

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

19604 *Resolución de 10 de septiembre de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el II Convenio colectivo de Skytanking Spain, SLU.*

Visto el texto del II Convenio colectivo de la empresa Skytanking Spain, SLU (Código de convenio n.º 90104452012023), que fue suscrito con fecha 20 de mayo de 2026, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra, por la mayoría de los Delegados de Personal, en representación de las personas trabajadoras afectadas, y que ha sido definitivamente subsanado con fecha 27 de julio de 2026, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

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

Segundo.

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

Madrid, 10 de septiembre de 2026.–La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

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

PREÁMBULO

El Convenio colectivo de Skytanking Spain, SLU, es fruto de la negociación colectiva iniciada formalmente el día 28 de junio de 2022 con la constitución de la Comisión Negociadora, al amparo de lo establecido en los artículos 87 y 88 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, respondiendo así a la necesidad de dotarse de un marco normativo que regule las relaciones laborales entre la empresa y su personal en una actividad en la que no existe regulación convencional de ámbito sectorial.

El I Convenio colectivo fue firmado en Madrid el 7 de febrero de 2023, con vigencia desde el 1 de enero de 2022 hasta el 31 de diciembre de 2025, publicándose en el BOE de 29 de noviembre de 2023.

Durante su vigencia, de acuerdo con lo establecido en su artículo 7, la Dirección de Skytanking Spain SLU y la Representación Legal de los Trabajadores de la Empresa, con el asesoramiento de organizaciones sindicales firmantes del convenio –Federación Estatal de CC. OO. de Industria (CC. OO. Industria) y Federación de Servicios de USO (FS-USO)–, han mantenido su compromiso de proseguir el proceso de diálogo a través de las reuniones periódicas de la Comisión Paritaria.

Llegado su vencimiento el día 31 de diciembre de 2025 y toda vez que en el mismo se preveía su denuncia automática en los plazos establecidos a tal efecto, se constituyó la nueva Mesa de Negociación que debía proceder a la renovación del texto articulado del I Convenio colectivo.

Así, el nuevo texto, que constituye el II Convenio colectivo de Skytanking Spain, SLU, y su personal laboral, se ha acordado con una vigencia de cuatro años, hasta el día 31 de diciembre de 2029, e incorpora en su texto articulado los acuerdos que en su día fueron adoptados en el seno de la Comisión Paritaria, que afectaban a la adecuación del texto para su mejor adaptación a la práctica diaria de los centros de trabajo, así como las mejoras que ambas partes consideraron pertinentes y factibles de incorporar una vez llegado el momento de su renovación, además de los acuerdos adoptados en el propio proceso negociador.

Asimismo, junto con el citado texto se acuerda por la Comisión Negociadora la renovación y firma del Plan de Igualdad de Skytanking Spain, SLU, que fue firmado el 8 de julio de 2022 y registrado e inscrito el día 6 de febrero de 2023, de conformidad con lo establecido en el artículo 46.5 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y el artículo 11 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito funcional.*

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

Artículo 2. *Ámbito territorial.*

Las disposiciones del presente convenio colectivo serán de aplicación a las personas trabajadoras que Skytanking emplea en la actualidad o pueda emplear en el futuro, dentro de todo el territorio del Estado español.

El convenio será igualmente de aplicación a los centros de trabajo existentes en la fecha de su firma. Respecto de aquellos centros que puedan crearse en el futuro, y de conformidad con lo previsto en el artículo 92 del Estatuto de los Trabajadores, las partes legitimadas para negociar podrán acordar, de mutuo acuerdo, su adhesión al presente convenio.

En todo caso, dada la inexistencia de convenio sectorial aplicable a la actividad, y no existiendo acuerdo alguno en los términos del artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores, las partes firmantes acuerdan que las condiciones establecidas en el presente convenio relativas a las materias previstas en el artículo 84.2 del citado texto legal, así como la estructura retributiva y los importes económicos pactados —en tanto mejoran sustancialmente el contenido mínimo establecido en la normativa legal—, serán de aplicación inmediata en los centros de nueva creación, hasta tanto se produzca la adhesión íntegra al convenio de común acuerdo entre las partes, conforme a lo dispuesto en el párrafo anterior.

Artículo 3. *Ámbito personal.*

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

a) Las personas cuya relación con la Empresa esté excluida de la legislación laboral vigente, conforme al artículo 1.3.c) del Estatuto de los Trabajadores, cuando su

actividad se limite, pura y simplemente, al mero desempeño del cargo de consejero/a o miembro de los órganos de administración y su dedicación sólo comporte la realización de cometidos inherentes a su cargo.

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

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

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

El presente convenio colectivo entrará en vigor el 1 de enero de 2026, con independencia de la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2029, fecha en la que quedará extinguido, salvo que exista acuerdo expreso y formal de prórroga conforme a la legislación vigente.

Finalizada su vigencia, será de aplicación lo dispuesto en el apartado 3 del artículo 86 del Estatuto de los Trabajadores.

El convenio se considerará automáticamente denunciado un mes antes de su fecha de vencimiento, aun cuando ninguna de las partes formule denuncia expresa.

En el plazo de un mes desde la fecha de denuncia, las partes fijarán el calendario de negociación y procederán a constituir la Comisión Negociadora del nuevo convenio colectivo.

Transcurrido un año desde su denuncia sin que se haya alcanzado un acuerdo para su sustitución, el mismo mantendrá su vigencia en cuanto a sus cláusulas normativas hasta la publicación de un nuevo convenio colectivo de Skytanking Spain, SLU.

Artículo 5. *Vinculación a la totalidad.*

El presente convenio colectivo constituye un todo orgánico e indivisible, quedando las partes firmantes mutuamente vinculadas al cumplimiento del mismo en su totalidad.

El equilibrio existente entre las distintas condiciones pactadas determina que la eventual declaración de nulidad o ineficacia, total o parcial de cualquiera de sus disposiciones comportará la ineficacia total del convenio, con efectos desde el 1 de enero de 2026.

No obstante, dicha ineficacia total no se producirá si cualquiera de las partes firmantes solicita la intervención de la Comisión Negociadora y ésta, en el plazo máximo de tres meses desde la resolución o desde la firmeza de la sentencia o disposición que afecte al convenio, alcanza un nuevo acuerdo que dé solución a la cuestión planteada respecto del artículo o materia afectada.

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

Las condiciones pactadas en el presente convenio colectivo, consideradas en su conjunto, compensan y sustituyen en su totalidad a cualesquiera otras que vinieran rigiendo con anterioridad, cualquiera que sea su naturaleza u origen, ya se trate de condiciones pactadas, concedidas unilateralmente por la Empresa, establecidas por norma legal o convencional, o derivadas de cualquier otra fuente, siempre que versen sobre materias reguladas en este convenio y no excluidas expresamente del mismo.

Las condiciones económicas generales de este convenio absorberán y compensarán, en cómputo anual, aquellas que pudieran establecerse en el futuro por disposiciones legales o convencionales que impliquen variaciones económicas, ya sea respecto de todos o de alguno de los conceptos retributivos. Tales mejoras económicas

futuras únicamente producirán efecto cuando, consideradas globalmente y en cómputo anual, superen el nivel económico general previsto en este convenio.

No obstante, si a la entrada en vigor del presente convenio algún trabajador/a tuviera reconocidas condiciones económicas que, en su conjunto y en cómputo anual, resultasen superiores a las que le corresponderían por aplicación del mismo, se le garantizará el mantenimiento de dichas condiciones con carácter estrictamente personal.

Quedan exceptuadas de esta garantía las cantidades percibidas en concepto de mejora voluntaria o complemento personal, cualquiera que sea su denominación, las cuales serán compensables y absorbibles hasta donde proceda respecto de futuras mejoras económicas, cualquiera que sea su origen.

Artículo 7. *Comisión Paritaria.*

7.1 Naturaleza y composición.

Se constituye una Comisión Paritaria o Mixta como órgano de interpretación, vigilancia y seguimiento del presente convenio colectivo.

La Comisión estará integrada por un máximo de tres delegados o delegadas de personal pertenecientes a la Mesa Negociadora y firmantes del convenio, designados por mayoría entre ellos, y un máximo de tres representantes de la Empresa.

Las funciones atribuidas a la Comisión Paritaria tendrán carácter previo y obligatorio a la intervención de la vía administrativa o de la jurisdicción social, sin que ello limite el libre ejercicio posterior de las acciones legales que correspondan en la forma y con el alcance previsto en la normativa vigente.

La representación de las personas trabajadoras y la representación de la Empresa podrán, previo acuerdo expreso, constituirse en Comisión Negociadora del convenio vigente al objeto de introducir en su texto las modificaciones, supresiones o incorporaciones que acuerden.

Los acuerdos adoptados por la Comisión Paritaria en materias de interés general, dentro del ámbito de sus competencias de interpretación y aplicación del convenio, tendrán la misma eficacia obligatoria que el propio convenio y serán remitidos a la autoridad laboral competente para su registro y, en su caso, publicación oficial.

7.2 Funciones.

7.2.1 Funciones específicas.

Corresponde a la Comisión Paritaria:

- a) Interpretar y aplicar el presente convenio colectivo.
- b) Resolver las cuestiones de carácter colectivo relacionadas con el contenido del convenio que le sean sometidas por cualquiera de las partes firmantes.
- c) Intervenir con carácter previo al planteamiento formal de conflicto colectivo, tanto en procedimientos no judiciales derivados de la interpretación o aplicación del convenio como ante el órgano judicial competente.

En los conflictos colectivos de centro de trabajo en los que se pretenda, o razonablemente pudiera deducirse, una aplicación diferenciada del convenio respecto del conjunto de la Empresa –contraria a la voluntad de las partes firmantes expresada en los ámbitos territorial y personal–, la Comisión deberá emitir informe razonado, con carácter preceptivo y previo a la interposición de la correspondiente demanda judicial.

d) Actuar en funciones de mediación, conciliación y arbitraje para la solución de controversias colectivas derivadas de la interpretación o aplicación del convenio, conforme a lo previsto en el VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (VI ASAC) y su Reglamento de aplicación, pudiendo instar, en su caso, la intervención del Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA).

e) Desarrollar aquellos preceptos cuya concreción haya sido expresamente atribuida a la Comisión por los negociadores del convenio, realizando las definiciones o adaptaciones necesarias.

f) Al amparo de lo dispuesto en el artículo 5.6 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, intervenir en caso de discrepancia durante la negociación del Plan de Igualdad y, en su caso, instar la intervención del SIMA conforme a lo previsto en la letra d) anterior.

7.2.2 Derechos de consulta y participación.

En el seno de la Comisión Paritaria se ejercerán asimismo derechos de consulta y participación en relación con:

- a) El seguimiento de resultados de la Empresa y Plan de negocio del año siguiente.
- b) La información sobre la aplicación de políticas en materia de medio ambiente y datos generales de gestión medioambiental.
- c) La información sobre la elaboración del Plan Anual de Formación, su seguimiento y, en su caso, la participación en la planificación general de formación profesional promovida por la Dirección de la Empresa, en los términos previstos en el convenio.
- d) La información sobre los planes de carácter económico y financiero que afecten a la política laboral de la Empresa.
- e) La política de empleo de la Empresa.
- f) La emisión de informes y elaboración de propuestas relativas a los puntos anteriores.
- g) En el supuesto previsto en el artículo 85.3.c) del Estatuto de los Trabajadores y en caso de desacuerdo durante el periodo de consultas, las partes deberán someter la discrepancia a la Comisión Paritaria, que dispondrá de un plazo máximo de siete días naturales desde su planteamiento para pronunciarse. De no alcanzarse acuerdo, la discrepancia se someterá al procedimiento de mediación ante el Servicio Interconfederal de Mediación y arbitraje (SIMA), conforme al VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales.

7.3 Reglamento de funcionamiento.

Las reuniones se celebrarán previa convocatoria escrita de cualquiera de las partes, con especificación concreta de los asuntos a tratar.

En el plazo máximo de siete días desde la recepción de la comunicación, ambas partes acordarán lugar, fecha y hora de la reunión, que deberá celebrarse dentro de los quince días siguientes a la recepción de la convocatoria.

En el supuesto previsto en el apartado 7.2.2.g), los plazos se ajustarán para garantizar el cumplimiento del término máximo de siete días allí establecido.

La Comisión resolverá sobre las cuestiones planteadas y levantará acta de cada reunión:

- En caso de acuerdo, este se reflejará por escrito.
- En caso de desacuerdo, cada representación hará constar su posición, dejándose constancia expresa de la inexistencia de avenencia.

En todo caso, se notificará el resultado a las partes interesadas en el plazo máximo de quince días naturales desde la celebración de la reunión.

La Comisión quedará válidamente constituida cuando asista, presente o representada, la mayoría de cada una de las dos representaciones.

Los acuerdos se adoptarán por mayoría simple dentro de cada una de las dos representaciones.

7.4 Domicilio de la Comisión.

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

Skytanking Spain, SLU. Calle Orense 34, Torre Sur-8.ª planta, 28020 Madrid. Email: recursos.humanos@skytanking.com.

CC. OO. de Industria. Calle Ramírez de Arellano, 19, 6.ª planta, 28043 Madrid. Email: l.a.rodriguez@industria.ccoo.es.

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

CAPÍTULO II

Organización del trabajo y estructura profesional

Artículo 8. *Clasificación profesional.*

Los criterios de definición de los grupos profesionales se han acomodado a reglas comunes para todas las personas trabajadoras, independientemente de su sexo, con el objetivo de garantizar la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres.

A partir de la entrada en vigor del presente convenio, los contratos de trabajo y recibos de salario deberán reflejar el Grupo Profesional y el puesto de trabajo o especialidad que tuviese reconocida la persona trabajadora, conforme a la clasificación Profesional que se establece en el presente capítulo.

Artículo 9. *Grupos Profesionales.*

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

El personal que preste servicios en las distintas áreas organizativas de la Empresa, o en su caso, centro de trabajo, se clasificará dentro de los grupos profesionales que, con enunciativo, se enumeran en el presente artículo. Dicha clasificación no implica la obligación de cubrir todas las plazas y grupos relacionados, ni la existencia de todas las funciones, especialidades o responsabilidades, si las necesidades y volumen de la Empresa o centro de trabajo no lo requieren.

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

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

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

9.1 Grupo Profesional I: Mandos.

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

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

Formación: Conocimientos equivalentes a Técnico Superior o Bachillerato superior completados con experiencia profesional, ciclo formativo de grado superior específico para su función o conocimientos profesionales equivalentes reconocidos. Cuando las tareas lo requieran o la normativa aplicable lo exija, deberán disponer de carné de conducir tipo C+E y del Permiso de Transporte de Mercancías Peligrosas (ADR), manteniéndolos vigentes en todo momento.

En este Grupo Profesional se incluyen actividades equiparables a las de Técnicos Superiores y posiciones administrativas con nivel de formación, autonomía, complejidad y responsabilidad, tales como: Jefe/a de Instalación, Jefe/a de área o Responsable de departamento, *Financial Controller* o Responsable General de mantenimiento de flota.

9.2 Grupo Profesional II: Especialistas y Supervisores.

Integran este Grupo Profesional las personas trabajadoras que requieren conocimientos profesionales y aptitudes técnicas y prácticas que les permitan, mediante equipos, vehículos, máquinas y herramientas, desarrollar todas las funciones del área o áreas asignadas, incluidas las de mayor complejidad. Realizan su actividad con alto grado de perfeccionamiento y rendimiento, actuando con iniciativa propia y responsabilidad, aún bajo supervisión.

Se incluyen en este grupo funciones de integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, así como la realización de actividades con contenido medio intelectual, relaciones humanas, control de calidad y verificación de cumplimiento normativo.

Formación: Conocimientos equivalentes a Bachillerato completados con experiencia profesional, ciclo formativo de grado medio o conocimientos profesionales equivalentes reconocidos. Cuando las tareas lo requieran o la normativa aplicable lo exija, deberán disponer de carné tipo C+E y del Permiso de Transporte de Mercancías Peligrosas (ADR), manteniéndolos vigentes en todo momento.

En este Grupo Profesional se incluyen actividades equiparables a supervisión de tareas y equipos, así como posiciones administrativas de nivel equivalente de formación, autonomía, complejidad y responsabilidad descritas en los apartados anteriores, tales como: Especialista de Área (Calidad, Mantenimiento preventivo y correctivo, Compras, Formación y HSSE, Medio ambiente e imagen), Supervisor de Equipo u Oficial Administrativo de 1.^a

En ausencia temporal del responsable de instalación, pueden coordinar y organizar de forma consensuada los asuntos más relevantes del centro.

9.3 Grupo Profesional III: Técnicos.

Incluye a personas trabajadoras que requieren conocimientos técnicos y prácticos completos, permitiéndoles, mediante equipos, vehículos, máquinas, herramientas y otros materiales, desarrollar prácticamente todas las funciones del área o áreas asignadas. Realizan su actividad con alto grado de perfeccionamiento, iniciativa propia y

responsabilidad, aun cuando se encuentren sometidos a supervisión directa o sistemática.

Formación básica exigible: Educación Secundaria obligatoria o equivalente, completada con experiencia profesional, ciclo formativo de grado medio o experiencia reconocida. Cuando las tareas lo requieran o la normativa aplicable lo exija, deberán disponer de carné tipo C+E y del Permiso de Transporte de Mercancías Peligrosas (ADR), manteniéndolos vigentes en todo momento.

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

9.4 Grupo Profesional IV: Operarios y Auxiliares.

Incluye a personas trabajadoras que realizan operaciones bajo instrucciones precisas, requiriendo conocimientos profesionales y aptitudes prácticas adecuados. Pueden utilizar vehículos, máquinas, herramientas o medios informáticos a nivel de usuario, con responsabilidad limitada bajo supervisión directa y sistemática.

Formación básica exigible: Educación Secundaria obligatoria o equivalente, completada con experiencia profesional, ciclo formativo de grado medio o experiencia reconocida. Cuando las tareas lo requieran o la normativa aplicable lo exija, deberán disponer de carné tipo B o C y, en su caso, del Permiso de Transporte de Mercancías Peligrosas (ADR), manteniéndolos vigentes en todo momento.

En este Grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades equiparables a los puestos de menor especialización y habilitación profesional, así como posiciones administrativas de nivel equivalente de formación, autonomía, complejidad y responsabilidad, tales como: Abastecedor de 2.^a (Mediante «unidad tipo *dispenser*»), Operador de Pantalla o Administrativo.

