidad de acogerse a cuantas modalidades legales de contratación estén vigentes en la actualidad o se aprueben en el futuro por medio de disposiciones de carácter general, sin más limitaciones que las derivadas de su propia naturaleza y finalidad, con las especificidades que, en su caso, el presente convenio colectivo prevea.

a) Sin perjuicio de las garantías y formalidades establecidas en el Estatuto de los Trabajadores, el período de prueba para los trabajadores/as afectados por el presente Convenio será el que seguidamente se establece, iniciándose el mismo el día en el que estuviese fechado el contrato de trabajo:

Seis (6) meses para los Grupos Profesionales 0 y I.

Dos (2) meses para el resto de los Grupos Profesionales.

La duración del periodo de prueba anteriormente establecida para cada uno de los Grupos Profesionales quedará interrumpida en cualquiera de los supuestos de incapacidad por accidente de trabajo o enfermedad, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento y riesgo durante la lactancia y paternidad, que afecten al trabajador o a la trabajadora durante el periodo de prueba, reanudándose el cómputo a partir de la fecha de alta.

Durante el transcurso del período de prueba, la extinción de la relación laboral podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes.

Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, se computará el tiempo de los servicios prestados durante el mismo como antigüedad del trabajador/a en la Empresa.

b) El trabajador/a podrá dar por extinguido su contrato solicitando su baja por escrito a la Dirección de la Empresa, con el conocimiento de su superior jerárquico, con una antelación de treinta días para los grupos Profesionales 0 y I y de quince días para los grupos profesionales restantes.

Si no se produjera el citado preaviso por parte del trabajador/a sin causa justificada, la Empresa podrá descontar, en la liquidación de este, una cuantía equivalente al importe de su retribución por cada día de retraso en el cumplimiento de los plazos previstos en el apartado anterior.

Así mismo, en el documento de liquidación se detallará, en su caso, el exceso de jornada que hasta la fecha de la extinción laboral se hubiese producido como consecuencia de la distribución irregular de la jornada, abonando o detrayendo el importe económico resultante.

Artículo 14. *Contrato fijo-discontinuo.*

Al amparo de lo establecido en el artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores, el contrato de trabajo por tiempo indefinido de 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», derivados del normal funcionamiento de la Empresa y de acuerdo con la duración estimada de la actividad laboral según las estimaciones cíclicas de cada año.

1. Llamamiento del personal fijo discontinuo.

De conformidad con lo establecido en el apartado 3 del artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores, el llamamiento se efectuará con siete (7) días de antelación y por escrito, a partir del inicio de la actividad de temporada en el centro de trabajo, dejando constancia fehaciente del mismo (carta, telegrama, burofax, mensaje de texto SMS, o cualquier otro procedimiento que acredite la comunicación). Si bien, en atención al volumen de trabajo en el centro de que se trate, para realizar el llamamiento la Empresa dispondrá de un margen de treinta días naturales, para anticipar o, en su caso, retrasar la fecha estimada de inicio de la temporada de actividad, tomando como referencia el 1 de abril de cada año.

El llamamiento se efectuará dentro de cada Grupo Profesional. Recibida la comunicación, el trabajador/a está obligado a la ocupación efectiva del puesto de trabajo en la fecha prevista, la no incorporación del trabajador/a al puesto de trabajo se entenderá como una renuncia expresa y voluntaria y, en consecuencia, será baja voluntaria en la Empresa a todos los efectos. A no ser que el trabajador/a hubiese alegado causa justa para su ausencia, comunicada a la Empresa de forma fehaciente, en el improrrogable plazo de tres (3) días desde la fecha en la que hubiese recibido el trabajador/a notificación del llamamiento.

Al objeto de dar efectivo cumplimiento a lo dispuesto anteriormente, el trabajador/a se compromete a aportar por escrito su domicilio habitual, número de teléfono móvil y/o fijo y dirección de correo electrónico, constituyendo una obligación contractual mantener actualizado el mismo de forma permanente.

Asimismo, el trabajador/a, durante toda la vigencia de su relación laboral, está obligado a entregar a la empresa los partes de alta, baja y confirmación, ya fuere por contingencias comunes o accidente de trabajo, en los plazos legalmente establecidos a tal efecto, o comunicar cualquier incidencia al respecto con la mayor celeridad posible.

La posible ampliación del tiempo de ocupación ya sea por anticipación y/o prolongación de la actividad, no tendrá efectos de cara a un incremento de este para ulteriores años. El trabajador/a deberá conocer, en su caso, la prolongación del tiempo de ocupación con al menos, cinco (5) días naturales de antelación a la fecha estimada para la finalización de la prestación de servicios.

No obstante lo anterior, se considerará puesto de trabajo estable, a cubrir mediante contrato indefinido a tiempo completo, aquel que haya sido ocupado por uno o más trabajadores/as fijos discontinuos durante más del 85 por 100 de la jornada anual durante dos años consecutivos. Quedan expresamente excluidos como días trabajados a los efectos de dicho computo aquellos períodos trabajados que, con sujeción a la

modalidad contractual aplicable en cada momento, obedezcan a circunstancias que no sean consideradas como periódicas, permanentes o habituales en la empresa.

Las vacantes temporales derivadas de situaciones de Incapacidad temporal o accidente de trabajo de duración prolongada, excedencia o cualquier otra causa de suspensión de contrato, que por razones organizativas sea necesario sustituir, se cubrirán preferentemente mediante el personal fijo discontinuo del centro de trabajo, sin que ello suponga modificación alguna de su condición de fijo discontinuo. Asimismo, el tiempo que permanezca cubriendo la vacante no se contabilizará a los efectos del cómputo para considerar el puesto de trabajo estable, a cubrir mediante contrato indefinido a tiempo completo, conforme a lo establecido en el párrafo precedente.

Para ello, la Empresa podrá efectuar el llamamiento del personal fijo discontinuo que se encuentre en situación de no ocupación, tanto antes de iniciarse su temporada de actividad, como después de concluida ésta, comunicando al trabajador/a la vacante a cubrir, e indicando nombre y apellidos del trabajador/a sustituido, quién deberá firmar el recibí en prueba de conformidad. En el supuesto de producirse el rechazo del trabajador/a para su incorporación en dos (2) ocasiones en el periodo de 12 meses, perderá su condición fijo discontinuo.

Del llamamiento para cubrir la vacante temporal se dará comunicación a la representación legal de los trabajadores del centro de trabajo, si existiese.

2. Distribución del tiempo de trabajo.

Al personal fijo discontinuo le será de aplicación la regulación establecida con carácter general en el presente convenio colectivo y, en su caso, en el contrato individual de trabajo, en relación con la jornada y su distribución y el régimen de descansos y horarios.

En relación con el disfrute de su periodo vacacional, el personal fijo discontinuo, tendrá derecho a un periodo vacacional de 30 días naturales en proporción al periodo de ocupación en el que haya prestado servicio que, como regla general, se disfrutará al final del periodo de actividad.

En el supuesto de disminución de actividad, y al objeto de evitar la interrupción del periodo de llamamiento, la Empresa podrá fijar el disfrute de las vacaciones que correspondan al trabajador/a durante el periodo de ocupación en las fechas que acuerde o convenga, incluso con anticipación a su devengo, tanto de forma continuada como fraccionada.

Los días de vacaciones restantes que le puedan corresponder los disfrutará al término de su periodo de ocupación o inmediatamente antes de dar por finalizada su actividad.

En caso de causar baja en la empresa, antes de disfrutar el período de vacaciones, se abonará la parte proporcional de los días no disfrutados. De igual modo, si se produjese su cese después de haber disfrutado su periodo vacacional completo, se retendrá de la liquidación el importe de los días disfrutados y no devengados.

3. Cese de actividad.

La notificación de cese de actividad, en el supuesto de que no estuviese previamente establecida en la comunicación de llamamiento, o hubiese sido modificada aquella, deberá producirse con una antelación mínima de cinco (5) días naturales y de forma fehaciente que acredite la comunicación.

En todo caso, el trabajador/a verá interrumpido su periodo de actividad y, por tanto, cesará en su servicio a la Empresa, llegada la fecha inicialmente estimada en el llamamiento, o una vez llegado el término de esta, tuviese suspendido el contrato de trabajo por alguna de las causas previstas legalmente.

La liquidación de las cantidades adeudadas por la interrupción del contrato deberá realizarse siempre en un recibo salarial ordinario o liquidación simple de haberes. Los

recibos de liquidación al concluir el periodo de ocupación concertado tendrán valor liberatorio únicamente en lo que respecta a las cantidades percibidas.

CAPÍTULO IV

Jornada, horarios de trabajo y vacaciones

Artículo 15. *Jornada laboral y su distribución.*

La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de 1.752 horas de tiempo de trabajo efectivo en cómputo anual, de prestación en un máximo de 235 días de trabajo.

Dada la naturaleza de la actividad y las características de los servicios que presta la Empresa, resulta de muy difícil previsión la planificación de las cargas de trabajo, por encontrarse sujeta a las necesidades y programación de compañías aéreas y de AENA e imprevistos que se puedan presentar en la llegada y salida de aviones. Es por esto, que la flexibilidad y disponibilidad constituyen elementos sustanciales y esenciales en la configuración de la relación laboral.

En atención a lo anteriormente expuesto, la jornada anual se distribuirá de lunes a domingo, incluidos los festivos intersemanales y de forma irregular a lo largo del año, hasta un 18% de su duración máxima anual, respetando los descansos legalmente establecidos, al objeto de adaptar la estructura y organización de cada centro de trabajo a las necesidades derivadas del carácter estacional y las constantes fluctuaciones de la actividad.

Adicionalmente, la jornada diaria se desarrollará en régimen de turnos rotativos, ya fuere en jornada continuada o jornada partida, que podrán modificarse mediante los mecanismos establecidos en el artículo 16 de este convenio colectivo, al objeto de adaptarlos a los incrementos y decrementos de las cargas de trabajo.

La jornada máxima diaria será de nueve horas y la jornada mínima, en los días en que el trabajador/a tenga señalada prestación de servicios, será de cuatro horas.

Cuando existan razones técnicas, organizativas o productivas que requieran mayor presencia de los trabajadores/as en el puesto de trabajo, la Dirección de la Empresa podrá establecer, de conformidad con el artículo 34.3 del Estatuto de los Trabajadores, la superación del tope máximo de nueve horas respetando los descansos semanales mínimos, en los términos establecidos en el artículo 9 del RD 1561/1995, de 21 de septiembre.

El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada laboral el trabajador/a se encuentre en su puesto de trabajo, ocupando plena y efectivamente toda la jornada laboral.

Dado el carácter irregular de la jornada pactada, si del cumplimiento de los horarios previstos resultase que la jornada anual efectivamente realizada fuese superior a la jornada máxima anual establecida en convenio, estas horas de exceso de jornada en cómputo anual, se compensarán con descanso, a razón de una hora de trabajo por una hora y quince minutos de descanso, en los cuatro primeros meses del año siguiente. Sin que el exceso a recuperar pueda superar las 90 horas por trabajador. La compensación de las diferencias, por exceso o por defecto según los criterios indicados anteriormente, entre la jornada realizada y la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo establecida no tendrá la consideración de hora extraordinaria.

Con periodicidad cuatrimestral la dirección de cada centro de trabajo remitirá a la RLT, a efectos informativos, las horas de trabajo ordinario efectivamente trabajado por el personal de centro.

La Empresa elaborará anualmente un calendario laboral, exponiéndolo en lugar visible del centro de trabajo, indicando las fiestas oficiales y los periodos de vacaciones cuando estos estuviesen establecidos.

Artículo 16. *Turnos de trabajo.*

Dada la necesidad de adaptar la organización del trabajo en régimen de turnos rotativos de mañana, tarde y noche, durante las 24 horas del día, al volumen y horarios de salida y entrada de aviones, sin que el servicio se vea interrumpido en ningún momento; en cada turno se podrán establecer tantos horarios de trabajo, incluso solapados, como sean necesarios, para garantizar el buen funcionamiento y continuidad del servicio.

Los horarios de trabajo se establecerán en cada centro de trabajo, según las necesidades del servicio prestado en el mismo y de conformidad con lo regulado en este artículo.

Asimismo, el personal que preste sus servicios en jornada partida tendrá una interrupción en la misma no inferior a 1 hora y de hasta 4 horas como máximo, en los centros de trabajo que por sus peculiaridades y necesidades del servicio así lo demanden y cuando así fuese necesario.

Los turnos partidos con una interrupción de 4 horas entre ambos tramos de jornada no podrán superar en ningún caso las 8 horas de trabajo efectivo. Del mismo modo, los horarios que comprendan la totalidad del horario considerado nocturno no podrán superar las 8 horas de tiempo efectivo de trabajo.

Los domingos y festivos en los que fuese necesario realizar turnos de trabajo de jornada reducida de 4 horas de trabajo efectivo, por una menor demanda de servicios, y en consecuencia, por aplicación de la distribución irregular de la jornada; se procurará prolongar la duración de la jornada mediante la realización de otras tareas ocasionales o que, siendo habituales, puedan realizarse con los medios materiales disponibles y sin interferir las tareas de abastecimiento de combustible, siempre que fuese posible y en la medida que la actividad del centro de trabajo así lo permita. Habida cuenta que con esta medida se pretende posibilitar la realización de la jornada ordinaria completa y con ello la percepción íntegra del plus de festividad, siempre que ello fuese posible, las tareas que pudieran asignarse no tendrán más limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer las mismas, con independencia del Grupo Profesional de pertenencia, siendo incompatibles, por tanto, con la percepción de cualquier otro plus o complemento retributivo.

Así mismo, y con el objetivo antes expuesto, los domingos y festivos se priorizará la implantación de turnos partidos a los turnos reducidos siempre que fuese posible en el centro de trabajo de que se trate.

Los cambios de turnos que puedan pactarse entre trabajadores/as deberán comunicarse por escrito a la Empresa para su validación y autorización previa. En todo caso, a efectos de cómputo de jornada anual y descansos disfrutados individualmente por cada uno de los trabajadores/as se considerará el turno asignado por la Dirección del centro en el cuadrante, y no el efectivamente realizado con motivo del cambio efectuado por iniciativa del trabajador/a.

1. Cuadrantes de turnos de trabajo y descansos.

En cada centro de trabajo se elaborará periódicamente un cuadrante de trabajo del mes natural de que se trate adaptado a las necesidades del servicio, según la programación prevista de llegadas y salidas de vuelos para ese periodo, haciendo constar turnos y horarios de trabajo y días de descanso semanal conforme a los criterios establecidos en el apartado 2. siguiente. Asimismo, se incluirán los días de vacaciones y, en su caso, días de descanso compensatorio por los días de descanso semanal que se hubiesen desplazado en el/los cuadrantes precedentes, conforme al criterio establecido en el artículo 24 del presente Convenio. A partir del día 20 de cada mes, y como mínimo con 5 días de antelación a su inicio, se publicará el cuadrante de trabajo del mes natural inmediatamente siguiente, y así sucesivamente.

Considerando que la programación prevista puede variar debido a la continua fluctuación a que se encuentra sometida la actividad de la Empresa, motivada, tanto por

los cambios en la planificación de AENA como por las líneas aéreas a las que la Empresa presta servicios, así como por circunstancias imprevisibles ajenas a la actividad, el cuadrante publicado podrá modificarse de conformidad con lo establecido en los apartados 3. y 4. siguientes.

Siendo así que, los 21 días inmediatamente siguientes al día de la fecha de que se trate se considerarán turnos de trabajo y descanso preestablecidos y, en consecuencia, los cambios que fuese preciso realizar sobre los mismos se compensarán mediante los pluses y complementos previstos a tal efecto en el presente Convenio. Por el contrario, los cambios que se pudiesen producir sobre fechas posteriores a los 21 días inmediatamente siguientes a cada fecha no tendrán compensación alguna.

Los cuadrantes de horarios y descansos se adaptarán a un modelo único por centro de trabajo en el que figurará todo su personal.

De los cuadrantes se enviará copia a la Representación Legal de los Trabajadores del centro de trabajo coincidiendo con la publicación en el tablón de anuncios de la Empresa.

2. Descanso semanal.

Para las personas trabajadoras en régimen de turnos, y cuando así lo requiera la organización del trabajo, se podrá acumular en periodos de hasta cuatro semanas el medio día de descanso semanal previsto en el apartado 1 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, o separarlo del correspondiente al día completo para su disfrute en otro día de la semana.

Cuando al cambiar el trabajador/a de turno de trabajo no pueda disfrutar del descanso mínimo entre jornadas establecido en el apartado 3 del artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores, se podrá reducir el mismo, en el día en que así ocurra, hasta un mínimo de siete horas, compensándose la diferencia hasta las doce horas establecidas con carácter general en los días inmediatamente siguientes de conformidad con lo dispuesto en el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo.

