

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

505 *Resolución de 25 de diciembre de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el V Convenio colectivo del Grupo de Empresas Groundforce.*

Visto el texto del V Convenio colectivo del Grupo de Empresas Groundforce (código de convenio 90016423012007), constituido por Groundforce AGP 2015 UTE, Groundforce ALC 2015 UTE, Groundforce BCN 2015 UTE, Groundforce BIO 2015 UTE, Groundforce FUE 2015 UTE, Groundforce IBZ 2015 UTE, Groundforce LPA 2015 UTE, Groundforce MAD 2015 UTE, Groundforce PMI 2015 UTE, Groundforce TFN 2015 UTE, Groundforce VLC 2015 UTE, Groundforce ZAZ 2015 UTE, y Groundforce Cargo, SLU, que fue suscrito con fecha 21 de marzo de 2023, de una parte por la Dirección de la Empresa y de otra por las organizaciones sindicales de USO, UGT y CCOO, y que ha sido definitivamente subsanado mediante acta de fecha 1 de diciembre de 2023, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios, 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, 25 de diciembre de 2023.—La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

TEXTO ARTICULADO DEL V CONVENIO COLECTIVO DE GROUNDFORCE

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Partes signatarias.*

El presente convenio colectivo lo firman la representación legal de Groundforce AGP 2015 UTE, Groundforce ALC 2015 UTE, Groundforce BCN 2015 UTE, Groundforce BIO 2015 UTE, Groundforce FUE 2015 UTE, Groundforce IBZ 2015 UTE, Groundforce LPA 2015 UTE, Groundforce MAD 2015 UTE, Groundforce PMI 2015 UTE, Groundforce TFN 2015 UTE, Groundforce VLC 2015 UTE, Groundforce ZAZ 2015 UTE, y Groundforce Cargo, SLU (en adelante Groundforce) y la representación legal de los trabajadores en las empresas conjuntamente con las organizaciones, CCOO, UGT y USO con representación en el ámbito funcional y territorial de aplicación.

Ambas partes se reconocen recíprocamente la legitimación para negociar el presente convenio a tenor de lo establecido en el artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 2. *Ámbito personal.*

El presente convenio será de aplicación a todos los trabajadores de Groundforce con la excepción de los Jefes de Escala y de Terminal o cargos de similar o superior categoría.

Las partes acuerdan salvaguardar el principio de no discriminación laboral entre hombres y mujeres, establecido en el artículo 14 de la Constitución, en relación con el 17 del Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, de forma que pueda aplicarse sin excepciones a todo el personal afectado por el presente convenio, sin distinción de ningún tipo por razón de la modalidad de contratación. Todo ello, en el entendimiento y convencimiento de la obligación de respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, que supone, en suma, la ausencia de toda discriminación directa o indirecta, por razón de sexo, así como las derivadas de la maternidad, de las obligaciones familiares y del estado civil.

Artículo 3. *Ámbito funcional.*

El convenio se aplicará a la actividad laboral de «Handling», incluida carga y correo, desarrollada por las empresas y los trabajadores en los distintos centros de trabajo.

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

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

Artículo 4. *Ámbito territorial.*

El convenio se aplicará en todos los centros de trabajo de Groundforce, establecidos en los aeropuertos y terminales de carga de Alicante, Barcelona, Bilbao, Fuerteventura, Ibiza, Las Palmas, Madrid, Málaga, Palma, Sevilla, Tenerife Norte, Valencia y Zaragoza y aquellos en los que puedan operar las compañías bajo el ámbito de aplicación del presente convenio en el futuro.

Artículo 5. *Ámbito temporal.*

El ámbito temporal del presente convenio abarca desde el 1 de enero de 2019 hasta el 31 de diciembre de 2025.

La entrada en vigor de las nuevas previsiones contenidas en el mismo se producirá a partir del día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», salvo para aquellas materias en que se fije un ámbito temporal diferente en el presente convenio.

Artículo 6. *Denuncia.*

El convenio se entenderá prorrogado por años sucesivos si no media denuncia, que podrá realizar cualquiera de las partes que lo han concertado, siempre que se efectúe dentro de los dos meses anteriores a la finalización de su vigencia.

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

A fin de evitar vacío normativo, denunciado el convenio y hasta que no se alcance acuerdo expreso, perderán vigencia sus cláusulas obligacionales, excepto en las materias que se determine lo contrario, hasta la firma del convenio que lo sustituya, manteniendo su vigencia las de carácter normativo.

Artículo 7. *Vinculación a la totalidad.*

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

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

Artículo 8. *Comisión Paritaria del convenio.*

Se constituye una Comisión Mixta Paritaria compuesta por cinco miembros por la parte empresarial y cinco por la parte social, que serán designados por cada una de las partes firmantes, empresarial y social, siempre respetando la representatividad que ostenta cada una de estas organizaciones sindicales en el seno de la Empresa, con las funciones que se especifiquen en el artículo siguiente y la representatividad ostentada por cada organización sindical a la fecha de su constitución siendo esta la de la firma del presente convenio.

La sede de la Comisión Mixta Paritaria quedará establecida en Madrid y Palma de Mallorca, indistintamente.

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

Asimismo, las partes podrán asistir acompañadas de un asesor por cada una de las secciones sindicales representadas y, en igual número, por la parte empresarial.

Artículo 9. *Funciones de la Comisión Mixta Paritaria.*

La Comisión Paritaria a que se refiere el artículo anterior, tendrá las siguientes funciones:

- Velar por el cumplimiento de las obligaciones insertas en el presente convenio colectivo.
- Interpretar la totalidad de las estipulaciones del presente convenio colectivo.
- Intervenir para resolver cuantas discrepancias surjan en la aplicación de lo previsto en el presente convenio colectivo.
- Definir y decidir sobre cuantas cuestiones así esté previsto en el articulado del presente convenio colectivo.
- A instancia de alguna de las partes, intentar conciliar, en su caso, y previo acuerdo de éstas a solicitud de las mismas, arbitrar en cuantas ocasiones y conflictos, todos ellos de carácter colectivo, que puedan suscitarse en la aplicación del presente convenio.
- Conocer, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional, sobre el planteamiento de conflictos colectivos que surjan por la aplicación e interpretación del presente convenio. La Comisión Mixta Paritaria resolverá sobre cualquier conflicto que le sea planteado en plazo máximo de un mes.
- Antes de ejercer cualquier tipo de medidas de presión o reclamación judicial o administrativa, tanto de ámbito individual como colectivo, se deberán plantear las cuestiones de discrepancia ante la Comisión Mixta Paritaria, la que resolverá o en su defecto, si no resuelve en el plazo de un mes, abrirá la posibilidad de adoptar cuantas medidas o reclamaciones se estimen oportunas. En cualquier caso, ante la posibilidad de

que la resolución en dicho plazo pueda dar lugar a la prescripción de una reclamación judicial o administrativa, la duración del mencionado plazo de un mes se ajustará de forma que permita un ejercicio efectivo de tal reclamación.

Cuando sea preciso evacuar consultas, el plazo podrá ser ampliado en el tiempo que la propia Comisión determine y si existe acuerdo de las partes afectadas, siempre que no se oponga a ello ninguna norma de carácter general.

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

A efectos de lo previsto en el artículo 85.3 del Estatuto de los Trabajadores, las partes firmantes del presente acuerdo acuerdan la posibilidad de someter las discrepancias existentes a los sistemas no judiciales de solución de conflictos previstos en el VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASAC) y en su reglamento de desarrollo.

Asimismo, en caso de que en alguna de las materias competencia de la Comisión Paritaria y sometida a consideración de la misma no fuera posible alcanzar un acuerdo, podrá acordarse su sometimiento a arbitraje.

Artículo 10. *Compensación y absorción.*

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

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

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

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

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

Todo lo anterior sin perjuicio de lo acordado en el artículo 97 del presente convenio en relación con el mecanismo de equivalencia que configura un sistema comparativo con las percepciones retributivas del V Convenio colectivo sectorial del sector de servicios de asistencia en tierra en aeropuertos por la suma de todos los conceptos retributivos percibidos en conjunto y cómputo anual, incluidas las garantías *ad personam* percibidas en Groundforce.

CAPÍTULO II

Clasificación profesional

Artículo 11. *Criterios generales.*

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

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

Artículo 12. *Clasificación profesional.*

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

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

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

Artículo 13. *Grupos profesionales.*

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

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

Artículo 14. *Sistema de clasificación profesional Groundforce.*

Las funciones, que para cada grupo profesional, se describen a continuación, tienen carácter meramente enunciativo y no serán de aplicación de los trabajadores de Groundforce Cargo, SLU, que tendrán su regulación específica contenida en el artículo 14 bis del presente convenio:

Grupo de Servicios Auxiliares

Se integran en este colectivo, el personal encargado de realizar tareas, actividades, funciones y/o de asumir responsabilidades relacionadas con la asistencia a determinadas operaciones auxiliares, manipulación de equipajes, mercancías, correo, conducción de vehículos, y cualquier equipo mecánico para la realización de actividad, *push-back*. Puntear, registrar, mercancías, correo, manifiestos de carga, etc., suministrar fluidos al avión, a los vehículos y equipos tierra, entretenimiento de la unidad o unidades con las que opere, así como su conservación y mantenimiento. Eliminar hielo, nieves, aceites o cualesquiera otros residuos en las zonas internas y externas, tanto de aviones como de vehículos y equipos y otras análogas. Asimismo, realizará cualquier otra actividad conexas, simultánea, antecedente o consecuente con las propias de su grupo o que surjan como consecuencia de las nuevas tecnologías o sistemas productivos en su área de actividad, así como la utilización de manera autónoma de vehículos no tripulados para realizar dichas funciones.

Áreas actividad:

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

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

Categorías laborales:

Se definen dos categorías laborales:

Subgrupo de Ejecución: Agente de Rampa.

Son los trabajadores que, a las órdenes de sus superiores, realizarán las tareas propias de su Grupo Laboral.

Subgrupo de Mando: Agente Jefe de Servicios Auxiliares.

Es el que además de realizar los trabajos de ejecución/supervisión, dirige, organiza y supervisa la gestión del personal de Rampa, además de los equipos y los trabajos propios de la Unidad de Rampa y colabora en el marco de sus conocimientos profesionales al desarrollo de las actividades, coordinando, controlando, y en general en funciones de servicios auxiliares acordes con los objetivos de la unidad a la que pertenece y las directrices del Jefe de Rampa.

Grupo de Administrativos

Se integran en este colectivo, el personal que lleva a cabo tareas de atención al cliente, de oficina, administrativas, contables, comerciales, aeroportuarias, facturación, embarque, coordinación, programación técnica y auxiliar de vuelo, ventas de pasaje, equipaje, carga y correo, reservas, despachos y documentos aduaneros, manejo del material necesario para el desarrollo de sus actividades, y otras análogas. Asimismo, realizará cualquier actividad conexas simultánea, antecedente o consecuente con las propias de su grupo o que surjan como consecuencia de las nuevas tecnologías o sistemas productivos en su área de actividad, así como la utilización de manera autónoma de vehículos no tripulados para realizar dichas funciones.

Áreas actividad:

- a) Atención al pasaje, despacho de aviones, carga y correo.
- b) Administración general.

Categorías laborales:

Se definen tres categorías laborales:

Subgrupo de Ejecución: Agente Administrativo.

Son los trabajadores que, con conocimiento de idiomas y a las órdenes de sus superiores, realizarán las tareas propias de su Grupo Laboral.

Subgrupo de Supervisión: Supervisor de Pasaje.

Son los trabajadores que, además de realizar los trabajos propios del Agente Administrativo, dirige, organiza y supervisa la gestión de éstos, además de los equipos y los trabajos propios de la Unidad de Pasaje y/o colabora en el marco de sus conocimientos profesionales al desarrollo de las actividades coordinando, controlando y en general, en funciones Administrativas acordes con los objetivos de la Unidad de Pasaje y las directrices de sus superiores jerárquicos.

Subgrupo de Mando: Jefe Administrativo.

Además de realizar los trabajos de ejecución/supervisión del Grupo de Administrativos puntualmente, en aplicación de las directrices recibidas, dirigirá los trabajos asignados o realizados en el ámbito de su competencia y/o estudiando, coordinando o controlando trabajos técnicos administrativos y, especialmente en su caso, distribuirá, coordinará y controlará los trabajos de los Supervisores asignados y el de los colectivos que éstos gestionen, teniendo autonomía, capacidad e iniciativa de decisión

para resolver aquellos problemas que puedan plantearse en los turnos de trabajo que estén bajo su responsabilidad.

Grupo de Técnicos Gestores

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

Las funciones asociadas a cada uno de los grupos anteriormente descritos aparecen detalladas en el anexo II.

Artículo 14 bis. *Sistema de clasificación profesional Groundforce Cargo, SLU.*

Las funciones, que para cada grupo profesional, se describen a continuación, tienen carácter meramente enunciativo y serán de aplicación exclusiva a los trabajadores de Groundforce Cargo, SLU:

Grupo de Servicios Auxiliares

Se integran en este colectivo, el personal encargado de realizar tareas, actividades, funciones y/o de asumir responsabilidades relacionadas con la asistencia a determinadas operaciones auxiliares, manipulación de mercancías, correo, conducción de vehículos, y cualquier equipo mecánico para la realización de actividad. Controlar, verificar y registrar: mercancías, correo, etc., suministrar fluidos a los vehículos y equipos tierra, entretenimiento de la unidad o unidades con las que opere, así como su conservación y mantenimiento. Asimismo, realizará cualquier otra actividad conexas, simultánea, antecedente o consecuente con las propias de su grupo o que surjan como consecuencia de las nuevas tecnologías o sistemas productivos en su área de actividad, así como la utilización de manera autónoma de vehículos no tripulados para realizar dichas funciones.

Áreas actividad:

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

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

Categorías laborales:

Se definen dos categorías laborales:

Subgrupo de Ejecución: Operario de Almacén.

Son los trabajadores que, a las órdenes de sus superiores, realizarán las tareas propias de su Grupo Laboral.

Subgrupo de Mando: Capataz.

Es el que además de realizar los trabajos de ejecución/supervisión y, teniendo a su cargo dos o más operarios especialistas por turno de trabajo dirige, y organiza la gestión del personal del almacén de mercancía, y colabora en el marco de sus conocimientos

profesionales al desarrollo de las actividades, así como, llevar el control y almacenamiento de los productos especiales y el *stock* de los ULD y en general funciones de servicios auxiliares acordes con los objetivos de la unidad a la que pertenece y las directrices de la jefatura.

Grupo de Administrativos

Se integran en este colectivo, el personal que lleva a cabo tareas de atención al cliente, de oficina, administrativas, contables, comerciales, aeroportuarias, carga y correo, reservas, despachos y documentos aduaneros, manejo del material necesario para el desarrollo de sus actividades, y otras análogas. Asimismo, realizará cualquier actividad conexas simultánea, antecedente o consecuente con las propias de su grupo o que surjan como consecuencia de las nuevas tecnologías o sistemas productivos en su área de actividad, así como la utilización de manera autónoma de vehículos no tripulados para realizar dichas funciones.

Áreas actividad:

- a) Atención de carga y correo.
- b) Administración general.

Categorías laborales:

Se definen dos categorías laborales:

Subgrupo de Ejecución: Agente Administrativo.

Agente Administrativo: son los trabajadores que, con conocimiento de idiomas y a las órdenes de sus superiores, realizarán las tareas propias de su Grupo Laboral.

Subgrupo de Supervisión: Supervisor.

Son los trabajadores que, además de realizar los trabajos propios del Agente Administrativo, dirige, organiza y supervisa de forma autónoma la gestión de dos o más Agentes Administrativos, además de los equipos y procesos de chequeos de la mercancía especial e inventarios pertinentes propios de la Terminal de Carga y/o colabora en el marco de sus conocimientos profesionales al desarrollo de las actividades coordinando, controlando y en general, en funciones administrativas acordes con los objetivos de la unidad de acuerdo con las directrices de sus superiores jerárquicos. Asimismo, mantienen el control de asistencia del personal, cumplimiento de la uniformidad e imagen de la compañía.

Las funciones asociadas a cada uno de los grupos anteriormente descritos aparecen detalladas en el anexo II.

Artículo 15. *Trabajos de capacidad disminuida.*

La Empresa por su propia iniciativa o a petición del trabajador a través del comité de seguridad y salud y siempre que eso sea posible procurará acoplar al personal cuya capacidad haya disminuido por edad, estado de salud, accidente, etc., a trabajos más adecuados a sus condiciones físicas, previo informe médico del servicio de prevención concertado en la disciplina de medicina del trabajo. El trabajador podrá acompañar su petición con un informe médico de la Seguridad Social.

Artículo 16. *Niveles retributivos.*

Dentro de cada grupo profesional, se determinan los niveles retributivos de aplicación, que vienen recogidos en el presente convenio en las tablas salariales (anexo I).

Se establecen siete Niveles para las categorías de Agente de Rampa y Agente Administrativo respectivamente, conforme a lo establecido en las tablas salariales contenidas en el anexo I:

- Nivel 1, o de entrada, que será el aplicable a todo el personal de nuevo ingreso.
- Nivel 2. Se adquirirá de manera automática al cumplirse dos años de permanencia en la empresa y nivel anterior, computándose todos los períodos de prestación de servicios efectivos en cada uno de los dos niveles en La Empresa, con independencia de que se realizaran a tiempo completo o a tiempo parcial y siempre y cuando no se produjese una interrupción en la prestación de servicios superior a trece (13) meses, salvo que esta venga motivada por causas operativas.
- Nivel 3. Requerirá una permanencia mínima de dos años en el nivel precedente, y cumplir, además, los requisitos que se pacten en una comisión que se constituirá a tal efecto y se denominará «Comisión de niveles retributivos y plus de progresión», formada por la parte empresarial y social, en los mismos términos que la comisión mixta paritaria.
El personal que una vez transcurrido el tiempo de permanencia en el nivel 2 no cumpla con todas y cada una de las condiciones de devengo que se pacten en la «Comisión de niveles retributivos y plus de progresión» que se constituirá a tal efecto, iniciará un nuevo período de permanencia reducido de doce meses. El último día de este nuevo plazo deberá cumplir con todas y cada una de las condiciones de devengo establecidas en dicha comisión para su progresión al nivel 3. En caso de no progresar se aplicará de nuevo lo acordado anteriormente, con las excepciones que puedan pactarse a este respecto en la «Comisión de niveles retributivos y plus de progresión».
- Nivel 4. Requerirá una permanencia mínima de dos años en el nivel precedente, y cumplir además, los requisitos que se acuerden en la «Comisión de niveles retributivos y plus de progresión».
- Nivel 5. Requerirá una permanencia mínima de dos años en el nivel precedente, y cumplir además, los requisitos que se acuerden en la «Comisión de niveles retributivos y plus de progresión».
- Nivel 6. Requerirá una permanencia mínima de dos años en el nivel precedente, y cumplir además, los requisitos que se acuerden en la «Comisión de niveles retributivos y plus de progresión».
- Nivel 7. Requerirá una permanencia mínima de dos años en el nivel precedente, y cumplir además, los requisitos que se acuerden en la «Comisión de niveles retributivos y plus de progresión».