Artículo 10. *Movilidad funcional.*

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

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

Cuando el cambio de puesto implique la realización de funciones distintas a las que venía desempeñando, la Empresa proporcionará la formación necesaria para el correcto manejo de los instrumentos, maquinaria y herramientas requeridas por el nuevo puesto de trabajo.

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

10.1 Trabajos de superior Grupo Profesional.

El trabajador/a que, como consecuencia de la movilidad funcional, pase a desempeñar funciones propias de un Grupo Profesional superior al que tenga reconocido durante un período de trabajo efectivo continuado superior a ocho meses dentro de un año o doce meses dentro de dos años, podrá reclamar, a través de la Representación Legal de los Trabajadores, el ascenso o la cobertura de la vacante correspondiente.

Durante el tiempo en que permanezca en esta situación, el trabajador/a percibirá la retribución fija correspondiente a las funciones encomendadas. Este suplemento se calculará en cómputo anual y se liquidará en proporción al tiempo efectivamente desempeñado en las tareas superiores mientras se mantenga la asignación.

En caso de que el trabajador/a sustituido cause baja definitiva, y siempre que la Empresa no considere oportuna la amortización del puesto, se procederá a cubrir la vacante mediante promoción profesional, movilidad funcional dentro del Grupo Profesional correspondiente o mediante nueva contratación.

10.2 Trabajos de inferior Grupo Profesional.

Las personas trabajadoras podrán realizar funciones de un Grupo Profesional inferior cuando existan razones técnicas u organizativas que lo justifiquen, durante el tiempo que se mantengan dichas causas. En todo caso, dichas funciones no recaerán en un mismo trabajador/a por un periodo continuado superior a tres meses, siempre que sea posible rotar entre dos o más personas, procurando un reparto equitativo y no discriminatorio.

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

En ningún caso, el cambio de Grupo Profesional podrá menoscabar la dignidad humana, y se evitará asignar de forma reiterada funciones de grupo inferior a un mismo trabajador/a.

Artículo 11. Vacantes, ascensos y promociones.

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

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

11.1 Promociones y ascensos.

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

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

11.2 Preferencias para ocupar vacantes indefinidas a tiempo completo.

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

En caso de existir más de un trabajador/a idóneo para ocupar dicha vacante, la Dirección de la Empresa valorará, en función de las características del puesto, el tiempo efectivo de actividad, la formación y la evaluación de desempeño profesional de cada candidato.

Artículo 12. Desplazamientos y traslados.

12.1 Desplazamientos.

La Empresa podrá efectuar desplazamientos temporales de sus trabajadores/as a una localidad distinta de aquella en la que tengan establecida su residencia habitual, por

razones económicas, técnicas, organizativas, de producción o para atender nuevas contrataciones relacionadas con la actividad empresarial.

Salvo acuerdo entre la Dirección de la Empresa y el trabajador/a para superar los períodos que se indican a continuación, los desplazamientos no excederán de tres meses consecutivos, siendo el período máximo acumulado de desplazamiento de ocho meses por cada período de tres años.

En ningún caso podrán ser desplazados de forma obligatoria los trabajadores/as que se encuentren en alguna de las siguientes situaciones:

a) Personas con familiares discapacitados de primer grado de consanguinidad o afinidad a su cargo, o que estén afectadas por reducción de jornada por motivos familiares.

b) Personas sometidas a tratamiento médico cuyo desplazamiento sea contraindicado por personal facultativo.

c) Personas cuyo cónyuge, pareja de hecho, hijos o hijas estén sometidos a tratamiento médico en la sanidad pública y que, como consecuencia del desplazamiento, se interrumpa dicho tratamiento o se incremente su coste económico. Esta circunstancia deberá acreditarse mediante certificado emitido por el organismo sanitario correspondiente.

d) Trabajadoras embarazadas, o trabajadores cuyo cónyuge o pareja de hecho tenga embarazo de riesgo, en casos de nacimiento prematuro o cuando el hijo o hija deba permanecer hospitalizado tras el parto.

Los desplazamientos se asignarán de la siguiente manera:

a) Voluntaria, previa solicitud de la Empresa, siempre que se cumplan las exigencias del puesto a desarrollar en la localidad de destino.

b) Por decisión de la Empresa, de forma rotativa y excluyente, siempre que las condiciones y funciones a desarrollar lo permitan. Los criterios de elección y, en su caso, de rotación serán comunicados a la Representación Legal de los Trabajadores, que podrá emitir informe al respecto.

La Dirección de la Empresa comunicará a la persona trabajadora la fecha efectiva del desplazamiento con una antelación mínima de quince días naturales, sin perjuicio de que, por acuerdo entre las partes, pueda establecerse un plazo diferente.

Asimismo, informará a la Representación Legal de los Trabajadores de todos los desplazamientos desde su centro de trabajo, con independencia de su duración.

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

La Empresa asumirá los gastos de transporte de ida y vuelta, tanto los derivados del desplazamiento propiamente dicho como, en su caso, los motivados por el descanso semanal, siempre que hayan sido previamente aprobados por la Empresa, que podrá determinar el medio de locomoción más adecuado. Todos los gastos deberán ser posteriormente justificados.

El tiempo de duración del viaje de desplazamiento se computará únicamente a efectos de justificar la jornada diaria del trabajador/a, cuando el tiempo de trabajo efectivo fuese inferior al del traslado.

12.2 Dietas y gastos de desplazamiento.

Los trabajadores/as que, por necesidades del servicio y previa autorización de la Empresa, deban efectuar desplazamientos o viajes a población distinta de aquella en la que radique su centro de trabajo, tendrán derecho a la compensación de los gastos derivados de dichos desplazamientos.

Las cantidades abonadas en concepto de dietas y alojamiento tendrán carácter extrasalarial, al tener por finalidad compensar gastos de manutención y estancia efectivamente ocasionados por razón del trabajo, no constituyendo retribución por la prestación de servicios. Su abono se realizará mediante su inclusión en la nómina del mes correspondiente al desplazamiento, sin que altere su naturaleza indemnizatoria o compensatoria.

Su tratamiento se ajustará a lo dispuesto en la normativa vigente en materia de cotización a la Seguridad Social y fiscalidad aplicable en cada momento.

Las compensaciones se devengarán conforme a las siguientes modalidades:

- Media dieta: Cuando el trabajador/a deba realizar fuera de su domicilio una de las comidas principales (comida o cena).
- Dieta completa: Cuando deba realizar fuera de su domicilio las dos comidas principales (comida y cena).
- Dieta completa con alojamiento a cargo del trabajador/a: Cuando, además de realizar ambas comidas fuera del domicilio, el alojamiento no sea facilitado ni abonado directamente por la Empresa.

Cuando el alojamiento sea gestionado y abonado directamente por la Empresa, el trabajador/a únicamente percibirá, en su caso, la dieta que corresponda por manutención.

Los importes correspondientes a cada modalidad serán los establecidos en las tablas salariales vigentes en cada momento.

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

12.3 Traslados.

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

La decisión de traslado de carácter individual será notificada por la Empresa al trabajador/a afectado, así como a sus representantes legales, con una antelación mínima de treinta días a la fecha de efectividad del traslado.

Una vez notificada la decisión, el trabajador/a tendrá derecho a optar entre:

- a) Aceptar el traslado, percibiendo una compensación por los gastos ocasionados por el cambio de residencia.
- b) Extinguir la relación laboral, percibiendo una indemnización equivalente a veinticinco días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades.

CAPÍTULO III

Contratación

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

13.1 Modalidades de contratación.

Las partes firmantes del presente convenio reconocen expresamente la posibilidad de utilizar cualquiera de las modalidades de contratación previstas en la legislación vigente en cada momento, así como aquellas que pudieran establecerse en el futuro mediante disposición legal, sin más limitaciones que las derivadas de su propia

naturaleza y finalidad, y con las especificidades que, en su caso, se regulen en el presente convenio.

En particular, y conforme a lo dispuesto en el artículo 15.3 del Estatuto de los Trabajadores, podrán celebrarse contratos de duración determinada para sustituir a personas trabajadoras con derecho a reserva del puesto trabajo, incluyendo los supuestos de excedencia voluntaria con reserva de puesto previstos en el artículo 42 de este convenio.

13.2 Período de prueba.

Sin perjuicio de las garantías y formalidades establecidas en el Estatuto de los Trabajadores, se establece el siguiente período de prueba para el personal incluido en el ámbito de aplicación del presente convenio:

- Seis meses para los Grupos Profesionales 0 y I.
- Dos meses para el resto de los Grupos Profesionales.

El periodo de prueba se iniciará en la fecha de efectos del contrato de trabajo.

El cómputo del período de prueba quedará interrumpido en los supuestos de incapacidad temporal por accidente de trabajo o enfermedad, riesgo durante el embarazo, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante la lactancia natural o violencia de género, cuando tales situaciones afecten al trabajador/a durante dicho período, reanudándose el cómputo a partir de la fecha de reincorporación efectiva.

Durante el período de prueba, cualquiera de las partes podrá resolver el contrato sin necesidad de preaviso ni alegación de causa, sin perjuicio de los derechos económicos devengados hasta la fecha.

Transcurrido el período de prueba sin desistimiento, el tiempo de servicios prestados durante el mismo se computará a efectos de antigüedad en la Empresa.

13.3 Extinción del contrato a instancia del trabajador/a.

El trabajador/a podrá extinguir su contrato de trabajo mediante comunicación escrita dirigida a la Dirección de la Empresa, con conocimiento de su superior jerárquico, respetando los siguientes plazos de preaviso:

- Treinta días naturales para los Grupos Profesionales 0 y I.
- Quince días naturales para el resto de los Grupos Profesionales.

El incumplimiento total o parcial del preaviso facultará a la Empresa para descontar de la liquidación una cuantía equivalente al salario correspondiente a los días de preaviso omitidos.

En el documento de liquidación y finiquito se reflejará, en su caso, el saldo resultante de la distribución irregular de la jornada hasta la fecha de extinción, procediéndose a su compensación económica mediante abono o detracción, según corresponda.

Artículo 14. *Contrato fijo-discontinuo.*

De conformidad con el artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores, el contrato de trabajo por tiempo indefinido de fijo-discontinuo podrá concertarse para la realización de trabajos «de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, o para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados», derivados del normal funcionamiento de la Empresa y de las estimaciones cíclicas de su actividad.

14.1 Llamamiento del personal fijo discontinuo.

El llamamiento se efectuará conforme al artículo 16.3 del Estatuto de los Trabajadores, con una antelación mínima de quince días naturales respecto al inicio previsto de la temporada de actividad en el centro de trabajo, mediante medios que permitan dejar constancia fehaciente de la comunicación (carta, telegrama, burofax, mensaje de texto SMS, u otros medios acreditativos).

La Empresa dispondrá de un margen de hasta treinta días naturales para anticipar o retrasar, según las necesidades del centro, la fecha estimada de inicio de la temporada, tomando como referencia el 1 de abril de cada año.

El llamamiento se efectuará dentro de cada Grupo Profesional. Una vez recibida la comunicación, la persona trabajadora estará obligada a incorporarse a su puesto de trabajo en la fecha indicada. La no incorporación se considerará renuncia expresa y voluntaria equivalente a dimisión, salvo que se alegue causa justa y se comunique de forma fehaciente dentro del plazo improrrogable de tres días desde la fecha de recepción del llamamiento.

Para garantizar la efectividad del llamamiento, la persona trabajadora deberá facilitar a la Empresa su domicilio habitual, número de teléfono móvil y/o fijo y correo electrónico, constituyendo una obligación contractual mantener dichos datos permanentemente actualizados.

Asimismo, durante toda la vigencia de la relación laboral, el trabajador/a deberá comunicar con la mayor celeridad cualquier situación de incapacidad temporal u otra incidencia relevante, incluyendo fechas de baja y alta médica, derivadas de contingencias comunes, accidente laboral y no laboral, sin perjuicio de los sistemas oficiales de comunicación entre servicios públicos de salud, entidades gestoras o colaboradoras y la Empresa.

Cualquier ampliación del tiempo de ocupación, ya sea por anticipación o prolongación de la actividad, no generará derecho a incremento de ocupación en temporadas posteriores. La Empresa comunicará la prolongación del tiempo de ocupación con una antelación mínima de siete días naturales respecto a la fecha inicialmente prevista de finalización.

Se considerará puesto de trabajo estable, a cubrir mediante contrato indefinido a tiempo completo, aquel que haya sido ocupado por uno o más trabajadores/as fijos-discontinuos durante más del 85 por 100 de la jornada anual durante dos años consecutivos. No se computarán, a estos efectos, los períodos excepcionales, no periódicos o no habituales en la Empresa.

Las vacantes temporales derivadas de Incapacidad temporal prolongada, accidente de trabajo, excedencia con reserva de puesto u otras causas de suspensión contractual que, por razones organizativas, requieran sustitución se cubrirán preferentemente mediante personal fijo-discontinuo del centro, sin que ello suponga modificación de su condición contractual. El tiempo que permanezca cubriendo una vacante de esta naturaleza no computará a efectos de considerar el puesto como estable.

Para ello, la Empresa podrá efectuar el llamamiento del personal fijo-discontinuo en situación de no ocupación, tanto antes del inicio como después de la finalización de su temporada, comunicando al trabajador/a la vacante a cubrir, e identificando a la persona sustituida, dejando constancia mediante firma del recibí. Se dará comunicación a la Representación Legal de los Trabajadores del centro.

En caso de que la persona trabajadora rechace expresamente su incorporación o no atienda injustificadamente dos llamamientos efectuados de forma fehaciente en un periodo de doce meses, la Empresa podrá considerar que desiste voluntariamente de la relación laboral, previa comunicación escrita a la persona trabajadora, a formalizar su baja por dimisión.

14.2 Distribución del tiempo de trabajo.

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

El personal fijo-discontinuo tendrá derecho a treinta días naturales de vacaciones, en proporción al período de ocupación efectivamente trabajado. Como regla general, las vacaciones se disfrutarán al finalizar el período de ocupación.

En caso de disminución de actividad y con el fin de evitar la interrupción del período de llamamiento, la Empresa podrá fijar el disfrute de las vacaciones durante el período de ocupación, en las fechas que acuerde o convenga, pudiendo incluso anticipar su devengo, ya sea de forma continuada o fraccionada.

Los días de vacaciones no disfrutados durante el período de ocupación se disfrutarán al término del mismo o inmediatamente antes de su finalización.

Si la persona trabajadora cesa en la Empresa antes de disfrutar las vacaciones devengadas, se abonará la parte proporcional correspondiente a los días no disfrutados. De igual modo, si el cese se produce después de haber disfrutado la totalidad del período vacacional, se descontará en la liquidación el importe correspondiente a los días disfrutados y no devengados.

14.3 Cese de actividad.

Cuando el cese de actividad no esté previamente indicado en la comunicación de llamamiento, o cuando esta sea modificada, la Empresa deberá notificarlo con una antelación mínima de cinco días naturales, mediante comunicación fehaciente que acredite su recepción.

En todo caso, la persona trabajadora verá interrumpido su periodo de ocupación y cesará en la prestación de servicios al llegar la fecha inicialmente prevista en el llamamiento, o una vez concluido dicho período, siempre que el contrato estuviese suspendido por alguna de las causas legalmente establecidas.

La liquidación de las cantidades adeudadas por la interrupción del contrato se realizará mediante recibo salarial ordinario o liquidación simple de haberes. Los recibos de liquidación emitidos al finalizar el periodo de ocupación tendrán valor liberatorio únicamente respecto de las cantidades efectivamente percibidas.

14.4 Formación del personal fijo-discontinuo.

De conformidad con lo previsto en el artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores, la Empresa podrá ofrecer al personal fijo-discontinuo acciones formativas durante los periodos de inactividad, en función de sus necesidades organizativas, productivas y presupuestarias.

La participación en dichas acciones tendrá carácter voluntario para la persona trabajadora y no generará derecho a llamamiento anticipado ni alterará el orden y condiciones de llamamiento establecidos en el presente convenio.

Salvo disposición legal en contrario o acuerdo expreso, la realización de estas acciones formativas durante los periodos de inactividad no tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo ni implicará la existencia de actividad laboral.

Artículo 15. *Excedencia voluntaria, régimen de solicitud y preaviso.*

1. Las personas trabajadoras con al menos un año de antigüedad en la empresa podrán solicitar el pase a la situación de excedencia voluntaria en los términos previstos en el artículo 46.2 del Estatuto de los Trabajadores.

2. La solicitud deberá formularse por escrito, indicando la fecha prevista de inicio y la duración estimada de la excedencia.

3. A efectos organizativos y de adecuada planificación de los cuadrantes mensuales de trabajo, la solicitud de excedencia deberá respetar las siguientes reglas de preaviso:

a) Si la solicitud se presenta antes de la publicación del cuadrante mensual correspondiente al mes de inicio de la excedencia, deberá mediar un preaviso mínimo de quince días naturales.

b) Si la solicitud se presenta una vez publicado dicho cuadrante, la empresa podrá, de forma motivada y por razones organizativas vinculadas a la planificación del servicio ya realizada, proponer una fecha alternativa de efectividad que resulte razonable y proporcionada.

En ningún caso esta facultad podrá suponer la denegación del derecho a la excedencia voluntaria ni un aplazamiento injustificado de su disfrute, salvo acuerdo entre las partes o concurrencia de circunstancias excepcionales debidamente acreditadas.

4. La empresa deberá comunicar por escrito la resolución de la solicitud en un plazo máximo de siete días naturales desde su recepción.

5. La regulación contenida en el presente artículo se circunscribe exclusivamente a la excedencia voluntaria prevista en el artículo 46.2 del Estatuto de los Trabajadores y responde a necesidades de organización y planificación del trabajo derivadas del sistema de cuadrantes mensuales.

En consecuencia, no será de aplicación ni podrá interpretarse en perjuicio de los derechos, plazos, garantías o condiciones establecidos legal o convencionalmente para otras modalidades de excedencia, suspensión del contrato, permisos o medidas de conciliación reguladas en otras disposiciones legales o en el presente convenio colectivo, incluidas aquellas respecto de las cuales se hubieran reconocido condiciones más favorables o plazos más amplios, que se regirán íntegramente por su normativa específica, la cual deberá interpretarse y aplicarse conforme a la legislación laboral vigente y con pleno respeto a los derechos de carácter necesario reconocidos a las personas trabajadoras.