Asimismo, conforme a lo dispuesto en el Real Decreto anterior, previo acuerdo entre la Empresa y el trabajador/a afectado, la totalidad o parte de los descansos compensatorios debidos a las reducciones previstas en el párrafo anterior, podrá acumularse para su disfrute en días completos acumulados o no a las vacaciones anuales a disfrutar en periodo no estival.

3. Cambios en el cuadrante por circunstancias ajenas a la propia actividad.

El personal en régimen de turnos, salvo imposibilidad manifiesta, deberá comunicar con la máxima antelación y diligencia cualquier incidencia (ausencia, retraso, etc.) que afecte al régimen de turnos y relevos de su puesto de trabajo y, en su defecto, confirmar este extremo lo antes posible, aunque haya comenzado la jornada que le corresponda.

En el supuesto de que la incidencia sea conocida por la Empresa con antelación suficiente al inicio de la jornada, estará obligada a cubrir el servicio ajustando los cuadrantes de otros trabajadores/as. Procurando limitar los efectos de dichos cambios al mínimo número de trabajadores/as y tiempo imprescindibles.

En el supuesto de que la incidencia no sea conocida por la Empresa con antelación suficiente y siempre que la Dirección de la Empresa no pueda proceder a su sustitución, el trabajador/a del turno saliente deberá permanecer en el puesto de trabajo durante el tiempo necesario para garantizar la óptima prestación del servicio, en tanto en cuanto, la Empresa pueda llevar a cabo su sustitución. El tiempo durante el que pueda prolongarse el turno tendrá la consideración de horas extraordinarias conforme a lo previsto en el artículo 17 de este Convenio.

A estos efectos, la Empresa podrá ajustar los cuadrantes y podrá, asimismo, llamar a los trabajadores/as que se encuentran en descanso, bien sea descanso semanal o

descanso compensatorio por desplazamiento de aquél, según necesidad y disponibilidad, en la forma prevista en este artículo.

Si por cualquier circunstancia, agotados los sistemas antes establecidos no se pudiera cubrir la incidencia, la Empresa, cuando la actividad lo requiera, utilizará el procedimiento que, en cada caso, considere más adecuado en atención a las circunstancias que concurran.

En el supuesto que una persona trabajadora no comunique una incidencia o lo haga con un plazo de preaviso insuficiente, por cualquiera de las causas previstas en este apartado, y haga necesaria la modificación del cuadrante de otro trabajador/a; al objeto de facilitar la compensación de éste último con mayor celeridad, la Empresa podrá modificar el cuadrante de quién no hubiese preavisado en tiempo y forma, sin que tenga derecho a ninguna de las compensaciones económicas previstas para estos supuestos en el presente convenio.

4. Disponibilidad.

Debido a que los servicios prestados por la empresa exigen que su actividad se desarrolle las veinticuatro horas del día los 365 días del año y que estos servicios se encuentran sujetos a criterios de variabilidad por circunstancias imprevistas propias o ajenas a la propia actividad, al depender, entre otras razones, de los horarios de llegada y salida de los aviones no siempre coincidentes con la programación de AENA, para su cobertura y compensación económica se establece:

a) En el supuesto que así sea necesario, la Empresa podrá modificar la programación de los días de descanso semanal y turnos u horario de trabajo asignados, anticipar, reducir o prolongar la jornada, o establecer jornadas especiales, en las condiciones que sean necesarias para cubrir las necesidades surgidas. Los cambios, según la causa que los justifique, se comunicarán al trabajador/a afectado en los plazos siguientes:

Desplazamientos de descanso semanal por causas derivadas de cambios en la programación de vuelos u otros imprevistos derivados de la propia actividad, con 5 días de antelación.

Cambios de turno de trabajo y/o horario de trabajo por cambios en la programación de vuelos o imprevistos derivados de la propia actividad, el día inmediatamente anterior.

Cambios de cualquier naturaleza por cualquiera de las causas ajenas al servicio previstas en el apartado 3 anterior, con la máxima antelación posible.

b) La compensación económica por la disponibilidad del personal sujeto a desplazamientos en sus días de descanso semanal, cambios de turno u horarios de trabajo, es la prevista en el artículo 23 «Plus de Disponibilidad».

c) Cuando concurran circunstancias que obliguen a llamar a un trabajador/a en sus días de descanso preestablecidos, se compensarán según lo estipulado en el artículo 24 «Plus por desplazamiento de descanso semanal».

d) Del mismo modo, cuando fuese preciso cambiar, por causas operativas, el turno de trabajo preestablecido se compensará conforme a lo previsto en el artículo 25.—«Plus cambio de turno por razones operativas».

Con el fin de garantizar la disponibilidad pactada, el personal habrá de facilitar a la empresa su número de teléfono y dirección de Email, en el supuesto de no disponer de correo electrónico corporativo, donde poder ser localizado, asumiendo el trabajador/a la responsabilidad de recibir el aviso. El trabajador/a está obligado a acudir al trabajo en el plazo mínimo requerido en cada caso, su incumplimiento tendrá las consecuencias que para cada supuesto se prevén en este convenio colectivo.

Artículo 17. Horas extraordinarias.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias, las que superen el horario establecido en el cuadrante del día de que se trate, contabilizadas a partir de los primeros 15 minutos.

Para su realización será necesaria la autorización de su inmediato superior jerárquico, quién está obligado a justificar el motivo y el número de horas o fracción efectivamente realizadas ante el Jefe/a de Instalación o persona en quién este delegue.

La compensación de las horas extraordinarias se hará en tiempo de descanso, a razón de una hora y 15 minutos por cada hora extraordinaria, si así fuese acordado entre las partes, o bien, mediante compensación económica por el importe/hora o parte proporcional siguiente.

Año 2023 - Euros	Año 2024 - Euros	Año 2025 - Euros
20	22	24

La compensación en descanso, si así se hubiese acordado con el trabajador/a, se disfrutará dentro de los cuatro meses siguientes a su realización y en días completos.

En caso de compensación económica, se abonarán junto con la nómina del mes natural siguiente a su realización.

Asimismo, tendrán la consideración de horas extraordinarias de obligado cumplimiento para la Empresa y su personal aquellas que permitan adecuar las necesidades operativas a las contingencias que se puedan producir, siendo las más importantes:

a) Horas extraordinarias estructurales.

Las necesarias para cubrir un puesto o turno que no deba o pueda quedar desocupado, por ausencias imprevistas de las que no se tenga conocimiento con antelación suficiente para prever su sustitución por otros medios, por duración no superior a siete (7) días.

Siempre que sea preciso para la adecuada atención de los servicios, en los supuestos de licencias u otras ausencias imprevistas del personal, durante los siete (7) primeros días de cada una de estas contingencias.

Realización de trabajos cuya finalidad sea atender periodos punta de actividad, para evitar o atender demoras en los suministros y extracción del combustible de aeronaves, averías o entorpecimiento en el normal desarrollo de los servicios.

b) Horas extraordinarias de fuerza mayor.

Las que vengan exigidas por la necesidad de prevenir o reparar siniestros y otros daños análogos, cuya no realización produzca evidentes y graves perjuicios a la propia Empresa o a terceros, así como pérdidas de materias primas.

Las necesarias para evitar daños económicos extraordinarios a la Empresa o sus clientes y para garantizar el servicio público del transporte aéreo de personas y mercancía ante circunstancias provocadas por hechos imprevisibles o inevitables.

Cualesquiera otras de fuerza mayor.

En cualquier caso, aquellas horas que se deban a circunstancias no previstas en los apartados anteriores podrán realizarse siempre que, en ese caso, el trabajador de común acuerdo con la empresa acepte su realización.

La dirección de la Empresa informará mensualmente por escrito a los representantes de los trabajadores sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y su distribución.

Artículo 18. *Vacaciones.*

El personal afectado por el presente convenio colectivo disfrutará de treinta días naturales de vacaciones o el número de días naturales que corresponda en proporción a la jornada de trabajo contratada o efectivamente trabajada.

Dado el carácter marcadamente estacional de la actividad, al objeto de compatibilizar los periodos vacacionales con los periodos de mayor actividad de la Empresa, las fechas de disfrute se fijarán a lo largo de todos los meses del año, conforme a los siguientes criterios:

Los trabajadores/as, en plantilla el 1 de enero de cada año, que se presuma vayan a prestar servicio durante todo el año natural de que se trate, en razón a la naturaleza de su contrato, tendrán derecho al disfrute de diez (10) días ininterrumpidos de sus vacaciones en el período estival comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre u otros periodos coincidentes con vacaciones escolares, estableciendo un cuadrante de vacaciones rotativo para la totalidad de los trabajadores/as afectados a partir del primer año de vigencia de este Convenio.

Las decenas comprendidas en los periodos de 1 y 20 de junio y entre el 10 y 30 de septiembre, así como las que se disfrutasen en otros periodos coincidentes con vacaciones escolares, tendrán derecho a disfrutar de un (1) día libre adicional.

La regulación recogida en los dos párrafos precedentes en materia de vacaciones, viene referida exclusivamente a los trabajadores de actividad continuada a tiempo completo, pues los trabajadores a tiempo parcial, los fijos discontinuos y los contratados por circunstancias de la producción no se encuentran sometidos a este régimen, sino que disfrutan sus periodos vacacionales de acuerdo con las disposiciones específicas de este convenio y la regulación definida en las disposiciones legales de aplicación.

El periodo de veinte días restante podrá disfrutarse el resto del año de forma continuada e ininterrumpida, o bien, dividido en dos periodos de 10 días cada uno.

Los periodos vacacionales comenzarán inmediatamente a continuación del día o días de descanso semanal, que se asignarán al trabajador en el cuadrante de trabajo antes del inicio del periodo vacacional o, en su caso, a su finalización. De tal forma que puedan acumularse de 12 a 14 días continuados.

El cuadrante de vacaciones deberá estar acordado entre los trabajadores/as y la Dirección del centro antes del 10 de diciembre del año anterior. Para ello, la Dirección del centro, el día 1 de noviembre de cada año, facilitará a la Representación Legal de los Trabajadores el número de turnos de vacaciones disponibles por mes y el número de trabajadores/as máximo en un mismo turno vacacional, que deberá devolver debidamente firmado antes del plazo establecido, señalando el nombre y apellidos de los trabajadores/as adscritos a cada uno de los turnos. En los centros en los que no existiese Representación Legal de los Trabajadores la adscripción a los turnos la realizarán los propios trabajadores/as.

Atendiendo a la naturaleza de los contratos: fijo discontinuo, cuyo periodo de ocupación es coincidente con el periodo de máxima actividad del centro, contratos temporales para cubrir circunstancias de la producción y contratos para la sustitución de personas trabajadoras con reserva del puesto de trabajo; los trabajadores/as que estuviesen vinculados a la Empresa bajo cualquiera de estas modalidades disfrutarán el periodo vacacional que les corresponda, en proporción al tiempo efectivo de prestación de servicios, en periodo distinto al estival establecido anteriormente, salvo disponibilidad del centro de trabajo y a criterio de la Empresa.

La retribución correspondiente a vacaciones estará integrada por el Salario Base y los complementos de puesto de trabajo que viniera percibiendo: disponibilidad y peligrosidad, en proporción al tiempo efectivo de trabajo.

CAPÍTULO V

Licencias y conciliaciónArtículo 19. *Licencias y conciliación.*

Se estará en todo momento a lo dispuesto a este respecto en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, salvo en las concretas mejoras que seguidamente se exponen:

1. Parejas de hecho.

Las personas trabajadoras de la Empresa que estuviesen constituidas como pareja de hecho tendrán derecho a las licencias retribuidas referidas a familiares de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, siempre que lo acrediten mediante inscripción en el registro de parejas de hecho o mediante escritura notarial.

2. Fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Artículo 37.3 ET.

Los dos días por fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad serán los dos días laborables inmediatamente siguientes al día en el que hubiese sucedido el deceso. Si coincidiesen con alguno de los días de descanso semanal de la persona trabajadora, serán los dos días inmediatamente siguientes a la finalización de aquél.

El trabajador/a que tuviese pendiente, o ya lo hubiese disfrutado, el descanso semanal correspondiente a la semana en la que ocurra el deceso podrá solicitar anticipadamente dos días de descanso semanal inmediatamente a continuación de la licencia retribuida por fallecimiento. Debiendo recuperar dichos días en las fechas que la Dirección del centro determine en plazo no superior a 30 días.

Asimismo, en desarrollo de la disponibilidad que el citado artículo 37 en su apartado 4 y siguientes de esta Ley otorga a la negociación colectiva, en determinados supuestos relacionados con la conciliación de la vida laboral y familiar y la protección a determinados colectivos, ambas partes acuerdan:

3. Nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento. Artículo 37.4 ET.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia al trabajo para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses que, por su voluntad, podrán acumularlas para su disfrute en jornadas completas por un periodo de 19 días naturales, a razón de la jornada diaria que el trabajador/a tuviese contratada. La duración se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

El periodo acumulado para el cuidado del lactante se disfrutará inmediatamente a continuación de las 16 semanas de suspensión o, en su caso, a continuación de las 6 semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, en el supuesto de que la trabajadora hubiese optado por esta opción, tanto si se hubiese anticipado como si no a la fecha previsible del parto o resolución.

En el caso de parto múltiple, discapacidad del bebé o parto prematuro y hospitalización del bebé se disfrutará inmediatamente después de la prolongación del periodo de suspensión que pudiera corresponder por estas causas.

La suspensión del contrato de trabajo de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, al amparo de lo establecido en el artículo 48.4 del ET, podrá disfrutarse, en periodos semanales de forma acumulada o interrumpida, hasta que el hijo o la hija cumpla 12 meses.

Del mismo modo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora. En todo caso, su distribución en jornadas a tiempo parcial se ajustará a las siguientes reglas:

- a) La reducción de jornada no podrá ser inferior al 50% de la jornada máxima anual.
- b) El disfrute del permiso en esta modalidad será ininterrumpido. Una vez acordado, sólo podrá modificarse el régimen pactado mediante nuevo acuerdo entre la Empresa y el trabajador/a afectado, por iniciativa de éste y debido a causas relacionadas con su salud o la del menor.
- c) Durante el periodo de disfrute del permiso de maternidad o de paternidad a tiempo parcial, los trabajadores/as no podrán realizar horas extraordinarias, salvo las necesarias para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.
- d) Deberá comunicarse a la empresa con 30 días de antelación.

El permiso de maternidad y el de paternidad a tiempo parcial serán incompatibles con el disfrute simultáneo por los mismos trabajadores/as de los derechos previstos en los apartados 4 y 5 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, para el cuidado del lactante y de la reducción de jornada por guarda legal, respectivamente. Será asimismo incompatible con el ejercicio del derecho a la excedencia por cuidado de familiares regulado en el artículo 46.3 del mismo texto legal.

4. Adopción y guarda con fines de adopción y de acogimiento. Artículo 37.4 en relación con el artículo 45.1.d) ET.

Será de aplicación todo lo dispuesto en el apartado 3 anterior, sustituyendo la fecha del parto por la fecha de la resolución judicial por la que se constituyese la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión previsto para cada caso podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

No obstante, al objeto de evitar el adelanto del periodo de suspensión y para esa misma finalidad, el trabajador/a podrá solicitar una licencia sin sueldo de hasta cuatro semanas.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, podrán extender el derecho de disfrute hasta los 12 meses, con reducción de salario a partir del cumplimiento de los 9 meses.

5. Nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deba permanecer hospitalizado a continuación del parto. Artículo 37.5 ET.

Las personas trabajadoras podrán reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de 3 horas con la disminución proporcional del salario.

6. Guarda legal por cuidado directo de menor de doce años o persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida. Artículo 37.6 ET.

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 en los términos establecidos en el artículo 37.6 párrafo segundo del Estatuto de los Trabajadores.

La reducción de jornada se podrá acumular por una sola vez y por un periodo máximo de hasta 8 semanas, por el mismo sujeto causante. Del mismo modo, si dos o más trabajadores de la Empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, no podrán reducir simultáneamente la jornada y, solamente uno de ellos podrá acumular la reducción de jornada que aquí se establece.

7. Personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas de terrorismo. Artículo 37.8 del ET.

La persona trabajadora víctima de violencia de género o de víctimas del terrorismo 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 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.

Al amparo de lo establecido párrafo segundo de este artículo y apartado los derechos anteriormente expuestos se podrán ejercitar en los siguientes términos:

Se considerará víctima de violencia de género siempre que así lo acredite conforme a la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

Podrá reducir de jornada con disminución proporcional del salario hasta un 50%.