Se establecen, asimismo, dos niveles para la categoría de Supervisor, conforme a lo establecido en las tablas salariales contenidas en el anexo I. El tiempo de permanencia en el primer Nivel (Supervisor 1), será de doce meses (12) de prestación efectiva de servicios.

Artículo 17. *Promoción profesional.*

Se entiende por promoción el acceso a un grupo profesional superior por libre designación de la empresa a través de las pruebas y requisitos que establezca. La empresa potenciará en la medida de lo posible la promoción interna de los trabajadores de la misma haciendo pública la convocatoria.

Artículo 18. *Publicación de datos de plantilla.*

Antes del 1 de abril de cada año, y referido al 31 de diciembre inmediato anterior, la Empresa publicará una relación ordenada de personal, por grupos, en la que constarán los siguientes datos:

1. Nombre y apellidos.
2. Grupo laboral, categoría y función.
3. Fecha de inicio en la Empresa.
4. Antigüedad administrativa.

CAPÍTULO III

Formación

Artículo 19. *Acuerdos de formación continua.*

La Comisión Mixta Paritaria podrá adherirse a cuantos acuerdos sobre Formación Continua estuvieran en vigor o pudieran pactarse en los ámbitos geográficos estatales, autonómicos o locales en los que resulta de aplicación este convenio colectivo.

Artículo 20. *Formación.*

El trabajador estará obligado a asistir a aquellas acciones formativas promovidas o impartidas por la empresa a fin de obtener una determinada especialización o una más amplia formación profesional, pudiendo asimismo aplicarse el régimen disciplinario vigente en la Compañía en caso de no atender las convocatorias para formación.

Las citadas acciones formativas deberán realizarse dentro de la jornada laboral y tendrán carácter preferentemente *online*.

En aquellos casos en que la formación se realice por el trabajador de forma *online* dichas horas no se programarán, sin perjuicio de que en todo caso se compensarán por tiempo de descanso equivalente al considerarse tiempo de trabajo.

Excepcionalmente aquellos trabajadores que no puedan realizar la formación *online*, se les habilitarán los medios en el propio centro de trabajo.

Artículo 21. *Cursos de formación.*

La formación que imparta Groundforce, bien directamente o bien a través de otras organizaciones públicas o privadas, se articulará a través de dos modalidades de cursos: de promoción y de adaptación profesionales.

1. Son cursos de promoción profesional aquellos cuya finalidad básica es el desarrollo profesional del personal adscrito a Groundforce. Tendrán carácter voluntario y habrán de ser superados para poder ser ponderados a efectos de promoción profesional y provisión de puestos.

2. Son cursos de adaptación profesional aquellos cuya necesidad está originada por innovaciones tecnológicas, modificaciones de procesos, normas o procedimientos, alteración del contenido de los puestos de trabajo u otras circunstancias que exijan reciclaje o adaptación a los puestos de trabajo. Se podrán tener en cuenta a efectos de provisión de puestos de las mismas características.

La asistencia a los cursos de adaptación profesional tendrá carácter obligatorio.

Artículo 22. *Acceso a los cursos de formación.*

El acceso a los cursos de promoción profesional se realizará, previo anuncio de los mismos en los tablones de anuncios de las diferentes Unidades o Departamentos, en el que se establecerán los requisitos exigidos para participar y los méritos susceptibles de valoración para la selección del personal que habrá de realizar el curso, que podrán referirse a antigüedad, experiencia, formación, aptitudes, y aquellos otros requisitos que pueda determinar la Empresa, así como las obligaciones derivadas de la participación en los mismos.

Artículo 23. *La Comisión Mixta de Formación.*

La Comisión Mixta Paritaria creará una Comisión Mixta de Formación y, en su caso las funciones y atribuciones de la misma.

Artículo 24. *Participación.*

La Comisión Mixta de Formación tendrá una participación efectiva en los Planes de Formación, específicamente en:

- a) Detección de necesidades.
- b) Diseño y planificación de las acciones de formación.
- c) Seguimiento.
- d) Evaluación.

CAPÍTULO IV

Participación sindical

Artículo 25. *Secciones y delegados sindicales.*

1. En los centros de trabajo de la Empresa, que ocupen a más de doscientos (200) trabajadores, cualquiera que sea la clase de su contrato, las secciones sindicales que puedan constituirse por los trabajadores afiliados a los sindicatos con presencia en el comité de empresa del centro de trabajo y que hayan obtenido como mínimo el diez por ciento de los votos, estarán representadas a todos los efectos, por delegados sindicales elegidos, conforme el siguiente punto, por y entre sus afiliados en el centro de trabajo.

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

- a) De 200 a 750 trabajadores: Un Delegado sindical.
- b) De 751 en adelante: Dos Delegados sindicales.

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

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

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

c) Ser oídos por la Empresa previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados a su sindicato en particular y especialmente en los despidos y sanciones de estos últimos.

d) En los supuestos de sanciones por faltas graves o muy graves y en los supuestos de despidos, se abrirá un expediente contradictorio en el que será oído el interesado y la sección sindical correspondiente (en un plazo de tres días laborables).

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

f) No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en el caso en que ésta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio legal de su representación. Asimismo no podrá ser discriminado en su retribución económica o promoción profesional, en razón precisamente del desempeño de su representación.

g) La Dirección pondrá a disposición de las secciones sindicales según lo establecido en la legislación vigente, tablones de anuncios para uso sindical. El número

de estos tabloneros se establecerá en función de las necesidades de los distintos Servicios y su utilización será individual para cada sección, ubicándose en lugares que permitan el cumplimiento de la función informativa de los mismos y de fácil acceso para los trabajadores. Las publicaciones irán conformadas con el sello y firma de un representante responsable de la sección sindical o delegados responsables, informando a la Empresa. Ésta velará por su cuidado y mantenimiento.

h) Disponer de las mismas horas retribuidas al mes que los miembros del comité de empresa, para atender las funciones y obligaciones propias del cargo. Cuando un trabajador ostente simultáneamente la condición de delegado sindical y representante de los trabajadores, podrá acumular las horas de garantía que le corresponden por ambos cargos. Las horas empleadas en asistir a reuniones convocadas por la Empresa no computarán dentro de este crédito horario.

i) Disponer de hasta quince (15) días de permiso al año no retribuidos, para atender las funciones y obligaciones propias del cargo. Se preavisará con siete (7) días y estará supeditado a las necesidades operativas, que si impiden el disfrute, deberán ser justificadas al delegado afectado en el plazo de cuarenta y ocho (48) horas desde que cualquier mando de la Empresa tenga constancia por escrito de la solicitud.

j) Quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal, en las organizaciones sindicales más representativas, tendrán derecho al disfrute de los permisos no retribuidos necesarios para el desarrollo de las funciones sindicales propias de su cargo. Para el ejercicio de este derecho, el sindicato más representativo al que pertenezca el cargo que desea hacer uso del mismo, lo solicitará a la Empresa con un mínimo de quince (15) días de antelación a la fecha en que se inicie el disfrute y, salvo situaciones excepcionales que se tratarán conjuntamente entre la Dirección y el sindicato correspondiente, tales permisos no superarán los seis (6) meses ni serán inferiores a quince (15) días.

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

l) Los sindicatos que hayan constituido en la Empresa secciones sindicales, al amparo de lo establecido en el presente artículo, tendrán derecho al descuento en nómina de la cuota sindical a todo trabajador afiliado que así lo solicite.

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

n) En todo caso, los delegados sindicales serán trabajadores en activo de la Empresa.

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

Artículo 26. *Garantías de los miembros de los comités de empresa de centro de trabajo y Delegados de Personal.*

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

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

3. No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en el caso en que ésta se

produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio legal de su representación. Asimismo, no podrá ser discriminado en su retribución económica o promoción profesional, en razón precisamente del desempeño de su representación.

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

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

Artículo 27. *Sigilo profesional.*

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

Artículo 28. *Reunión del comité de empresa del centro de trabajo con la dirección.*

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

Artículo 29. *Utilización del crédito horario.*

La ausencia del puesto de trabajo, como consecuencia del uso del crédito de horas para actividad sindical, será comunicada al mando con una antelación de cuarenta y ocho horas (salvo excepciones acordadas con la empresa), para que sea viable el cambio de turno que cubra esa ausencia.

Los créditos de las horas indicadas no serán acumulables de un mes para otro, perdiéndose las no consumidas a final de cada mes.

Artículo 30. *Acumulación de horas del crédito sindical.*

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

CAPÍTULO V

Organización del trabajo

Artículo 31. *Tiempo de trabajo.*

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

Artículo 32. *Jornada.*

La jornada ordinaria de trabajo tendrá una duración máxima anual de 1.712 horas efectivas de trabajo para todos los años de vigencia del presente convenio colectivo.

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

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

Artículo 33. *Trabajo a turnos.*

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

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

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

En función de la actividad de cada aeropuerto, la Empresa podrá establecer los siguientes turnos básicos, por área funcional dentro de cada departamento entendiendo como tal el de pasaje, coordinación y rampa:

– Para los aeropuertos cuya actividad se mantenga durante las veinticuatro horas o más de dieciséis horas, se podrán establecer un máximo de cuatro turnos básicos y un turno adicional por temporada.

– Para los aeropuertos cuya actividad se mantenga durante dieciséis horas o menos, se podrán establecer un máximo de tres turnos básicos y uno adicional por temporada.

Por necesidades operativas debidas a programaciones de vuelos no consideradas al inicio de la temporada, localmente con el Comité de Empresa podrá acordarse, por temporada algún turno básico más si fuera necesario.

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

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

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

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

– Se realizará una programación semestral orientativa, por temporada, para facilitar la planificación de días de descanso del trabajador.

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

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

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

– Los cambios no afectarán a los descansos semanales, salvo en aquellos supuestos excepcionales que serán resueltos, de común acuerdo entre la Jefatura de Escala y la Representación de los Trabajadores.

- Los cambios se realizarán de manera que afecten a los trabajadores del mismo cuadrante rotativamente.
- Todos los cambios deberán ser preavisados fehacientemente al trabajador con al menos cuarenta y ocho horas de antelación.

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

Artículo 34. *Jornada fraccionada.*

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

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

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

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

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

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

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

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

La Comisión Mixta Paritaria se encargará de definir las condiciones o circunstancias en las que pueda establecerse la jornada fraccionada entre las 23:00 y las 7:00 horas.

Artículo 35. *Trabajo nocturno.*

Sin perjuicio de que el trabajo nocturno está considerado legalmente aquel cuya realización transcurre entre las 22:00 y la 6:00, por el presente convenio se establece que se retribuirá como trabajo nocturno el realizado entre las 21:00 y las 08:00 horas de la mañana.

Cuando en un turno de trabajo se realicen 4 o más horas ordinarias en el mencionado horario de 21:00 de la noche a las 08:00 del día siguiente, todas las horas trabajadas en ese turno serán retribuidas como horas nocturnas.

La retribución de la hora nocturna queda establecida en las tablas salariales adjuntas.

Artículo 36. *Descanso para refrigerio.*

Con carácter general se disfrutará de veinte minutos de descanso para las jornadas continuadas de duración igual o superior a seis horas diarias que se destinará al refrigerio.

En las jornadas nocturnas de más de siete horas continuadas este descanso se ampliará hasta veinticinco minutos.

En las jornadas continuadas de ocho horas de trabajo que terminen después de las 15 horas o de las 23 horas, el personal disfrutará de un descanso de treinta y cinco (35) minutos para comida o cena.

Estos descansos computarán como tiempo efectivo de trabajo, y se disfrutarán en los momentos que menos perturbe a la organización y producción del trabajo.

Artículo 37. *Trabajo en festivos.*

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

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

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

Artículo 38. *Trabajo en domingos.*

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

Artículo 39. *Horas extraordinarias y perentorias.*

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

Las horas extraordinarias serán abonadas de acuerdo con el valor económico de las mismas, establecido, según categorías, en la tabla salarial incluida en el presente convenio colectivo o bien, serán compensadas por tiempo de descanso retribuido a razón de una hora por cada hora extraordinaria de carácter voluntario que se haya realizado. Si la hora extraordinaria que se ha realizado es de carácter obligatorio la compensación será con un recargo de 75 por ciento, esto es por cada hora extraordinaria trabajada una hora y cuarenta y cinco minutos de descanso.

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

Dada la naturaleza de la actividad de las empresas de *handling*, y entendiéndose que las horas extraordinarias son de aceptación voluntaria por parte del trabajador, la Empresa podrá solicitar la realización de tales horas extraordinarias cuando excepcionalmente se prevea que, por alguna causa, pueda quedar desatendido cualquier servicio. Además de las horas extraordinarias generadas por fuerza mayor, que son obligatorias, tendrán la misma consideración de obligatoriedad las perentorias, considerándose como tales las que se originen por impuntualidad de aeronaves, en el relevo de turnos, ausencias imprevistas, servicios o reparaciones urgentes u otras circunstancias, siempre excepcionales y de obligada atención que no puedan ser suplidas con otro personal.

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

Los trabajadores con contrato indefinido a tiempo parcial podrán realizar horas complementarias hasta un máximo del 60 por ciento de las horas contratadas, conforme a la legislación vigente.

La empresa en la medida de lo posible procurará preavisar a los trabajadores que tienen que realizar horas extras y perentorias con 1 hora de antelación.

CAPÍTULO VI

Contratación y empleoArtículo 40. *Modalidad y duración del contrato.*

De acuerdo con las características del servicio prestado por la empresa, el contrato de trabajo podrá concertarse por tiempo indefinido o por duración determinada, tanto para la realización de la jornada a tiempo parcial como a tiempo completo, y en cualquiera de las modalidades recogidas en la legislación laboral y convencional de aplicación a la empresa que estén vigentes en cada momento.

La Empresa adecuará de forma progresiva durante la vigencia del presente convenio, la utilización de la contratación a través de Empresas de Trabajo Temporal a las necesidades operativas derivadas de la eventualidad y las puntas de actividad, así como la estacionalidad propia de la actividad.

Atendiendo al carácter de servicio público de nuestras actividades, de su estacionalidad y de la especial distribución de las cargas de trabajo y como medida de mejora de la calidad y estabilidad en el empleo de los trabajadores, se acuerda que se podrá establecer la distribución irregular de la jornada de trabajo en los términos que se pacten en la Comisión Negociadora.

Artículo 41. *Período de prueba.*

Podrá concertarse por escrito y para cualquier modalidad de contrato (con la excepción de aquellas modalidades de contrato que no lo permitan de acuerdo con la Legislación vigente) un período de prueba que tendrá una duración máxima de seis meses para los contratos de personal para el grupo profesional de técnicos gestores; dos meses para el resto de trabajadores.

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

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

Artículo 42. *Bolsa de empleo.*

Los trabajadores que, habiendo prestado sus servicios en la empresa con contrato eventual por un período mínimo acumulado de ciento ochenta días computables a efectos de bolsa, alcancen la finalización de su relación laboral con la empresa y hayan obtenido una evaluación favorable en relación con el tiempo total de permanencia en la misma pasarán, previa solicitud de inscripción, a formar parte de la Bolsa de Empleo del correspondiente centro de trabajo. Se entiende como días de trabajo computables en bolsa de empleo aquellos que se desarrollan conforme los criterios expuestos a continuación y que dan derecho a la inclusión en la bolsa; de este modo, cuando un empleado sea excluido de la bolsa, el período anteriormente trabajado quedará sin efectos y, en caso de posterior reincorporación, comenzará a devengar un nuevo período de ciento ochenta días.

La solicitud de inscripción se realizará telemáticamente a través de la intranet corporativa de la empresa, siendo el plazo para poder tramitarla desde treinta días antes de la finalización del contrato eventual que dé derecho a la inscripción hasta el último día del mismo. A fin de mantener actualizada en todo momento la base de datos de la bolsa de empleo, la solicitud de inscripción deberá renovarse por cada finalización de cada período de contratación.

La permanencia en la Bolsa de Empleo se mantendrá salvo que el trabajador presente solicitud escrita de baja, renuncie o no dé respuesta en el plazo establecido al

ofrecimiento de reincorporación efectuado por la empresa o no lleve a cabo la renovación de la solicitud de inscripción. Excepcionalmente sí permanecerán en bolsa aquellas trabajadoras que encontrándose en situación de gestación, maternidad o lactancia renuncien a su reincorporación.

La permanencia en la bolsa de empleo otorga el derecho preferente de incorporación eventual en la empresa según los criterios y condiciones que a continuación se exponen, salvo posibles excepciones, de las que la empresa dará información a la representación legal de los trabajadores previamente al ingreso del candidato. Estas excepciones siempre deberán estar justificadas sobre criterios objetivos basados principalmente en la necesidad de poseer una determinada formación o capacitación indispensable para llevar a cabo satisfactoriamente las funciones propias del puesto de trabajo. En cualquier caso, la empresa se compromete a limitar en la medida de lo posible la aplicación de estos criterios en favor de un correcto seguimiento del orden establecido en la propia bolsa.

Cuando las necesidades del servicio así lo requieran la empresa hará la oferta de trabajo al personal que forme parte de la bolsa de empleo del centro de trabajo correspondiente, siempre que reúnan los requisitos precisos vigentes para el desempeño del puesto de trabajo.

En el supuesto de evaluación positiva y cumplimiento del perfil requerido, primará la antigüedad de los trabajadores en la referida Bolsa para optar al puesto ofertado. La antigüedad en bolsa vendrá determinada por la fecha de inicio del primer contrato a partir del cual concede al trabajador el reconocimiento dentro de la misma. En caso de igualdad en la fecha de antigüedad en bolsa de dos o más empleados, se atenderá adicionalmente al tiempo efectivo de prestación de servicios.