CAPÍTULO IV

Jornada, horarios de trabajo y vacaciones

Artículo 16. *Jornada laboral y su distribución.*

La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de 1.752 horas de tiempo de trabajo efectivo en cómputo anual, de prestación en un máximo de 230 días de trabajo.

Dada la naturaleza de la actividad y las características de los servicios prestados por la Empresa –sujetos a la programación de compañías aéreas, a la operativa de AENA y a incidencias imprevisibles en la llegada y salida de aeronaves–, la planificación de cargas de trabajo presenta una variabilidad difícilmente previsible. Por ello, la flexibilidad y disponibilidad constituyen elementos esenciales en la configuración de la relación laboral.

En atención a lo anterior, y con el fin de adaptar la organización de cada centro de trabajo a las fluctuaciones constantes y al carácter estacional de la actividad, la jornada anual se distribuirá de lunes a domingo, incluidos los festivos intersemanales, y podrá organizarse de forma irregular a lo largo del año, hasta un 18 % de su duración máxima anual, respetando los descansos legalmente establecidos.

Adicionalmente, la jornada diaria se desarrollará en turnos rotativos, ya fuere en régimen de jornada continuada o partida. Dichos turnos podrán modificarse mediante los mecanismos establecidos en el artículo 17 de este convenio, al objeto de adaptarlos a los incrementos y decrementos de las cargas de trabajo.

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

Cuando concurren razones técnicas, organizativas o productivas que requieran una mayor presencia de trabajadores/as en el puesto de trabajo, la Dirección de la Empresa podrá establecer, de conformidad con el artículo 34.3 del Estatuto de los Trabajadores y al artículo 9 del Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, la superación del límite de nueve horas diarias, respetando los descansos mínimos legales.

El tiempo de trabajo se computará de forma que, tanto al inicio como al final de la jornada laboral, la persona trabajadora se encuentre en su puesto de trabajo, desarrollando de manera plena y efectiva la totalidad de la jornada asignada.

Dado el carácter irregular de la jornada pactada, si el cómputo de la jornada efectivamente trabajada fuese superior a la jornada máxima anual establecida, el exceso de jornada en cómputo anual se compensará mediante descanso, a razón de una hora de trabajo por una hora y quince minutos de descanso, dentro de los cuatro primeros meses del año siguiente, sin que el número total de horas objeto de compensación pueda superar las ochenta horas por persona trabajadora.

La compensación de las diferencias, por exceso o por defecto, entre la jornada efectivamente trabajada y la jornada máxima anual establecida no tendrá, en ningún caso, la consideración de hora extraordinaria.

Con el fin de garantizar la efectividad del plazo de compensación establecido, cuando la persona trabajadora se encuentre en situación de suspensión del contrato por cualquiera de las causas previstas en el artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores durante los meses de enero a abril, ambos inclusive, dicho plazo se ampliará en un número de días equivalente al periodo de suspensión producido dentro de ese intervalo, con independencia de su duración.

Los días de descanso compensatorio «DC» derivados de la jornada irregular o de cualquier otro supuesto previsto en este convenio no sustituirán en ningún caso los días de descanso semanal legalmente establecidos, ni el día adicional de vacaciones reconocido convencionalmente. A efectos de cómputo de jornada anual, los días de descanso compensatorio se computarán hasta un máximo de 8 horas por día.

Las horas de trabajo ordinario efectivamente realizadas serán registradas en el sistema electrónico de control horario implantado por la Empresa, sin perjuicio de los partes diarios de control que puedan establecerse en cada centro de trabajo.

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

Artículo 17. *Turnos de trabajo.*

Dada la necesidad de adaptar la organización del trabajo en turnos rotativos de mañana, tarde y noche, durante las veinticuatro horas del día, al volumen y horarios de llegada y salida de aeronaves, y con el fin de garantizar la continuidad del servicio sin interrupciones, en cada turno podrán establecerse tantos horarios de trabajo, incluso solapados, como resulten necesarios para asegurar el correcto funcionamiento y continuidad de la actividad.

Los horarios de trabajo se establecerán en cada centro de trabajo, conforme a las necesidades del servicio y a lo previsto en este artículo.

El personal que preste sus servicios en jornada partida tendrá una interrupción mínima de una hora y máxima de cuatro horas, en aquellos centros en los que, por sus características y necesidades operativas, resulte necesario.

Los turnos partidos con interrupción de cuatro horas entre ambos tramos de jornada no podrán superar las ocho horas de trabajo efectivo.

Del mismo modo, los horarios que comprendan la totalidad del horario nocturno no podrán superar las ocho horas de trabajo efectivo.

Los domingos y festivos se priorizará la implantación de turnos partidos frente a los turnos reducidos, siempre que ello sea posible en el centro de trabajo. No obstante, si la

distribución irregular de la jornada, derivada de una menor demanda de servicios, obliga a realizar turnos de jornada reducida, la persona trabajadora percibirá el plus de festividad en su totalidad, excepto en los festivos expresamente señalados en el artículo 34 del convenio.

Los cambios de turnos pactados entre trabajadores/as deberán comunicarse a la Empresa mediante el sistema informático habilitado para su validación y autorización previa. Si el sistema no estuviera operativo por cualquier causa, la notificación deberá realizarse por escrito dirigido al Jefe/a de Instalación.

A efectos de cómputo de jornada anual y descansos disfrutados por cada trabajador/a, se considerará como válido el turno efectivamente trabajado y registrado en el sistema electrónico de control horario.

17.1 Cuadrantes de turnos de trabajo y descansos.

En cada centro se elaborará periódicamente un cuadrante de trabajo del mes natural adaptado a las necesidades del servicio, según la programación prevista de vuelos para ese periodo. En él constarán los turnos, horarios de trabajo y días de descanso semanal, conforme a los criterios establecidos en el apartado siguiente. Asimismo, se incluirán los días de vacaciones y, en su caso, días de descanso compensatorio (DC) derivados del desplazamiento de descansos semanales en el/los cuadrantes precedentes, conforme al criterio establecido en los artículos 19 y 28 del presente convenio.

Como máximo el día 25 de cada mes se publicará el cuadrante del mes inmediatamente siguiente, y así sucesivamente.

Dado que la programación prevista puede verse afectada por fluctuaciones de actividad derivadas de cambios en la planificación de AENA, de las compañías aéreas o de circunstancias imprevisibles ajenas a la actividad, los turnos de trabajo y descansos preestablecidos en el cuadrante mensual quedarán consolidados una vez publicado el cuadrante de trabajo.

Las modificaciones posteriores, cuando procedan conforme a los apartados 3 y 4 siguientes, se compensarán mediante los pluses o complementos previstos a tal efecto en el convenio.

Los cuadrantes de trabajo se adaptarán a un modelo único por centro, en el que figurará todo el personal.

Entre los días 20 y 22 de cada mes se enviará copia del cuadrante a la Representación Legal de los Trabajadores del centro, con carácter previo a su comunicación general. La RLT podrá formular observaciones y sugerencias el día inmediatamente siguiente a su recepción, sin que en ningún caso afecte el plazo de publicación del cuadrante.

Podrán excluirse de los cuadrantes mensuales aquellos trabajadores/as que, por contrato de trabajo o acuerdo posterior, tengan pactada una jornada laboral con mayor flexibilidad y disponibilidad que la prevista en convenio, con turnos de trabajo y/o horarios de periodicidad inferior al mes.

Del mismo modo, podrán excluirse de los calendarios vacacionales quienes, por acuerdo entre las partes, tengan fijado un plazo distinto al previsto en el artículo 38.3 del ET.

En todo caso, estas exclusiones no eximen al trabajador/a de la obligación de registrar su jornada de trabajo conforme a las normas generales de la Empresa.

17.2 Descanso semanal.

Cuando así lo requieran las necesidades organizativas y productivas, podrá acumularse en periodos de hasta cuatro semanas el medio día de descanso semanal previsto en el artículo 37.1 del Estatuto de los Trabajadores, o separarlo del día completo para su disfrute en otro día de la semana.

Cuando, por razones organizativas o de distribución del tiempo de trabajo, no pueda respetarse en un día concreto el descanso mínimo entre jornadas establecido en el

artículo 34.3 del Estatuto de los Trabajadores, este podrá reducirse excepcionalmente hasta un mínimo de siete horas, compensándose la diferencia hasta las doce horas de descanso en los días inmediatamente siguientes, conforme a lo dispuesto en el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo.

Asimismo, y de acuerdo con dicho real decreto, previo acuerdo entre la Empresa y la persona trabajadora, la totalidad o parte de los descansos compensatorios derivados de estas reducciones podrá acumularse para su disfrute en días completos, que podrán añadirse o no al periodo de vacaciones anuales, preferentemente fuera del periodo estival.

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

La persona trabajadora deberá comunicar obligatoriamente, con la máxima antelación y diligencia posibles, cualquier incidencia que pueda afectar a la prestación del servicio o a la organización del trabajo (ausencia, retraso, interrupción de la jornada, etc.), incluso cuando dicha incidencia se produzca una vez iniciada la jornada laboral.

Lo anterior se entiende sin perjuicio de la obligación de justificar posteriormente la causa de la incidencia, a la mayor brevedad posible y de forma fehaciente.

En el supuesto de que la persona trabajadora incumpla su obligación de comunicar la incidencia en tiempo y forma, o lo haga con un preaviso insuficiente que obligue a alterar la planificación del trabajo o el cuadrante de otra persona trabajadora, dicho incumplimiento se considerará una transgresión de la buena fe contractual. En consecuencia, la Empresa podrá modificar el cuadrante o la distribución de la jornada de la persona incumplidora en la medida necesaria para restablecer la correcta organización del servicio.

Esta modificación no generará derecho a compensación económica, descanso adicional ni a la indemnización prevista en el convenio para los supuestos ordinarios de modificación de jornada o cuadrante.

La adopción de esta medida tendrá como finalidad facilitar la compensación y regularización de la situación de la persona trabajadora inicialmente afectada por la alteración del cuadrante, sin perjuicio de las responsabilidades disciplinarias que pudieran derivarse de la transgresión de la buena fe contractual conforme al régimen sancionador aplicable.

Cuando la incidencia sea conocida por la Empresa con suficiente antelación al inicio de la jornada, estará obligada a cubrir el servicio mediante el ajuste de los cuadrantes de otros trabajadores/as, procurando minimizar el número de personas afectadas y el alcance de la modificación.

Cuando la incidencia no sea conocida con antelación suficiente y la Empresa no pueda proceder a su sustitución, la persona trabajadora del turno saliente deberá permanecer en el puesto de trabajo durante el tiempo necesario para garantizar la adecuada prestación del servicio, hasta que pueda efectuarse la sustitución. El tiempo adicional durante el que pueda prolongarse el turno tendrá la consideración de hora extraordinaria conforme a lo previsto en el artículo 18 de este convenio.

A estos efectos, la Empresa podrá ajustar los cuadrantes y, asimismo, llamar a los trabajadores/as que se encuentran en descanso –ya sea descanso semanal o descanso compensatorio por desplazamiento de éste–, según las necesidades y la disponibilidad, en los términos previstos en este artículo.

Si, agotados los mecanismos anteriores, no fuera posible cubrir la incidencia, la Empresa podrá emplear el procedimiento que considere más adecuado atendiendo a las circunstancias concurrentes y a las necesidades de la actividad.

17.4 Disponibilidad.

Dado que los servicios prestados por la Empresa requieren la actividad las veinticuatro horas del día los 365 días del año, y que dicha actividad está sujeta a variaciones por circunstancias imprevistas, propias o ajenas a la actividad de la Empresa, tales como modificaciones en los horarios de llegada y salida de aeronaves

que no siempre coinciden con la programación de AENA, se establecen las siguientes reglas de cobertura y compensación:

a) La Empresa podrá, cuando así lo requieran las necesidades operativas, modificar la programación de los días de descanso, turnos u horarios, así como anticipar, reducir o prolongar la jornada, o establecer jornadas especiales, en las condiciones necesarias para garantizar la continuidad del servicio. La comunicación se realizará conforme a la causa que motive el cambio:

– Cambios derivados de la programación de vuelos u otros imprevistos propios de la actividad: con cinco días de antelación cuando impliquen desplazamiento del día de descanso o, el día anterior, cuando se trate de un cambio de turno u horario.

– Cambios por causas ajenas a la actividad: con la máxima antelación posible.

b) La compensación económica aplicable será la prevista en los artículos 27, 28 y 29 del convenio según corresponda a: disponibilidad, desplazamientos en días de descanso o cambios de turno por causas operativas.

c) Con el fin de garantizar la disponibilidad pactada, la persona trabajadora deberá facilitar a la Empresa su número de teléfono y correo electrónico de contacto –en caso de no disponer de correo corporativo–, asumiendo la responsabilidad de atender las comunicaciones.

d) La persona trabajadora deberá incorporarse a su puesto de trabajo en el plazo mínimo requerido, según la naturaleza de la incidencia y las necesidades del servicio. El incumplimiento de esta obligación dará lugar a las consecuencias previstas en el convenio colectivo, sin perjuicio de las responsabilidades disciplinarias que pudieran corresponder.

Artículo 18. *Horas extraordinarias.*

Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas que superen la jornada establecida en el cuadrante del día correspondiente, computándose a partir de los primeros quince minutos trabajados en exceso.

La realización de horas extraordinarias requerirá la autorización previa del inmediato superior jerárquico, quién deberá justificar ante el Jefe de Instalación, o la persona en quién éste delegue, el motivo y el número de horas –o fracción– efectivamente realizadas.

La compensación se efectuará, según acuerdo entre la empresa y el trabajador/a mediante:

a) Descanso compensatorio, a razón de una hora y quince minutos por cada hora extraordinaria. El descanso deberá disfrutarse dentro de los cuatro meses siguientes a su realización y en días completos.

b) Compensación económica, conforme a los importes siguientes:

	Año 2026 – Euros	Año 2027 – Euros	Año 2028 – Euros	Año 2029 – Euros
Días laborables.	24	25	25	25
Días festivos.	27	28	29	30

Se considerarán horas extraordinarias festivas las realizadas durante el periodo comprendido entre las 00:00 y las 23:59 horas del domingo o días festivos anuales previstos en los artículos 33 y 34.

Asimismo, a las horas extraordinarias que se realicen entre las 22:00 y las 6:00 horas se añadirá el importe proporcional del plus de nocturnidad que corresponda.

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

Tendrán la consideración de horas extraordinarias de obligado cumplimiento, tanto para la Empresa como para el personal, las necesarias para atender contingencias operativas que no puedan ser cubiertas por otros medios, entre ellas:

a) Horas extraordinarias estructurales.

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

- Las precisas para la adecuada atención del servicio durante los siete primeros días de licencias u otras ausencias imprevistas del personal.

- Las necesarias para atender puntas de actividad, evitar demoras en suministros y extracción del combustible de aeronaves, o resolver averías o incidencias que afecten al normal desarrollo de los servicios.

b) Horas extraordinarias de fuerza mayor.

- Las exigidas para prevenir o reparar siniestros o daños análogos cuya no realización genere perjuicios graves a la Empresa o a terceros, así como pérdidas de materias primas.

- Las necesarias para evitar daños económicos extraordinarios a la Empresa o a sus clientes, o para garantizar la continuidad del servicio público del transporte aéreo ante hechos imprevisibles o inevitables.

- Cualesquiera otras que, por su naturaleza, deban considerarse de fuerza mayor.

En cualquier caso, las horas extraordinarias derivadas de circunstancias distintas a las señaladas en los apartados anteriores podrán realizarse siempre que exista acuerdo expreso entre la empresa y la persona trabajadora.

La dirección de la Empresa informará periódicamente y por escrito a la Representación Legal de los Trabajadores sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando sus causas y distribución.

Artículo 19. Vacaciones.

El personal incluido en el ámbito de aplicación del presente convenio disfrutará de treinta días naturales de vacaciones, o el número de días naturales que corresponda en proporción a la jornada de trabajo contratada o del tiempo de trabajo efectivo realizado.

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

a) El personal en plantilla al 1 de enero de cada año y cuya prestación de servicios se presuma durante todo el año natural, según la naturaleza de su contrato, tendrá derecho a disfrutar diez días naturales ininterrumpidos de vacaciones durante el periodo estival, comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre, mediante un cuadrante rotativo de vacaciones aplicable a todo el personal afectado.

b) Las decenas comprendidas en los periodos de 1 y 20 de junio y entre el 10 y el 30 de septiembre darán derecho a un día libre adicional, que se disfrutará preferentemente unido al periodo vacacional de diez días, siempre que se respete el sistema rotativo de turnos y procedimiento de Planificación y Asignación de turnos de vacaciones y exista acuerdo con la Dirección del Centro de trabajo. En caso contrario el día libre adicional podrá disfrutarse en otra fecha, previo acuerdo con el Jefe de instalación y dejando constancia escrita antes de su disfrute.

c) Los veinte días restantes podrán disfrutarse el resto del año de forma continuada e ininterrumpida, o bien, divididos en dos periodos de diez días cada uno.

La regulación recogida en los apartados anteriores será de aplicación exclusivamente al personal de actividad continuada a tiempo completo.

El personal con contrato fijo-discontinuo, cuyo periodo de ocupación coincide con el periodo de máxima actividad del centro, así como el personal contratado por circunstancias de la producción o para la sustitución con reserva de puesto, disfrutará sus vacaciones en proporción al tiempo efectivo de prestación de servicios y en periodo distinto al estival, salvo disponibilidad del centro y a criterio de la Empresa, conforme a lo previsto en este convenio y en la normativa legal aplicable.

Los periodos vacacionales comenzarán inmediatamente después del día o días de descanso semanal asignados en el cuadrante de trabajo, tanto al inicio como, en su caso, al final del periodo vacacional, de modo que puedan acumularse entre 12 a 14 días consecutivos.

El cuadrante de vacaciones deberá estar acordado entre los trabajadores/as y la Dirección del centro antes del 10 de diciembre del año anterior, para ello:

a) El día 1 de noviembre de cada año, la Dirección del centro facilitará a la Representación Legal de los Trabajadores el número de turnos de vacaciones disponibles por mes y el número máximo de trabajadores/as por turno, que deberán devolver debidamente firmado antes del plazo establecido, indicando los nombres de las personas adscritas a cada turno.

b) En los centros sin Representación Legal de los Trabajadores, la adscripción a los turnos será realizada por los propios trabajadores/as.

c) Para facilitar la elaboración del calendario vacacional mediante acuerdo y mantener la necesaria homogenización en todos los centros de trabajo, se aprueba junto con este convenio un procedimiento de planificación y asignación de turnos de vacaciones, que será de aplicación obligatoria.