La persona trabajadora víctima de violencia para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a su elección podrá sustituir las ausencias o faltas de puntualidad justificadas al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, por una licencia no retribuida por un periodo de un mes ampliable, por una sola vez, hasta un máximo de 3 meses, para asistir a los servicios sociales, policiales o de salud, acreditada su necesidad por los servicios sociales de atención o servicios de Salud, según proceda.

Asimismo, podrá suspender su contrato con reserva de puesto de trabajo por un periodo de duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses. (artículo 45.1.n del ET).

8. Reglas comunes para los supuestos anteriores, al amparo de lo dispuesto en los artículos a que se hace referencia en cada caso y del artículo 37.7 ET.

Como norma general, por razones de funcionamiento del centro de trabajo y/o la Empresa, en el caso que dos personas trabajadoras generasen el derecho de cualquiera de los supuestos anteriores por el mismo sujeto causante, no podrán ejercerlo simultáneamente.

Al objeto de garantizar las necesidades productivas y organizativas de la Empresa, conciliando el derecho de progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores y los derechos de las demás personas trabajadoras del centro, en el caso de que la persona trabajadora optase por la reducción de jornada, en cualquiera de los supuestos anteriores, la concreción horaria se llevará a cabo manteniendo el régimen de turnos rotativos que estuviese establecido en el centro con carácter general, adelantando o retrasando la finalización de la jornada de los turnos diarios en el tiempo equivalente a la reducción de jornada, 3 horas.

La persona trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar a la Empresa con una antelación de 30 días naturales, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de cuidado de lactante o la reducción de jornada.

Artículo 20. Días de descanso semanal de libre elección.

Las personas trabajadoras que presten servicios de forma efectiva la totalidad de la jornada máxima anual establecida en el artículo 15 tendrán derecho a elegir –sin que suponga reducción alguna de la jornada máxima anual establecida en el presente

Convenio– la fecha de disfrute de dos (2) días de su descanso semanal en dos fechas distintas, dentro del año natural de que se trate y a su libre elección.

Si la jornada efectivamente trabajada fuese inferior a la jornada máxima anual y superior al 50% de ésta, tendrán derecho a la elección de un día. No generará tal derecho quien no alcance el 50% de la jornada máxima anual de trabajo efectivo.

Al objeto de programar la solicitud en cuadrante, las fechas de disfrute deberán solicitarse simultáneamente con la elaboración del cuadrante de vacaciones anuales o, en su caso, con tres meses de antelación. En todo caso, la autorización de estas se atenderá a las siguientes reglas:

- a) Deberán solicitarse por escrito al responsable del centro de trabajo.
- b) Las fechas solicitadas no podrán:

Solicitarse de forma continuada.

Acumularse a ninguno de los periodos vacacionales.

Coincidir con cualquiera de los 14 festivos anuales según el calendario laboral aplicable en cada centro de trabajo.

c) En el supuesto que, una vez aprobadas las fechas solicitadas por la persona trabajadora se produjere la suspensión del contrato por cualquiera de las causas previstas en el artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores, se ajustará el número de días de libre elección según la jornada efectiva de trabajo que pudiese resultar.

d) Solamente podrán disfrutarse en la misma fecha por un único trabajador.

e) Si dos más trabajadores eligiesen el mismo día, tendrá prioridad el primero en solicitarlo.

f) La fecha/s elegida/s son inamovibles ante cualquier circunstancia sobrevenida, sin que pueda cambiarse por otra/s.

Artículo 21. *Domingos de libranza anual.*

Las personas trabajadoras que presten servicios de manera efectiva la totalidad de la jornada máxima anual establecida en el artículo 15 de este Convenio, tendrán derecho a disfrutar anualmente, once (11) domingos unidos al sábado inmediatamente anterior, cómo días de descanso semanal a que tienen derecho conforme establece este convenio.

En el cómputo de los once (11) fines de semana a que se hace referencia anteriormente no se incluirán los que se hubiesen disfrutado dentro de los turnos de vacaciones anuales disfrutadas por el trabajador, pero si incluirán, los domingos que hubiese disfrutado como días de libre elección el trabajador/a.

El disfrute de fines de semana en estos términos será equitativo entre todos los trabajadores/a del centro dentro del Grupo Profesional en el que se encuentren encuadrados. De tal forma que, al finalizar cada año natural no exista una diferencia de +/- 1 de cada trabajador respecto de los demás.

El número de domingos se reducirá proporcionalmente según la jornada anual efectivamente trabajada, calculándose por meses completos de trabajo y redondeando por defecto o a la baja.

CAPÍTULO VI

Condiciones económicas

Artículo 22. *Salario base.*

El Salario Base es la retribución fijada para el personal que presta servicios en régimen de jornada ordinaria distribuida irregularmente en cómputo anual de lunes a domingo, ya fuere continuada o partida y en régimen de turnos rotativos, por la

realización de las funciones propias del Grupo Profesional al que está adscrito el trabajador/a.

El salario se abonará en catorce pagas, doce (12) mensualidades ordinarias y dos (2) pagas extraordinarias de devengo semestral que se abonarán los días 15 de junio y 15 de diciembre. Todas ellas de igual cuantía.

Las pagas extraordinarias, en el supuesto de finalización de contrato o de periodo de ocupación del trabajador/a fijo-discontinuo en cualquiera de los meses de abono, se podrán hacer efectivas en fechas distintas junto con la liquidación correspondiente.

Por mutuo acuerdo entre trabajador/a y Empresa se podrán prorratear las dos (2) pagas extraordinarias en las doce mensualidades ordinarias.

Artículo 23. Disponibilidad.

Como consecuencia de la distribución irregular de la jornada y la variabilidad a que están sometidos los servicios que presta la Empresa, se establece un plus de disponibilidad que retribuye las posibles modificaciones del cuadrante de trabajo, ya afecté al turno, horario de entrada y/o salida, o día de descanso semanal, para atender las necesidades de la actividad, tal y como se prevé en el artículo 16.4 de este convenio.

El importe anual se abonará prorrateado en 14 pagas en proporción a los días en los que el trabajador se encontrase de alta y a disposición de la empresa para el trabajo efectivo.

Año 2023		Año 2024		Año 2025	
Anual - Euros	Mensual - Euros	Anual - Euros	Mensual - Euros	Anual - Euros	Mensual - Euros
2.240	160	2.380	170	2.520	180

En tanto en cuanto la variabilidad es una cualidad intrínseca de la actividad y los servicios que presta la Empresa, la disponibilidad a aceptar cambios sobre el cuadrante no es potestativa, ni del puesto de trabajo, ni de la persona trabajadora, que está obligada a realizar el trabajo convenido bajo la Dirección de la Empresa.

En el supuesto que el trabajador/a fuese requerido para atender cualquier cambio en su cuadrante y no atendiese el mismo en una ocasión en el mes natural de que consta el cuadrante, no percibirá el importe del plus de disponibilidad en el mes de que se trate. A estos efectos, se considerará que el requerimiento ha sido desatendido en el supuesto de que no hubiese respondido al mismo en las 5 horas siguientes a producirse aquél. Si esta circunstancia se repite por segunda vez en un nuevo cuadrante, se dejará de percibir el Plus de disponibilidad desde ese mismo mes y durante un año, sin que le sea exigible la disponibilidad en los turnos de trabajo y descansos preestablecidos, a que hace referencia el artículo 16.1 de este Convenio.

Artículo 24. Plus por desplazamiento de descanso semanal.

En aquellos casos en los que por las especiales circunstancias del servicio se deba requerir a una persona trabajadora para que trabaje durante uno de los días de descanso semanal que tuviese preestablecidos en su cuadrante de trabajo, este día trabajado se compensará con un día de descanso compensatorio a disfrutar en los cuatro meses siguientes y con la siguiente compensación económica:

Año 2023 - Euros	Año 2024 - Euros	Año 2025 - Euros
52	53	55

El trabajador/a deberá conocer el día y la hora de la realización de la sustitución con la máxima antelación posible.

Artículo 25. Plus cambio de turno por razones operativas.

La Empresa podrá efectuar un (1) cambio de turno que tuviese su causa en razones operativas y no en circunstancias ajenas a la propia actividad de las previstas en el apartado 3 del artículo 16 de este convenio colectivo, en los días de trabajo considerados como preestablecidos en los cuadrantes de trabajo.

A estos efectos, se entenderá por cambio de turno el que modifique la prestación de servicios de mañana a tarde o noche, o bien, de jornada continuada a jornada partida; no así las modificaciones en el horario de trabajo que no tuviesen afectación sobre el turno de mañana, tarde o noche previamente establecido.

Los cambios de turno adicionales que fuese necesario realizar por necesidades operativas y no por circunstancias ajenas a la propia actividad de las previstas en el apartado 3 del artículo 16 de este convenio colectivo, se compensarán con un incentivo económico de:

Año 2023 – Euros	Año 2024 – Euros	Año 2025 – Euros
8	9	10

Artículo 26. Plus jornada partida.

Las personas trabajadoras en régimen de turnos que realicen jornada partida, entendiéndose por ésta la que se realiza con una interrupción mínima de una hora y máxima de cuatro horas, serán compensadas con los siguientes importes por día efectivo de trabajo en el que se hubiese prestado servicio en jornada partida.

Año 2023		Año 2024		Año 2025	
1 a 2 horas – Euros	3 a 4 horas – Euros	1 a 2 horas – Euros	3 a 4 horas – Euros	1 a 2 horas – Euros	3 a 4 horas – Euros
20	40	21	42	23	44

Los importes no son acumulativos. Asimismo, la empresa no se hará cargo de la comida o cena, ni de otros gastos similares, al estar ya compensados con el abono de este Plus.

Artículo 27. Plus de nocturnidad.

Las personas trabajadoras en régimen de turnos que presten servicios en horario nocturno, entre las 22:00 – 6:00 y realicen, al menos, una (1) hora de trabajo efectivo en este horario, percibirán un Plus de Nocturnidad por hora efectivamente trabajada en ese horario o parte proporcional al periodo trabajado en horario nocturno, desde el inicio de la segunda hora.

Año 2023 – Euros	Año 2024 – Euros	Año 2025 – Euros
2,65	2,75	3,00

Quedará exceptuado del abono de este plus el trabajador/a que hubiese sido contratado exclusivamente para la realización de trabajo nocturno, que percibirá una retribución específica atendiendo a su propia naturaleza, consistente en el salario base del Grupo Profesional y nivel que corresponda, incrementado en un 5 %.

Con carácter previo a la contratación de personal para trabajos nocturnos por propia naturaleza, la Dirección del Centro ofrecerá la cobertura de la vacante a los trabajadores/as del centro de trabajo encuadrados en el mismo Grupo Profesional que voluntariamente se postulen para el mismo. Si hubiese uno o más candidatos, será la Dirección del Centro en base a la evaluación por desempeño de los aspirantes quién decida su cobertura interna o, en su caso, mediante contratación externa.

Artículo 28. Peligrosidad.

Se trata de un complemento salarial vinculado al puesto de trabajo, que remunera las especiales condiciones a las que se encuentra sometido en el desempeño de su actividad laboral el personal que realiza habitualmente y de forma continuada sus funciones de abastecimiento de aviones. Es decir, aquel que transporta combustible y, con independencia de las medidas de protección de la salud adoptadas por la Empresa, se encuentra expuesto a las especiales condiciones de plataforma aeroportuaria, entre otros: temperatura, ruido, agentes físicos o químicos que pudieran resultar insalubres o tóxicos y otros riesgos específicos.

Año 2023		Año 2024		Año 2025	
Anual – Euros	Mensual – Euros	Anual – Euros	Mensual – Euros	Anual – Euros	Mensual – Euros
3.237	231,19	3.326	237,55	3.417	244,08

El importe anual se abonará prorrateado en 14 pagas, y su percepción está supeditada al desempeño real y efectivo de la actividad que comporta los riesgos o la peligrosidad que se retribuyen con este complemento, esto es, por día efectivo de trabajo y en proporción a la jornada trabajada.

Artículo 29. Plus festividad.

Este plus se abonará por cada uno de los domingos y de los catorce días festivos – excepto los previstos en el artículo siguiente– señalados en el calendario laboral anual de cada centro de trabajo que fuesen efectivamente trabajados. El importe se abonará en proporción a la jornada de trabajo, prorrateado por horas en caso de jornadas inferiores a 8 horas.

Año 2023 – Euros	Año 2024 – Euros	Año 2025 – Euros
62	64	66

A estos efectos, se considerará día festivo trabajado cuando el turno de trabajo hubiese dado comienzo entre las 00:00 horas y las 23:59 horas del día festivo. Asimismo, en el supuesto que el festivo recayese en domingo y fuese trasladado al lunes siguiente, éste se considerará igualmente como día festivo.

Artículo 30. *Plus Nochebuena/Navidad, Nochevieja/Año Nuevo, Noche/Día de Reyes.*

En las noches de los días 24, 30 y 5 de enero, así como los días 25 de diciembre y 1 y 6 de enero, los turnos que presten servicio en los horarios comprendidos entre:

22:00 horas del día 24 de diciembre a las 23:59 horas del día 25 de diciembre.

22:00 horas del día 31 de diciembre a las 23:59 horas del día 1 de enero.

22:00 horas del día 5 de enero a las 23:59 horas del día 6 de enero.

Percibirán en concepto de «Plus Nochebuena/Navidad» o «Plus Nochevieja/Año Nuevo» o «Plus de Reyes», los importes indicados a continuación, en proporción a las horas efectivamente trabajadas o fracción de media hora.

Año 2023 – Euros	Año 2024 – Euros	Año 2025 – Euros
123	127	131

La percepción de este plus no es acumulable con la percepción de nocturnidad y plus de festividad.

Artículo 31. *Devengo y pago de los pluses.*

Los pluses recogidos en los artículos anteriores se devengan en razón a las especiales condiciones de prestación de los servicios que para cada uno de ellos se establece, y se pagarán en la nómina del mes siguiente a su devengo.

Artículo 32. *Incrementos salariales.*

Los importes económicos y tablas salariales contenidos en el articulado y en el Anexo I de este Convenio son los resultantes de la aplicación de los incrementos salariales pactados para cada uno de los conceptos y de los años de vigencia del presente Convenio.

Artículo 33. *Retribución variable.*

A partir de la entrada en vigor del presente convenio colectivo se implanta un sistema de retribución variable de aplicación, exclusivamente, durante los años de vigencia del Convenio, al objeto de conocer su impacto en la mejora de la productividad en la Empresa.

La Empresa distribuirá cada uno de los años de vigencia del Convenio entre su personal operativo encuadrado en los grupos profesionales II, III y IV el importe económico resultante de aplicar el porcentaje, que a continuación se relaciona, sobre la masa salarial bruta anual de este mismo personal, obtenida de la suma de los importes económicos que realmente se les hubiera pagado en concepto de salario base, peligrosidad y disponibilidad, excluyendo cargas sociales a cargo de la empresa.

Año 2022 – Porcentaje	Año 2023 – Porcentaje	Año 2024 – Porcentaje	Año 2025 – Porcentaje
1	1,25	1,25	1,50

a) La percepción del 25 % del montante económico así obtenido está condicionado a que la Empresa obtenga resultado operativo (EBITDA) positivo en el ejercicio económico del año de devengo, y siempre que dicho importe sea igual o superior en tres

veces a la cifra resultante de aplicar el porcentaje sobre la masa salarial que corresponda para cada ejercicio.

b) El 75% restante se percibirá según la productividad global alcanzada en cada centro de trabajo en relación con los coeficientes asignados a cada Grupo Profesional, ponderándose, finalmente, según la productividad y desempeño individual.

Para percibir este importe, el Ratio de Productividad del centro debe ser superior al obtenido en el año natural inmediatamente precedente. No obstante, dada la anómala situación del año 2021, el primer año de vigencia del sistema se abonará, excepcionalmente, sin comparativa con el año precedente.

En cualquiera de los casos, tanto si se hubiese cumplido el objetivo del 25% como si no se hubiese alcanzado, el importe económico resultante se distribuirá entre todos los centros de trabajo operativos en relación con el Ratio de Productividad de cada uno de ellos.

Su valor se obtiene mediante la suma del número de operaciones más el número de metros cúbicos de combustible abastecidos en cada centro de trabajo y año natural, dividido por el número de horas de trabajo contratadas en el centro de trabajo de que se trate para ese mismo año.

$$\text{Ratio productividad centro de trabajo} = \frac{\text{N}^{\circ} \text{ de operaciones centro} + \text{M}^3 \text{ combustible}}{\text{N}^{\circ} \text{ Horas contratadas centro}}$$

El ratio así obtenido dividido por el Ratio de productividad total de la Empresa, calculado de igual forma, pero mediante la suma del número de operaciones y metros cúbicos de combustible, dividido por las horas de trabajo contratadas por el total de los centros de trabajo operativos de la Empresa, determina el Ratio de Reparto, expresado en %.