Para cada centro de trabajo se ordenará al personal que forme parte de estas bolsas de empleo conforme a su antigüedad y de acuerdo al área operativa en el que haya prestado servicios, las cuales se clasifican en cuatro grupos:

- Rampa: Se incluyen las funciones de agente de rampa, taller y similares.
- Pasaje: Se incluyen funciones de agente pasaje, agente lost&found y agente de ventas.
- Coordinación: Se incluyen funciones de coordinador, coordinador final y agente de firmas.
- Estructura: Se incluye personal administrativo encuadrado en departamentos, tales como RRHH, administración y calidad.

La empresa efectuará la oferta de trabajo por correo electrónico y mensaje de texto al teléfono móvil del trabajador, con una antelación no inferior a una semana a la incorporación al puesto de trabajo, debiendo el empleado dar respuesta de su decisión por esta misma vía en un plazo que no podrá exceder las 72 horas desde el envío de la comunicación de ofrecimiento. El trabajador estará obligado a comunicar su correo electrónico y número de teléfono móvil cualquier cambio en el mismo a estos efectos.

Los trabajadores que hayan cumplido con la condición temporal serán informados al término de sus contratos sobre su inclusión o exclusión en la bolsa mediante documento emitido por la empresa.

Si el puesto de trabajo ofertado fuera diferente al anteriormente desempeñado por el trabajador o si hubiese pasado más de un año desde su última contratación, el trabajador deberá superar y realizar el pertinente proceso de formación selectivo. La negativa del trabajador a realizar los pertinentes cursos de actualización de la formación programados por la empresa será motivo para que la empresa pueda cursar la baja en la bolsa de empleo.

La empresa pone a disposición de los trabajadores la dirección de correo electrónico bolsadeempleo@groundforce.aero a fin de atender de manera individualizada cualquier consulta sobre su situación en la bolsa de empleo.

Se dará una relación ordenada de bolsa de empleo semestral a la Representación de los Trabajadores.

Artículo 43. *Contrato indefinido ordinario con jornada a tiempo parcial.*

1. Cuando la Empresa necesite contratar personal con carácter indefinido para prestar servicios dentro del volumen normal de la actividad de la empresa, durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada a tiempo completo establecida en el presente convenio colectivo, podrá acudir a la modalidad de contratación indefinida a tiempo parcial, que se regirá en todo momento por lo que disponga el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores y demás normas que resulten de aplicación, con las especialidades que a continuación se especifican:

1.1 La jornada y demás condiciones de trabajo vendrán determinadas en función de las necesidades a cubrir.

1.2 La jornada ordinaria de trabajo efectivo se fija entre el 50 % y el 90 % de promedio, en cómputo anual, de la jornada efectiva de aplicación recogida en el artículo 32 del presente convenio establecida para una persona trabajadora a tiempo completo.

1.3 En todo caso, la jornada vendrá referida a las contrataciones iniciales indefinidas y no será de aplicación a los contratos fijos discontinuos, que son objeto de regulación legal y convencional específica por sus especiales características.

1.4 Excepcionalmente, cuando en el ámbito de una empresa o centro de trabajo determinado de los relativos al ámbito de aplicación del presente convenio colectivo se acredite objetivamente la concurrencia de causas que impidan coyunturalmente respetar el límite de jornada mínima establecido para las personas trabajadoras fijas a tiempo parcial, se podrá acordar, en el seno de la comisión de empleo a que se refiere la disposición adicional primera del presente convenio, y con posterior sanción de la Comisión paritaria del convenio colectivo Sectorial del Sector de Servicios de Asistencia en Tierra en Aeropuertos, que no rija temporalmente el límite anteriormente establecido.

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

No obstante lo anterior, esta limitación no será de aplicación para realizar llamamientos a las personas trabajadoras que tuvieran contrato fijo discontinuo en vigor a 1 de enero de 2022 (dado que este personal se rige por la regulación que le fuera de aplicación en la empresa con anterioridad a dicha fecha en los términos de la disposición transitoria cuarta del presente convenio).

Asimismo, podrán realizarse contrataciones cuando lo sean para cubrir períodos horarios que, por razón del aumento de las cargas de trabajo, requieran un número concreto de trabajadores para cubrir dichas cargas, es decir, en aquellos casos donde no se precisa un número mayor de horas, sino un mayor número de trabajadores.

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

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

Si se dieran necesidades imprevistas en las programaciones de vuelos que impidieran cumplir el plazo de tres días arriba citado, la empresa podrá igualmente variar la jornada y/o el horario, preavisando a la persona afectada e informando previamente de tales necesidades a la representación social. Asimismo, la empresa, podrá variar la jornada y el horario establecido en el contrato de trabajo de mutuo acuerdo con la persona trabajadora, adaptándolo a las necesidades del servicio a cubrir. En caso de no

aceptación voluntaria, la empresa podrá variar la jornada y el horario establecido en su contrato de trabajo conforme se establece en la normativa vigente.

1.7 Además de las horas realizadas en concepto de jornada ordinaria, se acuerda la posibilidad de realización de horas complementarias, cuando se hubiese pactado expresamente, pacto que podrá formalizarse tanto al momento de celebrar el contrato como con posterioridad al mismo, siempre que la jornada ordinaria no sea inferior a diez horas semanales de promedio en cómputo anual.

El pacto de horas complementarias recogerá el número de horas cuya realización podrá ser requerida por el empresario, sin que dicho número pueda exceder del 60 % de las horas ordinarias contratadas.

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

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

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

1.10 La jornada y las horas que se amplíen sobre la misma no estarán sujetas a los procedimientos de programación de turnos de las personas trabajadoras a tiempo completo. Así, el personal con contrato indefinido ordinario con jornada a tiempo parcial, atendiendo a la regulación contenida en el presente convenio colectivo, no estará sujeto a turnos de trabajo en los términos del artículo 33, siendo así que la programación de horarios para la operativa de *Handling* de pasajeros se regirá por las siguientes particularidades:

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

1.10.2 Se realizará una publicación quincenal de descansos con un mínimo de catorce días de antelación en relación con dicho periodo, los cuales no podrán sufrir modificación. Por otra parte, se programarán los descansos de forma consecutiva, salvo que en la programación anual/semestral orientativa se hubiesen publicado con una distribución distinta.

1.10.3 Los horarios se publicarán igualmente con un mínimo de catorce días de antelación, pudiéndose realizar por parte de la Empresa cuatro cambios de un día en cada quincena publicada y con una antelación de 48 horas. Se considera primera quincena del 1 al 15 de cada mes y segunda quincena desde el día 16 y hasta el último día de cada mes.

1.10.4 La programación de libranzas de cada trabajador se realizará de modo que disfrute, como mínimo, un fin de semana (sábado y domingo) de descanso cada ocho semanas.

1.10.5 En cualquier caso y dada la naturaleza de la actividad de las empresas de *Handling*, de acuerdo con el comité, la Empresa podrá modificar lo acordado en los puntos anteriores, cuando concurra una excepcionalidad o cambio operativo acreditable.

1.10.6 Se acuerda que, en cualquier caso, tendrán prevalencia los acuerdos locales (verbales o escritos) vigentes a la fecha de firma del presente convenio.

Artículo 44. *Contrato fijo discontinuo.*

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

2. Conforme a lo establecido en el artículo 16.5 del Estatuto de los Trabajadores, atendiendo a lo contenido en el artículo 21.6 del V Convenio colectivo del sector de servicios de asistencia en tierra en aeropuertos, se recoge de manera expresa la posibilidad de celebrar esta clase de contratos a tiempo parcial.

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

4. Sin perjuicio de lo que se recoge en la Disposición Transitoria Cuarta del presente convenio colectivo para el personal contratado como fijo discontinuo con anterioridad al 1 de enero de 2022, la jornada de trabajo efectiva de una persona trabajadora con contrato fijo discontinuo contratada a partir del 1 de enero de 2022 no podrá ser inferior al 33 % de promedio en cómputo anual en proporción a sus periodos de llamamiento, con respecto a la jornada establecida para una persona trabajadora con contrato fijo a tiempo completo, referida a esos mismos periodos.

Para calcular el mínimo de horas a trabajar se deberá aplicar el 33 % sobre las 1.712 horas anuales de una persona trabajadora fija a tiempo completo, y posteriormente establecer la proporción en función de los periodos efectivamente trabajados durante el año de la persona trabajadora fija discontinua.

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

5. A partir de la entrada en vigor del convenio, el personal fijo discontinuo que sea llamado para prestar servicios tendrá una garantía de prestación mínima de tres meses consecutivos, en un periodo de referencia de doce meses, si bien esta garantía no tendrá necesariamente que ser cumplida en el primer periodo de trabajo del año, siempre que se lleve a cabo en cualquiera de los sucesivos y se realizará con carácter preferente, dentro del periodo de llamamiento ordinario obligatorio.

Excepcionalmente, cuando en el ámbito de una empresa o centro de trabajo determinado se acredite objetivamente la concurrencia de causas que impidan coyunturalmente respetar el límite de jornada mínima y/o el periodo de llamamiento mínimo establecido en cada caso para el personal fijo discontinuo, se podrá acordar, en el seno de la misma, y con posterior sanción de la comisión paritaria de la Comisión Paritaria de Groundforce que no rija temporalmente el límite establecido en la regulación convencional aplicable en dicha empresa.

6. Los llamamientos del personal con contrato fijo discontinuo serán realizados anualmente con base en los siguientes criterios:

6.1 Llamamiento ordinario obligatorio:

6.1.1 Las empresas podrán realizar llamamientos dentro de los periodos definidos a continuación en función de las necesidades operativas, sin perjuicio del periodo mínimo

de llamamiento establecido con anterioridad, atendiendo a la diferente estacionalidad y temporalidad de la actividad productiva referida al *Handling* de Pasajeros:

– Empresas con actividad en las Islas Baleares y Península Ibérica: desde el último fin de semana de marzo hasta el cambio de temporada en el sector de la aviación que se corresponderá con el cambio horario que, de forma habitual, tiene lugar en el último fin de semana de octubre.

– Empresas con actividad en las Islas Canarias: desde el último fin de semana de octubre hasta el cambio de temporada en el sector de la aviación que se corresponderá con el cambio horario que, de forma habitual, tiene lugar en el último fin de semana de marzo.

Cualquier llamamiento realizado dentro de estos periodos será de obligada atención.

6.1.2 La renuncia del trabajador al llamamiento realizado dentro del periodo de llamamiento ordinario obligatorio se entenderá como baja voluntaria, quedando extinguido su contrato de trabajo y consecuente relación laboral con la empresa, salvo cuando obedezca a alguna de las siguientes causas justificadas:

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

En los casos anteriormente indicados será responsabilidad del trabajador comunicar el cambio en su situación a la empresa de forma inmediata y en todo caso, en un plazo máximo de cuarenta y ocho horas de modo que, en dicho supuesto, pueda ser llamado en la siguiente ronda de llamamientos.

En caso de no comunicar el cambio de su situación de forma inmediata y en todo caso, en un plazo máximo de cuarenta y ocho horas se entenderá como una renuncia con las consecuencias anteriormente indicadas.

6.1.3 El orden de llamamiento durante el periodo de llamamiento obligatorio atenderá a la antigüedad administrativa reconocida a efectos de subrogación; en caso de empate se tendrán en cuenta los días efectivamente cotizados en la empresa (sin contar los días cotizados por vacaciones), seguidamente, la edad del trabajador priorizando a aquellos de mayor edad y, por último, por número de *staff* en la empresa teniendo en todo caso en cuenta las exigencias del puesto de trabajo, condiciones del trabajador dentro de cada categoría profesional, formación (obligatoria) en vigor y cuadrante operativo propios de cada empresa o centro de trabajo.

6.1.4 El inicio/fin del llamamiento ordinario podrá adelantarse/prorrogarse con carácter obligatorio por un periodo máximo de tres semanas cuando así lo requiera la carga de trabajo.

Asimismo, podrá finalizarse el llamamiento con carácter anticipado sobre la fecha de terminación del periodo de actividad inicialmente estimada, preavisando con dos semanas de antelación en caso de que la actividad operativa así lo exija.

6.1.5 Los trabajadores con contrato fijo discontinuo que no puedan ser llamados mantendrán su posición en el escalafón a los efectos de su llamamiento en posteriores temporadas.

6.2 Llamamiento inverso:

6.2.1 Los trabajadores fijos discontinuos podrán ser llamados también con carácter adicional en los términos del apartado 6.3 del artículo 21 del V Convenio colectivo del sector de servicios de asistencia en tierra en aeropuertos (*Handling*), incluyendo las siguientes particularidades:

– El llamamiento adicional deberá ser comunicado con una antelación mínima de dos semanas a la finalización del periodo de llamamiento ordinario obligatorio, siendo el

periodo mínimo de actividad de este llamamiento adicional de un mes pudiendo prorrogarse en caso de persistir las necesidades operativas.

No obstante lo anterior, la empresa solicitará a todo el personal fijo discontinuo con dos meses de antelación al inicio del llamamiento adicional inversamente obligatorio que expresen si aceptan prestar servicios durante dicho llamamiento.

Esta solicitud tendrá valor de preaviso provisional.

En caso de falta de respuesta a este preaviso provisional en el plazo de un mes, se entenderá como rechazo a la prestación voluntaria de servicios en dicho periodo.

– El orden de llamamiento durante este periodo atenderá a la antigüedad administrativa reconocida a efectos de subrogación, en caso de empate los días efectivamente cotizados en la empresa (sin contar los días cotizados por vacaciones) y, seguidamente, la edad del trabajador priorizando a aquellos de mayor edad y, por último, por número de *staff* en la empresa teniendo en todo caso en cuenta las exigencias del puesto de trabajo, condiciones del trabajador dentro de cada categoría profesional, formación en vigor y cuadrante operativo propios de cada empresa o centro de trabajo y la aceptación por parte del trabajador tendrá un carácter voluntario.

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

– La fecha concreta de incorporación, jornada y periodo de actividad previsto, se fijará en comunicación individualizada posterior, que se producirá una vez se determinen con certeza las necesidades productivas de la empresa, y en todo caso, con quince días de antelación a la fecha de incorporación.

6.2.2 Sin perjuicio de lo anterior, las empresas podrán realizar otros llamamientos adicionales, siguiendo el orden establecido en el apartado 6.1.3, sin sujetarse a los requisitos de preaviso y duración mínimas, aunque en este caso la atención a dicho llamamiento será siempre voluntaria sin condicionante alguno.

La duración máxima de este periodo de actividad será de un mes.

De este llamamiento se informará a la representación legal de los trabajadores.

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

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

8. La elección de vacaciones se realizará por orden de llamamiento, atendiendo al procedimiento establecido en el artículo 48 del presente convenio para la elección de vacaciones.

Al inicio de cada periodo de llamamiento, el trabajador elegirá los días de disfrute de sus vacaciones, pudiendo optar por hacerlo:

– O bien dentro del periodo completo de actividad estimado con aplicación en todo caso de las limitaciones organizativas que establezca la Compañía derivadas de las necesidades operativas y la prioridad establecida de conformidad con los criterios antedichos.

– O bien en los días inmediatamente posteriores a la finalización del periodo de actividad, una vez comunicada la fecha de finalización de la prestación efectiva de servicios.

La elección del periodo de vacaciones dentro del periodo completo de actividad se realizará en la fecha de realizarse el llamamiento en función de los siguientes puntos, aplicando los medios telemáticos establecidos por la compañía, salvo que se establezca otro sistema de común acuerdo entre la dirección y la representación de los trabajadores de un determinado centro de trabajo:

1. Grupo de llamamiento: entendiéndose por tal, el número de trabajadores fijos discontinuos por grupo laboral y cuadrante, con periodos de llamamiento similares.

2. Puntuación: la puntuación se obtendrá aplicando el sistema de puntuación del artículo 48 del convenio colectivo al total de días disfrutado el año anterior como fijo discontinuo, con independencia del grupo de llamamiento en que fuese disfrutado en el año en curso, estableciendo una proporcionalidad para todos los trabajadores a treinta días.

3. Aquellos trabajadores que en el año inmediatamente anterior no hayan disfrutado de estos periodos y por tanto no pueda calcularse su puntuación serán los últimos en el *ranking* de vacaciones, ordenados por su orden en el Escalafón de llamamiento.

En el caso de reincorporaciones excedencias voluntarias, el año de la reincorporación, realizarán la petición de vacaciones en último lugar atendiendo a las reglas del artículo 48 del presente convenio.

4. Desempate: Si dos o más personas trabajadoras coincidieran en grupo y puntuación, el orden de elección se establecerá en función del Escalafón de llamamiento y en el mismo orden que éste establece.

La Dirección de la empresa establecerá, antes del inicio del periodo de llamamiento, en cada centro de trabajo, el porcentaje de personas que pueden disfrutar de vacaciones, por colectivo y cuadrante.

Asimismo y con antelación suficiente a la fijación de los referidos porcentajes, la Dirección de la Compañía informará a los representantes de los trabajadores en los respectivos centros de trabajo.

Para establecer el citado porcentaje, se atenderá a las necesidades de producción, especialmente, a las cargas de trabajo, a los periodos de mayor actividad y a las particularidades operativas de cada centro de trabajo.

Para cada centro de trabajo, se garantiza un cupo mínimo del 4% mensual por grupos homogéneos.

En todo caso, el disfrute de las vacaciones en los días inmediatamente posteriores al periodo de actividad:

– No supondrá una alteración del orden de llamamiento, no considerándose dichos días a los efectos la determinación de los días cotizados.

– No implicará en ningún caso la obligatoriedad de prorrogar el periodo de llamamiento de los trabajadores que tengan mejor posición en el escalafón, pudiendo finalizarse su llamamiento sin que ello suponga un supuesto de postergación.

Los días de disfrute de vacaciones con carácter inmediatamente posterior al periodo de llamamiento ordinario obligatorio y, en su caso, al del llamamiento adicional inversamente obligatorio puntuarán según el baremo contenido en el artículo 48 del presente convenio colectivo.

9. La formación de carácter obligatoria del personal fijo discontinuo, por sus especiales características, se realizará preferentemente durante cualquiera de los periodos de prestación efectiva de servicios y, en caso de que esto no fuera posible y previa comunicación a la representación legal de los trabajadores, en los días inmediatamente posteriores a estos periodos a cuyo efecto se programarán por la

Empresa los días y horas de realización de dicha formación manteniéndose de alta el trabajador y sin que dichos días computen a efectos del orden en el escalafón.

Será requisito indispensable para poder ser llamado nuevamente que cada trabajador haya realizado y superado la formación obligatoria necesaria para su prestación de servicios, pudiendo asimismo aplicarse el régimen disciplinario vigente en la Compañía en caso de no atender las convocatorias para formación.