La retribución correspondiente a vacaciones estará integrada por el Salario Base y los complementos de puesto de trabajo previstos en este convenio que la persona trabajadora viniera percibiendo de forma habitual, tales como disponibilidad, peligrosidad y cualesquiera otros complementos salariales de carácter mensual que se perciban regularmente en los términos previstos en el convenio.

Dichos conceptos se abonarán en proporción al tiempo de trabajo efectivo realizado durante el período de referencia correspondiente.

CAPÍTULO V

Licencias y conciliación

Artículo 20. *Licencias y conciliación.*

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

20.1 Parejas de hecho.

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

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

Los dos días por fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad serán los dos días laborables inmediatamente siguientes al día en el que hubiese sucedido el deceso. Si coincidiesen con alguno de los días de

descanso semanal de la persona trabajadora, serán los dos días inmediatamente siguientes a la finalización de aquél.

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

20.3 Conciliación de la vida laboral y familiar y la protección a determinados colectivos, artículo 37.4 ET.

En desarrollo de la disponibilidad que el citado artículo y siguientes de esta ley otorga a la negociación colectiva:

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

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

El periodo acumulado para el cuidado del lactante se disfrutará inmediatamente a continuación de la suspensión con reserva del puesto de trabajo previsto en el artículo 48.4 del Estatuto de los trabajadores según los siguientes supuestos:

1. Inmediatamente después de las seis semanas ininterrumpidas posteriores al parto, en el caso de que la persona trabajadora hubiese optado por esta opción, tanto si se hubiese anticipado como si no a la fecha previsible del parto o resolución.

2. A continuación de las once semanas (o veintidós en el caso de monoparentalidad), si la persona trabajadora hubiese optado por disfrutar estas semanas inmediatamente después de las anteriores, hasta alcanzar un total de diecisiete y veintiocho semanas respectivamente.

3. Tras los periodos de suspensión anteriores, en los casos de parto prematuro con bajo peso que requiera hospitalización del bebé, o cuando el hijo o hija presente discapacidad al nacimiento.

Una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, al amparo de lo establecido en el artículo 48.4 del ET, el periodo de cuidado del lactante podrá disfrutarse, de forma acumulada o interrumpida en periodos semanales, hasta que el hijo o hija cumpla doce meses.

Asimismo, se reconoce un derecho de dos semanas (cuatro en caso de monoparentalidad) para el cuidado del menor, que podrán distribuirse a voluntad de la persona trabajadora, en periodos semanales, acumulados o interrumpidos, hasta que el hijo o hija cumpla ocho años.

Los periodos de suspensión previstos en los apartados anteriores podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora. La distribución en jornadas a tiempo parcial se ajustará a las siguientes reglas:

- a) La reducción de jornada no podrá ser inferior al 50 % de la jornada máxima anual.
- b) El disfrute del permiso en esta modalidad será ininterrumpido. Una vez acordado, sólo podrá modificarse mediante nuevo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, por iniciativa de esta última y debido a causas relacionadas con su salud o la del menor.

c) Durante el periodo de disfrute del permiso de nacimiento a tiempo parcial, las personas trabajadoras no podrán realizar horas extraordinarias, salvo las estrictamente necesarias para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.

d) El disfrute deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de treinta días.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

El progenitor, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo en los términos establecidos en el artículo 37.6 párrafo segundo del Estatuto de los Trabajadores.

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

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

La persona trabajadora que sea víctima de violencia de género o de terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, mediante la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo que se utilicen

en la Empresa. También tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona.

Las condiciones específicas en las que las víctimas de violencia de género podrán ejercitar este derecho son las siguientes:

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

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

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

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

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

Como norma general, cuando dos personas trabajadoras generen simultáneamente el derecho a cualquiera de los supuestos de reducción de jornada o permisos por cuidado de lactante, no podrán ejercitarlo de manera simultánea sobre el mismo sujeto causante, a fin de garantizar el funcionamiento normal del centro de trabajo y la Empresa.

Con el objetivo de conciliar los derechos de progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores con las necesidades productivas y organizativas del centro, la concreción horaria de la reducción de jornada se realizará manteniendo el régimen de turnos rotativos establecido en el centro, adelantando o retrasando la finalización del turno diario en el tiempo equivalente a la reducción de jornada, que en este caso se fija en tres horas.

Esta adaptación no alterará la estructura de turnos de los demás trabajadores/as.

Salvo casos de fuerza mayor, la persona trabajadora deberá preavisar a la Empresa con un mínimo de treinta días naturales, indicando: Fecha de inicio y finalización del permiso de cuidado de lactante y Fecha de inicio y finalización de la reducción de jornada correspondiente.

Artículo 21. *Adaptación de la jornada de trabajo.*

La adaptación de la jornada y distribución del tiempo de trabajo prevista en el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores se acomodará a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre personas trabajadoras de uno y otro sexo.

La compatibilidad entre el derecho individual a la adaptación y la organización productiva de la Empresa, cumpliendo con la normativa legal, se llevará a cabo en los términos que seguidamente se establecen, al amparo y en desarrollo de lo dispuesto a este respecto en el propio artículo 34.8 del ET, sin perjuicio de las competencias de información, consulta y participación de la Representación Legal de los Trabajadores.

1. Las personas trabajadoras tendrán derecho a solicitar, de manera individual, la adaptación de su jornada para conciliar su vida laboral, personal y familiar. Este derecho no constituye un derecho automático a la adaptación, estando su concesión supeditada a la previa ponderación de las necesidades organizativas, productivas y de estacionalidad del centro de trabajo y de las necesidades de conciliación alegadas por la persona trabajadora.

2. Procedimiento de solicitud y negociación:

a) Las solicitudes deberán presentarse por escrito con un preaviso mínimo de treinta días respecto a la fecha prevista de inicio de la adaptación, salvo circunstancias sobrevenidas debidamente justificadas.

b) La Empresa podrá requerir información adicional cuando la aportada resulte insuficiente. Dicho requerimiento deberá realizarse dentro del periodo legal de negociación, y la persona trabajadora deberá aportarla con la mayor diligencia posible. La falta de aportación podrá ser valorada a efectos de resolver motivadamente la solicitud.

c) La negociación será individual con la persona trabajadora solicitante, con información general a la RLT sobre el número de solicitudes, criterios aplicados y resoluciones, garantizando la protección de datos.

3. Resolución:

a) La Empresa comunicará la resolución por escrito, indicando expresamente los efectos laborales y económicos derivados de la adaptación.

b) Las adaptaciones podrán ser denegadas por causas objetivas tales como cobertura de turnos, planificación de libranzas, mayor demanda por estacionalidad, contratación para picos productivos y afectación a la igualdad de trato o a la organización general del resto de la plantilla.

c) La RLT será informada previamente a la resolución para control formal, sin que su intervención tenga carácter vinculante ni implique suspensión o ampliación del plazo legal de resolución.

4. Duración, revisión y reversibilidad:

a) Las adaptaciones tendrán carácter preferentemente temporal y excepcional, revisables conforme a la persistencia de la causa que la motivó y a las necesidades organizativas de la Empresa.

b) La persona trabajadora podrá solicitar retornar a su jornada y turno original, recuperando los complementos económicos que correspondan.

5. Compatibilidad con complementos salariales:

La adaptación será incompatible con los complementos económicos establecidos en este convenio vinculados a flexibilidad de jornada, trabajo a turnos rotativos y prestación de servicios de lunes a domingo, siempre que desaparezcan las condiciones que justifican su devengo.

La suspensión de estos complementos durante la adaptación no se considerará sanción ni modificación sustancial de condiciones de trabajo.

La Empresa elaborará un informe anual sobre la aplicación del artículo 34.8 ET, que será puesto en conocimiento de la RLT, incluyendo número de solicitudes, denegaciones y estimaciones, así como causas organizativas aplicadas, garantizando la protección de datos de carácter personal.

Artículo 22. Permiso retribuido para ejercer el derecho al sufragio.

Con el fin de establecer un criterio homogéneo de aplicación en la Empresa, y teniendo en cuenta la diversidad de la normativa electoral dictada por las distintas Comunidades Autónomas, cuando una disposición legal o reglamentaria determine un

período específico para el ejercicio del derecho al voto, se estará a lo establecido en la normativa electoral que resulte aplicable en cada proceso electoral en cuanto a la duración del permiso y a su carácter retribuido.

En consecuencia, la duración del permiso aplicable a cada trabajador/a será la prevista por la normativa correspondiente a la Comunidad Autónoma en la que radique el centro de trabajo, aplicándose proporcionalmente en los supuestos de contratación a tiempo parcial o cuando la jornada contratada fuese inferior a la jornada máxima anual establecida en el presente convenio colectivo.

No obstante lo anterior, y considerando:

- a) Que la actividad desarrollada por la Empresa reviste carácter esencial para la comunidad, al estar vinculada al mantenimiento de los medios destinados al transporte de personas y mercancías.
- b) Que la organización del trabajo se desarrolla de forma continuada de lunes a domingo, incluidos festivos intersemanales.
- c) Que corresponde a la Empresa, en atención a las necesidades organizativas y productivas, ordenar la distribución del tiempo de disfrute del permiso conforme a la normativa electoral aplicable.

La Empresa adoptará las medidas organizativas necesarias para compatibilizar el normal desarrollo de la actividad con el ejercicio del derecho de sufragio, de modo que aquellos trabajadores/as que, por necesidades organizativas debidamente justificadas, no puedan disfrutar total o parcialmente del permiso retribuido dentro de su jornada de trabajo, percibirán una compensación económica equivalente a la retribución ordinaria correspondiente al tiempo de permiso no disfrutado, siempre que acrediten fehacientemente haber ejercido su derecho al voto mediante el justificante expedido al efecto.

Artículo 23. *Días de descanso semanal de libre elección.*

Las personas trabajadoras que presten servicios de forma efectiva la totalidad de la jornada máxima anual establecida en el artículo 16 tendrán derecho a elegir –sin que suponga reducción alguna de la jornada máxima anual establecida en el presente convenio– la fecha de disfrute de dos días de su descanso semanal en dos fechas distintas, dentro del año natural de que se trate y a su libre elección.

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

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

- a) Deberán solicitarse mediante el sistema electrónico de control de jornada establecido por la Empresa o, en caso de no disponibilidad de aquel, mediante escrito dirigido al responsable del centro de trabajo.
- b) Las fechas solicitadas no podrán:
 - Solicitarse de forma continuada.
 - Acumularse a ninguno de los periodos vacacionales.
 - Coincidir con cualquiera de los catorce festivos anuales según el calendario laboral aplicable en cada centro de trabajo.
- c) En el supuesto qué, una vez aprobadas las fechas solicitadas por la persona trabajadora se produjere la suspensión del contrato por cualquiera de las causas previstas en el artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores, se ajustará el número de días de libre elección según la jornada efectiva de trabajo que pudiese resultar.
- d) Solamente podrán disfrutarse en la misma fecha por un único trabajador/a.

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

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

Artículo 24. *Domingos trabajados y fines de semana de libranza anual.*

24.1 Domingos trabajados.

En los supuestos en los que el trabajador/a tenga libranza el domingo y su jornada ordinaria del sábado se haya prolongado después de las 15:00 horas, percibirá una compensación económica equivalente al importe de un día festivo.

24.2 Fines de semana de libranza anual.

El personal contratado para prestar la jornada máxima anual prevista en el artículo 16, que haya permanecido de alta y en disposición efectiva de prestar servicios durante la totalidad del año natural, tendrá derecho a doce fines de semana de libranza como descanso semanal, entendiéndose por tal el comprendiendo entre el sábado y domingo inmediatamente consecutivo.

El derecho al disfrute se devengará a razón de un fin de semana por cada mes completo en que el trabajador/a:

- Haya permanecido de alta en la Empresa.
- No haya tenido el contrato suspendido, total o parcialmente, por causas legalmente previstas. En caso de suspensión, si el fin de semana no se hubiera disfrutado con anterioridad, no se devengará; si ya se hubiera disfrutado, no procederá regularización alguna.
- No tenga asignado un periodo vacacional.
- No haya solicitado un domingo como descanso de libre elección, salvo que dicho descanso dominical se disfrute de forma acumulada y consecutiva con el sábado inmediatamente anterior, en cuyo caso tendrá la consideración de fin de semana de libranza a todos los efectos.

No se computarán como fines de semana efectivamente disfrutados aquellos que se inicien como «saliente de mañana» tras la realización de un turno de noche, salvo en los supuestos en que dicha situación derive de un cambio de turno solicitado por el trabajador/a, en cuyo caso se computarán como disfrutados.

Excluidos los tres fines de semana incluidos en los turnos de vacaciones, los nueve restantes se disfrutarán bajo las siguientes reglas:

- No podrán programarse más de dos fines de semana al mes para cada trabajador/a.
- No podrán transcurrir más de dos meses consecutivos sin que el trabajador/a disfrute, al menos, de un fin de semana completo de descanso.
- En caso de que la Empresa, por decisión organizativa, suprima un fin de semana previamente programado, no se computará como fin de semana efectivamente disfrutado.
- La Empresa establecerá criterios objetivos para un reparto equitativo, garantizando transparencia y proporcionalidad, de modo que, en cómputo anual, las diferencias entre las personas trabajadoras no superen +/- un fin de semana.

En el caso del personal fijo discontinuo, el derecho se devengará proporcionalmente al periodo efectivamente trabajado durante el año natural. Su disfrute quedará condicionado a la existencia de actividad y a las necesidades organizativas del centro, correspondiendo a la Empresa planificar y determinar su concesión conforme a la disponibilidad operativa en cada periodo de llamamiento.

CAPÍTULO VI

Condiciones económicas

Artículo 25. *Salario Base.*

El Salario Base constituye la retribución correspondiente al personal que presta servicios en régimen de jornada ordinaria distribuida irregularmente en cómputo anual de lunes a domingo, ya fuere continuada o partida y bajo sistema de turnos rotativos, por la realización de las funciones propias del Grupo Profesional al que está adscrito el trabajador/a.

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

En caso de finalización del contrato de trabajo o de conclusión del período de ocupación del personal fijo discontinuo coincidiendo con los meses de abono de las pagas extraordinarias, estas podrán satisfacerse junto con la liquidación correspondiente, en fecha distinta a la señalada con carácter general.

Por mutuo acuerdo entre trabajador/a y Empresa las dos pagas extraordinarias podrán prorratearse en las doce mensualidades ordinarias.

Artículo 26. *Estructura salarial, integración del plus de turnicidad y régimen de trabajo a turnos.*

De conformidad con la disposición adicional segunda del I Convenio colectivo, el plus de turnicidad que venían percibiendo los trabajadores/as con anterioridad a su entrada en vigor quedó expresamente integrado en el salario base, manteniéndose inalterada su naturaleza compensatoria vinculada a la prestación de servicios en régimen de turnos rotativos. La citada integración tuvo carácter meramente estructural y simplificador de la nómina, sin alterar el presupuesto funcional que justificaba su abono.

26.1 Configuración del salario base.

El salario base establecido en las tablas salariales del presente convenio retribuye:

- a) La prestación ordinaria de servicios correspondiente al grupo profesional.
- b) La prestación de servicios en régimen de turnos rotatorios, como sistema organizativo ordinario y general de la Empresa, dada la necesidad de cobertura continuada de la actividad productiva durante las veinticuatro horas del día, los 365 días del año.

A efectos exclusivamente identificativos, de transparencia retributiva y de eventual adecuación en los supuestos previstos en el apartado siguiente, se establece que:

- El 94 % del salario base corresponde a salario base estructural.
- El 6 % del salario base corresponde a la compensación económica por trabajo en régimen de turnos rotatorios, derivada de la integración del antiguo plus de turnicidad.

Dicha distribución no altera la cuantía total fijada en tablas, ni supone la creación de un nuevo concepto retributivo, constituyendo un mero desglose interno de la estructura salarial.

26.2 Supuestos de adscripción a turno fijo sin rotación.

Cuando, por aplicación de lo dispuesto en los artículos 34 o 37 del Estatuto de los Trabajadores, o por cualquier otra previsión legal de carácter imperativo, el trabajador/a quede adscrito de forma estable a un único turno sin rotación, desaparecerá el presupuesto objetivo que justifica la compensación por régimen de turnos rotativos.

En tales supuestos, dejará de devengarse el 6 % del salario base identificado en el apartado anterior, manteniéndose el resto de la estructura salarial.

Fuera de los supuestos legalmente previstos, el régimen ordinario de prestación de servicios en la Empresa será el de turnos rotativos, constituyendo elemento esencial del sistema organizativo y retributivo pactado.

26.3 Plus de disponibilidad funcional.

El plus de disponibilidad funcional tiene naturaleza autónoma y diferenciada de la turnicidad, y retribuye específicamente:

- La flexibilidad en la concreción horaria.
- La adaptación de la jornada a necesidades organizativas.
- La aceptación de modificaciones del cuadrante o cambios de turno.

El devengo de este complemento queda condicionado a la efectiva prestación de servicios bajo parámetros de disponibilidad y variabilidad de jornada.

Cuando el trabajador quede adscrito a turno fijo sin rotación ni variación de cuadrante, dejará igualmente de devengarse el citado plus, al desaparecer su causa funcional.

26.4 Naturaleza de la adecuación retributiva.

La adecuación retributiva prevista en el presente artículo no tendrá carácter sancionador ni disciplinario, no constituirá modificación sustancial de condiciones de trabajo, ni afectará a derechos consolidados distintos de la concreta compensación funcional vinculada a la rotación y disponibilidad; sino que responde exclusivamente a la desaparición objetiva de los presupuestos funcionales que justifican determinados conceptos salariales.

Su aplicación deberá respetar en todo caso los principios de igualdad y no discriminación.

Artículo 27. Disponibilidad.

Como consecuencia de la distribución irregular de la jornada y la variabilidad inherente a los servicios prestados por la Empresa, se establece un Plus de Disponibilidad destinado a retribuir la obligación de atender las posibles modificaciones del cuadrante de trabajo –ya afecten al turno, horario de entrada y/o salida o día de descanso semanal– para dar cobertura a las necesidades organizativas y productivas, conforme a lo previsto en el artículo 17.4 de este convenio.

El importe anual del Plus de Disponibilidad será el siguiente:

	Año 2026 – Euros	Año 2027 – Euros	Año 2027 c/p – Euros	Año 2028 – Euros	Año 2029 – Euros
Anual.	2.640,96	2.693,78	2.733,39	2.755,76	2.819,14
Mensual.	188,64	192,41	195,24	196,84	201,37

Su abono se efectuará prorrateado en catorce pagas, en proporción a los días en que el trabajador/a se encuentre de alta y a disposición efectiva de la Empresa.