1. Importe económico bruto a distribuir por centro de trabajo.

El importe económico resultante de la aplicación del porcentaje a distribuir o el equivalente al 75% del mismo, si no se hubiese alcanzado el objetivo de resultados económicos de la Empresa, multiplicado por el Ratio de reparto, determina el montante económico base a repartir entre las personas trabajadoras de cada uno de los centros de trabajo afectadas por el convenio colectivo.

Por su influencia sobre la productividad y resultado económico de cada centro de trabajo, los objetivos establecidos para conseguir el 100% del importe de retribución variable a distribuir se ponderarán según los factores siguientes:

1.1 No conformidades, sanciones y accidentes o incidentes industriales. El cumplimiento de las normas y compromisos adquiridos por la Empresa, y en especial, las normas técnicas aplicables al suministro de combustible a aeronaves de aviación civil; ya fuesen exigidas por AENA o por cualquiera de los clientes de la Empresa, potencia la imagen de la Empresa y previene perjuicios económicos derivados de infracciones.

Es, por tanto, un objetivo prioritario evitar cualquier tipo de no conformidad o sanción por causas imputables directamente al centro y/o de los trabajadores/as que laboran en el mismo. Es decir, «aquellos supuestos que no tengan su origen en los medios técnicos de que dispone el centro. Aquellos en los que no se hubiesen seguido los procedimientos del centro, no se hubiesen ejecutado correctamente las funciones encomendadas o no se hubiese prestado la atención suficiente en el cumplimiento de las normas o instrucciones recibidas».

Del mismo modo, «se considerará accidente o incidente industrial todo suceso que provoque daños a vehículos, maquinaria y enseres de la Empresa, terceros implicados o instalaciones aeroportuarias, incluidos los vertidos de combustible».

1.2 Índice de absentismo del centro. tasas elevadas suponen un coste económico directo y dificultades organizativas que derivan en un mayor coste económico indirecto. A

la vez que incide en la planificación de las cargas de trabajo y la prestación del servicio de todo el personal.

A efectos de su aplicación práctica en el cálculo de la retribución variable se considerará absentismo toda falta de asistencia al trabajo con independencia de la causa de esta, salvo las recogidas en el apartado 3 siguiente.

1.3 Índice de accidentabilidad del centro. En la prevención de accidentes, no solo tiene trascendencia la formación y políticas de seguridad adoptadas por la Empresa, sino que resulta fundamental la concienciación de los trabajadores/as en el cumplimiento de los procedimientos establecidos y la necesidad de extremar las precauciones en la ejecución de las tareas habituales. Es por ello, que su inclusión en los objetivos para la percepción de la retribución variable pretende incentivar el objetivo «Cero accidentes».

Objetivos	N.º / Índice	Consecución
No Conformidades/sanciones.	0	100%
	1	90%
	2	75%
	3 ó más	0%
Índice de Absentismo del Centro.	<=3%	100%
	>3% y <=5%	90%
	>5% y <=7%	75%
	>7%	0%
Accidentabilidad del Centro. (N.º accidentes con baja incluidos <i>in itinere</i>).	0	100%
	<=1	90%
	>1 y <=3	80%
	>3	0%

El porcentaje final de aplicación será el promedio de los porcentajes que resulten en cada uno de los objetivos anteriores.

Actualmente, los centros de Barcelona y Valencia mantienen una gestión operativa unificada, mientras se mantenga dicha situación, a los efectos de aplicación del sistema de retribución variable que aquí se establece, y solo a estos efectos, los centros operativos de Barcelona y Valencia se considerarán en conjunto como un solo centro operativo.

2. Importe económico a percibir por el trabajador/a.

El importe económico que cada trabajador/a pueda percibir en concepto de retribución variable viene determinado por el Grupo Profesional (GP) en el que esté encuadrado, conforme a los siguientes coeficientes:

Grupo Profesional	Coficiente
II	1,75
III	1,00
IV	0,75

$$\text{Retribución Variable individual} = \left(\frac{\text{Importe a distribuir en el Centro}}{\sum (\text{N}^\circ \text{ empleados GP} \times \text{coef GP})} \right) \times (\text{coef GP})$$

El importe máximo a percibir por trabajador/a en concepto de retribución variable no será superior, en ningún caso, al salario base mensual que hubiese percibido el trabajador/a en el año de devengo.

Para la consecución del 100% del importe de retribución variable obtenido mediante la fórmula anterior, la persona trabajadora deberá alcanzar los objetivos individuales de desempeño y productividad que seguidamente se establecen y cuya valoración y ponderación se llevará a cabo anualmente mediante una evaluación por desempeño, que determinará el importe final de retribución variable a percibir por el trabajador/a:

Evaluación por desempeño. Tiene como objeto conocer y medir el rol desempeñado por el trabajador/a en aspectos relacionados directamente con la eficacia y eficiencia con la que realiza sus actividades y contribuye en la consecución de los objetivos de la Empresa.

En el primer trimestre del año, los especialistas o supervisores de cada centro de trabajo realizarán una evaluación del desempeño individual del personal sobre el que hubiese tenido ascendencia jerárquica durante el ejercicio anual anterior, ya fuese de manera permanente o temporal por la asignación de turnos. Puntuando entre 0 (menor grado de consecución) y 10 (mayor grado de consecución).

Del mismo modo, el Jefe de Instalación realizará una evaluación individual de todo el personal de su centro de trabajo y ponderará sus resultados con la media de las evaluaciones individuales realizadas por cada uno de los supervisores, sobre los siguientes objetivos:

Objetivos	Evaluación Jefe Instalación	Media Evaluación Especialistas
1. Rapidez en los suministros	9	8
2. Disponibilidad mantenimiento	10	10
3. Aprovechamiento tiempos muertos	9	9
4. Agilidad en la solución problemas-imprevistos	7	8
5. Errores operativos - administrativos	8	9
6. Educación - trato clientes - mandos	9	10
7. Valoración subjetiva	9	9
Promedio	8,71	9,00
Media*10	88,57 %	

* Las puntuaciones en las evaluaciones constituyen un ejemplo al objeto de facilitar la mejor comprensión del sistema.

La media obtenida, expresada en %, se aplica sobre el importe económico resultante de la fórmula «Retribución Variable individual», obteniendo el importe a percibir por el trabajador/a, que se abonará conforme a los criterios expuestos en el punto siguiente.

Para que el trabajador/a perciba el importe de retribución variable vinculada a su desempeño individual, en relación con los objetivos generales del centro, la «Media*10» de su evaluación de desempeño deberá alcanzar una valoración mínima del 70%. En caso contrario solo tendrá derecho a percibir el importe vinculado a objetivos comunes de la empresa, según el grado de consecución de estos.

El Jefe/a de Instalación valorará la conveniencia de exponer a cada trabajador/a su evaluación del desempeño y, en todo caso, será el responsable de resolver cuantas controversias pudieran producirse en la valoración de los objetivos que la configuran.

3. Criterios para el devengo y abono de la retribución variable.

La retribución variable se devenga durante todo el año natural coincidente con el ejercicio económico de la Empresa.

Su pago efectivo se llevará a cabo a año vencido, una vez hayan sido aprobadas las cuentas anuales del ejercicio económico de devengo. Se establece como mes de referencia para su pago el mes de abril, sin perjuicio de que pueda realizarse en el mes inmediatamente siguiente si las circunstancias así lo requiriesen.

Los importes de retribución variable resultantes de las operaciones aritméticas son brutos, y sobre ellos se practicarán las deducciones a la Seguridad Social y retenciones fiscales correspondientes, conforme a las previsiones legales vigentes en cada momento.

Para su percepción, la persona trabajadora deberá haber prestado servicios en la Empresa un mínimo de 4 meses y permanecer de alta en el momento de hacer efectivo su pago.

El personal fijo-discontinuo que no estuviese de alta en la Empresa en el momento de su abono percibirá el importe de retribución variable una vez sea dado de alta de nuevo en la Empresa, junto con la nómina mensual del primer mes de ocupación, si fuese en el mes de abril o posterior.

El trabajador temporal que hubiese prestado servicios por un periodo igual o superior a 4 meses y hubiese causado baja en la Empresa tendrá derecho a percibir el importe de retribución variable que le hubiera correspondido en proporción a su tiempo de trabajo.

El trabajador/a que hubiese causado baja en la Empresa por despido disciplinario antes de hacerse efectiva la retribución variable del año de que se trate, con independencia del tiempo en el que hubiese permanecido de alta en la misma, no tendrá derecho a percibir retribución variable.

El importe de retribución variable a percibir por cada persona trabajadora se abonará en proporción al tiempo efectivo de trabajo. Esto es, no se abonará en los supuestos de falta de asistencia al trabajo con independencia de la causa de esta, salvo expresamente las siguientes:

- a) Licencias retribuidas establecidas en el Estatuto de los Trabajadores.
- b) Situaciones de suspensión del contrato de trabajo por:

Riesgo durante el embarazo o lactancia natural de un menor de 9 meses.

Nacimiento, adopción o guarda con fines de adopción o acogimiento.

Maternidad.

Paternidad.

El importe que hubiesen dejado de percibir los trabadores/as por el pago en proporción al tiempo efectivo de trabajo en los términos anteriormente establecidos se incrementará en el importe a distribuir entre el resto de las personas trabajadoras del centro de trabajo conforme al sistema de cálculo y distribución establecidos en el presente texto.

CAPÍTULO VII

Régimen asistencial

Artículo 34. *Seguro Accidentes.*

1. La Empresa queda obligada a mantener una póliza de seguros de accidentes de trabajo que cubra, para el personal afectado por el presente convenio colectivo, los siguientes riesgos:

Accidentes de trabajo	Importe - Euros
Muerte	45.000,00
Incapacidad Permanente. Grados:	
Gran Invalidez (*)	90.000,00
Incapacidad permanente absoluta para cualquier profesión (*)	90.000,00
Incapacidad permanente total, para la profesión habitual (*)	90.000,00
Incapacidad permanente parcial para la profesión habitual, según baremo y hasta un límite de (*)	90.000,00
Incapacidad Temporal	Excluido
Capital adicional Muerte por accidente de circulación	Excluido

(*) Garantías no acumulables a resultados de un mismo accidente.

La incapacidad permanente por accidente de trabajo se entiende en sus grados de Incapacidad Permanente, Incapacidad Permanente Absoluta para cualquier profesión, Incapacidad Permanente Total para la profesión habitual e Incapacidad Permanente Parcial para la profesión habitual, si bien, en este último caso, la cuantía asegurada se regirá por el baremo establecido en las condiciones de la póliza.

2. Si la Compañía aseguradora no cubriese el riesgo aquí pactado para un determinado trabajador por sus especiales circunstancias personales, la Empresa quedará liberada entregando al trabajador una cantidad igual al importe de la prima que se pagó por cualquiera de los trabajadores/as asegurados.

CAPÍTULO VIII

Formación y Desarrollo Profesional

Artículo 35. *Formación.*

Al objeto de que la persona trabajadora obtenga una mayor capacitación profesional, la Empresa proporcionará al trabajador/a, sufragando el coste en una única convocatoria, la siguiente formación:

Grupos Profesionales I, II y III: renovación ADR (Básico + Cisternas).

Grupo Profesional IV: obtención y/o renovación de ADR.

La gestión del curso se realizará por la Empresa a través de los procedimientos y proveedores homologados existentes en cada momento.

El tiempo invertido para la obtención y/o renovación de la habilitación de ADR se considerará tiempo efectivo de trabajo. De igual forma, se considerará tiempo efectivo de trabajo el tiempo invertido para la realización del examen oficial para el ADR (licencia retribuida). Esta licencia se concederá por el tiempo imprescindible para la asistencia al

examen y no podrá, en ningún caso, superar las 4 horas. El trabajador/a deberá entregar justificante suficiente, emitido por el organismo correspondiente, para acreditar su asistencia al examen y horarios.

Una vez superado el curso para la renovación del ADR el trabajador/a deberá informar a su superior jerárquico de la fecha en la que ha optado por realizar el examen con una antelación mínima de 7 días naturales.

De optar el trabajador/a de forma voluntaria por la realización del examen en sus tiempos de descanso, la empresa procederá a reconocer el tiempo dedicado a la realización de este, con el límite de 4 horas, para lo que deberá presentar el correspondiente justificante.

En el supuesto de que el sistema establecido para la renovación de la habilitación del ADR se viera modificado, se analizará de nuevo para su adecuación a la organización del centro de trabajo. Asimismo, si el certificado de Aptitud profesional (CAP) se exigiese como obligatorio en el aeropuerto, tendrá el mismo tratamiento que el ADR.

Artículo 36. *Desarrollo profesional.*

La creación y configuración de nuevos puestos de trabajo es facultad de la Dirección de la Empresa, sin perjuicio de los derechos de información y consulta de la Representación Legal de los Trabajadores establecidos legalmente.

1. El nombramiento y cese de las personas que ocupen puestos de mando o especial responsabilidad, encuadradas en los grupos Profesionales de Mandos y Especialistas será facultad discrecional de la Dirección de la Empresa. Asimismo, el desarrollo de su nivel profesional será de libre competencia de la Empresa atendiendo al grado de cualificación profesional requerido en cada puesto de trabajo.

2. En el Grupo Profesional de Técnicos, existirán los siguientes niveles de desarrollo profesional vinculados con el puesto de trabajo de Abastecedor de 1.^a.

Nivel básico.

Es el nivel que se asigna a los trabajadores/as de nuevo ingreso y en el que se mantendrán hasta los 12 meses de trabajo efectivo, o 2 temporadas, si su relación laboral se viese interrumpida y hubiese prestado servicios efectivos un mínimo del 50 % de la jornada anual cada una de ellas.

Este período se considera imprescindible para que un trabajador/a pueda adquirir los conocimientos, experiencia y habilidades requeridas para el desempeño de las funciones inherentes al Grupo Profesional con la autonomía necesaria.

El nivel salarial vinculado al nivel de desarrollo básico es el establecido en las tablas salariales para cada año de vigencia del Convenio.

Nivel Técnico.

Se alcanza una vez transcurridos los 12 meses de trabajo efectivo dentro del Nivel básico, y se comienza a percibir a partir del mes inmediatamente siguiente. Una vez adquiridos y alcanzados los siguientes objetivos:

Conocimientos y experiencia para el desarrollo de las funciones que aseguren su realización en las adecuadas condiciones de eficacia, calidad y productividad.

Responsabilidad completa y absoluta sobre los aspectos de su trabajo relacionados con su actividad habitual y tareas asignadas.

Autonomía para la realización de las actividades habituales de su área de trabajo y aquellas otras para las que existan procedimientos establecidos, requiriendo solamente una supervisión periódica o puntual de su inmediato superior.

Integración en el trabajo en equipo para mejorar la eficiencia de los equipos y la eficacia de la instalación, como base fundamental para la mejora de la productividad.

Nivel Profesional.

Alcanzado el Nivel Técnico, únicamente podrá acceder a un mayor nivel de desarrollo profesional el personal que presente un mayor potencial dentro del Grupo Profesional, atendiendo a las necesidades de la Empresa y de acuerdo con sus disponibilidades presupuestarias.

El potencial de desarrollo profesional del trabajador/a se valorará mediante la evaluación por desempeño anual, la formación adquirida, ya fuere continua o reglada; aplicación de los conocimientos y experiencia adquiridos para un mejor y más eficaz desempeño de las funciones inherentes al puesto de trabajo, incrementando eficiencia y productividad; autonomía en el desarrollo de sus funciones e iniciativa para asumir nuevas responsabilidades.

El desarrollo profesional podrá vincularse, en su caso, al seguimiento y aprovechamiento de programas de capacitación y desarrollo, cuya implantación deberá obedecer a necesidades organizativas de la empresa y a objetivos de mayor potencial en determinadas áreas de trabajo.

El nivel salarial vinculado al nivel Profesional resultará de la aplicación de un incremento del 3 % sobre el salario base anual del nivel técnico.

Derechos de información y seguimiento de la RLT en el desarrollo profesional.

Conocer las vacantes internas que se produzcan.

Recibir información sobre la cobertura de vacantes internas que se hubiesen realizado y, en su caso, de los procesos de selección que se hubiesen llevado a cabo para su cobertura.

Emitir informe, si así les fuese requerido, sobre la cobertura de vacantes internas aprobadas: requisitos, fases y acciones básicas de formación.