10. La publicación de turnos del personal fijo discontinuo para la operativa de *Handling* de pasajeros, por sus especiales características como personal contratado para la realización de trabajos de naturaleza estacional o de prestación intermitente, en los que se produce un incremento de actividad durante un periodo temporal del año que genera una mayor necesidad de personal en un mayor número de franjas horarias y días de la semana, así como una mayor inestabilidad en las programaciones por diversos factores derivados de este aumento de la operativa, se regirá por las siguientes normas:

– Con carácter general, los miércoles de cada semana se publicarán los horarios de las dos semanas siguientes, salvo circunstancias excepcionales que no permitan su publicación en dicho día pudiendo en ese caso extenderse el plazo hasta las 24 horas siguientes, lo cual será debidamente comunicado a la representación legal de los trabajadores, de modo que:

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

- Los horarios correspondientes a la segunda semana publicada tendrán un carácter orientativo, y pasarán a ser definitivos cuando se realice la siguiente publicación de horarios.

– Los descansos semanales publicados serán inamovibles, salvo acuerdo con el trabajador.

– Se podrá realizar un máximo de cuatro cambios de horario por cada quincena.

En cualquier caso y dada la naturaleza de la actividad de las empresas de *Handling*, de acuerdo con el comité, la Empresa podrá modificar lo acordado en los puntos anteriores, cuando concurra una excepcionalidad o cambio operativo acreditable.

Ambas partes, acuerdan igualmente que, en cualquier caso, tendrán prevalencia los acuerdos locales (verbales o escritos) vigentes a la presente fecha.

Artículo 45. *Contrato de relevo.*

Para que el trabajador o trabajadora pueda acceder a la jubilación parcial, en los términos establecidos en el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social y demás disposiciones concordantes, se deberá acordar por ambas partes de mutuo acuerdo, una reducción de jornada y salario en los términos y con los límites que se establezcan en la legislación en vigor en cada momento.

En tal supuesto, la Empresa deberá concertar simultáneamente un contrato de relevo de acuerdo con lo establecido en el artículo 12, apartados 6 y 7, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, con objeto de sustituir la jornada de trabajo dejada vacante por el trabajador que se jubila parcialmente.

También se podrá concertar el contrato de relevo para sustituir a los trabajadores que se jubilen parcialmente, después de haber cumplido la edad de jubilación ordinaria que corresponda conforme a lo establecido en el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

CAPÍTULO VII

Vacaciones, permisos y licencias y excedencias

Artículo 46. *Duración, retribución y programación de las vacaciones.*

El período de vacaciones anuales retribuidas tendrá una duración de treinta días laborables, cuyo abono se efectuará de acuerdo con las tablas salariales fijadas al efecto en el anexo I del presente convenio abonándose la media de variables del último trimestre, así como el plus de actividad en caso de que estuviera realizando las funciones correspondientes cuando inició el periodo vacacional.

Las vacaciones anuales se programarán antes del 1 de diciembre del año anterior.

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

En los supuestos de suspensión del contrato por cualquier causa (excedencia, expediente de regulación temporal de empleo, periodo de incapacidad temporal, sanción, etc.) que impida que el trabajador disfrute de todas sus vacaciones programadas, la puntuación se obtendrá aplicando el baremo recogido en el siguiente artículo sobre los días efectivamente disfrutados, realizándose una proporcionalidad con la puntuación equivalente a 30 días laborables de vacaciones.

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

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

De los días de vacaciones, el trabajador podrá disponer de hasta dos (2) días para asuntos propios, con cargo a dichas vacaciones previamente programadas, los cuales se regirán por los siguientes puntos:

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

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

a) Persona con mayor puntuación en la elección de vacaciones del presente año atendiendo a lo indicado en el artículo siguiente, es decir, y a modo de ejemplo, la puntuación obtenida en el año 2022 servirá para determinar la prioridad sobre los días de asuntos propios del año 2023.

b) Personas que no hayan solicitado durante el año natural en curso un día de asuntos propios con carácter previo.

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

Artículo 47. *Procedimiento para la elección del período de vacaciones.*

Salvo que se establezca otro sistema de común acuerdo entre la Dirección y el comité de empresa del centro de trabajo, el orden de preferencia para la elección de vacaciones se fijará por el sistema de puntos. A este fin, se asignará a cada día de

vacación efectivamente disfrutado, el número de puntos que correspondan a cada mes del año, según el baremo que se indica a continuación:

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

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

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

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

Artículo 48. *Internamiento clínico durante las vacaciones.*

Si el trabajador durante el disfrute de las vacaciones, sufriese internamiento clínico por enfermedad o accidente grave, o tuviera una baja por Incapacidad Temporal o Accidente lo notificará a la Empresa en el plazo de veinticuatro (24) horas, no computándose a efectos de la duración de las vacaciones el tiempo invertido en dicho internamiento en dicha situación de Incapacidad Temporal. Los días de vacaciones que surjan por la aplicación de este artículo se disfrutarán cuando las necesidades del servicio lo permitan.

El trabajador deberá acreditar esta circunstancia a la mayor brevedad posible y la Empresa a través de su Servicio Médico podrá comprobar por los medios que considere más adecuados la veracidad de la enfermedad del trabajador y su calificación, no obstante y en caso de disconformidad el trabajador podrá reclamar a la Comisión Mixta Paritaria.

En este punto para lo no contemplado en este artículo, las partes acuerdan que se remitirán a la legislación vigente.

Artículo 49. *Permisos retribuidos.*

Las personas trabajadoras, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguientes, a partir del primer día laborable del trabajador:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio. Cuando la celebración de la ceremonia se realice en día no laborable para el trabajador, el plazo comenzará a contar desde el primer día laborable inmediato siguiente.

b) Dos días en los casos de fallecimiento, accidente o enfermedad graves que requiera hospitalización, intervención quirúrgica con hospitalización o sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, con tal motivo, la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto a distinto lugar del de residencia habitual, el plazo será de cuatro días.

- c) Un día por traslado del domicilio habitual.
 - d) Un día por razón de matrimonio de padre o madre, hijos o hijas y hermanos o hermanas, ampliable a dos si fuera en distinto lugar del de residencia habitual del trabajador o trabajadora, en función de la distancia al lugar.
 - e) Hasta tres días como máximo al año para la realización de exámenes o pruebas definitivas de aptitud para aquellos supuestos en que se trate de estudios de Bachillerato o Formación Profesional, y en el caso de estudios medios o superiores en Facultades o Escuelas Especiales o Profesionales, así como de Centros que emitan certificaciones oficiales, siempre, en este último supuesto, que los estudios de que se trate tengan relación o aplicación en la Empresa. Disfrutado el día o días libres, el trabajador o trabajadora deberá justificar la realización del examen.
- El ejercicio al derecho del permiso retribuido a que se refieren los puntos anteriores comenzará de modo inmediato al hecho causante, excepto en los casos de enfermedad grave u hospitalización que se mantendrá mientras dure el hecho causante. En estos dos casos se podrá iniciar el permiso siempre dentro del período en que persista la enfermedad grave u hospitalización del correspondiente familiar y, desde luego, por una sola vez dentro de cada período en que se produzca tal hecho.
- f) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo, sin perjuicio de lo determinado legalmente para estos supuestos.
 - g) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
 - h) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

2. En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples. Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con la empresa respetando, en su caso, lo establecido en aquella. La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor.

No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

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

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

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida. Las reducciones de jornada contempladas en el presente apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

5. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 2, 3 y 4 de este artículo, corresponderá al trabajador o trabajadora, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador o trabajadora deberá preavisar a la empresa con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

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

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.

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

8. Estos permisos serán siempre actualizados acorde a las leyes vigentes.

Artículo 50. *Preaviso y justificación de los permisos.*

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

Artículo 51. *Licencias sin sueldo.*

El personal de plantilla tendrá derecho a disfrutar una licencia sin sueldo por un plazo que no exceda de quince (15) días naturales, para asuntos particulares, la cual se registrará por lo siguiente:

1. El límite máximo de concesión de licencias no retribuidas, en cuanto al número de trabajadores que puedan disfrutarlas, será de uno por cada cuarenta o fracción dentro del respectivo Cuadrante.
2. La petición de esta licencia deberá plantearse, como mínimo con veinticinco (25) días de antelación al comienzo del mes en que se desee disfrutar, para no introducir modificaciones en el nombramiento del servicio.
3. El periodo mínimo de disfrute de esta licencia sin sueldo será de siete días naturales consecutivos.
4. Las vacaciones reglamentarias tendrán preferencia sobre las licencias no retribuidas.

5. Al trabajador que disfrute de esta licencia se le sumarán, a efectos del orden de preferencia en la elección de vacaciones del año siguiente, un número de puntos resultante de aplicar, sobre los días disfrutados por esta licencia sin sueldo, el baremo establecido en el artículo 48 del convenio colectivo.

Artículo 52. *Adopción y acogimiento.*

En los casos de adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento, se concederán los mismos derechos que en los casos por nacimiento de hijo de maternidad, en lo que se refiere a tiempo libre de lactancia, reducción de jornada, excedencias y licencia retribuida.

Artículo 53. *Otros permisos.*

En materia de permisos de lactancia por nacimiento, adopción o guarda con fines de adopción de un hijo o hija menor de nueve (9) meses y permisos para preparación al parto así como los previstos en el artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente, permitiéndose la acumulación de lactancia a la baja de paternidad o maternidad, sumando un total de quince días laborables por tal concepto.

Al margen de lo anterior, y para los supuestos de consulta médica, el trabajador:

1. Deberá preavisar documentalmente a la Empresa con una antelación mínima de setenta y dos (72) horas para que la Empresa le des programe el turno que tuviese asignado y le programe un nuevo turno; la Empresa le comunicará documentalmente que procederá a desprogramarle el turno, y se lo reprogramará dentro de los tres (3) meses siguientes. Si habiendo preavisado el trabajador con la citada antelación, la Empresa no le desprogramase el turno que tuviese asignado, las horas en las que se efectúe la consulta médica se retribuirán y no deberán ser recuperadas. La Empresa acordará con el comité de empresa de cada centro de trabajo el procedimiento para regular la reprogramación de las horas que se ausente el trabajador del turno de trabajo asignado como consecuencia de la asistencia a consulta médica.

2. El trabajador deberá aportar el justificante médico (expedido en papel con membrete oficial) en el que conste el nombre y apellidos del facultativo de la seguridad social, su número de colegiado, la fecha de expedición del justificante, la hora de inicio y de fin de la consulta médica. La Empresa acordará con el comité de empresa de cada centro de trabajo el procedimiento y/o sistema que permita conocer la hora de inicio y fin de la consulta médica cuando el facultativo no reseñe en el justificante las mismas.

3. En los supuestos de imposibilidad absoluta para preavisar con setenta y dos (72) horas, y al margen de que el trabajador deba aportar dentro de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la consulta médica el justificante médico en los términos regulados en el apartado 2, la Empresa le programará las horas utilizadas en la consulta médica dentro de los tres (3) meses siguientes. La Empresa acordará con el comité de empresa de cada centro de trabajo el procedimiento para regular la programación de las horas que se haya ausentado el trabajador del turno de trabajo asignado como consecuencia de la asistencia a consulta médica.

Artículo 54. *Excedencia voluntaria.*

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

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

En las excedencias pactadas se estará a lo que establezcan las partes, siempre que no lesione los derechos de otros trabajadores en situación de excedencia que hayan solicitado el reingreso.

Artículo 55. *Convivencia.*

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

Artículo 56. *Excedencia forzosa.*

La excedencia forzosa, que da derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por los supuestos legalmente establecidos. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente a la finalización de la causa del motivo.

Artículo 57. *Excedencia por cuidado de hijos y familiares a cargo hasta segundo grado: Condiciones.*

Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a tres años para atender el cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento y hasta que el menor cumpla los cinco años o, en su caso, desde la resolución judicial o administrativa sin límite de edad en este caso. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso pondrá fin al que se viniera disfrutando, según lo establecido en la legislación vigente.

Artículo 58. *Excedencia por cuidado de hijos y familiares a cargo: Efectos.*

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en el artículo anterior, será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la Empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación. La empresa le comunicará los cursos por correo, por lo que el trabajador estará obligado a comunicar a la empresa su domicilio actualizado.

Durante el primer año a partir del inicio de la misma, el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo, a excepción de los trabajadores que formen parte de una familia que tenga reconocida la condición de familia numerosa, que en este caso la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial. Transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional.

Artículo 59. *Derecho preferente al reingreso.*

Para los casos de excedencias voluntarias el trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar grupo laboral al suyo que hubiera o se produjeran en la Empresa.

Artículo 60. *Reingreso: Plazo y condiciones.*

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

Si el trabajador no solicitara su reingreso dentro del plazo señalado o realizara durante la excedencia actividades competitivas que puedan suponer concurrencia desleal, perderá el derecho a su puesto en la misma.

Artículo 61. *Agrupación de jornada en el marco de reducción de jornada por guarda de un menor y cuidado de familiar a cargo.*

Con carácter excepcional, y a petición del trabajador que disfrute de una reducción de jornada al amparo del artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores, el tiempo de trabajo efectivo una vez aplicada dicha reducción podrá agruparse, siempre que el solicitante justifique la necesidad de esta acumulación y lo permitan las necesidades operativas y organizativas existentes en cada momento a cuyos efectos se considerará también la concurrencia incompatible de otras agrupaciones de jornada concedidas con anterioridad.

Esta agrupación de jornada tendrá una vigencia máxima hasta la finalización de cada temporada, renovándose automáticamente salvo denuncia por cualquiera de las partes, en cuyo caso podrá revisarse y modificarse la misma, no pudiendo entenderse como un derecho consolidado del trabajador independientemente del tiempo transcurrido disfrutando de esta medida, al depender de las circunstancias operativas existentes en cada momento.

Asimismo, en caso de que varíen las circunstancias en que se ha concedido esta medida, la empresa podrá dejar de aplicarla en cualquier momento previa comunicación al trabajador sin esperar a la finalización de la temporada (a modo de ejemplo: procesos de subrogación, pérdida de actividad, etc.).

Esta medida de agrupación de jornada será incompatible con el disfrute de una medida de concreción horaria en los términos del artículo 37.7 del Estatuto de los Trabajadores.

La jornada diaria total y el número de días semanales de prestación de servicios vendrán determinadas por la empresa.

CAPÍTULO VIII

Prevención de riesgos laborales

Artículo 62. *Principios generales.*

Para promover la cultura preventiva se promulgan los siguientes principios de Política Preventiva, cuyo objetivo permanente es garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores, previniéndoles de los riesgos laborales, mejorando progresivamente los niveles de seguridad y las condiciones de trabajo existentes.

1. Los riesgos laborales deben eliminarse o reducirse hasta niveles asumibles.
2. El ámbito de aplicación de la política de prevención será para todos los trabajadores de Groundforce, sea cual sea su modalidad de contrato.
3. La seguridad y la salud requieren la colaboración activa de todos los trabajadores y para ello se facilitará su participación, información y formación.
4. La preocupación por la prevención es compartida por los representantes de los trabajadores y la empresa.

Artículo 63. *Normativa.*

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

El Procedimiento de Evaluación de Riesgos respetará la normativa vigente en cada momento.

En las Evaluaciones de Riesgo y estudios que se realicen, se estará a lo indicado en el artículo 5 del Reglamento de los Servicios de Prevención o norma cuya promulgación sustituyese a ésta.

Se procurará comparar entre varios criterios, aplicando siempre el más favorable desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales.

Artículo 64. *Plan de prevención.*

El Plan de Prevención se basa en los siguientes objetivos:

- Establecimiento de una política de prevención de riesgos eficaz e integrada a todas las acciones que se desarrollen en la Empresa.
- Fomentar e impulsar el interés por la Prevención de Riesgos Laborales a través de planes formativos en todos los niveles de la Empresa, tanto mandos como trabajadores.
- Prevenir los riesgos en el puesto de trabajo.

La Empresa elaborará el Plan de Prevención que abarque a todas las unidades y centros de trabajo de la misma, siguiendo los principios explícitamente señalados en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales o norma cuya promulgación sustituyese a ésta.

La participación de los representantes de los trabajadores se llevará a efecto en la forma y términos señalados en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales o norma cuya promulgación sustituyese a ésta.

Será obligatoria la asistencia al reconocimiento médico cuando así lo determine la empresa en los casos de especial peligrosidad, y cuando el estado de salud del trabajador pueda constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas, siendo potestad aplicar el régimen sancionador a quien incumpla dicha obligación.

La vigilancia de la salud de los trabajadores se regirá por lo regulado en la legislación vigente en cada momento.

En atención a las exenciones del carácter voluntario que para la vigilancia de la salud se recogen en el artículo 22 de la Ley de Prevención, se establecen como exentos de voluntariedad, aquellos supuestos en los que sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

En particular, estarán exentos de voluntariedad:

1. El examen de salud de los trabajadores con motivo de situaciones protegidas, considerando como tales, las recogidas en los artículos 25 (Protección de trabajadores especialmente sensibles), 26 (Protección de la maternidad) y 27 (Protección de los menores) de la Ley de Prevención. A estos efectos, tendrá también la consideración de situación protegida:

- La reincorporación al puesto de trabajo tras una ausencia prolongada por motivos de salud.
- La comunicación por parte del trabajador de situaciones diagnosticadas de su estado de salud, que puedan resultar sensibles a los riesgos derivados del trabajo.

2. El examen de salud periódico de los trabajadores, cuando así sea establecido en la Planificación Anual de Medicina del Trabajo por el servicio de prevención, fundamentado en la existencia de riesgo de enfermedad profesional en el puesto de trabajo ocupado, a tenor de lo recogido en la Ley General de la Seguridad Social y el Real Decreto 1299/2006 por el que se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales.

3. La necesidad de verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para terceras personas, tal es el caso, del personal que esté en posesión del permiso de circulación en plataforma por el que se le habilita para la conducción en la plataforma aeroportuaria.

Artículo 65. *Representación.*

La participación de los representantes de los trabajadores se llevará a efecto en la forma y términos señalados en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales o norma cuya promulgación sustituyese a ésta.

Los delegados de prevención serán elegidos por el comité de empresa del centro de trabajo, entre sus miembros o delegados sindicales. Así mismo, personal externo con especiales conocimientos y experiencia en la materia podrán asesorarles y acompañarles cuando así lo soliciten los delegados de prevención.