Dado que la variabilidad constituye una cualidad intrínseca de la actividad y los servicios que presta la Empresa, la disponibilidad para atender modificaciones del cuadrante constituye una obligación inherente al puesto de trabajo, integrada en el contenido esencial de la prestación laboral, y deriva del deber de obediencia y de la buena fe contractual que rige la relación laboral. En consecuencia, su cumplimiento no es facultativo ni discrecional para la persona trabajadora.

En el supuesto que el trabajador/a sea requerido para atender una modificación de su cuadrante y no atienda el requerimiento en una ocasión en el mes natural correspondiente, no percibirá el importe del plus de disponibilidad en dicho mes.

Se entenderá desatendido el requerimiento cuando el trabajador/a no responda en el plazo de cinco horas desde su comunicación por los medios habilitados por la Empresa.

Si esta circunstancia se repitiese por segunda vez dentro de un nuevo cuadrante, se dejará de percibir el Plus de disponibilidad desde ese mismo mes y durante un periodo de doce meses, quedando durante dicho periodo excluido del régimen de disponibilidad previsto en el artículo 17.4, sin que le sea exigible atender modificaciones sobre turnos y descansos preestablecidos.

Para garantizar la aplicación con criterios objetivos y mantener la necesaria homogenización en todos los centros de trabajo, se aprueba junto con este convenio un procedimiento de asignación de turnos vacantes por causas imprevistas.

Artículo 28. Plus por desplazamiento de descanso semanal.

Cuando, por necesidades organizativas o productivas, la Empresa requiera a una persona trabajadora para prestar servicios en uno de los días de descanso semanal previamente establecidos en su cuadrante, la persona trabajadora deberá acudir al servicio solicitado, quedando integrada esta obligación en el contenido esencial de su puesto de trabajo.

El día efectivamente trabajado se compensará con un día de descanso compensatorio, que deberá disfrutar en un plazo máximo de cuatro meses desde la prestación del servicio. La jornada del día compensatorio se considerará equivalente a un máximo de ocho horas para el personal contratado a tiempo completo. Para trabajadores a tiempo parcial, el cómputo será proporcional a la jornada diaria ordinaria que vinieran realizando.

Adicionalmente al descanso compensatorio, la prestación en día de descanso semanal dará lugar a un plus económico, según las tablas siguientes:

Año 2026 – Euros	Año 2027 – Euros	Año 2028 – Euros	Año 2029 – Euros
55	56	58	60

La Empresa comunicará el día y la hora de prestación del servicio con la mayor antelación posible, en atención a las circunstancias concurrentes.

A efectos de cómputo, el día de descanso compensatorio se considerará equivalente a un máximo de ocho horas para el personal contratado a tiempo completo. En el caso de trabajadores/as a tiempo parcial, se computará conforme a la jornada diaria ordinaria que viniesen realizando.

Artículo 29. Plus cambio de turno por razones operativas.

Se entiende por cambio de turno cualquier modificación que altere la prestación de servicios entre distintos turnos (mañana, tarde o noche) o que transforme la jornada continuada en partida, excluyendo aquellas variaciones de horario que no afecten al turno previamente establecido de mañana, tarde o noche.

Los cambios de turno que la Empresa deba realizar por necesidades operativas y por circunstancias ajenas a la propia actividad de las previstas en el artículo 17.3 de este convenio, se compensarán con un importe económico de:

Año 2026 – Euros	Año 2027 – Euros	Año 2028 – Euros	Año 2029 – Euros
10	10	10	10

Artículo 30. *Plus jornada partida.*

El personal en régimen de turnos que realice jornada partida, entendida como aquella jornada con una interrupción mínima de una hora y máxima de cuatro horas, percibirá un plus económico por cada día efectivo de trabajo en que se haya prestado servicio en esta modalidad, según el siguiente importe:

Horas de interrupción	Año 2026 – Euros	Año 2027 – Euros	Año 2028 – Euros	Año 2029 – Euros
De una hasta dos horas.	23	23	24	25
De tres hasta cuatro horas.	44	44	45	46

Los importes no son acumulativos. Asimismo, la empresa no asumirá gastos de comida, cena u otros similares, considerándose estas ya compensados mediante el abono de este Plus.

Artículo 31. *Plus de nocturnidad.*

El personal a turnos que preste servicios en horario nocturno entre las 22:00 y las 6:00 horas y realice, al menos, una hora de trabajo efectivo en esta franja horaria, percibirá un plus económico por hora efectivamente trabajada o la parte proporcional que corresponda conforme a los siguientes importes:

Año 2026 – Euros	Año 2027 – Euros	Año 2028 – Euros	Año 2029 – Euros
3,50	4,00	4,50	5,00

Quedará exceptuado del abono de este plus el personal contratado exclusivamente para trabajo nocturno o aquel que, habiendo sido contratado para turnos rotativos de mañana, tarde y noche, solicite la prestación continuada en turno nocturno al amparo de lo previsto en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores y de los artículos 20 o 21 del presente convenio.

En estos supuestos, la persona trabajadora prestará servicios en cualquiera de los turnos y horarios nocturnos previstos en el centro de trabajo, siempre que comprendan la totalidad del periodo considerado nocturno, y percibirá un complemento específico de

nocturnidad, en aquellos meses completos en los que haya trabajado exclusivamente en turno y horario nocturno, por el importe siguiente:

	Año 2026 – Euros	Año 2027 – Euros	Año 2028 – Euros	Año 2029 – Euros
Mensual.	307,11	313,25	322,65	332,33
Anual.	4.299,57	4.385,56	4.517,12	4.652,64

Dado que se trata de un complemento de puesto de trabajo, de naturaleza funcional y vinculado a la efectiva prestación de servicios en supuestos específicos y concretos – no teniendo, por tanto, carácter general ni consolidable–, su importe anual se encuentra prorrateado en doce mensualidades, incluyendo la parte proporcional correspondiente a las pagas extraordinarias.

Todo ello con la finalidad de mantener la homogeneidad en la estructura y composición de los conceptos retributivos que integran las pagas extraordinarias para el conjunto del personal.

Con carácter previo a la contratación de personal para trabajo nocturno estructural, la Dirección del Centro ofrecerá la cobertura de la vacante al personal del mismo Grupo Profesional que voluntariamente se postule. Si hubiese uno o más candidatos, será la Dirección del Centro en base a la evaluación por desempeño de los aspirantes quién decida su cobertura interna o, en su caso, mediante contratación externa.

Artículo 32. *Peligrosidad.*

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

	Año 2026 – Euros	Año 2027 – Euros	Año 2027 c/p – Euros	Año 2028 – Euros	Año 2029 – Euros
Anual.	3.581,11	3.652,73	3.706,45	3.736,74	3.822,69
Mensual.	255,79	260,91	264,75	266,91	273,05

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

Artículo 33. *Plus festividad.*

El plus se abonará por cada uno de los domingos y de los catorce días festivos anuales –excepto los señalados expresamente en el artículo siguiente– que figuren en el calendario laboral anual de cada centro de trabajo y que sean efectivamente trabajados.

Dicho plus tendrá carácter de importe único por día trabajado, siendo independiente del número de horas efectivamente prestadas en el correspondiente domingo o festivo, tanto si se realiza en turno y jornada completa como si se presta en turno de jornada reducida.

En el caso de trabajadores/as contratados a tiempo parcial, el importe del plus se abonará en proporción a la jornada contratada respecto de la jornada ordinaria de trabajo a tiempo completo.

Año 2026 – Euros	Año 2027 – Euros	Año 2028 – Euros	Año 2029 – Euros
66	69	72	75

A efectos de este artículo, se considerará día festivo trabajado aquel en el que el turno de trabajo comience entre las 00:00 horas y las 23:59 horas del día festivo. Asimismo, si un festivo recae en domingo y es trasladado al lunes siguiente, éste último se considerará igualmente como día festivo trabajado.

El objetivo de esta regulación es definir de manera clara los turnos que deben considerarse festivos, garantizando el derecho a percibir el importe íntegro del plus, aunque el turno de trabajo exceda del propio día festivo, de manera que su aplicación y gestión sean ágiles y transparentes.

Artículo 34. *Plus festividades especiales.*

El personal que preste servicios efectivos en alguno de los siguientes días festivos tendrá derecho a percibir el importe del plus en su totalidad, siempre que su turno de trabajo ordinario se desarrolle, total o parcialmente, dentro del periodo comprendido entre las 00:00 y las 21:59 horas del día festivo:

- 25 de diciembre («Plus Nochebuena/Navidad»).
- 1 de enero («Plus Nochevieja/Año Nuevo»).
- 6 de enero («Plus de Reyes»).
- Viernes Santo, en la fecha según calendario anual («Plus Viernes Santo»).

Año 2026 – Euros	Año 2027 – Euros	Año 2028 – Euros	Año 2029 – Euros
131	133	134	135

Su percepción no será acumulable con la de los pluses de nocturnidad y festividad.

Con independencia de la compensación económica anteriormente establecida, el trabajo durante los tres días festivos de especial relevancia durante el periodo Navideño –Navidad, Año Nuevo y Reyes– se organizará de manera equitativa entre el personal disponible en cada centro de trabajo mediante un sistema rotativo, considerando las siguientes premisas:

- La rotación tiene como objetivo garantizar un reparto más justo del disfrute de estos festivos, por lo que puede modificar las expectativas de libranza previstas en el cuadrante de trabajo del mes anterior.
- Ningún trabajador/a prestará servicios sistemáticamente los tres festivos navideños en el mismo periodo (distinto al año natural).
- Los festivos trabajados se alternarán cada año, evitando que un mismo trabajador/a disfrute del mismo día libre en dos años consecutivos.
- El personal contratado por motivos de estacionalidad, acumulación de tareas o sustitución por imprevistos podrá quedar excluido del sistema de rotación si así lo exige la operativa del centro.
- El registro electrónico de control horario servirá como registro histórico para garantizar la equidad en la asignación de festivos a largo plazo.

– La entrega del cuadrante a los representantes de los trabajadores, conforme al criterio general, permitirá su participación sobre el sistema de rotación antes de su implementación.

– El funcionamiento del sistema podrá revisarse anualmente, con el fin de mejorar la aplicación de las reglas en el año siguiente.

– Los cambios de turno podrán solicitarse de común acuerdo entre trabajadores/as, siempre conforme a las reglas generales en la Empresa, garantizando la cobertura operativa y el cumplimiento de los descansos obligatorios.

Artículo 35. *Plus por franja horario especial.*

El complemento tiene como finalidad compensar al personal que preste servicios en régimen de turnos de mañana y tarde cuando la prestación de dichos servicios coincida con la franja habitual de almuerzo o cena.

Se aplicará siempre que el trabajador realice la jornada completa en el día de que se trate y que su horario de trabajo ordinario incluya íntegramente las siguientes franjas horarias:

- 13:00 a 16:00 horas (almuerzo).
- 20:00 a 23:00 horas (cena).

1. El complemento se devengará y abonará cuando concurren simultáneamente las siguientes circunstancias:

a) Que preste efectivamente servicios en un turno de trabajo que incluya, en su totalidad, alguna de las franjas horarias señaladas.

b) Que exista constancia documental fehaciente del turno realizado mediante el sistema de control horario de la Empresa.

El importe del complemento será de 10 euros durante la vigencia del convenio.

2. A efectos de control y acreditación del derecho al complemento:

- Será obligatorio el fichaje al inicio y al final del turno de trabajo.
- Se mantendrá un registro interno de cuadrantes y de los turnos realizados como medio de acreditación fehaciente.

La supresión o modificación de los horarios de trabajo mediante reorganización de franjas horarias se entenderá comprendida dentro del ejercicio regular de las facultades de dirección de la Empresa, en el marco de lo dispuesto en el artículo 17 del convenio.

Artículo 36. *Devengo y pago de los pluses.*

Los pluses y complementos regulados en los artículos anteriores se devengan en función de las especiales condiciones de prestación de los servicios a que se refieren y se abonarán en la nómina del mes siguiente al de su devengo.

Artículo 37. *Incrementos salariales.*

Los importes económicos y tablas salariales incluidos en el articulado y en el anexo I de este convenio colectivo reflejan los resultados de la aplicación de los incrementos pactados para cada concepto y para cada año de vigencia del convenio.

37.1 Incremento salarial para el ejercicio 2027 y prima de renovación.

1. Las tablas salariales correspondientes al ejercicio 2027 serán de aplicación automática con efectos de 1 de enero de 2027, según lo previsto en el anexo I del presente convenio.

Asimismo, se establece un incremento adicional, denominado «prima de renovación», cuya aplicación está condicionada a que se produzca la adjudicación de la concesión derivada del proceso de licitación del contrato de prestación del servicio de cada aeropuerto o centro de trabajo.

2. Una vez cumplida dicha condición, la prima de renovación se aplicará con efectos desde el primer día del mes inmediatamente a la adjudicación de la referida concesión, resultando desde dicha fecha de aplicación las tablas salariales previstas para tal supuesto en el anexo I.

La citada prima no tendrá carácter retroactivo, y se devengará únicamente desde la fecha indicada, sin que proceda el abono alguno por periodos anteriores.

En caso de que no se produzca la adjudicación de la concesión, la prima de renovación no será exigible ni aplicable, quedando sin efecto lo previsto sobre este concepto y sin generar derecho a compensación, indemnización o reclamación alguna por parte de los trabajadores.

Artículo 38. *Retribución variable.*

38.1 Implantación y ámbito temporal.

Durante la vigencia del presente convenio se establece un sistema único de retribución variable, de naturaleza salarial, no consolidable, orientado a la mejora de la productividad, la eficiencia operativa y el cumplimiento de los resultados económicos y de gestión de los centros de trabajo.

Este sistema se configura como un incentivo integrado basado en:

- Resultados de la Empresa.
- Productividad del centro.
- Desempeño individual.
- Resultados económicos del centro.

Será de aplicación al personal operativo encuadrado en los Grupos Profesionales II, III y IV.

38.2 Dotación económica anual.

La Empresa destinará anualmente a retribución variable el importe resultante de aplicar sobre la masa salarial bruta anual del personal incluido en el apartado anterior los siguientes porcentajes:

Año 2026 – Porcentaje	Año 2027 – Porcentaje	Año 2028 – Porcentaje	Año 2029 – Porcentaje
2,00	2,25	2,50	3,00

A estos efectos, se entenderá por masa salarial bruta anual la suma de salario base, peligrosidad y disponibilidad, excluyéndose cargas sociales a cargo de la Empresa.

38.3 Importe vinculado a resultados económicos.

El 40 % del importe anual estará vinculado al resultado económico global de la Empresa.

Este importe únicamente se generará cuando el EBITDA del ejercicio sea positivo y alcance un nivel mínimo equivalente a tres veces el importe de la dotación económica anual.

En caso contrario, este componente no se devengará.

38.4 Importe vinculado a productividad.

El 60 % restante se vincula a la productividad de los centros de trabajo.

El reparto entre centros se realizará en función de su ratio de productividad, obtenida conforme a la siguiente fórmula:

$$\text{Ratio productividad centro de trabajo} = \frac{\text{Nº de operaciones anuales}}{\text{Horas anuales contratadas}} + \frac{\text{M}^3 \text{ combustible suministrado año}}{\text{Horas anuales contratadas}}$$

La ratio de la Empresa se calculará de forma agregada con los datos de todos los centros.

El Ratio de reparto será:

$$\text{Ratio de Reparto} = \frac{\text{Ratio de productividad de cada centro de trabajo}}{\text{Ratio de productividad de la Empresa}}$$

En el supuesto de que un centro o centros presenten una ratio de productividad inferior en más de un quince por ciento (15 %) respecto de la media aritmética de los centros, la diferencia será detraído del sistema y redistribuida entre el resto de los centros de forma proporcional a su ratio de productividad.

38.4.1 Importe bruto para distribuir por centro de trabajo.

$$\text{Importe centro} = (\text{Importe total a distribuir}) \times (\text{ratio reparto})$$

En caso de no alcanzarse el objetivo de Ebitda, el importe será el 60 % correspondiente a productividad, aplicándose igualmente la ratio de reparto.

38.4.2 Objetivos colectivos vinculados a la productividad del centro de trabajo.

El importe vinculado a la productividad del centro se modulará en función del grado de cumplimiento de los objetivos colectivos del centro de trabajo, que actúan como factor de calidad, seguridad y eficiencia operativa.

Estos objetivos no constituyen un incentivo independiente, sino un factor de corrección del resultado del centro, e incluyen:

a) No conformidades, sanciones y accidentes o incidentes industriales. Incluye incumplimientos de procedimiento, normativa técnica o instrucciones operativas, así como daños o incidentes imputables al centro o a su personal

b) Índice de absentismo del centro. Se considerará absentismo cualquier falta de asistencia al trabajo, salvo las excepciones previstas en este artículo.

c) Índice de accidentabilidad del centro. Incluye accidentes con baja, incluidos *in itinere*. Su inclusión tiene como finalidad incentivar el objetivo de «Cero accidentes», promoviendo un entorno laboral seguro y responsable.

Objetivos	N.º/índice	Consecución – Porcentaje
No Conformidades/Sanciones.	0	100
	1	90
	2	75
	3 o más	0

Objetivos	N.º/índice	Consecución – Porcentaje
Índice de Absentismo del Centro.	<=3%	100
	>3% y <=5%	90
	>5% y <=7%	75
	>7%	0
Accidentabilidad del Centro. (N.º accidentes con baja incluidos <i>in itinere</i>).	0	100
	<=1	90
	>1 y <=3	80
	>3	0

El porcentaje final del centro será la media aritmética de los tres indicadores.

El resultado global de los tres indicadores se expresará en un porcentaje de cumplimiento que se aplicará como coeficiente corrector sobre el importe del centro.

38.5 Importe individual a percibir.

El importe del centro de trabajo se distribuirá entre sus trabajadores/as en función de su responsabilidad –grupo profesional de adscripción– y de su evaluación del desempeño.

38.5.1 Grupo Profesional de encuadramiento.

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

Grupo Profesional	Coeficiente
II	1,50
III	1,00
IV	0,75

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

38.5.2 Evaluación del desempeño individual.

Para percibir el 100 % del importe individual resultante será necesario alcanzar los objetivos individuales de desempeño.

a) La evaluación.