Conocer la realización de funciones de Grupo Profesional superior conforme se dispone en el artículo 10.1 de este convenio.

Conocer los programas de desarrollo Profesional elaborados y definidos por la Dirección de la Empresa, en base a las necesidades organizativas y prioridades de la Organización.

Conocer los instrumentos utilizados por la Dirección de la Empresa para la evaluación del desempeño.

Velar por la no discriminación del trabajador para su acceso al sistema o por su pertenencia al mismo.

Al objeto de no causar perjuicio alguno a los trabajadores actualmente vinculados a Skytanking, con independencia de su antigüedad, el nivel de entrada será aplicable a las personas trabajadoras que se pudieran contratar a partir de la firma de este convenio colectivo.

Artículo 37. Permiso de conducir y certificaciones habilitantes para el ejercicio profesional.

Las personas trabajadoras, con independencia del Grupo Profesional en el que se encuentren encuadradas, que para desempeñar sus funciones y contenido general de la prestación precisen necesariamente de habilitación profesional, carnet de conducir tipos B, C o C1 y ADR, están obligados a mantener y acreditar la vigencia de las mismas, e informar permanentemente a la Empresa sobre su disponibilidad, a los únicos efectos de comprobar que reúnen los requisitos legalmente exigidos para la conducción de los vehículos.

La suspensión temporal de cualquiera de estas habilitaciones ya fuere consecuencia de infracción administrativa, o por falta de diligencia de trabajador/a para la renovación

de estas, conlleva la inhabilidad o carencia de aptitud sobrevenida del trabajador/a para el ejercicio de sus tareas y facultades profesionales. En consecuencia:

En el caso de pérdida del correspondiente título habilitante para conducir por un plazo cierto no superior a 3 meses, y cuya recuperación sea automática en este lapso temporal, dado que dicha ineptitud es temporal y no definitiva, se procederá a la suspensión de la relación laboral del trabajador/a durante el citado periodo. Transcurrido el mismo, sin que el trabajador/a hubiese acreditado su habilitación profesional se procederá conforme lo previsto en el siguiente apartado.

En el supuesto de que la pérdida del permiso de conducir fuese superior a 3 meses y su recuperación quedase supeditada a la superación de un examen de conducir por parte del trabajador/a, dado que el periodo de retirada del permiso deviene incierto y que la Empresa desconoce cuándo el trabajador/a podría reincorporarse de nuevo a su puesto de trabajo, se procederá a la extinción del contrato de trabajo al amparo del artículo 52 a) y 53 del Estatuto de los trabajadores.

CAPÍTULO IX

Régimen disciplinario

Artículo 38. *Reglamento de faltas.*

Constituye falta laboral toda conducta que, por acción u omisión, produzca una infracción o incumplimiento de las obligaciones derivadas de la relación laboral, contraviniendo lo dispuesto en las disposiciones legales y reglamentarias, y lo establecido en las presentes normas.

La Empresa sancionará directamente las faltas cometidas en el trabajo, que podrán ser impugnadas ante la Jurisdicción Competente, conforme a las disposiciones legales establecidas al efecto y, concretamente, al artículo 114 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

1. Prescripción de las faltas.

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

En el caso de faltas reiteradas, o existencia de conducta infractora continuada, el cómputo se iniciará a partir de la última.

2. Graduación de las faltas.

Las faltas laborales susceptibles de sanción se clasifican, atendiendo a su importancia, trascendencia o intencionalidad, en leves, graves o muy graves.

2.1 Faltas leves:

Se considerarán como tales:

a) De una (1) a tres (3) faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante un período de treinta 30 días, cuando este retraso no perturbe sensiblemente el servicio.

b) La falta injustificada de un (1) día de asistencia al trabajo.

c) No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o de domicilio en el plazo de quince 15 días, desde que se hubiese producido.

d) No comunicar a la Empresa con la mayor celeridad posible, el hecho o motivo de la ausencia al trabajo cuando obedezca a razones de incapacidad temporal u otro motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado, sin perjuicio de presentar en tiempo oportuno los justificantes de tal ausencia.

e) El retraso injustificado, por primera vez, en el envío de la baja médica oficial, en caso de enfermedad, o de los sucesivos partes de confirmación de baja, desde la fecha de emisión por parte del médico facultativo correspondiente.

Con la entrada en vigor del RD 1060/2022, de 27 de diciembre (BOE 5 de enero de 2023), el día 1 de abril de 2023, por el que se suprime la copia de los partes de baja, alta y confirmación destinada a la Empresa, decaerá la obligatoriedad del trabajador de entregar el parte correspondiente, no así la obligación de comunicar a la Empresa el hecho y motivo de la ausencia en los términos previstos en el apartado d) anterior, indicando, en este caso, la duración de la baja estimada por el facultativo.

f) La permuta de turnos, servicios, puestos, etc., sin autorización previa. Cuando de ello se derive perjuicio para el servicio o la Empresa, se considerará falta grave.

g) La deficiente ejecución de los trabajos encomendados ya fuere por descuido, error o demora siempre que no suponga perjuicio para el servicio, la Empresa o los compañeros/as, en cuyo caso será calificada como falta grave.

h) Falta de respeto y consideración al personal subordinado, compañeros/as, mandos, o terceras personas, así como la discusión con los mismos dentro de la jornada de trabajo.

i) No cumplimentar y firmar el libro de relevos.

j) La disminución ocasional del rendimiento normal en el trabajo.

k) El descuido en el aseo y limpieza personal.

l) No llevar la uniformidad completa y en buen estado, cuando ésta haya sido entregada por la Empresa, o las tarjetas de identificación preceptivas.

m) Asistir a la mutua de accidentes sin la correspondiente autorización de la Empresa.

n) No fichar respetando el procedimiento establecido por la Empresa.

o) Incumplir la Normativa de Seguridad de Plataforma (NSP) en función de la gravedad de la misma.

2.2 Faltas graves.

Se considerarán como tales:

a) De cuatro (4) a nueve (9) faltas de puntualidad en un 1 mes, si éstas pudieran provocar perjuicio para la Empresa tendrán la consideración de muy graves.

b) La falta injustificada de asistencia al trabajo si se produjese dos (2) veces en el período de un mes.

c) El abandono del trabajo o la ausencia injustificada de éste sin autorización del mando. Si como consecuencia de ello se causase perjuicio de alguna consideración a la Empresa o a los compañeros/as de trabajo o fuera causa de accidente, esta falta podrá ser considerada como muy grave.

d) Emplear para uso propio artículos, enseres, material o prendas propiedad de la Empresa.

e) Simular la presencia de otro trabajador/a fichando por él. La reincidencia se considerará falta muy grave.

f) La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa o compañeros/as de trabajo, se considerará falta muy grave.

g) Los malos tratos de palabra a los mandos, compañeros/as, subordinados, o terceros, dentro del centro de trabajo, cuando no revistan especial gravedad.

h) La indiscreción, negligencia o falta de ética profesional siempre que no sea motivo de reclamación por parte de terceros o implique perjuicios irreparables, en cuyo caso se calificarán como faltas muy graves.

i) Menoscabar o degradar la imagen de la Empresa mediante críticas o denuncias en grupos, foros o redes sociales, siempre que no se hubiese puesto en conocimiento de la Empresa o tramitado la reclamación correspondiente por los cauces habilitados a tal efecto, con carácter previo.

j) Proporcionar a la Empresa información inexacta, conscientemente, cuando se haya solicitado por razón del servicio o constituya una obligación para la persona trabajadora.

k) La imprudencia en el ejercicio de sus funciones. Si implicase riesgo de accidente para sí o para sus compañeros/as o peligro de averías para las instalaciones, podrá ser considerada como falta muy grave.

l) El incumplimiento de las normas y procedimientos operativos; así como no utilizar las prendas y aparatos de seguridad de uso obligatorio, no realizar el mantenimiento preventivo de equipos, la inadvertencia sobre el mal estado de los equipos y medios de protección suministrados por la empresa o firmar los registros de mantenimiento sin haberlos realizado o comprobado debidamente. Se considerará falta muy grave cuando afecte a la seguridad, sea reiterado o cause graves perjuicios.

m) Asistir o permanecer en el trabajo bajo los efectos del alcohol o de las drogas, o su consumo durante el horario de trabajo. Si dichas circunstancias son reiteradas, podrá ser calificada de falta muy grave, siempre que haya mediado advertencia o sanción.

n) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas leves, aunque sean de diferente naturaleza, entendiéndose que ésta existe cuando, con anterioridad al momento de la comisión del hecho a enjuiciar, el trabajador/a hubiera sufrido dos o más sanciones por faltas leves dentro en un período de tres meses anteriores.

o) Realizar trabajos y / o actuaciones sin el correspondiente permiso de trabajo.

2.3 Faltas muy graves.

Se consideran como tales:

a) La falta de puntualidad en la asistencia al trabajo si se produjese diez (10) o más veces en seis meses o, veinte (20) o más en un año.

b) La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada si se produjese tres (3) o más veces en el período de un mes.

c) El quebrantamiento o violación de los secretos o la reserva a la que esté obligado el trabajador/a en lo relativo a la explotación y negocios de la Empresa o cualquier información referida a su actividad, que conozca con ocasión del trabajo.

d) El trabajo para la misma actividad, por cuenta propia o ajena, que implique concurrencia, sin autorización de la Empresa.

e) Realizar trabajos particulares durante la jornada.

f) La introducción en el recinto de trabajo de armas, bebidas alcohólicas o materiales que pudieran ocasionar riesgo o peligro para personas y / o instalaciones o cosas, así como dejar sin custodia elementos que puedan ser usados como armas.

g) La negligencia o imprudencias graves en el desarrollo de la actividad encomendada, así como el incumplimiento de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales. Se considera parte integrante de estas la utilización de las prendas de protección individual, conforme prevé el artículo 29.3 de la Ley 31/1995, la normativa interna de la Empresa, o las medidas acordadas en la materia por los mandos en cualquier caso de emergencia. Y en particular:

La tenencia de teléfonos móviles en cualquier área de trabajo fuera del edificio de la oficina, inclusive en las instalaciones alrededor del parque de tanques de almacenamiento, la plataforma, los vehículos utilizados para el repostaje de los aviones, ya sean cisternas o camiones hidrantes, las áreas de aparcamiento de los vehículos utilizados para el repostaje y las zonas de prácticas.

El uso de tablet, radios o teléfonos móviles intrínsecamente seguros, de los proporcionados por la Empresa, mientras se conduce o se está realizando el repostaje de un avión debido a la distracción que el mismo puede causar.

h) El estado de embriaguez o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo, o cuando se trabaje contraviniendo las normas preventivas establecidas al efecto.

i) La disminución continuada, voluntaria e injustificada del rendimiento en el trabajo. Así como reiteradas faltas graves en el cumplimiento de las tareas propias de la relación laboral a causa de una conducta negligente o desidia en el trabajo, que causasen perjuicios económicos a la Empresa.

j) La simulación de accidente o enfermedad.

k) Las ofensas verbales o físicas a los representantes de la Empresa, las personas que trabajen en el centro de trabajo, o los familiares que conviven con ellos.

Se considerarán integrados en esta causa los supuestos de abuso de autoridad. Si para ello se valiese de una situación de superioridad jerárquica, con infracción manifiesta y deliberada de los preceptos legales y perjuicio para el trabajador/a, se considerará como una circunstancia agravante.

l) La negativa a comparecer ante el Instructor de cualquier expediente o actuación similar ordenada por la Empresa, habiendo sido previamente citado.

m) Transportar personas ajenas a la Empresa en los vehículos de suministro salvo autorización expresa del Jefe/a de Instalación.

n) Producir o provocar daños intencionados o por negligencia en bienes materiales de la Empresa.

o) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves. Se da la misma cuando con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador/a hubiese sido sancionado dos (2) o más veces por faltas graves, aún de distinta naturaleza, o cuatro (4) o más veces por faltas leves dentro del período de un año.

p) Incurrir en cualquiera de las causas legales de despido, de acuerdo con lo dispuesto al efecto por la legislación laboral vigente.

q) El acoso, en cualquiera de sus variantes, considerado como cualquier comportamiento sobre otra persona trabajadora de la Empresa, con propósito deshonesto o efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo; manifestando una petición prevalente de actuaciones, no queridas por quién la recibe, y atentatoria a su intimidad, a la libertad sexual y a la consideración debida a la dignidad de la persona.

Artículo 39. *Expediente a representante de los trabajadores/as.*

En el supuesto de imputarse a un miembro del Comité de Empresa o Delegado/a de Personal, en su caso, presunta falta de carácter grave o muy grave que pudiera ser constitutiva de sanción, de acuerdo con lo establecido en el artículo 68 a) del Estatuto de los Trabajadores, se procederá a la apertura de un expediente laboral contradictorio en el que se le dará trámite de audiencia, previa, además de al interesado, a los restantes Delegados de Personal.

Artículo 40. *Régimen de sanciones.*

Las Sanciones máximas que se podrán imponer por la comisión de las faltas enumeradas anteriormente, son las siguientes:

1. Por faltas leves:

Amonestación privada por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos (2) días.

2. Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince (15) días.

3. Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis (16) días a dos (2) meses.

Despido.

Artículo 41. Procedimiento sancionador.

La Empresa podrá sancionar, como falta laboral, las acciones u omisiones que supongan infracciones o incumplimientos laborales de las personas trabajadoras, de acuerdo con la graduación de las faltas que se establece en el artículo 38.

La notificación de las faltas requerirá comunicación escrita al trabajador/a haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan, quien deberá acusar recibo o firmar el enterado de la comunicación.

Impuesta la sanción, el cumplimiento temporal de la misma solo se podrá dilatar hasta 60 días naturales después de la firmeza de la sanción.

La representación legal o sindical de los trabajadores en el centro, si la hubiese, deberá ser informada por la Dirección de la Empresa de todas las sanciones impuestas por faltas graves y muy graves. Los delegados sindicales en la Empresa, si los hubiese, deberán ser oídos por la Dirección de la Empresa con carácter previo a la adopción de un despido o sanción a un trabajador/a afiliado al sindicato, siempre que tal circunstancia conste y esté en conocimiento de la Empresa.

Las sanciones que en el orden laboral puedan imponerse, se entienden siempre sin perjuicio de las posibles actuaciones en otros órdenes o instancias.

En los casos de acoso y de abuso de autoridad, con carácter previo a la imposición de la sanción, se seguirá el procedimiento previsto en el Anexo I del presente convenio, en el que se establece el Protocolo de actuación para supuestos de acoso en el ámbito laboral.

CAPÍTULO X**Seguridad y salud laboral****Artículo 42. Prevención de riesgos laborales.**

1. La Empresa y su personal se comprometen a desarrollar las acciones necesarias para preservar la salud y seguridad en el trabajo, así como cuantas medidas sean precisas para el cumplimiento de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y normas de desarrollo.

2. Todas las personas trabajadoras de la Empresa son sujeto de la salud y seguridad laboral, debiendo asumir, en la medida que a cada uno le compete, los derechos y obligaciones que las normas de prevención requieren.

3. Corresponde a la Dirección y al jefe/a de Instalación de cada centro de trabajo la responsabilidad de garantizar la salud y seguridad de su personal, desarrollar una política preventiva en dicha materia y fomentar la cooperación y participación en ella de todas las personas trabajadoras.

4. La Empresa integrará la prevención de riesgos laborales en su sistema general de gestión, tanto en el conjunto de sus actividades, como en todos sus niveles jerárquicos, a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales.

Artículo 43. Obligaciones de la Empresa.

La Empresa, en función del volumen de su plantilla y de las actividades específicas que desarrolle en cada momento, ejecutará las previsiones de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, y sus Reglamentos de desarrollo con el mayor interés y diligencia, y especialmente:

a) Garantizando la seguridad y salud de las personas trabajadoras a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo.

b) Desarrollando una acción permanente con el fin de perfeccionar los niveles de protección que existan y aplicando las tecnologías accesibles y más adecuadas para la actividad de la Empresa.

c) Cumpliendo los deberes formales que la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y sus normas de desarrollo contemplan, en particular respecto a la evaluación de riesgos laborales, medidas de protección, controles periódicos y riesgos profesionales.

d) Planificando adecuadamente la prevención.

e) Colaborando con los representantes de los trabajadores/as competentes en la materia.

f) Adoptando las medidas de emergencia adecuadas al tamaño y actividad de los centros de trabajo, y a las situaciones que puedan presentarse en los mismos.

g) Prestando particular atención a los colectivos más sensibles al riesgo, y en especial a las empleadas embarazadas, empleados/as que hayan comunicado la existencia de cualquier enfermedad o riesgo específico y a los trabajadores/as temporales.

h) Entregando el material de seguridad correspondiente y su sustitución según necesidad.