La Empresa deberá proporcionar a los delegados de prevención los medios de formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones, siendo obligatoria para los mismos la asistencia a dichos cursos.

Artículo 66. *Servicio de Prevención.*

El Servicio de Prevención se regirá por lo establecido al efecto en la legislación vigente, y contará con los medios adecuados a las características de la Empresa.

El Servicio de Prevención deberá estar en condiciones de proporcionar a la Empresa el asesoramiento y apoyo que precise en lo referente a:

Al diseño, implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales que permita la integración de la prevención en la empresa con especial sensibilidad a los problemas que existan de drogodependencia y alcoholismo.

- a) La evaluación de los factores de riesgo que puedan afectar a la seguridad y la salud de los trabajadores en los términos previstos en el artículo 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- b) La planificación de la actividad preventiva y la determinación de las prioridades en la adopción de medidas preventivas y la vigilancia de su eficacia.
- c) La información y formación de los trabajadores.
- d) La prestación de los primeros auxilios y planes de emergencia.
- e) La vigilancia de la salud de los trabajadores en relación con los riesgos derivados del trabajo.

En todos los centros de trabajo se establecerán los medios propios o concertados que garanticen el cumplimiento de las funciones anteriores.

Artículo 67. *Evaluación de Riesgos.*

La Evaluación de Riesgos la llevará a cabo el Servicio de Prevención. La participación de los representantes de los trabajadores se llevará a efecto en la forma y términos señalados en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

La Empresa llevará a cabo la revisión de evaluación de riesgos, siempre que se den las circunstancias señaladas en el artículo 6 del Reglamento de los Servicios de Prevención o norma cuya promulgación sustituyese a ésta.

Artículo 68. *Comités de seguridad y salud.*

Se establece un especial compromiso por parte de los mandos, en aquellos centros de trabajo en los que por su número de trabajadores no haya lugar al nombramiento de un delegado de prevención.

El comité de seguridad y salud se reunirá al menos trimestralmente y, siempre que las circunstancias así lo requieran, a petición de cualquiera de las partes.

El presidente del comité de seguridad y salud será nombrado directamente por la Empresa. Deberá ser una persona con una cualificación suficiente y adecuada, que se sienta identificado con una especial sensibilidad en materia de prevención.

Las competencias y facultades del comité de seguridad y salud, serán las que establezca la propia Ley de Prevención de Riesgos Laborales o norma cuya promulgación sustituyese a ésta.

En su seno, se debatirán los asuntos que corresponden al desarrollo del artículo 39 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales o norma cuya promulgación sustituyese a ésta.

Artículo 69. *Información, consulta y participación.*

La Empresa informará a todos los trabajadores sobre los riesgos específicos que afecten a su puesto de trabajo y de las medidas de protección y prevención aplicables a dichos riesgos y, en general, se estará a lo dispuesto en el capítulo V de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales o norma cuya promulgación sustituyese a ésta.

Artículo 70. *Riesgo grave e inminente.*

En este apartado se estará a lo dispuesto en el artículo 21 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales o norma cuya promulgación sustituyese a ésta.

Los delegados de prevención estarán facultados para paralizar la actividad cuando exista un riesgo grave e inminente y siempre de conformidad con lo determinado en el punto 3.º del artículo 21 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

En todos los casos, el/los delegados de prevención dejarán constancia escrita en el momento, de la justificación que existe para la medida adoptada, entregando el documento al mando presente.

Artículo 71. *Protección a la maternidad.*

En este apartado se estará a lo dispuesto en el artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, o norma cuya promulgación sustituyese a ésta.

Artículo 72. *Formación en materia de prevención.*

La Empresa se compromete a dar formación en materia preventiva a todos los trabajadores y mandos de la misma. La formación que reciban los trabajadores en esta materia incluirá los riesgos laborales y medidas de prevención, y entre otros puntos: riesgos inherentes al puesto de trabajo, los productos (cuando se utilicen), procedimientos de prevención, protecciones mecánicas y equipos de protección individual (correcta elección, uso, funcionamiento y mantenimiento).

La formación contemplará tanto el temario teórico como ejercicios prácticos.

La formación en materia de prevención se dará siempre dentro de la jornada laboral y no supondrá costo alguno para los trabajadores. Excepcionalmente se podrá dar en otras horas diferentes de la jornada laboral, en cuyo caso, y antes de recibir la formación, estará programada la compensación de esas horas en los treinta (30) días siguientes.

Artículo 73. *Vestuario.*

Los delegados de prevención tendrán entre sus facultades la de revisar que las prendas de uniformidad cumplan las exigencias de seguridad e higiene necesarias, en función del puesto de trabajo y localización geográfica del puesto de trabajo.

Se acuerda la creación de una Comisión Consultiva de vestuario que se reunirá una vez al año.

Artículo 74. *Medidas de emergencia.*

Se estará sujeto a lo establecido en el artículo 20 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales o norma cuya promulgación sustituyese a ésta.

Artículo 75. *Coordinación de empresas.*

Se estará a lo dispuesto en el artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales o norma cuya promulgación sustituyese a ésta.

La Empresa establecerá sistemas de cooperación y coordinación de actividades preventivas en estos casos.

Artículo 76. *Trabajos nocturnos y sujetos a turnos.*

Se regirán por lo establecido en el artículo 36 del Estatuto de los Trabajadores.

Los trabajadores en horario nocturno y sujetos a turnos, dispondrán de un nivel de protección en materia de prevención de riesgos laborales adaptado a la naturaleza de su trabajo, incluyendo unos servicios de protección y prevención apropiadas y equivalentes al resto de los trabajadores de la Empresa, en los términos legalmente establecidos.

CAPÍTULO IX

Régimen disciplinario

Artículo 77. *Potestad disciplinaria.*

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

Artículo 78. *Competencia sancionadora.*

La Dirección de la Empresa será competente para el conocimiento y, en su caso, sanción de las faltas cometidas por los trabajadores.

Artículo 79. *Procedimiento sancionador.*

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

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

Artículo 80. *Antecedentes.*

Los antecedentes disciplinarios dejarán de considerarse a efectos de reincidencia por el mero transcurso del tiempo sin nueva sanción, según la siguiente escala:

- a) faltas leves: Seis meses.
- b) faltas graves: Un año.
- c) faltas muy graves: Dos años.

Artículo 81. *Faltas leves.*

Son faltas leves:

1. Tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo en el plazo de un mes, o dos faltas de puntualidad de promedio mensual en un cómputo semestral.
2. No comunicar con la antelación la falta al trabajo por motivos justificados.

3. Abandono del puesto de trabajo sin causa justificada, cuando no perjudique el proceso productivo.
4. Pequeños descuidos en la conservación de las herramientas y materiales.
5. Falta de aseo y limpieza en la persona o en el uniforme durante el trabajo sin causa que lo justifique.
6. No comunicar a la Empresa el cambio de domicilio.
7. En general, todos los actos leves de ligereza, descuido.
8. Faltar un día al trabajo, durante un mes, sin la debida autorización y causa justificada.
9. La no utilización de los Epis suministrados por la empresa, así como la no presentación al reconocimiento médico, en los casos de especial peligrosidad o cuando su estado de salud pueda constituir un peligro para sí mismo o para los demás trabajadores u otras personas, sea obligatorio.

Artículo 82. *Faltas graves.*

Son faltas graves:

1. La mera desobediencia a sus superiores en acto de servicio. Si la desobediencia implica quebranto manifiesto para el trabajo o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.
2. La falta de aseo que produzca quejas justificadas.
3. Más de tres faltas, no justificadas, de puntualidad en la asistencia al trabajo en el período de treinta días.
4. La falta de dos días al trabajo en un mes sin causa que lo justifique.
5. La simulación de enfermedades o accidentes.
6. El quebranto o violación de secretos o reserva obligada sin que se produzca grave perjuicio a la Empresa.
7. El realizar durante la jornada trabajos particulares.
8. Emplear para uso propio herramientas y equipos de la Empresa, aún fuera de la jornada de trabajo, sin autorización.
9. Abandono del trabajo sin causa justificada, cuando perjudique al proceso productivo.
10. La imprudencia en actos de servicio que impliquen riesgo de accidente.
11. La inobservancia de las medidas de seguridad y de prevención de riesgos laborales adoptadas por la Empresa.
12. Las de negligencia o descuido inexcusables en el servicio.
13. La falta de atención y cortesía con el público y clientes no reiterada.
14. La no entrega de los partes de baja y alta a la Empresa si la ley lo exigiera, así como la falta de información a la Empresa de no poder acudir al trabajo por enfermedad, accidente u otro cualquier motivo.
15. Las discusiones graves en acto de servicio.
16. La reincidencia en faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza.
17. La embriaguez, fuera de acto de servicio vistiendo el uniforme de la Empresa.
18. Introducción en los locales de la Empresa de bebidas alcohólicas, drogas o sustancias estupefacientes.
19. Ofender gravemente de palabra a un compañero, subordinado o superior.
20. Aconsejar o incitar a los trabajadores a que incumplan su deber, de no producirse alteración de orden público, ni conseguir su objetivo. El uso de la actividad sindical no dará lugar a faltas de este epígrafe.
21. La autolesión, cuando su curación no supere los dos días.

Artículo 83. *Faltas muy graves.*

Son faltas muy graves:

1. Mas de dos faltas de asistencia al trabajo sin causa justificada en un mes.
2. Simular la presencia de un compañero al fichar o firmar la asistencia al trabajo. Esta sanción será extensiva al suplantado, salvo que éste pruebe su falta de participación en el hecho.
3. Realizar trabajos, sin autorización de la Empresa, para otras compañías cuya actividad entre en competencia con Groundforce, o suministrarle información sensible que pueda producir daño o perjuicio a Groundforce.
4. Los malos tratos de palabra y obra o la falta grave de respeto y consideración a los Jefes, a los compañeros y subordinados y/o a sus familiares.
5. Violar secretos de la Empresa cuando de ello puedan derivarse perjuicios para la misma.
6. Realizar trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena, estando el trabajador en baja por enfermedad o accidente.
7. Originar riñas y pependencias con sus compañeros de trabajo en el centro de trabajo o bien fuera de éste pero vistiendo el uniforme de la Empresa, cuando de ello se deriven perjuicios para la misma.
8. Fraude, deslealtad o abuso de confianza en el trabajo encomendado.
9. La inobservancia de las medidas de seguridad e higiene cuando se deriven daños graves para las personas o bienes de la Empresa.
10. La indisciplina, desobediencia o incumplimiento inexcusable de órdenes recibidas de los superiores.
11. La falta reiterada de atención o cortesía con el público y/o los clientes.
12. La aceptación de gratificaciones de cualquier tipo o forma en los asuntos relacionados con su empleo en la Empresa.
13. El abuso de autoridad por parte de los mandos.
14. La reincidencia en las faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza.
15. El acoso sexual o agresiones sexuales, verbales o físicas, dirigidas contra la dignidad o intimidad de las personas.
16. Hacer desaparecer, inutilizar o causar intencionadamente desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la Empresa.
17. El hurto o robo, tanto a la Empresa como a los compañeros de trabajo dentro de las dependencias de la Empresa o durante el acto de servicio en cualquier lugar.
18. La embriaguez habitual o la toxicomanía durante el tiempo de servicio, si repercuten negativamente en el trabajo.
19. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de trabajo.
20. El abandono injustificado del trabajo, entendiéndose por tal la dejación de las funciones propias de su puesto durante su jornada, en puestos de responsabilidad, aunque sea por un breve espacio de tiempo.
21. La incitación a los trabajadores para que incumplan su deber, cuando, siquiera parcialmente, cumplan sus objetivos. El uso de la actividad sindical no dará lugar a faltas de este epígrafe.
22. La acusación de *mobbing* (acoso moral/psicológico o sexual), bien contra un cargo de jefatura y/o dirección, bien contra un compañero del trabajador presuntamente acosado, cuando tras la finalización del protocolo de actuación para la solución de esta modalidad de conflicto laboral, resulte acreditado de forma fehaciente que dicha acusación ha sido infundada.

Artículo 84. Sanciones por faltas leves.

Para las faltas leves se podrán imponer las siguientes sanciones:

1. Amonestación verbal.
2. Amonestación por escrito.
3. Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos (2) días.

Artículo 85. Sanciones por faltas graves.

Para las faltas graves se podrá imponer la sanción de suspensión de empleo y sueldo de tres (3) a quince (15) días.

Artículo 86. Sanciones por faltas muy graves.

Para las faltas muy graves se podrán imponer las siguientes sanciones:

1. Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis (16) a sesenta (60) días.
2. Despido.

Artículo 87. Excepción al régimen sancionador.

En los supuestos incluidos en los puntos 17 y 18 de las faltas graves y el 18 de las faltas muy graves y siempre que el trabajador manifieste su condición de alcohólico o drogodependiente y demuestre documentalmente no sólo su predisposición a iniciar un tratamiento de su enfermedad, sino la realización del mismo, durante el tiempo que fuese necesario, no se aplicarán las sanciones que determina este régimen disciplinario para los mencionados supuestos.

CAPÍTULO X

Régimen retributivo

Artículo 88. Salario.

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

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

Artículo 89. Percepción del salario.

Los trabajadores al servicio de la empresa percibirán sus haberes por meses vencidos. El abono de la nómina se realizará no más tarde del último día del mes de que se trate y los complementos variables junto con la nómina del mes siguiente al de devengo de los mismos. Si las mencionadas fechas coinciden con festivo, se computará el día hábil siguiente.

Las retribuciones a percibir serán las detalladas para cada grupo profesional en los correspondientes niveles retributivos según vienen fijados en las tablas salariales anexas.

Artículo 90. *Estructura salarial.*

Los trabajadores percibirán los conceptos salariales, que en su totalidad son los siguientes:

- Salario base.
- Complemento de puesto.
- Plus de hora nocturna.
- Plus de hora festiva.
- Plus de hora de domingo.
- Plus de jornada fraccionada.
- Plus de hora extraordinaria.
- Plus de transporte.
- Plus de actividad.
- Pagas extraordinarias.
- Complemento *ad personam*/garantía fija.
- Plus personal compensable absorbible.

En el caso de aplicación de este convenio a otros ámbitos territoriales distintos a los de la firma del presente convenio, la Comisión Mixta evaluará la necesidad de revisar algunos de los conceptos salariales que se vean influidos por la ubicación de los aeropuertos.

Artículo 91. *Conceptos retributivos.*

– Salario Base: es aquella parte de la retribución que se fija por unidad de tiempo. Se percibirá en 12 mensualidades, según lo estipulado para cada categoría en las Tablas Salariales que se incluye en el anexo I.

– Complemento de Puesto: es un concepto salarial fijo que retribuye en relación a las funciones y condiciones específicas del mismo. Se percibirá en 12 mensualidades.

– Plus de Jornada Fraccionada: este plus se abonará por cada día que el trabajador sujeto a jornada continuada, realice la jornada fraccionada prevista en el artículo 35 de este convenio colectivo. Se abonará según los valores establecidos para cada nivel profesional en la Tablas Salariales que se incluye en el anexo I.

– Plus de Hora Nocturna: este plus se abonará por el tiempo que el trabajador preste sus servicios en período de nocturnidad, entendiéndose por tal el comprendido entre las veintiuna y las ocho horas. Se abonará cada hora realizada en este período nocturno según los valores establecidos para cada Grupo profesional en la tabla salarial que se incluye en el anexo I. Cuando en un turno de trabajo se realicen cuatro (4) horas o más en el mencionado horario nocturno, todas las horas efectivamente trabajadas en ese turno serán retribuidas con este Plus de Hora Nocturna.

– Plus Hora Festiva/Domingo: remunera las horas efectivamente trabajadas en días festivos y domingos según establecen los artículos referentes a Festivos y Domingos según la cantidad fijada para este concepto en el anexo I. Se entiende como días festivos los legalmente establecidos.

– Plus de Transporte: es un plus de carácter salarial de devengo mensual que se percibirá en 12 mensualidades, según las cantidades que figuran en la Tabla Salarial incluida en el anexo I. Cuando la jornada de trabajo sea a tiempo parcial se percibirá por día efectivamente trabajado. Este plus se abonará siempre y cuando la empresa no establezca un servicio de transporte para los trabajadores.

– Plus de actividad: remunera la realización de funciones complementarias a su puesto de trabajo dentro de una misma área funcional. A tal efecto comprende las funciones de conductor, coordinador final, coordinador pista, carretillero, operario especialista, jefe de servicio y QBL.

– Pagas Extraordinarias: se percibirán dos (2) pagas extraordinarias anuales, que serán abonadas el día 20 en los meses de junio y diciembre, dichas pagas

extraordinarias están compuestas por los conceptos Salario Base y el Plus ad personam fijo. El devengo de estas pagas será como sigue: la paga de junio se devengará del 1 de enero al 30 de junio; y la de diciembre se devengará del 1 de julio al 31 de diciembre.

El importe de cada una de las pagas extraordinarias será el que se determina en la Tabla Salarial que se incluye en el anexo I. El personal ingresado en el transcurso del año o que cesara durante el mismo, percibirá el importe correspondiente a este concepto prorrateando el tiempo efectivamente trabajado durante el año.

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

– Plus DATS: se incorpora para el personal con jornada a tiempo parcial el plus DATS correspondiente al acuerdo alcanzado en fecha 23 de enero de 2018 en el seno de la Comisión Paritaria del IV Convenio colectivo de Groundforce y que tiene su origen en lo establecido en su Disposición Adicional Transitoria Segunda (en adelante, DATS) por la cual el salario base establecido en la tabla salarial de dicho convenio se incrementó en relación con el importe fijado en la tabla salarial del III Convenio colectivo de Groundforce, en el importe bruto de mil doscientos euros anuales (1.200 €) repartidos en 14 pagas, como consecuencia de haber detraído dicha cantidad del plus de transporte.

Así, en la medida en que el salario base se percibe de forma proporcional a la jornada efectivamente realizada por cada trabajador, según el importe de la tabla que corresponda en cada caso, y atendiendo al espíritu y finalidad de la referida DATS no contempla la merma salarial del colectivo de trabajadores a tiempo parcial, las partes acuerdan que los trabajadores que presten servicios a tiempo parcial, percibirán:

– La parte resultante del porcentaje de los 1.200 euros brutos anuales correspondiente a la jornada efectivamente realizada que pasará a integrarse a su salario base, abonándose en 14 pagas (salario base y pagas extras).