- Se realizará en el primer trimestre de cada año.
- Será efectuada por especialistas y supervisores de cada centro de trabajo sobre el que hubiese tenido ascendencia jerárquica durante el año de devengo.
- Asimismo, el Jefe de Instalación realizará la evaluación de todo el personal de su centro y ponderará sus resultados con la media de las evaluaciones realizadas por cada uno de los especialistas y supervisores.
- Se puntuará entre uno (menor grado de consecución) y cinco (mayor grado de consecución).

b) Áreas de evaluación.

- Productividad y calidad del trabajo (50 %).
- Actitud e integridad profesional (25 %).
- Competencias y habilidades interpersonales (25 %).

La media obtenida (en %) se aplicará sobre la Retribución Variable Individual, obteniendo el importe a percibir por el trabajador/a.

Será necesario alcanzar una valoración mínima del 65 % para percibir la parte vinculada al desempeño individual.

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

El procedimiento de evaluación, indicadores y objetivos se publicará cada año al inicio del plazo establecido para la evaluación de desempeño.

38.6 Resultado económico del centro de trabajo.

El importe individual a percibir por el trabajador/a derivado del desempeño podrá verse incrementado mediante la aplicación de un coeficiente de ajuste vinculado al resultado económico del centro de trabajo.

A estos efectos, el resultado económico del centro se determinará mediante la cuenta de explotación interna del centro, elaborada con criterios homogéneos de contabilidad interna de gestión, sin formar parte de la contabilidad financiera ni de las cuentas anuales auditadas de la Empresa.

La aplicación del citado coeficiente se realizará de forma automática conforme a los parámetros y umbrales establecidos a continuación, sin perjuicio de las facultades de la Empresa en la definición técnica de los criterios de imputación y cálculo, que deberán respetar en todo caso los principios de objetividad, homogeneidad y no discriminación entre centros:

a) Resultado económico: el centro de trabajo deberá presentar resultado económico positivo en el ejercicio de devengo.

b) Sostenibilidad del resultado: El resultado positivo deberá alcanzar, al menos, un importe equivalente a tres veces el importe total vinculado a la productividad asignado al centro conforme al presente artículo, garantizando la viabilidad económica del incentivo.

c) Evolución del Ratio de Productividad: El centro deberá mantener o mejorar su ratio de productividad respecto del ejercicio inmediatamente anterior, salvo circunstancias excepcionales debidamente justificadas por la Dirección de la Empresa.

El coeficiente de ajuste se aplicará sobre el importe individual a percibir derivado de la evaluación del desempeño, pudiendo alcanzar hasta un incremento máximo del cien por cien de dicho importe, dentro del límite máximo global de retribución variable establecido en este artículo.

En todo caso, la retribución variable vinculada al desempeño y al resultado económico del centro de trabajo constituye un sistema único e integrado de incentivación, quedando su cuantía final condicionada al cumplimiento conjunto de los parámetros establecidos en el presente artículo.

38.7 Límites máximos del sistema.

La suma total de la retribución variable individual derivada de la evaluación del desempeño y del factor de ajuste vinculado al resultado económico del centro de trabajo quedará sujeta a los siguientes límites máximos:

a) En aquellos centros de trabajo que no obtengan resultado económico positivo en el ejercicio de devengo, el importe total individual máximo será el equivalente a una vez el salario base mensual del trabajador/a.

b) En aquellos centros de trabajo que obtengan resultado económico positivo, el importe total individual máximo será el equivalente a una vez y media (1,5) el salario base mensual del trabajador/a.

Estos límites operan como techo máximo absoluto del sistema de retribución variable regulado en el presente artículo, sin perjuicio de la aplicación de los coeficientes de reparto, criterios de ponderación y demás reglas de cálculo establecidas en el mismo.

38.8 Naturaleza, devengo y abono de la retribución variable.

Este incentivo no tiene carácter consolidable ni garantizado, no genera derechos adquiridos en ejercicios futuros y su aplicación está sujeta a la aprobación expresa de la Empresa tras el cierre del ejercicio económico.

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

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

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

38.9 Requisitos para su percepción.

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

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

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

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

38.10 Proporcionalidad por tiempo efectivo.

El importe se abonará en proporción al tiempo efectivo de trabajo. No computarán como tiempo efectivo las ausencias, cualquiera que sea su causa, salvo:

- a) Licencias retribuidas establecidas en el Estatuto de los Trabajadores.
- b) Situaciones de suspensión del contrato de trabajo por:
 - Riesgo durante el embarazo o lactancia natural de un menor de 9 meses.
 - Nacimiento, adopción o guarda con fines de adopción o acogimiento.

El importe que hubiesen dejado de percibir los trabajadores/as por el pago en proporción al tiempo efectivo de trabajo en los términos anteriormente establecidos se redistribuirá entre el resto del personal que hubiese alcanzado en su evaluación por desempeño igual o superior al 70 %.

38.11 Principios de gestión del sistema.

La Empresa definirá los criterios técnicos de cálculo, imputación y medición necesarios para la aplicación del sistema, garantizando en todo caso los principios de objetividad, homogeneidad, consistencia interanual y no discriminación entre centros de trabajo.

CAPÍTULO VII

Régimen asistencialArtículo 39. *Seguro accidentes.*

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

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

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

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

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

CAPÍTULO VIII

Formación y Desarrollo ProfesionalArtículo 40. *Formación.*

Con el objetivo de incrementar la capacitación profesional de su personal, la Empresa proporcionará a los trabajadores/as fijos y fijos discontinuos la siguiente formación, sufragando su coste en una única convocatoria:

- Grupos Profesionales I, II y III: Renovación ADR (Básico + Cisternas).
- Grupo Profesional IV: Obtención y/o renovación de ADR.

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

El tiempo invertido en la obtención y/o renovación de la habilitación ADR se considerará tiempo efectivo de trabajo, incluido el tiempo destinado a la realización del examen. Una vez superado el curso, el trabajador/a deberá informar a su superior jerárquico de la fecha elegida para el examen con un mínimo de siete días naturales de antelación.

La licencia retribuida para asistir al examen oficial se concederá por el tiempo imprescindible, no pudiendo superar las cuatro horas, debiendo entregar justificación fehaciente emitida por el organismo correspondiente que acredite asistencia al examen y horarios.

Si el trabajador/a realiza voluntariamente el examen durante su tiempo de descanso, la Empresa reconocerá hasta un máximo de cuatro horas, previa presentación del justificante correspondiente.

En el supuesto de que la formación ADR se realice durante un fin de semana de descanso semanal, completando el ciclo formativo y el examen (por ejemplo: viernes tarde–pruebas teóricas; sábado–primeros auxilios; domingo–resto de pruebas), este fin de semana no se computará como uno de los previstos en el artículo 24, siempre que la formación haya sido planificada previamente por la Dirección del centro de trabajo.

En caso de modificaciones en el sistema de renovación de la habilitación ADR, se revisará su adecuación a la organización del centro. De forma análoga, si el Certificado de Aptitud Profesional (CAP) llegase a ser obligatorio en el aeropuerto, se le aplicará el mismo tratamiento que al ADR.

Asimismo, la Empresa sufragará el coste de la renovación del permiso de conducción del personal fijo e indefinido, siempre que el trabajador/a aporte factura que acredite el reconocimiento médico y la tasa de la DGT.

Artículo 41. *Desarrollo profesional.*

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

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

En este contexto, se establecen los siguientes niveles de desarrollo profesional.

41.1 Grupo Profesional de Especialistas.

Puesto de trabajo de Supervisor.

Se distinguen dos tipos de funciones:

a) Funciones y responsabilidades de afectación general.

Tareas que, aunque no impliquen necesariamente la ordenación de trabajo, requieren un contenido medio de actividad intelectual y de relaciones humanas, con el objetivo de integrar, coordinar y supervisar la ejecución de un conjunto homogéneo de tareas por un grupo de colaboradores/as.

b) Funciones especializadas.

Tareas que implican ordenación de trabajo y requieren un nivel de cualificación y especialización en áreas como: Calidad, Formación, Almacén, Compras e Imagen y

Mantenimiento. Estas funciones están directamente vinculadas con la aplicación y verificación del cumplimiento de la normativa legal en la actividad aeroportuaria.

No todos los trabajadores/as ejercen simultáneamente, ni asumen las mismas funciones y responsabilidades. Tampoco resulta necesario organizativamente, por lo que se diferencia un nivel de desarrollo profesional vinculado con la capacitación, especialización y responsabilidad directa sobre una o varias áreas, diferenciándolo del Supervisor, que integra las funciones básicas de su puesto con tareas de coordinación.

Nivel Especialista:

Lleva a cabo las anteriores y, adicionalmente, con alto grado de autonomía y responsabilidad, desarrolla tareas técnicas o profesionales especializadas en una o más áreas bajo su responsabilidad:

1. Calidad.
2. Gestión de Mantenimiento preventivo y correctivo.
3. Compras.
4. Formación y HSSE.
5. Medio ambiente e imagen.

El Especialista ejecuta y supervisa tareas relacionadas con suministros, la aplicación de protocolos y procedimientos y cumplimiento de la normativa legal, normativa del gestor aeroportuario, AESA, políticas de la Empresa e instrucciones de su superior jerárquico. Reporta al Jefe de Instalación, con la periodicidad que éste determine, proporcionando información relevante en cada área.

La capacitación del Especialista no se adquiere solo con la experiencia, sino que requiere formación especializada: módulo de especialista + módulo supervisor + módulo Especialidad, así como un alto nivel de dedicación.

El Especialista percibirá un complemento de especialidad en catorce pagas por importe de:

	Año 2026 - Euros	Año 2027 - Euros	Año 2027 c/p - Euros	Año 2028 - Euros	Año 2029 - Euros
Anual.	952,65	971,70	1.283,33	1.312,85	1.343,05
Mensual.	68,05	69,41	91,67	93,77	95,93

Dicho complemento no será consolidable, sino que estará vinculado a la realización efectiva de las tareas propias de la especialidad o especialidades asignadas durante tres años. Una vez transcurrido este periodo, el complemento se integrará en el salario base.

41.2 Grupo Profesional de Técnicos.

Puesto Abastecedor de Primera.

Existirán los siguientes niveles de desarrollo profesional.

Nivel Básico:

Asignado a trabajadores/as de nuevo ingreso en el que se mantendrán hasta 12 meses de trabajo efectivo o 2 temporadas si su relación laboral se interrumpe, con al menos un 50 % de jornada anual efectiva.

Este periodo se considera imprescindible para que un trabajador/a pueda adquirir los conocimientos, experiencia y habilidades necesarias para desempeñar las funciones inherentes al Grupo Profesional con la autonomía necesaria.

Nivel Técnico:

Se alcanza tras completar el Nivel Básico. Se comienza a percibir a partir del mes inmediatamente siguiente, una vez adquiridos y alcanzados los siguientes objetivos:

- Conocimientos y experiencia para realizar sus funciones en las adecuadas condiciones de eficacia, calidad y productividad.
- Responsabilidad total sobre los aspectos de su trabajo habitual y tareas asignadas.
- Autonomía para actividades habituales de su área de trabajo y aquellas otras para las que existan procedimientos establecidos, bajo supervisión periódica o puntual de su inmediato superior.
- Integración en el trabajo en equipo para mejorar la eficiencia y la eficacia de la instalación, como base fundamental para la mejora de la productividad.

Nivel Profesional:

Se alcanza únicamente por personal con mayor potencial dentro del grupo profesional, considerando necesidades de la empresa y disponibilidad presupuestaria.

- Se valora mediante evaluación de desempeño anual, formación continua o reglada, aplicación de conocimientos y experiencia, autonomía e iniciativa para asumir nuevas responsabilidades.
- Podrá vincularse a programas de capacitación y desarrollo según necesidades organizativas y objetivos estratégicos, cuya implantación deberá responder a necesidades organizativas de la empresa y a objetivos de mayor potencial en determinadas áreas de trabajo.

Los niveles salariales vinculados a cada nivel de desarrollo se establecen en las tablas salariales correspondientes a cada año de vigencia del convenio.

El procedimiento para la adquisición del nivel profesional será comunicado a la Comisión Paritaria del Convenio con carácter previo a su aplicación y con posterioridad a la RLT de cada centro de trabajo.

41.3 Grupo Profesional de Operarios y Auxiliares.

Puesto: Abastecedor de Segunda.

Existen niveles de desarrollo profesional vinculados para el manejo de diferentes vehículos *dispenser* para el suministro de combustible a aeronaves.

El trabajador/a debe tener conocimientos técnicos y prácticos completos, alto grado de perfeccionamiento y rendimiento, iniciativa propia y responsabilidad. Aunque esté sometido a supervisión, realiza las operaciones de puesta a bordo y extracción de combustible de la aeronave mediante vehículos, equipos, herramientas y maquinaria, especialmente unidades de suministro habituales:

Nivel c/C.

Asignado 1 a los trabajadores/as de nuevo ingreso con carné de conducir tipo C1 para vehículos rígidos con una Masa Máxima Autorizada (MMA) superior a 3.500 kg y hasta 7.500 kg. Vehículos *dispenser* de combustión de mayor peso y dimensiones.

Requisitos para obtenerlo, tener veintiún años cumplidos o dieciocho si se dispone de CAP y disponer de permiso previo tipo carné B.

Nivel c/B.

Asignado a trabajadores/as de nuevo ingreso con carné de conducir tipo B para vehículos de hasta 3.500 kg de MMA (Masa Máxima Autorizada). Vehículos *dispenser* eléctricos como norma general.

El nivel salarial vinculado a cada nivel de desarrollo se establece en las tablas salariales correspondientes para cada año de vigencia del convenio.

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

- Conocer las vacantes internas que se produzcan.
- Recibir información sobre la cobertura de vacantes internas que se hubiesen realizado y, en su caso, de los procesos de selección que se hubiesen llevado a cabo para su cobertura.
- Emitir informe, si así les fuese requerido, sobre la cobertura de vacantes internas aprobadas: requisitos, fases y acciones básicas de formación.
- Conocer la realización de funciones de Grupo Profesional superior conforme se dispone en el artículo 10.1 de este convenio.
- Conocer los programas de desarrollo Profesional elaborados y definidos por la Dirección de la Empresa, en base a las necesidades organizativas y prioridades de la Organización.
- Conocer los instrumentos utilizados por la Dirección de la Empresa para la evaluación del desempeño.
- Velar por la no discriminación del trabajador/a para su acceso al sistema o por su pertenencia al mismo.

Artículo 42. Permiso de conducir y certificaciones habilitantes para el ejercicio profesional.

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

La suspensión temporal de cualquiera de estas habilitaciones ya fuere consecuencia de infracción administrativa, o por falta de diligencia de trabajador/a para la renovación de estas, conlleva la inhabilidad o carencia de aptitud sobrevenida del trabajador/a para el ejercicio de sus tareas y facultades profesionales. En consecuencia:

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

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

En este supuesto, siempre que no implique delito penal y la retirada del carné sea inferior a un año, el trabajador/a podrá solicitar una excedencia voluntaria por el periodo durante el cual tenga retirado el carné, hasta un máximo de un año.

La reincorporación será automática desde el día 1 del mes inmediatamente siguiente a aquel en el que hubiese recuperado el carné, debiendo el trabajador/a acreditar fehacientemente tanto la pérdida del carné como la recuperación del mismo.

CAPÍTULO IX

Régimen disciplinarioArtículo 43. *Reglamento de faltas.*

Se considera falta laboral toda conducta, por acción u omisión, que suponga infracción o incumplimiento de las obligaciones derivadas de la relación laboral, contraviniendo lo dispuesto en la normativa legal y reglamentaria vigente, así como lo establecido en el presente convenio.

La Empresa podrá sancionar directamente las faltas cometidas en el trabajo. Dichas sanciones podrán ser impugnadas ante la jurisdicción competente, conforme a lo previsto en la normativa aplicable y, en particular, en el artículo 114 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

43.1 Prescripción de las faltas.

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

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

43.2 Graduación de las faltas.

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

43.2.1 Faltas leves.

Se considerarán como tales las siguientes conductas:

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

b) Falta de asistencia al trabajo de un día sin causa justificada.

c) No comunicar a la empresa, en la fecha en la que se hubiese producido, el hecho o motivo de la ausencia al trabajo por incapacidad temporal u otro motivo justificado, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado, sin perjuicio de presentar en tiempo oportuno los justificantes correspondientes. En caso de reincidencia, con independencia del tiempo transcurrido entre cada uno de los supuestos, se considerará falta grave.

Nota normativa: El Real Decreto 1060/2022, de 27 de diciembre (BOE de 5 de enero de 2023), suprime, desde día 1 de abril de 2023, la obligación de la persona trabajadora de entregar a la Empresa los partes de baja, confirmación y alta. Dicha supresión no afecta a la obligación de comunicar a la Empresa la ausencia al trabajo cuando ésta se produzca o la reincorporación tras el alta, en los términos previstos en este apartado.

d) No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o de domicilio en el plazo máximo de quince días desde que se haya producido.

e) Realizar permutas de turnos, servicios, puestos u otras funciones sin la comunicación y autorización previa. Cuando de ello se derive perjuicio para el servicio o la Empresa, se considerará falta grave.

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

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

- h) No cumplimentar y firmar correctamente el libro de relevos.
- i) Disminución ocasional del rendimiento normal en el trabajo.
- j) Descuido en el aseo y limpieza personal.
- k) No llevar la uniformidad completa y en buen estado, cuando haya sido entregada por la Empresa, o no portar las tarjetas de identificación preceptivas.
- l) Acudir a la mutua de accidentes sin la correspondiente autorización de la Empresa.
- m) Incumplir la Normativa de Seguridad de Plataforma (NSP), valorándose la gravedad según el tipo de infracción.

43.2.2 Faltas graves.

Se considerarán como tales las siguientes conductas:

- a) De cuatro a nueve faltas de puntualidad en un un mes, si éstas pudieran provocar perjuicio para la Empresa tendrán la consideración de muy graves.
- b) Falta de asistencia al trabajo si se produjese dos veces en un período de un mes sin causa justificada.
- c) No registrar el horario de trabajo o hacerlo de forma indebida, incumpliendo la obligación del trabajador/a de fichar personalmente y de manera directa al inicio y al final de la jornada laboral, así como en las interrupciones de jornada que puedan producirse, siguiendo las directrices de la Empresa para la utilización del sistema electrónico de registro horario.