Artículo 44. *Obligaciones de los Trabajadores/as.*

Los trabajadores/as tienen como obligación de máxima importancia la de observar las normas de prevención de riesgos laborales y colaborar en su adecuada implementación.

Específicamente:

a) Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, materias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.

b) Utilizar correctamente, y conforme a las instrucciones recibidas de la Empresa, los medios y equipos de protección.

c) Utilizar correctamente y no poner fuera de funcionamiento los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con la actividad o en los lugares de trabajo en los que ésta tenga lugar.

d) Informar inmediatamente a su superior jerárquico directo, o al servicio de prevención, sobre cualquier situación que, a su juicio, entrañe, razonablemente, un riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores/as en el trabajo.

e) Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad aeroportuaria, o quién corresponda, con el fin de proteger la seguridad y la salud de los trabajadores/as en el trabajo.

f) Cooperar con la Dirección de la Empresa para que esta pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y salud de las personas trabajadoras.

Artículo 45. *Vigilancia de la salud.*

La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales en su artículo 22.1 establece que "el empresario garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo", sin embargo, «esta vigilancia solo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento».

Adicionalmente establece: «de este carácter voluntario se exceptuarán, previo informe de los representantes de los trabajadores, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para:

Evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los empleados.

Verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para él mismo, para los compañeros o para otras personas relacionadas con la empresa.

Cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad».

Habida cuenta que una parte significativa del personal empleado por la Empresa conduce vehículos con los que transporta y/o abastece líquidos potencialmente inflamables, pudiendo resultar afectadas terceras personas durante las operaciones de carga en muelles y de transporte y abastecimiento en plataforma aeroportuaria, la Representación Legal de los Trabajadores y la Dirección de la Empresa entienden que la actividad que desarrollan se encuentra incluida en los supuestos a que hacen referencia los preceptos legales anteriores.

Es por ello que, será obligatoria la realización de los exámenes de salud para todo el personal de los Grupos Profesionales I, II, III y IV, que desempeñe sus funciones habituales en plataforma y conduzca, de manera habitual o esporádica, vehículos abastecedores, ya sea camión cisterna o unidad «dispenser».

1. Reconocimientos médicos.

Los reconocimientos médicos se realizarán con carácter anual y deberán ser específicos, adecuados y proporcionales a los riesgos laborales presentes en los puestos de trabajo y a las materias primas o aditivos que se manipulen en cada centro de trabajo.

Aquellas personas trabajadoras que, por sus características personales, por sus condiciones de mayor exposición a riesgos, o por otras circunstancias, tengan mayor vulnerabilidad a los mismos, serán vigilados de modo particular conforme establecen las disposiciones legales a este respecto.

Los resultados de los reconocimientos médicos serán comunicados a las personas trabajadoras afectadas, respetando su derecho a la intimidad y dignidad y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

Los reconocimientos médicos se efectuarán en la medida de lo posible en el centro y horario de trabajo, previa comunicación tanto al trabajador como a la RLT, y siempre que se puedan habilitar los medios necesarios para ello.

En caso contrario, o en el supuesto que la persona trabajadora tuviera que desplazarse para el reconocimiento médico a instalaciones ajenas al centro de trabajo, el tiempo invertido en el desplazamiento de ida y vuelta será considerado tiempo efectivo de trabajo, hasta un máximo de dos horas.

Si el trabajador/a hubiese sido convocado previamente y no hubiese acudido a su cita en el lugar, día y hora habilitados para llevar a cabo la vigilancia de la salud, el tiempo invertido para el desplazamiento y reconocimientos en una segunda o sucesivas citas será a cargo del trabajador.

Artículo 46. *Delegados/as de Prevención.*

Los delegados/as de prevención serán elegidos por y entre los miembros del Comité de Empresa o Delegados de personal, conforme a lo establecido en el artículo 35 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.

Los delegados/as de prevención tendrán las competencias y facultades que les son atribuidas en el artículo 36 de la citada Ley, entre otras:

a) Colaborar con la Dirección de la Empresa en la mejora de la acción preventiva. Proponiendo, en su caso, iniciativas tendentes a mejorar los niveles de prevención en el centro de trabajo.

b) Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores/as en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales. Colaborando con la Empresa para difundir entre la plantilla, del modo más adecuado, la trascendencia de las normas de prevención, la utilización adecuada de los equipos y medios, y la gravedad de los incumplimientos al respecto.

c) Ser consultados por la Empresa, con carácter previo a su ejecución, acerca de las decisiones a que se refiere la Ley en su artículo 33, entre otros:

La planificación y la organización del trabajo en la Empresa y la introducción de nuevas tecnologías, en todo lo relacionado con las consecuencias que éstas pudieran tener para la seguridad y la salud de las personas trabajadoras, derivadas de la elección de los equipos, la determinación y la adecuación de las condiciones de trabajo y el impacto de los factores ambientales en el trabajo.

La organización y desarrollo de las actividades de protección de la salud y prevención de los riesgos profesionales en la Empresa, incluida la designación de los trabajadores/as encargados de dichas actividades o el recurso a un servicio de prevención externo.

La designación de los trabajadores/as encargados de las medidas de emergencia.
El proyecto y la organización de la formación en materia preventiva.

Asimismo, en el ejercicio de las competencias que le son atribuidas, están facultados para:

Tener acceso, con las limitaciones previstas en la LPRL, a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones.

Conocer los riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores/as en el trabajo, tanto aquellos que afectan a la Empresa en su conjunto como a cada tipo de puesto de trabajo o función.

Conocer las medidas y actividades de protección y prevención aplicables a los riesgos señalados en el apartado anterior.

Ser informados por la Empresa sobre los daños producidos en la salud de los trabajadores/as, al objeto de valorar sus causas y proponer acciones preventivas de mejora.

Artículo 47. *Prendas de trabajo.*

La Empresa vendrá obligada a proporcionar a su personal la ropa de trabajo necesaria para la ejecución de las distintas tareas que exige la prestación de servicios.

El uso de las prendas de trabajo es obligatorio y su falta de observancia podrá dar lugar a la aplicación del régimen disciplinario.

La Empresa, previa comunicación al delegado/a de prevención correspondiente, elegirá los modelos más apropiados a las condiciones de trabajo, siendo entregados, en su caso, en el primer bimestre del año.

Para contrataciones temporales se tendrán en cuenta la duración de la relación laboral y el periodo del año en el que realizará su trabajo.

Al iniciar la relación laboral serán entregadas al trabajador/a:

Un impermeable.

Un par de botas de agua de seguridad.

Dos gafas de seguridad (sol-nocturna).

Protectores Auditivos.

Dos pares de guantes con la obligación de mantener unos nuevos siempre en la taquilla para necesidades.

Gorra de seguridad.

Chaleco reflectante.

Juego de toallas (grande y pequeña).

Anualmente, siempre que no se hubiese repuesto con anterioridad por deterioro o desgaste, se repondrá según el uso y desgaste de las prendas en los términos que se determine.

El personal fijo discontinuo y temporal custodiará o dejará en custodia en el centro de trabajo el material de vestuario y seguridad recibido para futuras incorporaciones.

CAPÍTULO XI

Representación Legal de los Trabajadores

Artículo 48. *Representación colectiva en los centros de trabajo.*

Sin perjuicio de los derechos de los trabajadores/as a participar en la empresa a través de los delegados de personal o comités de empresa, en los términos establecidos en el Título II del Estatuto de los Trabajadores, considerando la estacionalidad de la actividad de la Empresa y su influencia en el número de trabajadores/as en activo una vez concluido el periodo de máxima actividad, de conformidad con el artículo 69.2 del Estatuto de los Trabajadores, se pacta que el número de representantes podrá experimentar, cada año, el ajuste correspondiente, en más o en menos, de conformidad con lo establecido en los párrafos siguientes.

a) En caso de que se produzca un incremento de plantilla, se podrán celebrar elecciones parciales, en los términos establecidos en el artículo 13.1 del Real Decreto 1844/1994, de 9 de septiembre, por el que se aprueba el Reglamento de elecciones a órganos de representación de los trabajadores en la empresa.

b) Conforme a las previsiones contenidas en el art. 67.1 E.T. 7 y el Real Decreto 1844/1994, de 9 de septiembre, por el que se aprueba el Reglamento de Elecciones a Órganos de representación de los trabajadores en la empresa, el representante de los trabajadores cesa en su puesto cuando desaparece el presupuesto de hecho que permitió aquella representación -la dimensión de la plantilla del centro de trabajo-. En consecuencia, en el supuesto que la plantilla de un centro de trabajo disminuyese de forma significativa y prolongada en el tiempo, el número de representantes de los trabajadores se reducirá proporcionalmente al número de trabajadores/as en plantilla hasta acomodarlo a la escala establecida en el art. 62.1 o, en su caso, 66.1 del Estatuto de los Trabajadores. A estos efectos, se entenderá como reducción significativa cuando hubiese disminuido la plantilla por debajo de la escala establecida en los artículos anteriores y, situación persistente, si se prolongase, al menos, un trimestre.

De tal forma que, se entenderán revocados los delegados/as de personal que hubiesen sido elegidos en fecha más reciente mediante elecciones parciales por incremento de plantilla o, de no haber sido así, los que menor número de votos hubiesen obtenido en el proceso electoral único. O, en su caso, se entenderán revocados los miembros de Comité de Empresa en orden inverso al que fueron presentados en sus correspondientes candidaturas, cesando en primer lugar el que hubiere sido elegido en último lugar y así sucesivamente.

Otras disposiciones

Disposición transitoria primera. *Revisión salarial.*

En el supuesto que el índice de Precios al consumo (IPC) anual del año 2025, publicado por el Instituto Nacional de estadística (INE), fuese superior a un 3,01%, se abonará una paga única por el importe económico resultante de la diferencia entre las tablas obtenidas aplicando el IPC anual del año 2025 sobre las tablas del año 2024 y las establecidas para el ejercicio 2025 en el anexo de este convenio colectivo. En este supuesto, las tablas así obtenidas por aplicación del IPC anual del año 2025 servirán de base para el cálculo del incremento que, en su día, se pacte para el año 2026.

Disposición transitoria segunda. *Retribución variable.*

Habida cuenta que el sistema de retribución variable, tal y como se establece en la regulación del mismo, es de nueva creación y despliega sus efectos de futuro al objeto de incentivar la productividad de los centros de trabajo, los trabajadores/as que hubiesen causado baja en la Empresa, antes de la fecha de firma del presente convenio colectivo no tendrán derecho a percibir importe alguno en concepto de retribución variable.

Disposición transitoria tercera. *Vigencia de pluses.*

Las modificaciones en las condiciones de devengo y abono de los pluses variables que se venían pagando con anterioridad a la firma del presente convenio colectivo, tales como nocturnidad, plus partido, plus 24 y 25 diciembre y 6 enero y dietas, no tendrán carácter retroactivo, entrando en vigor desde el 1 de enero de 2023.

Asimismo, los pluses de nueva creación, como es el caso del Plus cambio de turno se aplicará a partir del 1 del mes siguiente a la firma del convenio colectivo.

Disposición adicional primera. *Solución extrajudicial de conflictos laborales.*

Las partes firmantes, en cumplimiento de lo previsto en los artículos 3.3 del Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales y 4.2.b) del Reglamento que lo desarrolla, y en base a lo dispuesto en el artículo 91 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, acuerdan adherirse íntegramente y sin condicionamiento alguno al Acuerdo Interconfederal sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (VI ASAC), así como a su Reglamento de aplicación o acuerdo que lo sustituya.

Disposición adicional segunda. *Plus de turnicidad.*

A partir de la entrada en vigor del presente convenio colectivo, el plus de turnicidad que venían percibiendo los trabajadores queda integrado en el importe del salario base.

Disposición adicional tercera. *Pago del aparcamiento para empleados.*

Con efectos del mes siguiente a la firma del presente convenio colectivo, en aquellos centros de trabajo en los que existan espacios destinados para el aparcamiento de vehículos privados de los trabajadores/as de empresas externas que presten servicios en las instalaciones aeroportuarias, siempre que exista disponibilidad según las necesidades de AENA, la Empresa facilitará aparcamiento a sus trabajadores/as que se desplazasen al centro de trabajo mediante su vehículo particular, exclusivamente, para los días en los que presten servicio efectivo.

La implantación de esta medida con anterioridad a la firma del presente convenio, en cualquiera de los centros de trabajo, no implica que tenga carácter retroactivo a 1 de enero de 2022.

Disposición adicional cuarta. *Revisión periodos de ocupación.*

Una vez terminado el periodo de alta actividad de la temporada 2023 en todos los centros de trabajo, la Empresa convocará a la Comisión Paritaria al objeto de analizar el tiempo de ocupación de los empleados fijos discontinuos durante esa temporada y la inmediatamente precedente, y valorar la posibilidad de establecer una garantía mínima de ocupación para el conjunto del personal vinculado mediante la modalidad de fijo discontinuo o, en su caso, la viabilidad y/o conveniencia de establecer una garantía personal tomando como referencia los días de ocupación efectiva de cada uno de los trabajadores/as, siempre y cuando esta garantía o periodo de ocupación no supusiera una modificación en cuanto a la naturaleza contractual del fijo-discontinuo.

El análisis se realizará, en todo caso, valorando el contexto general de la actividad y de la Empresa en particular, así como las perspectivas de crecimiento.

Asimismo, a resultados del análisis anterior, se valorará la posibilidad de vincular el llamamiento al periodo de ocupación que pudiese resultar, en el marco de lo previsto a este respecto en el artículo 14 de este convenio colectivo.

Disposición adicional quinta. *Jubilación anticipada.*

La Disposición adicional décima del E.T. posibilita que los convenios colectivos puedan establecer cláusulas que posibiliten la extinción del contrato de trabajo por el cumplimiento por el trabajador de una edad igual o superior a 68 años, siempre que cumplan los siguientes requisitos:

- a) Que la persona trabajadora afectada reúna los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.
- b) Que la medida se vincule al relevo generacional a través de la contratación indefinida y a tiempo completo de, al menos, un nuevo trabajador o trabajadora.

En coherencia con ello, se acuerda incorporar al presente Convenio la extinción del contrato de trabajo por cumplimiento de la edad de jubilación que, salvo pacto individual expreso en contrario, se producirá a las edades y con los periodos cotizados requeridos legalmente, y ello siempre que la persona trabajadora cumpla los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

No obstante lo anterior, las partes negociadoras del presente convenio, manifiestan su firme convencimiento que en la actividad desarrollada por la Empresa concurren las circunstancias objetivas que justifican la jubilación anticipada prevista en el artículo 206 de la Ley 21/2021, de 28 de diciembre, de garantía del poder adquisitivo de las pensiones y de otras medidas de refuerzo de la sostenibilidad financiera y social del sistema público de pensiones.

En este sentido, tanto la representación de la Empresa como las organizaciones sindicales representadas en este convenio colectivo, se comprometen a participar e impulsar la aplicación de cuantas iniciativas sectoriales se adopten en solicitud de reducción de la edad de jubilación de las personas trabajadoras de los grupos profesionales, o especialidades de la Empresa en las que estimen que concurren situaciones o requerimientos físicos de penosidad, peligrosidad, insalubridad o toxicidad al que pudieran resultar expuestas tal y como se recoge en el artículo 28 del presente Convenio, que hacen aconsejable establecer mecanismos que permitan la anticipación de la edad de jubilación.

Asimismo, las partes negociadoras podrán acogerse a la jubilación anticipada y parcial previstas en Ley 21/2021, de 28 de diciembre, no solo como medidas encaminadas a mejorar la estabilidad y calidad del empleo en la Empresa, sino también al rejuvenecimiento de las plantillas, en una actividad caracterizada por unas especiales connotaciones y particularidades que hacen aconsejable adelantar la edad de jubilación, todo ello dentro de las figuras que jurídicamente lo permitan.»

Disposición final primera. *Derecho supletorio.*

En lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo establecido en la normativa general laboral y de Seguridad Social, y especialmente en el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo.

Así como a la Orden TMA/692/2020, de 15 de julio, por la que se aprueban normas técnicas aplicables al suministro de combustible a aeronaves de aviación civil.

Disposición final segunda. *Cláusula derogatoria.*

El presente convenio colectivo sustituye y deroga cuantas disposiciones anteriores viniesen aplicándose a los trabajadores/as afectados por el mismo, ya fuese por

disposición legal o convencional, acuerdo individual o colectivo, concedidas unilateralmente por la empresa, o contrato individual de trabajo.