– La diferencia entre el importe relativo a la jornada efectivamente realizada y el importe percibido por un trabajador a tiempo completo en el mismo periodo que se abonará mensualmente mediante un complemento salarial específico para este colectivo denominado plus compensación salario base parcialidad DATS (P.comp.SB.parcial DATS) siendo las referidas siglas las referentes a la disposición adicional transitoria segunda.

A los efectos de que el cálculo referido resulte lo más clarificador posible para las partes firmantes y para el colectivo de trabajadores afectados, a continuación, se simula un ejemplo práctico de cálculo de trabajador a tiempo parcial:

Trabajador a tiempo completo: incremento 85,71 euros mensuales (abonados en 14 pagas).

Trabajador a tiempo parcial (70 % jornada):

– Incremento 59,99 euros salario base (equivalente a 70 % de 85,71 euros abonados en 14 pagas).

– 25,71 euros plus (equivalente al 30 % de 85,71 euros abonados en 14 pagas).

Este concepto salarial únicamente resultará de aplicación para los trabajadores que presten servicios con jornada a tiempo parcial, de manera que siempre que se presten servicios a jornada completa ya sea de forma temporal o permanente, no se percibirá el referido plus compensación salario base parcialidad DATS sino el total del salario base establecido en la tabla salarial que en cada caso corresponda, no siendo por tanto compatibles ni acumulables, ni tampoco integrándose en ningún caso a efectos del cálculo del valor de la hora complementaria.

Artículo 92. Plus de actividad.

El plus de actividad se abonará durante el tiempo que dure la realización de la misma.

Con el objetivo de potenciar la profesionalidad de los trabajadores que realizan estas actividades se acuerda que si el trabajador dejara de realizar la actividad por decisión de la empresa consolidaría una parte de la cantidad percibida por dicha actividad, en concepto de Plus Personal Compensable Absorbible, de acuerdo con el siguiente baremo:

- Si el cese de la actividad se produce después de dos años realizando la misma consolidará un 25 % del importe que viniera percibiendo.
- Si el cese de la actividad se produce después de cuatro años realizando la misma consolidará un 40 % del importe que viniera percibiendo.

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

Artículo 93. Progresión.

Los trabajadores de los grupos profesionales de Agentes Auxiliares y Agentes Administrativos, progresarán económicamente en función de los tramos, niveles y cuantías que a continuación se especifican (las cantidades vienen referidas a un trabajador con jornada completa, por lo que el personal a tiempo parcial lo percibirá en la parte proporcional a su jornada).

Niveles de Progresión desde 1 de enero de 2019

Nivel	Años permanencia	Importe/mes	Importe/año
0	2	0,00	0
1	3	18,75	225,00
2	3	34,72	416,64
3	4	55,55	666,60
4	Siguientes	76,36	916,32

En ningún caso se reiniciará un nuevo periodo de progresión por razón de estas nuevas tablas continuándose con el nivel de progresión que se esté devengando o, en su caso, se mantendrá el que se haya consolidado, por razón de la aplicación de los anteriores convenios colectivos de Groundforce.

(Después de haber cumplido trece años de permanencia en Groundforce, se consolidará el Plus de Progresión que se esté percibiendo).

Se abonarán coincidiendo con las doce mensualidades.

Se entiende por años de permanencia el tiempo mínimo que debe estar en el nivel correspondiente, que se computará desde que se progresa a un nivel hasta que cumpliendo las condiciones necesarias de devengo, se vuelve a progresar.

Las condiciones de devengo antes referidas serán las que pacten las partes en el seno de la «Comisión de niveles retributivos y plus de progresión» que se constituirá a tal efecto, y que será la misma a la que también se hace referencia en el artículo 16 del presente convenio colectivo.

El trabajador que una vez transcurrido el tiempo del período «años de permanencia» no cumpla con todas y cada una de las condiciones de devengo que se pacten en la «Comisión de niveles retributivos y plus de progresión», iniciará un nuevo período de

«años de permanencia» reducido de doce (12) meses. El último día de este nuevo plazo deberá cumplir con todas y cada una de las condiciones de devengo que se pacten a tal efecto en la «Comisión de niveles retributivos y plus de progresión». En caso de progresar, se considerará un nuevo período «años de permanencia» según establece el convenio colectivo, iniciándose su cómputo a partir de la finalización del período reducido de doce (12) meses. En caso de no progresar se aplicará de nuevo lo acordado anteriormente.

Artículo 94. *Revisión salarial.*

Se acuerda la actualización de los diferentes conceptos económicos que se indican en el artículo 90 del presente convenio en los términos que se indican a continuación:

- Con respecto al año 2021: incremento del 6,5 %.
- Con respecto al año 2022: incremento del 2,5 %.
- Con respecto al año 2023: incremento del 2 %.
- Con respecto al año 2024: incremento del 1 %.
- Con respecto al año 2025: incremento del 1 %.

No se producirá actualización salarial alguna con respecto a los años 2019 y 2020.

Finalizada la vigencia del convenio, las tablas salariales y los restantes conceptos económicos regulados en el artículo 91, se actualizarán, con efectos 1 de enero de 2026, en un 1 %.

Asimismo, con el fin de garantizar el poder adquisitivo en materia retributiva, si el IPC acumulado correspondiente al periodo comprendido entre el 1 de enero de 2022 y el 31 de diciembre de 2025 es superior al 6,5 % (que se corresponde con la suma de los incrementos salariales acumulados para dicho periodo) se aplicará con efectos del 1 de enero de 2026 sobre el importe de los conceptos reflejados en las tablas que se publicarán en el anexo I para el año 2025 en el V Convenio colectivo de Groundforce, un incremento salarial consolidado adicional, conforme a la tabla que se recoge a continuación:

IPC Acumulado del periodo 2022-2025	% de la diferencia por tramo del IPC acumulado del periodo 2022-2025 menos el incremento salarial acumulado del periodo 2022-2025
Hasta el 12 %	100 %
> 12 % - 15 % <	50 %
> 15 % - 20 % <	25 %
> 20 %	0%

A los efectos de aclaración e interpretación, se incluye a continuación explicación sobre los términos de aplicación del anterior sistema de incremento salarial consolidado adicional para el año 2026 sobre los conceptos reflejados en las tablas que se publicarán para el año 2025:

- Si el IPC acumulado en el periodo 2022-2025 es menor que 12 %, el incremento salarial adicional para el año 2026, será: la diferencia entre el IPC acumulado en el periodo 2022-2025 y el 6,5 % (incremento salarial acumulado 2022-2025).

– Si el IPC acumulado 2022-2025 estuviera entre 12 % y 15 %, el incremento salarial adicional para el año 2026, será:

(i) Tramo hasta el 12 %: diferencia entre 12 % y el 6,5 %.

+

(ii) Tramo entre el 12 % y el 15 %: (diferencia entre el IPC acumulado en el periodo 2022-2025 y el 12 %) * 50 %.

– Si el IPC acumulado 2022-2025 estuviera entre 15 % y 20 %, el incremento salarial adicional para el año 2026, será:

(i) Tramo hasta el 12 %: diferencia entre 12 % y el 6,5 %.

+

(ii) Tramo entre el 12 % y el 15 %: (diferencia entre el 15 % y el 12 %) * 50 %.

+

(iii) Tramo entre el 15 % y el 20 %: (diferencia entre el IPC acumulado en el periodo 2022-2025 y el 15 %) * 25 %.

– Si el IPC acumulado 2022-2025 fuera superior al 20 %: se planteará únicamente el sistema anteriormente indicado sin que se produzca ningún incremento adicional sobre los conceptos de las tablas de 2025 para el año 2026.

Artículo 95. Reglas de aplicación del incremento salarial previsto para el año 2021.

La actualización salarial relativa al año 2021 indicada en el artículo 95 del presente convenio, correspondiente al 6,5 % se realizará de forma diferida y con carácter consolidado conforme al siguiente esquema:

- Con efectos del 1 de enero del 2021: incremento del 2 %.
- Con efectos del 1 de enero de 2022: incremento del 1,5 %.
- Con efectos del 1 de enero de 2023: incremento del 1 %.
- Con efectos del 1 de enero de 2024: incremento del 1 %.
- Con efectos del 1 de enero de 2025: incremento del 1 %.

Artículo 96. Mecanismo de equiparación salarial.

Las tablas salariales relativas a cada uno de los años de vigencia del presente convenio son las que se recogen en el anexo I.

Una vez aplicadas las actualizaciones salariales recogidas en el artículo 95 en los términos establecidos a su vez en el artículo 96 para las relativas al año 2021, ambos del presente convenio colectivo, la cuantía del concepto «Total anual» (integrado por el Salario Base, Complemento de puesto y Plus de Transporte) de las tablas salariales del año 2022, 2023, 2024 y 2025 correspondiente a cada uno de los niveles retributivos del subgrupo de agentes administrativos y agentes de servicios auxiliares será igual, ni superior ni inferior, en todo momento a la que se recoge en cada uno de los años para los mismos grupos laborales y niveles en el anexo I del V Convenio colectivo del sector de servicios de asistencia en tierra en aeropuertos.

Asimismo, para el año 2026 y una vez aplicado el sistema de actualización recogido en el artículo 95 del presente convenio, las tablas salariales resultantes correspondientes a cada uno de los niveles retributivos del subgrupo de agentes administrativos y agentes de servicios auxiliares deberán ser en todo caso iguales, ni superiores ni inferiores, en

todo momento a las que se recojan para los mismos grupos laborales y niveles del convenio colectivo del sector de servicios de asistencia en tierra en aeropuertos.

Artículo 97. *Mecanismo de equivalencia al V convenio colectivo del sector de servicios de asistencia en tierra en aeropuertos.*

Atendiendo a lo contenido en el artículo 9 del V Convenio colectivo del sector de servicios de asistencia en tierra en aeropuertos en relación con lo contenido en el artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda que ningún trabajador pueda en conjunto y cómputo global anual, tener condiciones económicas inferiores a las que resultarían de la aplicación del V Convenio colectivo del sector de servicios de asistencia en tierra en aeropuertos.

A este respecto, se configura un mecanismo de equivalencia por el cual, una vez finalizado el año natural:

1. Se realizará una comparativa entre la suma de todas las percepciones salariales que, en conjunto y cómputo anual, el trabajador ha percibido a lo largo del año natural, y la suma de aquellas que hubiera percibido en caso de que hubiera resultado de aplicación el V Convenio colectivo del sector de servicios de asistencia en tierra en aeropuertos por el mismo periodo.

En línea con lo establecido en el artículo 26 del V Convenio del sector de servicios de asistencia en tierra en aeropuertos en relación con el artículo 9 del mismo texto legal, no resultarán de aplicación a los trabajadores de las distintas sociedades bajo el amparo del V Convenio colectivo de Groundforce los conceptos e incrementos salariales acordados en el V Convenio colectivo del sector de servicios de asistencia en tierra en aeropuertos.

2. En caso de que se arrojen diferencias positivas a favor del trabajador, se procederá a su abono junto con la nómina del mes de marzo del año inmediatamente siguiente.

A los efectos de la aplicación de este sistema de equivalencia de carácter global y anual por todas las percepciones salariales en los términos antedichos se establece la siguiente tabla comparativa entre el sistema de clasificación profesional del V Convenio colectivo de Groundforce y el sistema de clasificación profesional del V Convenio colectivo del sector de servicios de asistencia en tierra en aeropuertos:

V Convenio colectivo Groundforce	V Convenio colectivo sector servicios en tierra en aeropuertos
Jefe Admin./Jefe de Turno.	Administrativo nivel N + Plus Agente Jefe.
RCM.	Administrativo nivel 5.
Supervisor 2.	Administrativo nivel N + Plus Supervisión.
Supervisor 1.	Administrativo nivel N + Plus Supervisión.
Agente administrativo 7.	Agente administrativo 7.
Agente administrativo 6.	Agente administrativo 6.
Agente administrativo 5.	Agente administrativo 5.
Agente administrativo 4.	Agente administrativo 4.
Agente administrativo 3.	Agente administrativo 3.
Agente administrativo 2.	Agente administrativo 2.
Agente administrativo 1.	Agente administrativo 1.
Agente Jefe/Capataz.	Agente Serv. Aux. nivel N + Agente Jefe.
Mecánico.	Agente Serv. Aux. nivel 5.
Agente rampa 7.	Agente rampa 7.

V Convenio colectivo Groundforce	V Convenio colectivo sector servicios en tierra en aeropuertos
Agente rampa 6.	Agente rampa 6.
Agente rampa 5.	Agente rampa 5.
Agente rampa 4.	Agente rampa 4.
Agente rampa 3.	Agente rampa 3.
Agente rampa 2.	Agente rampa 2.
Agente rampa 1.	Agente rampa 1.

El Nivel N corresponderá con aquel que el trabajador haya devengado en cada momento, de modo que este sistema se irá actualizando por cada trabajador, individualmente considerado, cuando cumpla con los requisitos de progresión estipulados el artículo 16 del presente convenio colectivo.

A modo de ejemplo, un trabajador que se encuentre en el subgrupo de Agente administrativo Nivel 2 y que pase a realizar funciones como Supervisor, se comparará con el Agente Administrativo Nivel 2 más el plus de función de supervisor del convenio colectivo del sector de servicios de asistencia en tierra en aeropuertos hasta que cumpla los años y requisitos necesarios para progresar al siguiente nivel, momento en el cual se comparará con el Nivel 3 aplicándose este sistema en los sucesivos niveles.

CAPÍTULO XI

Acción social

Artículo 98. Seguro de accidentes.

La empresa tendrá concertada una póliza de seguro que garantice a los trabajadores la cantidad de 25.000 euros a percibir por sí mismos o por los beneficiarios designados, o que legalmente correspondan en los supuestos de declaración de invalidez en los grados de incapacidad permanente total que ocasione la extinción definitiva del contrato laboral o absoluta, o muerte, siempre que dichas contingencias tengan su causa en un accidente laboral o no, ocurrido durante las 24 horas del día y se cumplan las condiciones de la póliza suscrita para cubrir dicha garantía. La empresa facilitará una copia de dicha póliza a la R.L.T.

Artículo 99. Asistencia económica suplementaria.

En los supuestos de enfermedad común o profesional, incapacidad temporal y accidente descritos en la Ley de Seguridad Social, la empresa abonará a sus trabajadores la diferencia entre lo percibido por la Seguridad Social y sus salarios. La empresa complementará las prestaciones de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100 % de los conceptos fijos, con excepción del plus de transporte que no se abonará estando de baja, debiendo el trabajador comunicar su situación de baja médica a la empresa, dentro del plazo de setenta y dos horas así como su situación de alta médica de forma inmediata.

A los efectos de revisar los niveles de absentismo existentes y las causas que dan lugar a los mismos, así como adoptar medidas en el marco del V Convenio colectivo de Groundforce que permitan su reducción y/o eliminación, las partes acuerdan constituir, dentro de los tres meses siguientes a su entrada en vigor, una comisión de seguimiento de absentismo la cual deberá analizar, con una periodicidad mínima anual, los niveles de absentismo existentes en cada una de las compañías bajo el amparo del presente convenio y acordar, entre otras medidas, modificaciones en el redactado de los elementos de previsión social complementaria.

Artículo 100. *Igualdad y protección de trabajadoras víctimas de violencia de género.*

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

Asimismo, con la finalidad de implantar una protección integral, promover la sensibilización y concienciación social contra la violencia de género se contemplan en el ordenamiento jurídico una serie de medidas, que incluyen aspectos formativos, laborales, económicos, preventivos, asistenciales y de sensibilización, y todo ello con el objetivo de contribuir a la erradicación de la violencia de género, proteger y asistir en el ámbito laboral a la mujer víctima de violencia.

A este respecto, ambas partes acuerdan lo siguiente:

1. Se garantizarán todas las acciones necesarias para la protección de las trabajadoras víctimas de violencia de género (Real Decreto-ley 9/2018, de 3 de agosto, de medidas urgentes para el desarrollo del Pacto de Estado contra la violencia de género) y se facilitará el acceso de las víctimas de violencia de género a los derechos regulados en el capítulo II «Derechos laborales y prestaciones de la Seguridad Social» de la Ley Orgánica 1/2004 y a todos los derechos, así como demás recursos y servicios reconocidos en la normativa vigente que les resulte de aplicación.

2. A tal efecto, la comisión de igualdad constituida al amparo del Plan de Igualdad de la División de Handling de Globalia, que abarca las sociedades bajo el marco del presente convenio, será la encargada de realizar el protocolo y el seguimiento así como evaluar el grado de cumplimiento de las acciones relativas a esta materia en consonancia con los objetivos marcados y las acciones programadas en relación con dicho Plan.

CAPÍTULO XII

Procedimiento de resolución de conflictos

Artículo 101. *Procedimiento de resolución de discrepancias ante la inaplicación de condiciones laborales.*

Mediante los convenios colectivos, y en su ámbito correspondiente, los trabajadores y empresarios regulan las condiciones de trabajo y de productividad; igualmente, podrán regular la paz laboral a través de las obligaciones que se pacten. Todo ello, como resultado de la negociación desarrollada por los representantes de los trabajadores y de la empresa que, en suma, constituyen la expresión del acuerdo libremente adoptado por ellos, en virtud de su autonomía colectiva.

Cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo, conforme a lo previsto en el artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores, se podrá proceder, previo desarrollo de un período de consultas en los términos del artículo 41.4 del mismo texto normativo (Estatuto de los Trabajadores), a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en este convenio colectivo que, además, afecten a las concretas materias expresamente previstas en la legislación en vigor (actual artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores).

Se entenderán que concurren las referidas causas económicas, técnicas, organizativas y/o de producción, en aquellos supuestos expresamente descritos y establecidos en la norma en vigor en cada momento.

En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, éstos podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Cuando el período de consultas finalice con acuerdo, se presumirá que concurren las causas justificativas a que aluden los apartados que anteceden, y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de los presupuestos de hecho o motivos específicamente dispuestos en la normativa en vigor reguladora de la presente materia. Este acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo.

En el caso de que el período de consultas finalice sin acuerdo, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión paritaria del convenio colectivo que, a la vista de toda la documentación que le sea remitida y que obre en poder de ambas partes con motivo de la celebración del período de consultas, dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse sobre dicha discrepancia, a contar desde que la misma le hubiese sido planteada por escrito. De modo que, la comisión paritaria deberá pronunciarse sobre si en la empresa concurren las causas invocadas por la misma y que motivan la apertura del procedimiento de inaplicación de condiciones laborales de convenio.

Los acuerdos en dicha comisión paritaria se adoptarán por mayoría.