La sanción disciplinaria –que podrá ir desde amonestación hasta suspensión de empleo y sueldo e incluso despido– podrá ir acompañada de la detracción proporcional del salario correspondiente a las ausencias injustificadas detectadas. Esta detracción no se considerará doble sanción, ya que obedece al cumplimiento de las obligaciones derivadas del contrato laboral, sin que implique el ejercicio de potestad disciplinaria alguna, mientras que las sanciones disciplinarias constituyen el ejercicio legítimo de la potestad disciplinaria, conforme a la normativa legal y convencional vigente previsto legal y convencionalmente.

d) Reincidencia en la falta de comunicación de la fecha de baja o alta médica, o retrasar injustificadamente dicha comunicación, cuando dificulte la prestación del servicio o cuya cobertura genere un mayor coste económico para la Empresa.

e) Abandonar el puesto de trabajo o ausentarse injustificadamente sin autorización del mando. Si ello provoca perjuicio de alguna consideración a la Empresa o a los compañeros/as o fuera causa de accidente, la falta podrá considerarse muy grave.

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

g) Fichar en nombre de otro trabajador/a. La reincidencia se considerará falta muy grave.

h) Desobedecer las órdenes de los superiores en cualquier materia laboral. Si ello conlleva un quebranto manifiesto de la disciplina o perjuicio notable para la Empresa o compañeros/as de trabajo, se considerará falta muy grave.

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

j) Actuar con negligencia, indiscreción o falta de ética profesional, siempre que genere reclamación de terceros ni perjuicios irreparables. En caso contrario, se calificará como falta muy grave.

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

l) Proporcionar a la Empresa información falsa o inexacta de manera consciente cuando ésta se solicitada por razones de servicio o constituya obligación de la persona trabajadora. Esto incluye datos como lugar de residencia habitual del trabajador,

considerado parte sustancial del contrato de trabajo a efectos del ejercicio de derechos y obligaciones, así como la situación personal y familiar cuando influya en el cálculo de retenciones, determinación del tipo de retención o en las regularizaciones correspondientes.

m) Actuar con imprudencia en el ejercicio de sus funciones. Si pusiese en riesgo la seguridad propia, la de compañeros/as o las instalaciones, podrá considerarse falta muy grave.

n) No cumplir normas y procedimientos operativos, no utilizar equipos o prendas de seguridad obligatorias, no realizar el mantenimiento preventivo de equipos, firmar los registros de mantenimiento sin comprobar su ejecución o usar equipos o medios de protección en mal estado. Se considerará falta muy grave cuando afecte a la seguridad, sea reiterado o cause daños importantes.

o) Asistir o permanecer en el trabajo bajo los efectos del alcohol o de las drogas, o consumirlos durante la jornada de trabajo. Su reiteración podrá ser calificada de falta muy grave, siempre que haya mediado advertencia o sanción.

p) Reincidir o reiterar la comisión de faltas leves, incluso de distinta naturaleza, entendiéndose que se produce cuando, con anterioridad al momento de la comisión del hecho a enjuiciar, el trabajador/a hubiera sufrido dos o más sanciones por faltas leves dentro en un período de tres meses anteriores.

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

43.2.3 Faltas muy graves.

Se consideran como tales:

a) Falta de puntualidad en la asistencia al trabajo si se produjese diez o más veces en seis meses o, veinte o más en un año.

b) Falta de asistencia al trabajo si se produjese tres o más veces en el período de un mes. Sin causa justificada.

c) Quebrantar los secretos o la reserva y confidencialidad debida respecto de la explotación, negocios o cualquier información relacionada con la actividad de la Empresa conocida con ocasión del trabajo.

d) Realizar actividades por cuenta propia o ajena que impliquen competencia o concurrencia con la Empresa, sin autorización.

e) Realizar trabajos particulares durante el tiempo de trabajo.

f) Introducir en el centro de trabajo, armas, bebidas alcohólicas o materiales que puedan ocasionar riesgo o peligro para personas, instalaciones o bienes, o dejar sin custodia elementos susceptibles de ser utilizados como armas.

g) Negligencia o imprudencia graves en el desarrollo de la actividad encomendada, así como, incumplir las obligaciones laborales o en materia de prevención de riesgos laborales, incluyendo el uso obligatorio de equipos de protección individual conforme al artículo 29.3 de la Ley 31/1995, normativa interna de la Empresa, o instrucciones de emergencia. En particular:

– La tenencia de teléfonos móviles en áreas operativas fuera del edificio de oficina, incluyendo parque de tanques de almacenamiento, plataforma, vehículos de repostaje de los aviones, ya sean cisternas o camiones hidrantes, áreas de aparcamiento y zonas de prácticas.

– El uso de tablet, radios o teléfonos móviles intrínsecamente seguros proporcionados por la Empresa mientras se conduce o durante el repostaje, por el riesgo de distracción.

h) Estado de embriaguez o toxicomanía cuando repercutan negativamente en el trabajo o supongan incumplimiento de las normas preventivas.

i) Disminución voluntaria, continuada e injustificada del rendimiento normal en el trabajo, o reiteración de faltas graves en el cumplimiento de las tareas propias de la

relación laboral a causa de una conducta negligente o desidia en el trabajo, que ocasionen perjuicios económicos a la Empresa.

- j) Fingir accidente o enfermedad.
- k) Ofensas verbales o físicas a los representantes de la Empresa, las personas que trabajen en el centro de trabajo, o familiares convivientes. Se incluye el abuso de autoridad. Si para ello se valiese de una situación de superioridad jerárquica, con infracción manifiesta y deliberada de los preceptos legales y perjuicio para el trabajador/a, se considerará como una circunstancia agravante.
- l) Negativa a comparecer ante el Instructor de cualquier expediente u otra actuación ordenada por la Empresa, habiendo sido previamente citado.
- m) Transportar personas ajenas a la Empresa en los vehículos de suministro sin autorización expresa del Jefe/a de Instalación.
- n) Causar o provocar daños intencionados o por negligencia grave en bienes de la Empresa.
- o) Reincidir o reiterar en la comisión de faltas graves. Cuando con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador/a hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves –aún de distinta naturaleza– o cuatro o más veces por faltas leves en el plazo de un año.
- p) Incurrir en cualquiera de las causas legales de despido, de acuerdo con lo dispuesto al efecto por la legislación laboral vigente.
- q) Acoso, en cualquiera de sus variantes, considerado como cualquier comportamiento dirigido a otra persona trabajadora de la Empresa, con propósito deshonesto o efecto de atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo, incluyendo conductas de naturaleza sexual no deseada, atentatoria a su intimidad, libertad sexual y consideración debida a la dignidad de la persona.

Artículo 44. *Expediente a Representante de los Trabajadores/as.*

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

Artículo 45. *Régimen de sanciones.*

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

1. Por faltas leves:
 - Amonestación privada por escrito.
 - Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.
2. Por faltas graves:
 - Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
3. Por faltas muy graves:
 - Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis días a dos meses.
 - Despido.

Artículo 46. Procedimiento sancionador.

La Empresa podrá sancionar, como falta laboral, las acciones u omisiones que supongan infracciones o incumplimientos laborales de las personas trabajadoras, de acuerdo con la graduación de las faltas que se establece en el artículo 43.

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

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

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

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

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

CAPÍTULO X**Seguridad y salud laboral****Artículo 47. Prevención de riesgos laborales.**

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

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

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

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

Artículo 48. Obligaciones de la Empresa.

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

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

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

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

d) Planificando adecuadamente la prevención.

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

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

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

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

Artículo 49. *Obligaciones de los trabajadores/as.*

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

Específicamente:

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

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

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

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

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

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

Artículo 50. *Vigilancia de la salud.*

50.1 Obligatoriedad del examen de salud.

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

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

- Evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los empleados.
- Verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para él mismo, para los compañeros o para otras personas relacionadas con la empresa.

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

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

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

50.2 Reconocimientos médicos.

Los reconocimientos médicos se realizarán con carácter anual, siendo específicos, adecuados y proporcionales a los riesgos laborales presentes en los puestos de trabajo, así como a las materias primas, productos o aditivos manipulados en cada centro de trabajo.

Aquellas personas trabajadoras que, por sus características personales, condiciones de mayor exposición a riesgos, o cualquier otra circunstancia que incremente su vulnerabilidad, serán objeto de vigilancia médica reforzada, de acuerdo con las disposiciones legales aplicables en materia de salud laboral.

Los resultados de los reconocimientos médicos serán comunicados únicamente a la persona trabajadora afectada, garantizando el respeto a su intimidad, dignidad y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud, de conformidad con la normativa de protección de datos vigente.

Los reconocimientos médicos se efectuarán, siempre que sea posible, en el centro y durante la jornada laboral, previa comunicación tanto a la persona trabajadora como a la RLT, y siempre que se puedan habilitar los medios necesarios para su realización.

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

Si la persona trabajadora fuese convocada previamente y no acudiese al lugar, día y hora asignados para la vigilancia de la salud, el tiempo invertido para el desplazamiento y reconocimientos en una segunda o sucesivas citas será a cargo de la persona trabajadora.

50.3 Política de alcohol de drogas.

En un contexto de especial peligrosidad donde la seguridad laboral y el cumplimiento normativo adquieren especial relevancia, la protección de riesgos frente a la presencia de sustancias que alteran la capacidad cognitiva y motora de los trabajadores se convierten en una obligación para garantizar la seguridad del trabajador/a, la de sus compañeros y del entorno en el que operan, como así ponen de manifiesto, tanto disposiciones generales como específicas de los sectores del transporte por carretera y aviación.

Atendiendo a todo lo expuesto y, en desarrollo de la «Política sobre alcohol y drogas» vigente en la Empresa se establece:

1. La prohibición total de consumir, poseer o estar bajo los efectos de alcohol o drogas en el trabajo, siendo una falta grave.
2. El deber de los trabajadores/as de notificar si toman medicamentos que afecten sus capacidades; no hacerlo puede ser falta grave.

3. La obligación de incluir los derivados del alcohol y drogas en la evaluación de riesgos de cada uno de los centros, al amparo de la Ley 31/1995.

4. En el protocolo de vigilancia de la salud se incluirá la realización de controles de alcohol y drogas, de forma que estén debidamente justificados y reglamentados.

- Se realizan pruebas a los abastecedores antes de su contratación.
- Se podrán repetir periódicamente coincidiendo con los reconocimientos médicos anuales.
- Se podrán llevar cabo controles cuando exista causa justificada, sospecha fundada de riesgo, en caso de accidente y de forma aleatoria y sin previo aviso.

5. La negativa a someterse a la prueba puede acarrear consecuencias similares a un resultado positivo, considerándose falta grave.

En todo caso, se respetarán los derechos fundamentales, la privacidad y la salud del trabajador, y se seguirán los procedimientos establecidos por la normativa vigente y los principios generales previstos para los reconocimientos médicos de proporcionalidad y no discriminación.

Artículo 51. *Delegados/as de Prevención.*

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

Los Delegados/as de Prevención tendrán las competencias y facultades que les son atribuidas en el artículo 36 de la citada ley, entre otras:

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

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

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

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

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

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

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

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

- Conocer los riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores/as en el trabajo, tanto aquellos que afecten a la Empresa en su conjunto como a cada tipo de puesto de trabajo o función.
- Conocer las medidas y actividades de protección y prevención aplicables a los riesgos señalados en el apartado anterior.
- Ser informados por la Empresa sobre los daños producidos en la salud de los trabajadores/as, al objeto de valorar sus causas y proponer acciones preventivas de mejora.

Artículo 52. *Prendas de trabajo.*

1. La Empresa proporcionará a todo el personal la ropa de trabajo y los equipos de protección individual necesarios para la correcta ejecución de las tareas, en condiciones de seguridad e higiene. El uso de las prendas y equipos de protección es obligatorio, y su incumplimiento podrá dar lugar a la aplicación del régimen disciplinario.

Al iniciar la relación laboral, la Empresa entregará al trabajador/a:

- Un impermeable.
- Un par de botas de agua de seguridad.
- Dos gafas de seguridad (diurna y nocturna).
- Protectores auditivos.
- Dos pares de guantes, manteniendo un par adicional en la taquilla para su reposición inmediata.
- Gorra de seguridad.
- Chaleco reflectante.
- Juego de toallas (grande y pequeña).

Para contrataciones temporales o personal fijo discontinuo, la entrega se realizará teniendo en cuenta la duración del contrato y el periodo del año en que se desempeñará el trabajo. Dicho personal custodiará la ropa y equipos recibidos, asegurando su disponibilidad para futuras incorporaciones.

Las prendas de trabajo serán objeto de reposición con carácter anual, salvo que hubieran sido sustituidas con anterioridad por deterioro o desgaste derivado de su uso. La reposición se efectuará atendiendo al uso efectivo y al estado de conservación de las mismas, conforme a los criterios que se establezcan.

2. Con efectos desde el 1 de enero de 2027, la Empresa asumirá íntegramente la gestión, organización y coste del lavado, descontaminación y, en su caso, reposición de todas las prendas y equipos expuestos a agentes peligrosos. Por lo que las prendas no se entregarán al trabajador para su custodia, sino que estarán disponibles cada día de trabajo en condiciones limpias, higienizadas y seguras.

Gestión, lavado y reposición de ropa de trabajo:

La ropa de trabajo que pudiera estar contaminada nunca podrá ser lavada en el domicilio de la persona trabajadora.

- La Empresa garantizará que la recogida, transporte y tratamiento de la ropa se realicen conforme a la normativa vigente en materia de prevención de riesgos laborales y seguridad.
- La reposición anual de las prendas se realizará según uso, desgaste o deterioro, garantizando que los trabajadores dispongan siempre de ropa segura y en condiciones óptimas.

Higiene personal:

La Empresa asegurará a las personas trabajadoras tiempo efectivo y medios adecuados para la higiene personal, especialmente la correcta limpieza de manos y otras zonas expuestas, cuando así lo requiera la naturaleza de las tareas.

Procedimiento interno y participación:

La Empresa establecerá un procedimiento interno documentado que regule la recogida de ropa usada, el lavado profesional, la entrega de ropa limpia y la trazabilidad del proceso.

Este procedimiento será elaborado con la participación de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo, que podrá realizar propuestas y supervisar su correcta aplicación.

Integración preventiva:

Todas estas medidas se integrarán en la planificación preventiva de la Empresa, previa información a la Representación Legal de las Personas Trabajadoras.

CAPÍTULO XI

Condiciones específicas derivadas de la configuración organizativa del centro de trabajo

El presente capítulo regula determinadas condiciones de trabajo aplicables exclusivamente a aquellos centros que, por su dimensión, volumen de actividad, configuración operativa o estructura organizativa, presenten particularidades que requieran una regulación diferenciada.

Dicha diferenciación de condiciones responde a criterios objetivos, razonables y proporcionados, vinculados a necesidades técnicas, organizativas y productivas propias de cada centro de trabajo, y no supone en ningún caso trato discriminatorio ni vulneración del principio de igualdad, sino adaptación organizativa derivada de circunstancias estructurales diferenciadas entre centros.

Las medidas previstas en este capítulo tienen carácter funcional y organizativo y, en su consecuencia:

- No alteran la clasificación profesional ni el encuadramiento en el grupo profesional correspondiente.
- No generan condición más beneficiosa ni derecho adquirido, salvo previsión expresa.
- No constituyen modificación sustancial de condiciones de trabajo, al derivar de la propia configuración organizativa y estructura del centro y ajustarse a lo previsto en el presente convenio.
- Se extinguirán automáticamente cuando desaparezcan las causas que motivaron su aplicación, pudiendo revisarse si dichas circunstancias varían.

La determinación de los centros a los que resulten de aplicación las condiciones específicas reguladas en este capítulo corresponderá a la Empresa, atendiendo a los criterios objetivos anteriormente señalados.

Artículo 53. *Guardias nocturnas.*

53.1 Ámbito de aplicación.

Considerando que el Convenio Colectivo prevé, con carácter general, la prestación de servicios continuados e ininterrumpidos los 365 días del año y las veinticuatro horas del día, y con el objeto de garantizar la prestación del servicio esencial que ofrece la Empresa ante determinadas situaciones:

- Cuando el aeropuerto no esté considerado 24:7, y, por tanto, no sea exigible el servicio de abastecimiento de combustible y lubricantes de forma continuada.
- Cuando el aeropuerto sí tenga tal consideración, pero presente escasa actividad nocturna, de manera que la implantación de turnos nocturnos continuados haga inviable el equilibrio económico del contrato y la viabilidad económica del centro de trabajo.

Siempre que exista acuerdo previo con la Dirección del aeropuerto, se implantará un sistema de organización del trabajo mediante «guardias en periodo nocturno», adaptando las condiciones de prestación de los servicios contratados con el gestor aeroportuario al volumen de actividad del aeropuerto o centro de trabajo, garantizando en todo momento la atención a la puesta a bordo de combustible y lubricantes que ocasionalmente pueda requerirse.

El sistema de guardias solo se aplicará en los centros y situaciones mencionadas, afectando a todos los trabajadores que laboren en el centro de trabajo correspondiente. No obstante, si cambios en la actividad del centro impidieran o aconsejaran su suspensión, el sistema dejará de aplicarse, aplicándose entonces lo previsto con carácter general en el presente convenio.

53.2 Guardia o retén.

Se entiende por «guardia» la adscripción a un sistema que, complementariamente a las funciones y trabajo de la jornada ordinaria prevista en el cuadrante, garantice la atención en los supuestos de puesta a bordo de combustible en horario nocturno y, en su caso, en situaciones extraordinarias de emergencia, como las derivadas de inclemencias meteorológicas que requieran actuaciones urgentes e inaplazables.

53.3 Adscripción y renuncia al sistema de «guardias».

El servicio de guardia estará compuesto exclusivamente por trabajadores que dispongan de permiso de circulación tipo C + E y, al objeto de hacer posible una distribución equitativa y homogénea entre todo el personal empleado en el centro, la adscripción será obligatoria estableciendo un sistema rotativo entre todo el personal, salvo trabajadores/as en situación de suspensión del contrato de trabajo, incapacidad temporal o disfrute de vacaciones.

– No obstante, si algún trabajador/a solicitase su exclusión voluntaria del sistema de guardia deberá hacerlo al inicio de la puesta en funcionamiento del sistema y se mantendrá hasta el final del año natural, coincidiendo con la planificación de la temporada siguiente.

– El personal adscrito se compromete a permanecer en el sistema como mínimo durante el año natural, excepto periodos vacacionales o con suspensión de contrato.