ANEXO I

Protocolo de actuación ante situaciones de acoso

La Empresa velará por la consecución de un ambiente adecuado en el trabajo, libre de comportamientos indeseados de carácter o connotación sexual, del denominado acoso moral, o de cualquier otra de sus vertientes de las definidas en el presente protocolo, adoptando las medidas oportunas al efecto.

El presente protocolo tiene como objetivo prevenir el acoso en el entorno laboral y, si ocurriese, asegurar que se dispone del procedimiento adecuado para tratar el problema y evitar su reiteración. Con el objetivo de garantizar en la Empresa un entorno laboral libre de acoso, en el que todas las personas están obligadas a respetar su integridad y dignidad en el ámbito profesional y personal.

1. Ámbito personal.

El protocolo de carácter interno que aquí se desarrolla, se aplica a todo el personal de Skytanking Spain SLU, sin que excluya ni condicione las acciones legales que se pudieran ejercer por parte de las personas perjudicadas.

2. Definiciones.

Acoso moral (*mobbing*): Se entiende como tal toda conducta abusiva o de violencia psicológica que se realice de forma sistemática, recurrente y prolongada en el tiempo sobre una persona en el ámbito laboral, manifestada a través de reiterados comportamientos, hechos, órdenes, gestos o palabras que tengan como finalidad perjudicar su reputación, desacreditarla, desconsiderarla o aislarla en el ejercicio de su labor profesional, provocando en quién lo padece un perjuicio psicológico o moral en su dignidad o integridad psíquica.

Acoso Sexual: Cualquier comportamiento verbal o físico de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular, cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Acoso por razón de sexo: Cualquier comportamiento realizado en función del sexo de la persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Actos discriminatorios: Tendrán la consideración de actos discriminatorios, cualquier comportamiento realizado por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, orientación sexual o enfermedad cuando se produzcan dentro de la Empresa o como consecuencia de la relación laboral con el fin de atentar contra la dignidad de las personas creando un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

3. Procedimiento de actuación.

Establece las actuaciones a realizar y el alcance las mismas para el caso de que algún trabajador/a que detecte o considere que es objeto de acoso, en cualquiera de sus variantes, o de actos discriminatorios, pueda exigir que se lleven a cabo las actuaciones necesarias para esclarecer la existencia o no de un supuesto de acoso y, en su caso, se adopten las medidas pertinentes, a la vez que se disponen las acciones adecuadas para, si procede, tratar el problema y evitar que se repita.

El procedimiento de actuación se regirá por los siguientes principios, que deberán ser observados en todo momento:

Prioridad y tramitación urgente.

Garantía de confidencialidad y protección de la intimidad y la dignidad de las personas implicadas, garantizando en todo caso la preservación de la identidad y circunstancias personales de quien denuncie.

Investigación exhaustiva de los hechos, objetiva e imparcial, y si fuese preciso, dirigida por profesionales especializados.

Garantía de actuación adoptando las medidas necesarias, incluidas, en su caso, las de carácter disciplinario, contra la persona o personas cuyas conductas de acoso resulten probadas, así como también con relación a quien formule imputación o denuncia falsa, mediando mala fe.

Indemnidad frente a represalias, garantizando que no se producirá trato adverso o efecto negativo en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de denuncia o manifestación en cualquier sentido dirigida a impedir la situación de acoso y a iniciar el presente procedimiento, sin perjuicio de las medidas disciplinarias que pudieran arbitrarse en situaciones de denuncia manifiestamente falsas.

Garantía de que la persona acosada pueda seguir en su puesto de trabajo en las mismas condiciones que viniera disfrutando si esa es su voluntad.

1. Denuncia.

Cualquier situación de acoso moral, sexual, por razón de sexo o acto discriminatorio, se pondrá en conocimiento de la Dirección de Recursos Humanos de la Empresa mediante cualquiera de los siguientes mecanismos:

Directamente por la persona afectada.

A través de la Representación Legal de los Trabajadores.

Por cualquier persona que tenga conocimiento de la situación.

La denuncia dará lugar a la inmediata apertura de expediente informativo por parte de la Empresa, especialmente encaminado a averiguar los hechos e impedir la continuidad del comportamiento denunciado, para lo que se articularán las medidas oportunas al efecto, quedando la Empresa exonerada de la posible responsabilidad por vulneración de derechos fundamentales.

2. Instrucción.

La Dirección de Recursos Humanos de la Empresa será la encargada de instruir el expediente y velar porque durante el proceso se respeten los principios que se recogen en el presente procedimiento de actuación.

Excepcionalmente y atendiendo a especiales circunstancias que pudieran concurrir en algún caso, se podrá delegar la instrucción del expediente en otra persona que designase la Dirección de Recursos Humanos.

Si la persona afectada así lo manifestase expresamente, se pondrá en conocimiento inmediato de la Representación Legal de los Trabajadores la denuncia planteada. Mientras no conste el consentimiento expreso de la presunta víctima no se podrá poner en conocimiento de los representantes de los trabajadores, ni solicitar la colaboración de éstos en la instrucción del expediente.

2.1 Las personas participantes en la instrucción, Dirección de la Empresa, Técnicos y, en su caso representantes de los trabajadores; quedan sujetas a la obligación de sigilo profesional sobre las informaciones a que tengan acceso durante la tramitación del expediente, debiendo guardar una absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas. El incumplimiento de esta obligación podrá ser objeto de sanción.

2.2 En la instrucción del expediente se podrán practicar cuantas diligencias se consideren necesarias para el esclarecimiento de los hechos denunciados, manteniéndose la formalidad de dar trámite de audiencia a las partes implicadas, con la finalidad de esclarecer los hechos y, en su caso, alcanzar una solución aceptada por ambas partes.

Asimismo, a propuesta de la parte instructora, la Dirección de la Empresa podrá tomar las medidas cautelares necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso, sin que dichas medidas puedan suponer perjuicio en las condiciones laborales de las personas implicadas.

2.3 En el más breve plazo posible, sin superar nunca un máximo de 30 días, se deberá redactar un informe que contenga la descripción de los hechos denunciados, las circunstancias concurrentes, la intensidad de los mismos, la reiteración en la conducta y el grado de afectación sobre las obligaciones laborales y el entorno laboral de la presunta víctima.

En todo caso deberá recoger la convicción o no de la parte instructora de haberse cometido los hechos denunciados, explicitando los hechos que han quedado objetivamente acreditados en base a las diligencias practicadas.

2.4 La Dirección de la Empresa, tomando en consideración la gravedad y trascendencia de los hechos acreditados, adoptará, en un plazo máximo de 15 días, desde la fecha en la que fuese emitido el informe, las medidas correctoras necesarias, pudiendo ser éstas la ratificación como definitivas de las medidas cautelares adoptadas en la tramitación del expediente.

En todo caso, si se constata acoso se impondrán las medidas sancionadoras disciplinarias previstas en el Régimen disciplinario aplicable en la Empresa.

En el supuesto de que se determine la no existencia de acoso en cualquiera de sus modalidades se archivará la denuncia. Asimismo, si se constatase mala fe en la denuncia, se aplicarán las medidas disciplinarias correspondientes.

2.5 Los representantes de las personas trabajadoras tendrán conocimiento del resultado final de los expedientes que puedan tramitarse, así como de las medidas adoptadas, excepción hecha de la identidad y circunstancias personales de la presunta víctima del acoso, si ésta no hubiese manifestado así expresamente.

ANEXO II

Relación enunciativa de ocupaciones y puestos de trabajo encuadrados en cada uno de los grupos profesionales

Funciones básicas de la prestación laboral.

Las ocupaciones y puestos de trabajo previstos en este convenio colectivo tendrán, de forma enunciativa y no excluyente de cualquiera otra que se determine o convenga a la Dirección de la Empresa para una mejor y más correcta organización del trabajo, la referencia de las tareas y responsabilidades prevalentes que figuran en la relación siguiente, según el Grupo Profesional en el que se encuentren encuadrados.

A) Descripciones de la prestación laboral, actividades y tareas de los puestos de trabajo del Grupo Profesional I Mandos:

En este grupo profesional se incluyen a título meramente orientativo todas aquellas actividades que por analogía son asimilables a las siguientes:

a) Jefe de Instalación.

Con un alto grado de exigencia, autonomía y responsabilidad, realiza un conjunto de funciones complejas con objetivos definidos, que comportan una actividad técnica y profesional especializada en la gestión del centro. Asimismo, realiza funciones de integración, coordinación y supervisión de tareas, realizadas por un conjunto de

colaboradores de una o más unidades funcionales, ejerciendo el mando, dirección y control. Todo ello prestando una especial atención a la seguridad, motivación del personal, cuidado medioambiental, prevención de riesgos y optimización de los recursos.

A título meramente enunciativo y no limitativo:

Representa a la Compañía ante terceros: Aena, CLH / EXOLUM, SLCA, autoridades, auditores, etc. Y gestiona acreditaciones y accesos.

Gestiona las relaciones con los representantes locales de las compañías aéreas, y actualizar la información sobre las renovaciones de crédito de éstas.

Organiza y optimizar recursos materiales y humanos.

Supervisa el control de Stocks y calidad de producto.

Supervisa y gestiona el Mantenimiento preventivo, correctivo y oficial, interno y externo.

Confecciona y actualiza los Procedimientos internos del centro y el manual de la planta, y canaliza la información externa sobre actualizaciones de procedimientos Skytanking, JIG, Aena, Orden Ministerial y normativa aplicable.

Gestiona PVSO, SGSO, Plan de emergencias, Plan de autoprotección, Seguridad operacional local (RSO), actúa como director de emergencias y supervisa y gestiona la prevención del centro: medidas preventivas y su planificación.

Supervisa la gestión Medioambiental (Plan de vigilancia Ambiental/Programa de control Ambiental).

Supervisa la gestión auditora en el centro (interna-externa), y la ejecución medidas correctoras.

Capacitación:

Formación superada nivel Técnico o experiencia demostrada.

Capacidad de liderazgo y gestión de conflictos.

b) Responsable de departamento.

Con un alto grado de exigencia, autonomía y responsabilidad, realiza un conjunto de funciones complejas propias de su formación y experiencia con objetivos definidos, que comportan una actividad técnica y profesional especializada en la gestión de su departamento o Área. Incluye funciones de integración, coordinación y supervisión de tareas, sobre un conjunto de colaboradores de una misma unidad funcional, ejerciendo el mando, dirección y control. Todo ello prestando una especial atención a la seguridad, motivación del personal, prevención de riesgos y optimización de los recursos.

Capacitación:

Titulación superior o experiencia demostrada.

Capacidad de liderazgo y gestión de conflictos.

c) Financial Controller.

Con un alto grado de exigencia, autonomía y responsabilidad, realiza un conjunto de funciones complejas propias de su formación para el control financiero de la Empresa, por lo que su posición en la misma está ligada al control y supervisión. Ayuda a la Dirección Financiera a optimizar la toma de decisiones supervisando el departamento de gestión y contabilidad, o bien, realizando directamente estas funciones.

A título meramente enunciativo y no limitativo:

Participa y da soporte a la dirección financiera para la elaboración de las cuentas anuales de la Empresa, así como el presupuesto anual que, supervisa analizando los costes reales vs presupuesto.

Garantiza el cumplimiento de las obligaciones tanto contables como fiscales. Para ello, debe conocer todas las novedades legales sobre fiscalidad.

Verifica el cumplimiento de los objetivos fiscales, normas y procedimientos de la Empresa.

Implanta herramientas metodológicas e informáticas de control de la actividad y optimiza los sistemas de información.

Analiza las decisiones estratégicas que toma la Empresa a la hora de realizar nuevas inversiones y su impacto en la situación financiera.

Analiza la política de seguros y su idoneidad, al objeto de asegurar que cubren los riesgos de la Empresa y/o actividad.

Envía reportes e informes al director financiero o, en su caso, director general de la Empresa o el Grupo.

Gestiona la tesorería y supervisa el nivel de necesidad de fondos para gastos comunes e inversiones.

Hace seguimiento de los cobros, con especial atención a los vencimientos más próximos y a los morosos.

Detecta errores, desviaciones y áreas de mejora desde el punto de visto económico.

Se encarga de la relación y requerimientos de los auditores externos.

Capacitación:

Formación superior en Económicas y/o Empresariales o titulación equivalente.

Conocimientos contables, administrativos y ofimáticos (Excel y bases de datos). Así como de análisis de costes y auditorías.

Manejo de herramientas para el tratamiento de información y finanzas, y conocimiento a nivel de usuario de los ERP (sistemas de planificación de recursos empresariales).

Comunicación, trabajo en equipo y resolución de problemas.

Altos conocimientos del idioma inglés.

B) Descripciones de la prestación laboral, actividades y tareas de los puestos de trabajo del Grupo Profesional II Especialistas:

En este grupo profesional se incluyen a título meramente orientativo todas aquellas actividades que por analogía son asimilables a las siguientes:

a) Responsable Salud, Seguridad, Protección y Medio ambiente (HSSE).

Con un alto grado de autonomía y responsabilidad, realiza un conjunto de funciones que comportan una actividad técnica o profesional especializada enfocada a la coordinación, supervisión y dirección de equipos con proyección y vinculación externa.

A título meramente enunciativo y no limitativo es responsable de:

Prevención.

Gestiona la prevención del centro. RRMM. Medidas preventivas-Planificación.

Seguridad laboral.

Es responsable de la gestión del Plan Vigilancia Seguridad Operacional (PVSO).

Es responsable del Sistema de Gestión de Seguridad Operacional (SGSO).

Participa en las reuniones de seguridad.

Controla de documentación Interna externa.

Gestiona la comunicación (Instrucciones operativas, circulares, boletines).

Organiza, resume y distribuye la información externa sobre actualizaciones de procedimientos Skytanking, JIG, AENA, Orden Ministerial y normativa aplicable.

Realiza y supervisa el Plan de auditorías internas.

Realiza y gestiona las medidas correctoras/reclamaciones.

Seguridad emergencias.

Gestiona la Seguridad: Plan de emergencias y Plan de autoprotección.

Medioambiente.

Gestiona la política medioambiental: Plan de vigilancia Ambiental y Programa de control Ambiental.

Capacitación:

Titulación media, FP2 o similar, o experiencia demostrada.

Formación superada nivel especialista + modulo supervisor + módulo Especialidad.

Permiso de conducir tipo C+E.

Permiso Europeo de Transporte de Mercancías Peligrosas (ADR) y Permiso de Conducción en Plataforma (PCP), así como las autorizaciones y permisos administrativos que fuesen necesarios para el desarrollo de su trabajo.

b) Especialista de Área.

Con un alto grado de autonomía y responsabilidad, realiza las funciones propias de su formación y experiencia que comportan una actividad técnica o profesional especializada enfocada a la supervisión y dirección de equipos de una o más áreas específicas de trabajo bajo su responsabilidad:

1. Calidad.
2. Gestión de Mantenimiento preventivo.
3. Gestión de Mantenimiento correctivo.
4. Compras.
5. Formación.

Según las necesidades del centro y su actividad pueden llegar a constituirse como departamentos autónomos.

A título meramente enunciativo y no limitativo:

Realiza la coordinación y supervisión de un equipo formado por un conjunto de colaboradores del mismo o distinto Grupo Profesional. Analiza la capacidad operativa y recursos de que dispone, distribuye y organiza las tareas diarias. Supervisa las tareas relacionadas con los suministros y la ejecución de los protocolos y procedimientos adoptados, según la política de la Empresa o instrucciones recibidas por su inmediato superior jerárquico. Transmite al Jefe de Instalación, con la periodicidad que éste determine, cuanta información resulte relevante en relación con los empleados bajo su responsabilidad, medios materiales y objetivos de producción de la Empresa. Controla el acceso, información y seguimiento de las visitas o trabajadores externos. Cumplimenta los permisos de trabajo. Realiza funciones de responsable de emergencia. Actúa como recurso preventivo en actividades especiales (trabajo en altura, espacios confinados, etc.). Cuando así fuese necesario, realiza las tareas y funciones de suministro y mantenimiento de los equipos e instalaciones, de periodicidad mensual o superior.

Capacitación:

Titulación media, FP2 o similar, o experiencia demostrada.

Formación superada nivel especialista + modulo supervisor + módulo Especialidad.

Pleno conocimiento de las normas de seguridad del sector.

Permiso de conducir tipo C+E.

Permiso Europeo de Transporte de Mercancías Peligrosas (ADR) y Permiso de Conducción en Plataforma (PCP), así como las autorizaciones y permisos administrativos que fuesen necesarios para el desarrollo de su trabajo.

c) Responsable de mantenimiento de maquinaria y flota de vehículos.

Con un alto grado de exigencia, autonomía y responsabilidad, realiza un conjunto de funciones complejas con objetivos definidos, que comportan una actividad técnica y profesional especializada propia de su formación y experiencia.