Cuando no se hubiese solicitado la intervención de dicha comisión paritaria de convenio o ésta no hubiese alcanzado un acuerdo en su seno, serán competentes, en el primer caso, cualquiera de las dos partes, y en el segundo caso, la propia comisión paritaria, para someter dicha discrepancia no resuelta ante el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA) u otro organismo equivalente al que se haya adherido la empresa en el ámbito correspondiente, con carácter previo al recurso, en su caso, a la vía jurisdiccional. Dicho procedimiento mediador se someterá y se resolverá con la intervención, formalidades y procedimiento establecidos en el VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (VI ASAC), publicado por Resolución de 10 de diciembre de 2020, de la Dirección General de Trabajo en el BOE de 23 de diciembre de 2020.

Para el supuesto de que en el futuro y durante la vigencia del presente convenio colectivo, se estableciesen mediante Acuerdos Interprofesionales que afecten al presente convenio, nuevos procedimientos de aplicación general y directa para solventar las discrepancias, incluido el arbitraje vinculante, surgidos en la negociación, surgidos en la negociación de los acuerdos establecidos en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, las partes firmantes del convenio se adaptarán, en su caso, a los procedimientos que se establezcan en los citados Acuerdos Interprofesionales.

Disposición adicional primera. *Empleo.*

La parte social y la parte empresarial revisarán los niveles de empleo indefinido en función de las necesidades, que será como mínimo del 70 %, emplazándose ambas partes para su revisión anualmente, en el mes de febrero.

Para determinar el número de trabajadores indefinidos, el porcentaje se calculará tomando como referencia la plantilla del mes de menor actividad de cada una de las bases.

Disposición adicional segunda. *Pago a cuenta de convenio.*

A los efectos del abono de las cuantías resultantes de la aplicación de las actualizaciones salariales recogidas en el artículo 95 del presente convenio colectivo, se deducirá lo ya abonado en concepto de pago a cuenta de convenio de conformidad con el acuerdo alcanzado en el seno de la comisión negociadora del V Convenio colectivo de Groundforce en fecha 14 de diciembre de 2022, imputándose dicha cuantía al incremento salarial acordado para el año 2022.

Disposición adicional tercera. *Abono de atrasos.*

El abono de los atrasos retributivos resultantes de la aplicación de las actualizaciones salariales recogidas en el artículo 95 en los términos establecidos a su vez en el artículo 96 para las relativas al año 2021, se realizará en los siguientes términos:

– Junto con la nómina del mes de marzo de 2023 se abonarán los atrasos correspondientes a la actualización salarial del año 2021 no diferida consistente en un 2 %.

– Junto con la nómina del mes de abril de 2023 se regularizará el pago adelantado en el mes de diciembre de 2022 y, una vez regularizado, se abonarán:

- Los atrasos correspondientes a la actualización salarial del año 2022 así como la actualización diferida del año 2021 abonable en aquel año.

- Los atrasos correspondientes a la actualización salarial del periodo comprendido entre enero y abril, ambos incluidos, del año 2023 así como la actualización diferida del año 2021 abonable en aquel año y por dicho periodo.

– Junto con la nómina del mes de junio de 2023 se abonarán, en su caso, las diferencias positivas a favor de cada trabajador en aplicación del mecanismo de equivalencia recogido en el artículo 97 del presente convenio.

Disposición adicional cuarta. *Desconexión digital.*

A los efectos de analizar la posible regulación del derecho a la desconexión digital teniendo en cuenta las particulares circunstancias de la actividad desarrollada por las empresas bajo el amparo del presente convenio, se acuerda constituir una comisión de desconexión digital que permita, en su caso, alcanzar acuerdos sobre esta materia.

Disposición transitoria primera.

El derecho al disfrute de treinta días laborables de vacaciones entrará en vigor a partir del 1 de enero de 2024, manteniéndose para el año 2023 las vacaciones ya fijadas con anterioridad.

Los trabajadores Fijos discontinuos que se incorporen en el año 2023, elegirán las vacaciones según el método aplicado para el resto de trabajadores en dicho año.

Se respetará, como condición más beneficiosa, el pacto en materia de vacaciones, para aquellos trabajadores de Groundforce MAD 2015 UTE que hubiesen venido disfrutando de tal derecho hasta el 5 de abril de 2017 y que, además, hubiesen suscrito con esta empresa un contrato indefinido con anterioridad a la fecha referida.

Disposición transitoria segunda.

El personal que a la entrada en vigor del V Convenio colectivo de Groundforce se encuentre en nivel 4 pasará automáticamente a quedar adscrito al Nivel 5 del V Convenio colectivo de Groundforce.

El personal que a la entrada en vigor del V Convenio colectivo de Groundforce se encuentre en el nivel 3 progresará, una vez cumplidos todos los requisitos establecidos en el IV Convenio colectivo para su pase al anterior nivel 4 del IV Convenio Colectivo, al nivel 5 directamente.

El acceso al nivel 6 de progresión que se recoge en el artículo 16 del presente convenio exigirá en todo caso la permanencia de veinticuatro meses en el nivel precedente a contar desde la fecha de firma del presente convenio, esto es, el 21 de marzo de 2023.

Asimismo, como una condición más beneficiosa aplicable solamente en los supuestos de transformación de un contrato eventual a un contrato indefinido que hayan

tenido lugar con anterioridad al 19 de julio de 2023, se producirá el pase al Nivel inmediatamente superior al que se encontrase el trabajador titular del contrato en el momento de la conversión, resultando de aplicación a los restantes contratos cuya conversión se haya producido a partir de dicha fecha el redactado acordado en el presente convenio.

Disposición transitoria tercera.

Debido a la adhesión total del personal de Groundforce Cargo, SLU, a lo regulado en el presente convenio, las normas contenidas en el mismo resultarán de aplicación desde el 1 de enero de 2022 y mantendrán su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2025, salvo para aquellas materias en que se fije un ámbito temporal diferente en el presente convenio.

Disposición transitoria cuarta.

El personal con contrato fijo discontinuo en las empresas a fecha de 1 de enero de 2022 mantendrá como garantía de jornada un mínimo de veinte horas semanales de promedio, dentro del periodo de contratación, salvo renuncia expresa por parte del trabajador, resultándole de aplicación el resto de las condiciones recogidas en el artículo 45 del presente convenio.

ANEXO I

Tabla salarial 2021 Groundforce

2 por 100

Grupo	Categorías	Fijos				Variables			
		T. anual	S. base (x 14)	Plus transp. (x 12)	Comp. de puesto (x 12)	H. extra	H. nocturna	J. partida	H. festiva/ domingo
Técnicos Gestores.	Jefe Pasaje/Coordinación.	33.396,99	1.864,04	98,93	509,44	27,57	3,36	29,19	2,91
	Jefe Rampa.	31.599,97	1.864,04	98,93	359,69	25,84	3,04	28,14	2,91
Administrativos.	Jefe Administrativo/Jefe Turno.	27.931,78	1.395,07	98,93	601,13	24,10	2,88	27,08	2,91
	RCM.	26.858,68	1.395,07	98,93	511,71	21,40	2,57	25,01	2,91
	Supervisor 2.	24.100,31	1.395,07	98,93	281,85	18,27	2,21	22,91	2,91
	Supervisor 1.	22.299,72	1.395,07	98,93	131,80	18,27	2,21	22,91	2,91
	Agente Administrativo 4.	19.654,41	1.077,51	98,93	281,85	14,88	1,81	20,21	2,91
	Agente Administrativo 3.	18.527,12	1.077,51	98,93	187,90	14,04	1,72	19,72	2,91
	Agente Administrativo 2.	17.399,57	1.077,51	98,93	93,94	13,17	1,64	19,23	2,91
	Agente Administrativo 1.	16.272,26	1.077,51	98,93	0,00	12,31	1,58	18,75	2,91
Servicios Auxiliares.	Agente Jefe/Capataz.	25.771,78	1.395,07	98,93	421,13	19,84	2,38	23,97	2,91
	Mecánico.	20.818,69	1.077,51	98,93	378,87	15,37	1,86	20,84	2,91
	Agente Rampa 4.	19.654,41	1.077,51	98,93	281,85	14,88	1,81	20,21	2,91
	Agente Rampa 3.	18.527,12	1.077,51	98,93	187,90	14,04	1,72	19,72	2,91
	Agente Rampa 2.	17.399,57	1.077,51	98,93	93,94	13,17	1,64	19,23	2,91
	Agente Rampa 1.	16.272,26	1.077,51	98,93	0,00	12,31	1,58	18,75	2,91

Función	Plus de Actividad *
Jefe de Servicio.	242,67
Operario Especialista.	163,95
Conductor.	82,96
Coordinador Final.	97,11
Coordinador Pista.	53,22
QBL.	159,65

* El Complemento de actividad no está incluido en las pagas extras.

Dietas:

Nacional: 38,76.

Internacional: 71,07.

Tabla salarial 2021 Groundforce Cargo

2 por 100

Grupo	Categorías	Fijos				Variables			
		T. anual	S. base (x 14)	Plus transp. (x 12)	Comp. de puesto (x 12)	H. extra	H. nocturna	J. partida	H. festiva/ domingo
Administrativos.	Supervisor 2.	24.100,31	1.395,07	98,93	281,85	18,27	2,21	22,91	2,91
	Supervisor 1.	22.299,72	1.395,07	98,93	131,80	18,27	2,21	22,91	2,91
	Agente Administrativo 4.	19.654,41	1.077,51	98,93	281,85	14,88	1,81	20,21	2,91
	Agente Administrativo 3.	18.527,12	1.077,51	98,93	187,90	14,04	1,72	19,72	2,91
	Agente Administrativo 2.	17.399,57	1.077,51	98,93	93,94	13,17	1,64	19,23	2,91
	Agente Administrativo 1.	16.272,26	1.077,51	98,93	0,00	12,31	1,58	18,75	2,91
Servicios Auxiliares.	Agente Jefe/Capataz.	25.771,78	1.395,07	98,93	421,13	19,84	2,38	23,97	2,91
	Operario Almacén 4.	19.654,41	1.077,51	98,93	281,85	14,88	1,81	20,21	2,91
	Operario Almacén 3.	18.527,12	1.077,51	98,93	187,90	14,04	1,72	19,72	2,91
	Operario Almacén 2.	17.399,57	1.077,51	98,93	93,94	13,17	1,64	19,23	2,91
	Operario Almacén 1.	16.272,26	1.077,51	98,93	0,00	12,31	1,58	18,75	2,91

Función	Plus de Actividad *
Operario Especialista.	163,95

* El Complemento de actividad no está incluido en las pagas extras.

Dietas:

Nacional: 38,76.

Internacional 71,07.

Tabla salarial 2022 Groundforce

4 por 100

Grupo	Categorías	Fijos				Variables			
		T. anual	S. base (x 14)	Plus transp. (x 12)	Comp. de puesto (x 12)	H. extra	H. nocturna	J. partida	H. festiva/ domingo
Técnicos Gestores.	Jefe Pasaje/Coordinación.	34.732,87	1.938,60	102,89	529,82	28,67	3,50	30,36	3,02
	Jefe Rampa.	32.863,97	1.938,60	102,89	374,08	26,88	3,17	29,27	3,02
Administrativos.	Jefe Administrativo/Jefe Turno.	29.049,05	1.450,88	102,89	625,18	25,07	3,00	28,16	3,02
	RCM.	27.933,02	1.450,88	102,89	532,18	22,26	2,67	26,01	3,02
	Supervisor 2.	25.064,32	1.450,88	102,89	293,12	19,01	2,30	23,83	3,02
	Supervisor 1.	23.191,71	1.450,88	102,89	137,07	19,01	2,30	23,83	3,02
	Agente Administrativo 5.	21.311,53	1.120,61	102,89	365,70	15,48	1,88	21,01	3,02
	Agente Administrativo 4.	20.901,69	1.120,61	102,89	331,54	14,89	1,83	20,92	3,02
	Agente Administrativo 3.	20.491,85	1.120,61	102,89	297,39	14,60	1,79	20,51	3,02
	Agente Administrativo 2.	19.893,70	1.120,61	102,89	247,55	13,69	1,71	20,00	3,02
	Agente Administrativo 1.	16.923,15	1.120,61	102,89	0,00	12,81	1,64	19,50	3,02
Servicios Auxiliares.	Agente Jefe/Capataz.	26.802,65	1.450,88	102,89	437,98	20,63	2,48	24,93	3,02
	Mecánico.	21.651,44	1.120,61	102,89	394,02	15,99	1,94	21,67	3,02
	Agente Rampa 5.	21.104,10	1.120,61	102,89	348,41	15,48	1,88	21,01	3,02
	Agente Rampa 4.	20.698,25	1.120,61	102,89	314,59	14,89	1,83	20,92	3,02
	Agente Rampa 3.	20.292,41	1.120,61	102,89	280,77	14,60	1,79	20,51	3,02
	Agente Rampa 2.	19.700,07	1.120,61	102,89	231,41	13,69	1,71	20,00	3,02
	Agente Rampa 1.	16.923,15	1.120,61	102,89	0,00	12,81	1,64	19,50	3,02

Función	Plus de Actividad *
Jefe de Servicio.	252,37
Operario Especialista.	170,51
Conductor.	86,28
Coordinador Final.	100,99
Coordinador Pista.	55,35
QBL.	166,04

* El Complemento de actividad no está incluido en las pagas extras.

Dietas:

Nacional: 40,31.

Internacional: 73,91.

Tabla salarial 2022 Groundforce Cargo

4 por 100

Grupo	Categorías	Fijos				Variables			
		T. anual	S. base (x 14)	Plus transp. (x 12)	Comp. de puesto (x 12)	H. extra	H. nocturna	J. partida	H. festiva/ domingo
Administrativos.	Supervisor 2.	25.064,32	1.450,88	102,89	293,12	19,01	2,30	23,83	3,02
	Supervisor 1.	23.191,71	1.450,88	102,89	137,07	19,01	2,30	23,83	3,02
	Agente Administrativo 5.	21.311,53	1.120,61	102,89	365,70	15,48	1,88	21,01	3,02
	Agente Administrativo 4.	20.901,69	1.120,61	102,89	331,54	14,89	1,83	20,92	3,02
	Agente Administrativo 3.	20.491,85	1.120,61	102,89	297,39	14,60	1,79	20,51	3,02
	Agente Administrativo 2.	19.893,70	1.120,61	102,89	247,55	13,69	1,71	20,00	3,02
	Agente Administrativo 1.	16.923,15	1.120,61	102,89	0,00	12,81	1,64	19,50	3,02
Servicios Auxiliares.	Agente Jefe/Capataz.	26.802,65	1.450,88	102,89	437,98	20,63	2,48	24,93	3,02
	Operario Almacén 5.	21.104,10	1.120,61	102,89	348,41	15,48	1,88	21,01	3,02
	Operario Almacén 4.	20.698,25	1.120,61	102,89	314,59	14,89	1,83	20,92	3,02
	Operario Almacén 3.	20.292,41	1.120,61	102,89	280,77	14,60	1,79	20,51	3,02
	Operario Almacén 2.	19.700,07	1.120,61	102,89	231,41	13,69	1,71	20,00	3,02
	Operario Almacén 1.	16.923,15	1.120,61	102,89	0,00	12,81	1,64	19,50	3,02

Función	Plus de Actividad *
Operario Especialista.	170,51

* El Complemento de actividad no está incluido en las pagas extras.

Dietas:

Nacional: 40,31.

Internacional: 73,91.

Tabla salarial 2023 Groundforce

3 por 100

Grupo	Categorías	Fijos				Variables			
		T. anual	S. base (x 14)	Plus transp. (x 12)	Comp. de puesto (x 12)	H. extra	H. nocturna	J. partida	H. festiva/ domingo
Técnicos Gestores.	Jefe Pasaje/Coordinación.	35.774,86	1.996,76	105,97	545,71	29,53	3,60	31,27	3,11
	Jefe Rampa.	33.849,89	1.996,76	105,97	385,30	27,68	3,26	30,14	3,11
Administrativos.	Jefe Administrativo/Jefe Turno.	29.920,52	1.494,40	105,97	643,94	25,82	3,09	29,01	3,11
	RCM.	28.771,01	1.494,40	105,97	548,14	22,93	2,75	26,79	3,11
	Supervisor 2.	25.816,25	1.494,40	105,97	301,91	19,58	2,37	24,54	3,11
	Supervisor 1.	23.887,46	1.494,40	105,97	141,18	19,58	2,37	24,54	3,11
	Agente Administrativo 5.	22.281,20	1.163,65	105,97	393,20	15,94	1,93	21,64	3,11
	Agente Administrativo 4.	21.852,72	1.163,65	105,97	357,49	15,34	1,88	21,54	3,11
	Agente Administrativo 3.	21.424,23	1.163,65	105,97	321,79	15,03	1,85	21,12	3,11
	Agente Administrativo 2.	20.798,86	1.163,65	105,97	269,67	14,10	1,76	20,60	3,11
	Agente Administrativo 1.	17.562,81	1.163,65	105,97	0,00	13,19	1,69	20,09	3,11
Servicios Auxiliares.	Agente Jefe/Capataz.	27.606,73	1.494,40	105,97	451,12	21,25	2,55	25,68	3,11
	Mecánico.	22.300,98	1.154,23	105,97	405,84	16,47	2,00	22,32	3,11
	Agente Rampa 5.	22.064,34	1.154,23	105,97	386,12	15,94	1,93	21,64	3,11
	Agente Rampa 4.	21.640,02	1.154,23	105,97	350,76	15,34	1,88	21,54	3,11
	Agente Rampa 3.	21.215,71	1.154,23	105,97	315,41	15,03	1,85	21,12	3,11
	Agente Rampa 2.	20.596,43	1.154,23	105,97	263,80	14,10	1,76	20,60	3,11
	Agente Rampa 1.	17.430,85	1.154,23	105,97	0,00	13,19	1,69	20,09	3,11

Función	Plus de Actividad *
Jefe de Servicio.	259,95
Operario Especialista.	175,62
Conductor.	88,87
Coordinador Final.	104,02
Coordinador Pista.	57,01
QBL.	171,02

* El Complemento de actividad no está incluido en las pagas extras.

Dietas:

Nacional: 41,52.

Internacional: 76,13.

Tabla salarial 2023 Groundforce Cargo

3 por 100

Grupo	Categorías	Fijos				Variables			
		T. anual	S. base (x 14)	Plus transp. (x 12)	Comp. de puesto (x 12)	H. extra	H. nocturna	J. partida	H. festiva/ domingo
Administrativos.	Supervisor 2.	25.816,25	1.494,40	105,97	301,91	19,58	2,37	24,54	3,11
	Supervisor 1.	23.887,46	1.494,40	105,97	141,18	19,58	2,37	24,54	3,11
	Agente Administrativo 5.	22.281,20	1.163,65	105,97	393,20	15,94	1,93	21,64	3,11
	Agente Administrativo 4.	21.852,72	1.163,65	105,97	357,49	15,34	1,88	21,54	3,11
	Agente Administrativo 3.	21.424,23	1.163,65	105,97	321,79	15,03	1,85	21,12	3,11
	Agente Administrativo 2.	20.798,86	1.163,65	105,97	269,67	14,10	1,76	20,60	3,11
	Agente Administrativo 1.	17.562,81	1.163,65	105,97	0,00	13,19	1,69	20,09	3,11
Servicios Auxiliares.	Agente Jefe/Capataz.	27.606,73	1.494,40	105,97	451,12	21,25	2,55	25,68	3,11
	Operario Almacén 5.	22.064,34	1.154,23	105,97	386,12	15,94	1,93	21,64	3,11
	Operario Almacén 4.	21.640,02	1.154,23	105,97	350,76	15,34	1,88	21,54	3,11
	Operario Almacén 3.	21.215,71	1.154,23	105,97	315,41	15,03	1,85	21,12	3,11
	Operario Almacén 2.	20.596,43	1.154,23	105,97	263,80	14,10	1,76	20,60	3,11
	Operario Almacén 1.	17.430,85	1.154,23	105,97	0,00	13,19	1,69	20,09	3,11

Función	Plus de Actividad *
Operario Especialista.	175,62
Carretillero.	57,01

* El Complemento de actividad no está incluido en las pagas extras.

Dietas:

Nacional: 41,52.

Internacional: 76,13.

Tabla salarial 2024 Groundforce

2 por 100

Grupo	Categorías	Fijos				Variables			
		T. anual	S. base (x 14)	Plus transp. (x 12)	Comp. de puesto (x 12)	H. extra	H. nocturna	J. partida	H. festiva/ domingo
Técnicos Gestores.	Jefe Pasaje/Coordinación.	36.490,35	2.036,69	108,09	556,63	30,12	3,67	31,90	3,17
	Jefe Rampa.	34.526,89	2.036,69	108,09	393,01	28,24	3,33	30,75	3,17
Administrativos.	Jefe Administrativo/Jefe Turno.	30.518,93	1.524,29	108,09	656,81	26,34	3,15	29,59	3,17
	RCM.	29.346,43	1.524,29	108,09	559,11	23,39	2,80	27,33	3,17
	Supervisor 2.	26.332,58	1.524,29	108,09	307,95	19,97	2,42	25,03	3,17
	Supervisor 1.	24.365,21	1.524,29	108,09	144,00	19,97	2,42	25,03	3,17
	Agente Administrativo 5.	22.949,64	1.199,47	108,09	405,00	16,26	1,97	22,08	3,17
	Agente Administrativo 4.	22.508,30	1.199,47	108,09	368,22	15,64	1,92	21,97	3,17
	Agente Administrativo 3.	22.066,96	1.199,47	108,09	331,44	15,34	1,88	21,54	3,17
	Agente Administrativo 2.	21.422,83	1.199,47	108,09	277,76	14,39	1,79	21,01	3,17
	Agente Administrativo 1.	18.089,70	1.199,47	108,09	0,00	13,45	1,72	20,49	3,17
Servicios Auxiliares.	Agente Jefe/Capataz.	28.158,87	1.524,29	108,09	460,14	21,68	2,60	26,19	3,17
	Mecánico.	22.881,00	1.186,88	108,09	413,96	16,80	2,04	22,77	3,17
	Agente Rampa 5.	22.726,27	1.186,88	108,09	401,07	16,26	1,97	22,08	3,17
	Agente Rampa 4.	22.289,22	1.186,88	108,09	364,65	15,64	1,92	21,97	3,17
	Agente Rampa 3.	21.852,18	1.186,88	108,09	328,23	15,34	1,88	21,54	3,17
	Agente Rampa 2.	21.214,32	1.186,88	108,09	275,07	14,39	1,79	21,01	3,17
	Agente Rampa 1.	17.913,47	1.186,88	108,09	0,00	13,45	1,72	20,49	3,17

Función	Plus de Actividad *
Jefe de Servicio.	265,14
Operario Especialista.	179,14
Conductor.	90,65
Coordinador Final.	106,10
Coordinador Pista.	58,15
QBL.	174,44

* El Complemento de actividad no está incluido en las pagas extras.

Dietas:

Nacional: 42,35.

Internacional: 77,65.

Tabla salarial 2024 Groundforce Cargo

2 por 100

Grupo	Categorías	Fijos				Variables			
		T. anual	S. base (x 14)	Plus transp. (x 12)	Comp. de puesto (x 12)	H. extra	H. nocturna	J. partida	H. festiva/ domingo
Administrativos.	Supervisor 2.	26.332,58	1.524,29	108,09	307,95	19,97	2,42	25,03	3,17
	Supervisor 1.	24.365,21	1.524,29	108,09	144,00	19,97	2,42	25,03	3,17
	Agente Administrativo 5.	22.949,64	1.199,47	108,09	405,00	16,26	1,97	22,08	3,17
	Agente Administrativo 4.	22.508,30	1.199,47	108,09	368,22	15,64	1,92	21,97	3,17
	Agente Administrativo 3.	22.066,96	1.199,47	108,09	331,44	15,34	1,88	21,54	3,17
	Agente Administrativo 2.	21.422,83	1.199,47	108,09	277,76	14,39	1,79	21,01	3,17
	Agente Administrativo 1.	18.089,70	1.199,47	108,09	0,00	13,45	1,72	20,49	3,17
Servicios Auxiliares.	Agente Jefe/Capataz.	28.158,87	1.524,29	108,09	460,14	21,68	2,60	26,19	3,17
	Operario Almacén 5.	22.726,27	1.186,88	108,09	401,07	16,26	1,97	22,08	3,17
	Operario Almacén 4.	22.289,22	1.186,88	108,09	364,65	15,64	1,92	21,97	3,17
	Operario Almacén 3.	21.852,18	1.186,88	108,09	328,23	15,34	1,88	21,54	3,17
	Operario Almacén 2.	21.214,32	1.186,88	108,09	275,07	14,39	1,79	21,01	3,17
	Operario Almacén 1.	17.913,47	1.186,88	108,09	0,00	13,45	1,72	20,49	3,17

Función	Plus de Actividad *
Operario Especialista.	179,14
Carretillero.	58,15

* El Complemento de actividad no está incluido en las pagas extras.

Dietas:

Nacional: 42,35.

Internacional: 77,65.

Tabla salarial 2025 Groundforce

2 por 100

Grupo	Categorías	Fijos				Variables			
		T. anual	S. base (x 14)	Plus transp. (x 12)	Comp. de puesto (x 12)	H. extra	H. nocturna	J. partida	H. festiva/ domingo
Técnicos Gestores.	Jefe Pasaje/Coordinación.	37.220,16	2.077,43	110,25	567,76	30,73	3,75	32,53	3,24
	Jefe Rampa.	35.217,43	2.077,43	110,25	400,87	28,80	3,39	31,36	3,24
Administrativos.	Jefe Administrativo/Jefe Turno.	31.129,31	1.554,78	110,25	669,95	26,86	3,21	30,18	3,24
	RCM.	29.933,36	1.554,78	110,25	570,29	23,85	2,86	27,88	3,24
	Supervisor 2.	26.859,23	1.554,78	110,25	314,11	20,37	2,47	25,53	3,24
	Supervisor 1.	24.852,51	1.554,78	110,25	146,88	20,37	2,47	25,53	3,24
	Agente Administrativo 7**.	25.567,00	1.236,38	110,25	577,88	17,94	2,18	24,36	3,24
	Agente Administrativo 6.	24.583,65	1.236,38	110,25	495,94	17,25	2,09	23,42	3,24
	Agente Administrativo 5.	23.638,13	1.236,38	110,25	417,15	16,59	2,01	22,52	3,24
	Agente Administrativo 4.	23.183,55	1.236,38	110,25	379,26	15,95	1,96	22,41	3,24
	Agente Administrativo 3.	22.728,97	1.236,38	110,25	341,38	15,64	1,92	21,97	3,24
	Agente Administrativo 2.	22.065,51	1.236,38	110,25	286,09	14,67	1,83	21,43	3,24
Agente Administrativo 1.	18.632,39	1.236,38	110,25	0,00	13,72	1,76	20,90	3,24	
Servicios Auxiliares.	Agente Jefe/Capataz.	28.722,04	1.554,78	110,25	469,34	22,11	2,66	26,71	3,24
	Mecánico.	23.517,76	1.223,42	110,25	422,24	17,13	2,08	23,23	3,24
	Agente Rampa 7**.	25.318,15	1.223,42	110,25	572,27	17,94	2,18	24,36	3,24
	Agente Rampa 6.	24.344,38	1.223,42	110,25	491,13	17,25	2,09	23,42	3,24
	Agente Rampa 5.	23.408,06	1.223,42	110,25	413,10	16,59	2,01	22,52	3,24
	Agente Rampa 4.	22.957,90	1.223,42	110,25	375,59	15,95	1,96	22,41	3,24
	Agente Rampa 3.	22.507,75	1.223,42	110,25	338,07	15,64	1,92	21,97	3,24
	Agente Rampa 2.	21.850,75	1.223,42	110,25	283,32	14,67	1,83	21,43	3,24
Agente Rampa 1.	18.450,87	1.223,42	110,25	0,00	13,72	1,76	20,90	3,24	

** A título informativo debido a que ese nivel no tendrá efecto en el presente año.

Función	Plus de Actividad *
Jefe de Servicio.	270,45
Operario Especialista.	182,72
Conductor.	92,46
Coordinador Final.	108,23
Coordinador Pista.	59,31
QBL.	177,93

* El Complemento de actividad no está incluido en las pagas extras.

Dietas:

Nacional: 43,20.

Internacional: 79,20.

Tabla salarial 2025 Groundforce Cargo

2 por 100

Grupo	Categorías	Fijos				Variables			
		T. anual	S. base (x 14)	Plus transp. (x 12)	Comp. de puesto (x 12)	H. extra	H. nocturna	J. partida	H. festiva/ domingo
Administrativos.	Supervisor 2.	26.859,23	1.554,78	110,25	314,11	20,37	2,47	25,53	3,24
	Supervisor 1.	24.852,51	1.554,78	110,25	146,88	20,37	2,47	25,53	3,24
	Agente Administrativo 7**.	25.567,00	1.236,38	110,25	577,88	17,94	2,18	24,36	3,24
	Agente Administrativo 6.	24.583,65	1.236,38	110,25	495,94	17,25	2,09	23,42	3,24
	Agente Administrativo 5.	23.638,13	1.236,38	110,25	417,15	16,59	2,01	22,52	3,24
	Agente Administrativo 4.	23.183,55	1.236,38	110,25	379,26	15,95	1,96	22,41	3,24
	Agente Administrativo 3.	22.728,97	1.236,38	110,25	341,38	15,64	1,92	21,97	3,24
	Agente Administrativo 2.	22.065,51	1.236,38	110,25	286,09	14,67	1,83	21,43	3,24
	Agente Administrativo 1.	18.632,39	1.236,38	110,25	0,00	13,72	1,76	20,90	3,24
Servicios Auxiliares.	Agente Jefe/Capataz.	28.722,04	1.554,78	110,25	469,34	22,11	2,66	26,71	3,24
	Operario Almacén 7**.	25.318,15	1.223,42	110,25	572,27	17,94	2,18	24,36	3,24
	Operario Almacén 6.	24.344,38	1.223,42	110,25	491,13	17,25	2,09	23,42	3,24
	Operario Almacén 5.	23.408,06	1.223,42	110,25	413,10	16,59	2,01	22,52	3,24
	Operario Almacén 4.	22.957,90	1.223,42	110,25	375,59	15,95	1,96	22,41	3,24
	Operario Almacén 3.	22.507,75	1.223,42	110,25	338,07	15,64	1,92	21,97	3,24
	Operario Almacén 2.	21.850,75	1.223,42	110,25	283,32	14,67	1,83	21,43	3,24
	Operario Almacén 1.	18.450,87	1.223,42	110,25	0,00	13,72	1,76	20,90	3,24

** A título informativo debido a que ese nivel no tendrá efecto en el presente año.

Función	Plus de Actividad *
Operario Especialista.	182,72
Carretillero.	59,31

* El Complemento de actividad no está incluido en las pagas extras.

Dietas:

Nacional: 43,20.

Internacional: 79,20.

ANEXO II

Funciones

Descripción de las funciones encuadradas dentro de los distintos grupos profesionales:

Formador: Serán los Agentes de Servicios Auxiliares y Agentes Administrativos, que cuentan con la capacidad, experiencia, conocimientos suficientes y formación facilitada por la empresa para poder impartir los cursos que correspondan.

Grupo: Agentes de Servicios Auxiliares

Operario especialista: Agente de Rampa que, además de las tareas propias y en dependencia directa del Agente Jefe (Capataz) o del Jefe de Rampa, asume, siempre que se requiera, tareas específicas de rampa, tales como Control de clasificación y entrega de equipajes en las zonas designadas, control de los procesos de carga y descarga del avión, materiales previamente asignados y distribución de los recursos humanos para la escala del concreto vuelo cuya asistencia le haya sido encomendada.

Agente de Rampa que, además de las tareas anteriormente descritas y en dependencia del Agente Jefe del Núcleo, lleva a cabo la concreta distribución de recursos y encuadre de personal de asistencia al avión en función de la demanda y conforme a los estándares preestablecidos.

Conductor: Agente de Rampa que, además de las tareas propias y las ordenes de su superior y encontrándose en posesión del permiso de conducción correspondiente, puede llevar a cabo, cuando así se requiera, trabajos consistentes en la conducción de toda clase de vehículos de tracción mecánica (Tractor de remolque de aeronaves, vehículos para el transporte de pasajeros).

Deberán contar con los permisos de conducción adecuados y en vigor según los criterios de AENA, de seguridad vial y los estipulados por la empresa y del seguro contratado para cualquier tipo de vehículo de los utilizados normalmente en el servicio.

Carretillero: Es el operario de almacén de los almacenes de las terminales de carga que, además de las tareas propias y las órdenes de su superior y encontrándose en posesión del correspondiente «Curso de Carretillas Elevadoras» en vigor, homologado por Groundforce Cargo, SLU, así como la debida «Autorización de uso de Maquinaria y Equipos» (Ref. Real Decreto 1215/1997) realice habitualmente trabajos consistentes en el manejo de Carretillas elevadoras dentro de las terminales de carga.

Capataz: Es la función que se encuadra dentro de la Categoría Profesional de Agente Jefe de Servicios Auxiliares, que además de realizar los trabajos de ejecución/supervisión propios de su grupo laboral, dirige, organiza y supervisa la gestión, del personal de Rampa además de los equipos y los trabajos propios de la Unidad de Rampa y/o colabora en el marco de sus conocimientos profesionales al desarrollo de las actividades coordinando, controlando y en general, en funciones de servicios Auxiliares acordes con los objetivos de la Unidad y las directrices del jefe de rampa.

Jefe de servicio: Es la función que se encuadra dentro de la Categoría Profesional de Agente Jefe de Servicios Auxiliares, se encuentra en la concreta posición de Agente Jefe en la consola del Núcleo y es el responsable de la interlocución con el Jefe de Turno y el Jefe de Rampa, discusión y defensa de las imputaciones de retrasos, informar y reportar incidencias durante el desarrollo de la operativa y toma de decisiones complejas ante situaciones en las que no es posible una asignación mecánica por parte de los operarios especialistas del Núcleo. Lo anterior, sin perjuicio de realizar los trabajos propios de Agente Jefe de Servicios Auxiliares (Capataz) descritas anteriormente.

Esta función se realizará únicamente en las bases que, debido a la configuración de la operativa, así se requiera.

Grupo: Administrativos

QBL: Es el Agente administrativo de Pasaje encargado de velar y ayudar en el seguimiento de las directrices marcadas por las compañías clientes en lo referente a los procedimientos exclusivamente de embarque, controlando y organizando, si fuera necesario, el personal asignado a las simultaneas y cercanas puertas de embarque, con la finalidad de garantizar en todo momento el cumplimiento de los estándares establecidos por las compañías.

Coordinador: Son los Agente Administrativo encargados de coordinar, organizar y controlar todos los servicios de «Handling» en pista, coordinación de las operaciones de puesta en marcha y remolque de aeronaves, comunicación con las aeronaves, comunicación de datos para la elaboración de hojas de carga, asistencia técnica a las tripulaciones, preparación de documentación necesaria para la asistencia al vuelo asignado, de acuerdo todo ello con las directrices e instrucciones de sus superiores jerárquicos para conseguir la salida del avión en la forma y tiempo establecidos.

Coordinador final: Son los Agentes Administrativos encargados de realizar, además de las tareas propias del coordinador, todas las tareas de coordinación en la oficina, entendiéndose como tal la elaboración de hojas de carga, tareas de operaciones aéreas, preparación de despachos de vuelos para tripulaciones técnicas y auxiliares, distribuyen/organizan y dan soporte al coordinador que está en pista, siguiendo las directrices del jefe de turno.

Supervisor de pasaje: Son los trabajadores que además de realizar los trabajos propios de Agente Administrativo, dirige, organiza y supervisa la gestión de éstos, además de los equipos y los trabajos propios de la Unidad de Pasaje y/o colabora en el marco de sus conocimientos profesionales al desarrollo de las actividades coordinando, controlando y en general, en funciones Administrativas acordes con los objetivos de la Unidad de Pasaje y las directrices de sus superiores jerárquicamente.

Jefe de turno: Es la función que se encuadra dentro de la Categoría Profesional de Agente Jefe Administrativo, que además de realizar los trabajos propios de ejecución/supervisión del grupo de administrativos puntualmente, en aplicación de las directrices recibidas, dirigirá los trabajos asignados o realizados en el ámbito de su competencia y/o estudiando, coordinando o controlando trabajos técnicos administrativos y, especialmente en su caso, distribuirán, coordinarán y controlarán los trabajos de los agentes que realizan funciones de supervisores asignados y el de los colectivos que éstos gestionen, teniendo autonomía, capacidad e iniciativa de decisión para resolver aquellos problemas que puedan plantearse en los turnos de trabajo que estén bajo su responsabilidad.