A título meramente enunciativo y no limitativo:

Diseña el plan de mantenimiento preventivo y correctivo integral, adaptado al tipo de vehículos y maquinaria de que dispone uno o más centros de trabajo, que garantice en todo momento el buen estado de los equipos y la seguridad de los usuarios. Todo ello prestando una especial atención a la seguridad, prevención de riesgos y optimización de los recursos.

Puede estar al frente de un conjunto de colaboradores ejerciendo el mando y funciones de integración, coordinación y supervisión de las tareas realizadas por estos.

Capacitación:

Titulación superior o experiencia demostrada.

Formación superada nivel Técnico.

Permiso de conducir tipo C+E.

Permiso Europeo de Transporte de Mercancías Peligrosas (ADR) y Permiso de Conducción en Plataforma (PCP), así como las autorizaciones y permisos administrativos que fuesen necesarios para el desarrollo de su trabajo.

d) Responsable/Supervisor de equipo.

Con un alto grado de autonomía y responsabilidad, realiza funciones propias de su formación y experiencia. Ejerce de mando directo sobre un grupo de trabajadores del mismo o distinto grupo profesional, a los que organiza, coordina y supervisa al objeto de mejorar la productividad y cumplir con los objetivos establecidos, mediante el desarrollo y aplicación de métodos de trabajo colaborativos y eficientes.

A título meramente enunciativo y no limitativo:

Asigna a cada miembro del equipo las tareas diarias basadas en sus competencias y en las necesidades del grupo, supervisando su actividad y rendimiento, así como los medios materiales asignados; asegurándose de que completan sus tareas de manera eficiente. Es responsable de maximizar los medios puestos a su disposición y del rendimiento del personal a su cargo, así como de formar e integrar a los nuevos trabajadores. Distribuye las operaciones de suministro de fuel a las aeronaves mediante la correcta gestión de la información suministrada por AENA y la programación de llegadas y salidas de vuelos, por sí mismo, o en colaboración con el abastecedor o el operador de pantalla. Controla el acceso, información y seguimiento de las visitas o trabajadores externos. Cumplimenta los permisos de trabajo. Resuelve los conflictos que surjan ocasionalmente entre empleados. Gestiona solicitudes y reclamaciones de empleados y clientes. Desarrolla un ambiente de trabajo que fomente el cumplimiento de las pautas de seguridad de la compañía y de cada centro de trabajo. Desempeña las funciones de responsable de emergencia y, en su caso, de recurso preventivo en actividades especiales (trabajos en altura, espacios confinados, etc.). Cuando así fuese necesario, realiza las tareas y funciones de suministro y mantenimiento de los equipos e instalaciones, de periodicidad mensual o superior.

Capacitación:

Titulación media, FP2 o similar, o experiencia demostrada.

Más de 3 años de experiencia en gestión y supervisión.

Amplios conocimientos de software básico, como Word y Excel.

Pleno conocimiento de las normas de seguridad del sector.

Carnet de conducir tipo C y E.

Permiso Europeo de Transporte de Mercancías Peligrosas (ADR) y Permiso de Conducción en Plataforma (PCP), así como las autorizaciones y permisos administrativos que fuesen necesarios para el desarrollo de su trabajo.

C) Descripciones de la prestación laboral, actividades y tareas de los puestos de trabajo del Grupo Profesional III: Técnicos.

En este grupo profesional se incluyen a título meramente orientativo todas aquellas actividades que por analogía son asimilables a las siguientes:

a) Responsable de turno.

Además de las tareas inherentes a su puesto de trabajo y Grupo Profesional, asume la responsabilidad complementaria de coordinar la tareas y desempeño del personal que presta servicios en el mismo turno de trabajo, siempre que se trate de, al menos, 3 trabajadores, y que en su franja horaria no se encuentre prestando servicios un Especialista de Área o Responsable de Equipo.

A título meramente enunciativo y no limitativo:

Proporciona orientación a los empleados del turno cuando sea necesario. Garantiza el cumplimiento de las normas y procedimientos de la Empresa y el sector. Transmite las reclamaciones y solicitudes de clientes y empleados para su posterior tramitación. Cumplimenta los permisos de trabajo. Controla de acceso, información y seguimiento-acompañamiento de las visitas o trabajadores externos. Realiza funciones de responsable de emergencia. Actúa como recurso preventivo en actividades especiales (trabajo en altura, espacios confinados, etc.).

Capacitación:

FP1 o FP2 o conocimientos equivalentes.

Formación superada en módulo abastecedor especialista-gamas de mantenimiento preventivo.

Pleno conocimiento de las normas de seguridad del sector.

Carnet de conducir tipo C+E.

Permiso Europeo de Transporte de Mercancías Peligrosas (ADR) y Permiso de Conducción en Plataforma (PCP), así como las autorizaciones y permisos administrativos que fuesen necesarios para el desarrollo de su trabajo.

b) Abastecedores 1.ª:

Con conocimientos técnicos y prácticos completos y un alto grado de perfeccionamiento y rendimiento, iniciativa propia y responsabilidad, aun cuando se encuentre sometido a supervisión; realiza las operaciones de puesta a bordo (sobre plano, por tarjetas, etc.) y extracción, en su caso, de combustible de la aeronave, mediante la utilización de vehículos, equipos, herramientas y maquinaria, especialmente y de forma habitual de unidades de suministro:

«Unidad repostadora»: vehículo de suministro, autopropulsado o remolcado, diseñado y utilizado para transportar combustible para las aeronaves, capaz de realizar la puesta a bordo y extracción, en su caso, del combustible de la aeronave por medio de un sistema de bombeo.

«Dispenser»: vehículo de suministro, autopropulsado o remolcado, diseñado y utilizado para la puesta a bordo de combustible a la aeronave requiriendo una fuente externa de combustible que lo suministra a presión.

Asimismo, a título meramente enunciativo y no limitativo:

Realiza las funciones del área o áreas a las que esté adscrito (suministro hidrante, cisterna, labores mecánicas). Operaciones de mantenimiento e inspección básicas de las

instalaciones de almacenamiento de combustible, efectuando tareas anejas inherentes a la actividad tales como el control de calidad de los productos, sondas o transferencias de productos, entre otras, incluidas las administrativas derivadas de estas actividades y las de mantenimiento preventivo diario y semanal de los equipos e instalaciones, y colabora en la realización de las demás, cuando por la naturaleza de las mismas, sea necesario.

Bajo la supervisión y responsabilidad del Jefe de Instalación o persona en quién este delegue, realiza, así mismo, las tareas de mantenimiento periódico, ya sea semanal o mensual, de los equipos e instalaciones, gamas y comprobaciones de mantenimiento preventivo de Calidad.

De forma esquemática las tareas y funciones prevalentes que definen el contenido de su prestación laboral son las siguientes:

- a) Conducción de vehículos.
- b) Suministro de combustible a las aeronaves.
- c) Control de calidad y cantidad del producto.
- d) Mantenimiento y pruebas de equipos.
- e) Carga de combustible de la cisterna de los vehículos repostadores.
- f) Trabajos en la zona del API (planta de tratamiento de efluentes).
- g) Inspección y mantenimiento de las arquetas y de los pits.
- h) Inspecciones de chequeo de la instalación.

En ausencia de especialista, podrá realizar las funciones de éste, incluidas las de mayor complejidad como la supervisión y gestión de equipos en determinados turnos de trabajo, además de las correspondientes a su puesto de trabajo.

Realiza función de responsable de emergencia.

Recurso preventivo para actividades especiales (trabajo en altura, espacios confinados).

Cumplimenta los permisos de trabajo, supervisando la ejecución de las medidas adoptadas.

Control de acceso, información y seguimiento-acompañamiento de las visitas o trabajadores externos.

Capacitación:

FP1, FP2 o experiencia profesional contrastada.

Formación superada en módulos abastecedor especialista-gamas de mantenimiento preventivo.

Pleno conocimiento de las normas de seguridad del sector.

Carnet de conducir tipo C+E.

Permiso Europeo de Transporte de Mercancías Peligrosas (ADR) y Permiso de Conducción en Plataforma (PCP), así como las autorizaciones y permisos administrativos que fuesen necesarios para el desarrollo de su trabajo.

- c) Mecánico-Abastecedor de 1.ª:

Con conocimientos técnicos y prácticos completos y un alto grado de perfeccionamiento y rendimiento, iniciativa propia y responsabilidad, aun cuando se encuentre sometido a supervisión; realiza un conjunto de funciones que comportan una actividad técnica o profesional especializada en el mantenimiento preventivo y correctivo de vehículos, equipos y maquinaria de suministro.

A título meramente enunciativo y no limitativo:

Además de las funciones prevalentes anteriormente definidas, realiza todas las establecidas para el puesto de Abastecedor de 1.ª, según las necesidades operativas de la Empresa y el volumen de operaciones, salvo que el centro de trabajo dispusiese de un número de unidades de flota y maquinaria que aporte carga de trabajo suficiente para la

contratación expresa y exclusiva del puesto de trabajo de mecánico, según las necesidades y a criterio de la Empresa.

Capacitación:

FP1, FP2 o experiencia demostrada.

Formación superada en módulos Mecánico-a especialista-gamas de mantenimiento preventivo.

Formación superada mantenimiento correctivo específico de la actividad.

Carnet de conducir tipo C+E.

Permiso Europeo de Transporte de Mercancías Peligrosas (ADR) y Permiso de Conducción en Plataforma (PCP), así como las autorizaciones y permisos administrativos que fuesen necesarios para el desarrollo de su trabajo.

d) Oficial Administrativo.

Con conocimientos técnicos y prácticos completos y un alto grado de perfeccionamiento y rendimiento, iniciativa propia y responsabilidad, aun cuando se encuentre sometido a supervisión; realiza de manera cualificada, autónoma y responsable, el control, seguimiento y supervisión de los sistemas, procesos y actividades contables y administrativas correspondientes a su departamento o sección.

A título meramente enunciativo y no limitativo:

Efectúa el registro, control y archivo de correspondencia y facturación. Planifica y organiza los departamentos de contabilidad y gestión administrativa del centro de trabajo o la Empresa. Realiza la gestión de la contabilidad y elabora los documentos de contabilidad. Lleva a cabo tareas técnicas de supervisión en el área de contabilidad, consistentes en unificar los elementos suministrados por colaboradores o terceros. Confecciona estados, balances, costos, provisiones de tesorería, y otros trabajos análogos en base a los procedimientos establecidos en la Empresa. En su caso, organiza y coordina el trabajo del personal a su cargo, colaborando en su instrucción y formación.

Capacitación:

Nivel de formación nivel medio, bachiller o formación profesional grado medio, y/o experiencia dilatada en el puesto de trabajo.

Conocimientos singulares de las funciones, tareas y operaciones.

D) Descripciones de la prestación laboral, actividades y tareas de los puestos de trabajo del Grupo Profesional IV: OPERARIOS.

En este grupo profesional se incluyen a título orientativo todas aquellas actividades que por analogía son equivalentes o asimilables a las siguientes:

a) Abastecedor 2.^a:

Con conocimientos técnicos y prácticos completos y un alto grado de perfeccionamiento y rendimiento, iniciativa propia y responsabilidad, aun cuando se encuentre sometido a supervisión; realiza las operaciones de puesta a bordo y extracción, en su caso, de combustible de la aeronave, mediante la utilización de vehículos, equipos, herramientas y maquinaria, especialmente y de forma habitual de unidades de suministro:

«Dispenser»: vehículo de suministro, autopropulsado o remolcado, diseñado y utilizado para la puesta a bordo de combustible a la aeronave requiriendo una fuente externa de combustible que lo suministra a presión.

Asimismo, a título meramente enunciativo y no limitativo:

Realiza las funciones del área a la que esté adscrito (suministro hidrante, labores mecánicas). Efectúa las operaciones de mantenimiento e inspección básicas de las instalaciones de almacenamiento de combustible, así como las tareas anejas inherentes a la actividad tales como el control de calidad de los productos, sondas o transferencias de productos, entre otras, incluidas las administrativas derivadas de estas actividades y las de mantenimiento preventivo diario y semanal de los equipos e instalaciones, y colabora en la realización de las demás, cuando por la naturaleza de las mismas, sea necesario.

Realiza así mismo las tareas de mantenimiento mensuales, gamas y comprobaciones de mantenimiento preventivo de Calidad, bajo la supervisión y responsabilidad del Jefe de Instalación.

Capacitación:

FP2 o experiencia demostrada.
Carnet de conducir tipo B o C.
Permiso de Conducción en Plataforma (PCP).

b) Operador/a de pantalla.

Con conocimientos técnicos y profesionales y aptitudes prácticas que implican la utilización de medios y programas informáticos específicos, de manera cualificada, responsable, con iniciativa propia y responsabilidad, aun cuando se encuentre sometido a supervisión, realiza,

A título meramente enunciativo y no limitativo:

Las funciones necesarias para distribuir las operaciones de suministro de fuel a las aeronaves mediante la correcta gestión de la información suministrada por AENA y la programación de llegadas y salidas de vuelos, según disponibilidad de cada abastecedor y su situación, al objeto de optimizar los tiempos de respuesta y dando solución a las incidencias que puedan presentarse en la ejecución de operaciones. Asimismo, realiza labores de gestión de datos y permisos de trabajo, archivo documental y las propias de administrativo.

Capacitación:

FP1 o conocimientos equivalentes.
Formación superada en módulos de trabajos organizativos de pantalla.
Conocimiento de base de datos y software de productividad requerido («I6»).

c) Administrativo/a.

Realiza cometidos de contenido instrumental y altamente previsibles con arreglo a instrucciones previamente establecidas:

A título meramente enunciativo y no limitativo:

Gestiona, organiza, atiende y realiza tareas administrativas de soporte, tramitación de correspondencia, archivo y registro. Y ejecuta, de acuerdo con las normas, directrices o procedimientos ordinarios de uso regular en la Empresa, diferentes tareas de regulación automática, cálculo, facturación, contabilidad o similares que requieran algún grado de iniciativa, eligiendo el programa informático adecuado, introduciendo las variantes precisas en instalaciones de producción y llevando el control a través de los medios adecuados, para las que cuentan con la supervisión directa cercana del superior, Oficial Administrativo o responsable del servicio.

Capacitación:

Titulación FP2 o conocimientos equivalentes.

Formación básica y conocimientos apropiados a los cometidos desempeñados.

Amplios conocimientos de software básico, como Word y Excel.

ANEXO III

Tablas salariales año 2022

Grupo Profesional	Concepto	Devengo	Importe anual - Euros	Importe mes - Euros	2 pagas Extra - Euros
I	Salario Base	× 14	30.091,95	2.149,43	2.149,43
II	Salario Base	× 14	26.676,65	1.905,48	1.905,48
III	Salario Base	× 14	21.123,20	1.508,80	1.508,80
IV	Salario Base	× 14	18.655,00	1.332,50	1.332,50

Tablas salariales año 2023

Grupo Profesional	Concepto	Devengo	Importe anual - Euros	Importe mes - Euros	2 pagas Extra - Euros	
I	Salario Base	× 14	30.844,25	2.203,16	2.203,16	
II	Salario Base	× 14	27.343,57	1.953,11	1.953,11	
III	Salario Base	Nivel Técnico	× 14	21.651,28	1.546,52	1.546,52
		Nivel básico	× 14	19.838,00	1.417,00	1.417,00
IV	Salario Base	× 14	19.121,38	1.365,81	1.365,81	

Tablas salariales año 2024

Grupo Profesional	Concepto	Devengo	Importe anual - Euros	Importe mes - Euros	2 pagas Extra - Euros	
I	Salario Base	× 14	31.692,47	2.263,75	2.263,75	
II	Salario Base	× 14	28.095,51	2.006,82	2.006,82	
III	Salario Base	Nivel Técnico	× 14	22.246,69	1.589,05	1.589,05
		Nivel básico	× 14	20.383,55	1.455,97	1.455,97
IV	Salario Base	× 14	19.647,21	1.403,37	1.403,37	

Tablas salariales año 2025

Grupo Profesional	Concepto	Devengo	Importe anual - Euros	Importe mes - Euros	2 pagas Extra - Euros
I	Salario Base	× 14	32.564,01	2.326,00	2.326,00
II	Salario Base	× 14	28.868,14	2.062,01	2.062,01

Grupo Profesional	Concepto	Devengo	Importe anual - Euros	Importe mes - Euros	2 pagas Extra - Euros	
III	Salario Base	Nivel Técnico	× 14	22.858,47	1.632,75	1.632,75
		Nivel básico	× 14	20.944,09	1.496,01	1.496,01
IV	Salario Base		× 14	20.187,51	1.441,97	1.441,97