– La Empresa podrá excluir de la adscripción voluntaria a aquellos trabajadores/as cuyo desplazamiento desde su domicilio habitual al centro de trabajo suponga un tiempo excesivo que demore la prestación del servicio, salvo que comunique un domicilio próximo durante el periodo de guardia.

– La designación se efectuará de forma rotativa, asegurando que todos los trabajadores completen un ciclo antes de reiniciarlo. La asignación se reflejará en el cuadrante mensual, sin necesidad de notificación adicional.

– Se permite el intercambio puntual de guardias entre trabajadores/as, con justificación y autorización del Jefe de Instalación, sin alterar la rotatividad de turnos y descansos.

53.4 Duración:

– Cada guardia será cubierta por una única persona por día, manteniéndose durante los 365 días del año.

– Se establece un sistema rotativo semanal, coincidente con la semana laboral prevista en el cuadrante de cada trabajador/a. Esto es, desde el primer día de trabajo del empleado tras la incorporación del descanso semanal hasta su último día de trabajo antes del descanso semanal inmediatamente siguiente.

– En consecuencia, los días de guardia van ligados al cuadrante de trabajo habitual del centro, en los que con carácter general se establecen entre cinco y siete días

laborables entre descansos semanales, por lo que se considera una duración media del servicio de guardia de seis días.

– La duración media del servicio de guardia se estima en seis días, considerando que los cuadrantes suelen organizarse entre cinco y siete días laborables por semana.

53.5 Cobertura de la guardia por imprevistos.

En caso de que el trabajador/a asignado no pueda garantizar la atención telefónica, como consecuencia de procesos de IT, accidente o licencias retribuidas y fuese necesario cubrir la misma para garantizar con normalidad el sistema, se cubrirá preferentemente mediante el trabajador/a que estuviese en turno de tarde, en caso de imposibilidad por alguno del turno de mañana.

En todo caso, se dará prioridad a los empleados que voluntariamente así lo deseen. El Jefe de Instalación procurará que las sustituciones se hagan de forma rotativa, de tal forma que todos los trabajadores puedan acceder a ellas.

53.6 Medios materiales.

El personal dispondrá, una vez concluida su jornada ordinaria, de un terminal telefónico móvil, suministrado por la Empresa, exclusivo para recibir llamadas de emergencia relacionadas con la puesta a bordo de combustible en horario nocturno.

Asimismo, el dispositivo móvil permitirá comunicar al Jefe de Instalación o persona que lo sustituya en cada momento, cualquier situación extraordinaria reportada.

El número del dispositivo móvil de emergencias no podrá facilitarse ni darse a conocer a terceros bajo ningún concepto. Es de uso exclusivo para la atención de emergencias en los términos que en el presente acuerdo se prevén, correspondiendo al Jefe de Instalación el cometido de incluir entre sus destinatarios nuevos clientes o, proceder a la baja a los que no tuviesen relación contractual con Skytanking.

53.7 Consideración del tiempo de guardia y compensación económica.

El tiempo de «guardia», en el que el empleado se encuentra fuera del centro de trabajo, pero en disposición de responder las solicitudes que pudieran producirse a través del terminal telefónico móvil puesto a su disposición, se considerará tiempo de presencia, es decir, a disposición de la Empresa sin prestar trabajo efectivo, por razones de espera, expectativas o servicios de guardia.

El trabajador percibirá un complemento salarial o «plus de guardia», por importe de 100 euros, durante la vigencia del convenio, por cada periodo semanal en el que se encuentre disponible para atender el dispositivo móvil y, en condiciones para desempeñar trabajo efectivo en caso de que fuese requerido para ello.

Si se produce una solicitud de puesta a bordo de combustible o emergencia que requiera desplazamiento al aeropuerto para prestar servicios, el trabajador/a percibirá por hora efectiva de trabajo el importe equivalente al valor de la hora extraordinaria, calculada desde la recepción de la llamada hasta la finalización del servicio (según registro en el programa «i6»). En cualquier caso, el tiempo mínimo a retribuir por llamada para la resolución de una situación de emergencia será de dos horas según el importe previsto anteriormente.

El personal que tuviese prevista una guardia y se encontrase prestando servicios en su jornada ordinaria de trabajo, tendrá preferencia sobre cualquier otro trabajador/a cuando hubiese de realizarse la puesta a bordo de combustible en el horario nocturno del día de que se trate, prolongando su jornada laboral, aun cuando no se hubiese solicitado a través del dispositivo móvil exclusivo de emergencias, el tiempo de prestación de servicios se retribuirá como hora extraordinaria.

La percepción del complemento salarial establecido para la guardia es excluyente de cualquier otro complemento o plus establecido en convenio.

Artículo 54. *Complemento por funciones de coordinación operativa en turno nocturno sin supervisión.*

Cuando, por razones organizativas, la prestación de servicios se desarrolle en turnos de trabajo sin presencia de personal con funciones de supervisión, dirección o coordinación superior –en particular, Especialista de Área o Supervisor/Responsable de Equipo–, la Empresa podrá organizar dichos turnos bajo un régimen de mayor autonomía operativa.

En tales supuestos, el personal adscrito al turno podrá asumir, junto a las funciones propias de su puesto, tareas complementarias de coordinación operativa y organización del trabajo necesarias para garantizar la continuidad del servicio.

Dichas funciones tendrán carácter limitado y funcional, circunscribiéndose a la distribución operativa de tareas, resolución de incidencias ordinarias, interlocución básica con clientes o terceros y realización de actuaciones administrativas inherentes al puesto durante el turno.

A efectos exclusivamente funcionales, estas tareas se corresponden parcialmente con las previstas para el puesto de Responsable de turno en lo relativo a la ausencia de supervisión durante el servicio, sin que ello implique la asignación de dicho puesto, ni la concurrencia de sus restantes requisitos, ni el ejercicio de funciones de mando estructural o jerárquico.

El puesto de Responsable de turno solo se entenderá concurrente cuando se cumplan de forma conjunta todos los requisitos establecidos en su definición funcional, entre ellos la coordinación de un equipo mínimo de trabajadores/as y la ausencia de supervisión en los términos previstos en este convenio, no siendo suficiente la mera inexistencia de supervisión para su consideración.

En consecuencia:

- No se produce modificación del puesto de trabajo ni del Grupo Profesional de adscripción.
- No existe movilidad funcional ascendente ni reconocimiento de funciones de superior categoría.
- Estas funciones se consideran integradas en el contenido funcional del Grupo Profesional III, atendiendo a las condiciones organizativas del turno.

Este régimen no será de aplicación cuando el turno esté cubierto por personal del Grupo Profesional II o superior, ni cuando exista presencia efectiva de figuras de supervisión o coordinación formal.

Cuando concurren las condiciones descritas, la Empresa podrá reconocer un complemento funcional por el desempeño efectivo de estas funciones de coordinación operativa.

La percepción del complemento requerirá la efectiva prestación de servicios en turno en las condiciones establecidas y su asignación conforme a criterios organizativos objetivos.

El complemento tendrá naturaleza funcional, eventual y no consolidable, devengándose exclusivamente por el tiempo efectivamente trabajado en turno en estas circunstancias.

Su cuantía será objetiva y se determinará aplicando el siguiente criterio:

15 % del salario base anual del Grupo Profesional III (nivel profesional), dividido entre la jornada máxima anual establecida en el convenio, obteniéndose así el valor unitario por hora efectivamente trabajada en dichas condiciones.

Este complemento no generará derecho adquirido, condición más beneficiosa ni precedente vinculante, ni tendrá efectos sobre la clasificación profesional, promoción profesional o estructura salarial del trabajador/a.

Su implantación, modificación o supresión corresponderá a la Empresa en el ejercicio de sus facultades de organización y dirección.

Artículo 55. *Plus de polivalencia e idiomas.*

55.1 Ámbito de aplicación.

En aquellos centros de trabajo que, por su dimensión, volumen de actividad o configuración organizativa, carezcan de estructura administrativa propia diferenciada, resulta necesario prever que determinadas funciones complementarias puedan asumirse por el personal operativo.

En este contexto organizativo, se crean dos complementos salariales, de carácter funcional y no consolidable, que responde exclusivamente a esta configuración organizativa y no altera la naturaleza ni clasificación del puesto, aplicables únicamente al personal que desempeñe el puesto de Operador/a de Pantalla.

a) Plus de polivalencia: Se percibirá cuando, por razones técnicas, organizativas o productivas derivadas de la inexistencia de estructura administrativa propia en el centro, el trabajador/a asuma funciones adicionales vinculadas a distintas áreas operativas del centro, complementarias a sus tareas ordinarias, tales como cierres mensuales operativos o administrativos, tramitación de credenciales aeroportuarias, coordinación documental con autoridades, compañías aéreas u organismos vinculados a la actividad y otras tareas conexas a la actividad.

b) Plus de idiomas: Se percibirá cuando, por necesidades del servicio y en atención a la operativa del centro sin estructura administrativa diferenciada, el trabajador/a deba utilizar de forma efectiva un idioma extranjero en el desempeño de las funciones propias del puesto, incluyendo atención a operadores de aerolíneas, coordinación documental o comunicación con autoridades y proveedores internacionales.

Ambos pluses tienen la consideración de movilidad funcional dentro del mismo grupo profesional, conforme al artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores, al tratarse de tareas adicionales que no modifican la adscripción del trabajador/a a su grupo profesional ni su clasificación.

Su objetivo es retribuir funciones complementarias y habilidades adicionales, sin alterar el contenido esencial del puesto dentro del Grupo Profesional al que pertenece.

55.2 Requisitos de devengo.

Los pluses se devengarán únicamente cuando concurren simultáneamente los siguientes requisitos:

1. Asignación expresa y formal por parte de la Empresa.
2. Su percepción del plus estará condicionada al desempeño efectivo y habitual de las funciones adicionales o uso efectivo de idioma extranjero.
3. Que dichas funciones no constituyan el contenido ordinario del puesto según la descripción funcional vigente.
4. Que el centro mantenga la condición organizativa que justifica la inexistencia de estructura administrativa diferenciada.

55.3 Régimen económico.

1. El importe de cada uno de los pluses se abonará en doce mensualidades, incluyendo la parte proporcional correspondiente a las pagas extraordinarias, con el fin de mantener la homogeneidad de dichas pagas para todo el personal. Dichos importes se percibirán de forma proporcional a la jornada contratada de cada trabajador/a, ya sea a tiempo completo o parcial.

Año 2026 – Euros	Año 2027 – Euros	Año 2028 – Euros	Año 2029 – Euros
110,00	112,20	114,78	117,42

2. No son acumulativos entre sí salvo asignación expresa y diferenciada.
3. La supresión o modificación del plus por desaparición de la causa organizativa se considerará ejercicio regular de la facultad empresarial de movilidad funcional dentro del grupo profesional.

CAPÍTULO XII

Representación legal de los trabajadores

Artículo 56. *Representación colectiva en los centros de trabajo.*

Sin perjuicio de los derechos de los trabajadores y trabajadoras a participar en la Empresa a través de los delegados de personal o comités de empresa, en los términos establecidos en el Título II del Estatuto de los Trabajadores, y considerando la estacionalidad de la actividad de la Empresa y su influencia en el número de trabajadores/as en activo tras el periodo de máxima actividad, de conformidad con el artículo 69.2 del Estatuto de los Trabajadores se pacta que el número de representantes podrá ajustarse anualmente, en más o en menos, conforme a lo siguiente:

a) Incremento de plantilla:

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

b) Disminución de plantilla:

Conforme al artículo 67.1 del Estatuto de los Trabajadores y al Real Decreto 1844/1994, de 9 de septiembre, el representante de los trabajadores cesa cuando desaparece el presupuesto de hecho que permitió su representación, es decir, la dimensión de la plantilla del centro de trabajo.

En consecuencia, si la plantilla de un centro de trabajo disminuye de forma significativa y prolongada en el tiempo, el número de representantes se reducirá proporcionalmente hasta ajustarlo a la escala establecida en los artículos 62.1 o, en su caso, 66.1 del Estatuto de los Trabajadores.

A efectos de esta disposición:

– Se considera reducción significativa cuando la plantilla descienda por debajo de la escala mínima establecida.

– La situación se considerará persistente si se mantiene al menos durante un trimestre.

En tal caso, se entenderán revocados:

1. Los delegados o delegadas de personal elegidos en la fecha más reciente mediante elecciones parciales por incremento de plantilla.
2. De no haberse producido elecciones parciales, los delegados o delegadas que hubiesen obtenido menor número de votos en el proceso electoral único.
3. Los miembros del Comité de Empresa, en orden inverso al de presentación en sus candidaturas, cesando en primer lugar el elegido en último lugar y así sucesivamente.

OTRAS DISPOSICIONES

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

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

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

En aquellos centros de trabajo en los que existan espacios destinados al aparcamiento de vehículos privados de trabajadores/as de empresas externas que presten servicios en las instalaciones aeroportuarias, la Empresa facilitará a sus trabajadores/as el uso de dichos espacios para desplazarse al centro de trabajo en vehículo particular, exclusivamente durante los días en que presten servicio efectivo, siempre que exista disponibilidad de plazas conforme a las necesidades de AENA.

A nivel de cada centro de trabajo, la Representación Legal de los Trabajadores, en coordinación con la Empresa, podrá acordar de manera colectiva la modalidad de utilización de los espacios de aparcamiento, eligiendo entre:

1. Percibir un pago económico equivalente al uso del aparcamiento, con las correspondientes consecuencias legales en materia de cotización a la Seguridad Social y tributación; o
2. que la Empresa ponga a su disposición el aparcamiento mediante acuerdo y pago directo al proveedor del servicio, sin que ello implique percepciones económicas para el trabajador.

Disposición adicional tercera. *Jubilación anticipada.*

La Empresa manifiesta su compromiso de colaboración activa para hacer posible, en su caso, la aplicación de lo dispuesto en el Real Decreto 402/2025, de 27 de mayo, que regula el procedimiento previo para determinar los supuestos en los que procede permitir la anticipación de la edad de jubilación en el sistema de la Seguridad Social mediante la aplicación de coeficientes reductores, en aquellas actividades que presenten condiciones de penosidad, peligrosidad, toxicidad o insalubridad.

Asimismo, la Empresa se compromete a participar e impulsar la aplicación de cuantas iniciativas sectoriales se adopten, en colaboración con los sindicatos más representativos de la Empresa y de otras empresas del sector de actividades anexas al transporte, para la solicitud de reducción de la edad de jubilación de las personas trabajadoras. Esta medida se aplicará a los grupos profesionales o especialidades en los que se estime que concurren situaciones o requerimientos físicos de penosidad, peligrosidad, insalubridad o toxicidad, a los cuales los trabajadores puedan estar expuestos, y que hagan aconsejable establecer mecanismos que permitan la anticipación de la edad de jubilación.

A tal efecto, la Empresa se compromete a:

1. Facilitar la información técnica, organizativa y preventiva necesaria para la correcta evaluación de las condiciones de trabajo que pudieran encajar en los supuestos previstos en dicha norma.
2. Colaborar en los procedimientos administrativos, digitales y colegiados establecidos reglamentariamente para la valoración objetiva de los indicadores de exposición, riesgo y condiciones laborales.

3. Incorporar, en el marco de la planificación preventiva y la evaluación de riesgos laborales, los elementos técnicos que permitan acreditar, cuando proceda, la concurrencia de los factores determinantes previstos en el citado real decreto.

4. Informar y dar participación a la Representación Legal de las Personas Trabajadoras en las actuaciones que se desarrollen en esta materia.

La eventual aplicación de coeficientes reductores y sus efectos sobre la edad de jubilación de las personas trabajadoras quedará, en todo caso, supeditada al reconocimiento oficial por los órganos competentes conforme al procedimiento legalmente establecido, sin que la presente cláusula suponga el reconocimiento automático de tales coeficientes.

La Empresa y la Representación Legal de las Personas Trabajadoras podrán constituir un grupo de trabajo específico o encomendar a la Comisión Paritaria del Convenio el seguimiento de las actuaciones derivadas de esta materia.

Disposición transitoria primera. *Revisión salarial.*

En el supuesto de que el Índice de Precios al Consumo (IPC) anual correspondiente al año 2029, publicado por el Instituto Nacional de Estadística (INE), resultase superior al 2,5 %, la Empresa abonará una paga única, no consolidable, por el importe económico equivalente a la diferencia entre:

- Las tablas salariales resultantes de aplicar el IPC anual real de 2029 sobre las tablas salariales vigentes a 31 de diciembre de 2028, y
- las tablas salariales establecidas para el ejercicio 2029 en el anexo I del presente convenio colectivo.

En tal caso, las tablas salariales recalculadas conforme al IPC anual real de 2029 servirán como base de referencia para la negociación y aplicación del incremento salarial que, en su caso, se pacte para el año 2030.

Disposición transitoria segunda. *Reducción jornada para el año 2029.*

Durante los tres primeros años de vigencia del convenio, la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo se mantendrá en los mismos términos establecidos en el artículo 16 del presente convenio, tanto en lo relativo a su cómputo anual como a su distribución, régimen de descansos y número máximo de días de prestación de servicios.

A partir del 1 de enero de 2029, coincidiendo con el cuarto año de vigencia del convenio, la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo quedará fijada en 1.744 horas de trabajo efectivo en cómputo anual, a prestar en un máximo de 229 días de trabajo. La aplicación de dicha reducción no alterará el régimen de distribución de la jornada, la distribución irregular, descansos, ni los criterios de elaboración del calendario laboral y demás criterios organizativos previstos en los artículos 16 y siguientes del presente convenio, que se mantendrán íntegramente vigentes, efectuándose únicamente las adaptaciones necesarias para respetar el nuevo límite máximo anual.

Las condiciones más favorables que, en materia de jornada, tiempo de trabajo o descansos, pudieran venir aplicándose en la Empresa con anterioridad a la aplicación efectiva de la reducción prevista en esta disposición podrán ser compensadas y absorbidas, total o parcialmente, con la misma, cualquiera que sea su origen o naturaleza y en cómputo global anual, de conformidad con el régimen de compensación y absorción previsto en el artículo 26.5 del Estatuto de los Trabajadores.

Disposición transitoria tercera. *Lavado de ropa de trabajo e higiene personal.*

Con efectos de 1 de enero de 2027, y en cumplimiento de lo establecido en el Real Decreto 612/2024, de 2 de julio, por el que se modifica el Real Decreto 665/1997, de 12 de mayo, sobre la protección de las personas trabajadoras contra los riesgos

relacionados con la exposición a agentes peligrosos durante el trabajo, la Empresa asumirá íntegramente la gestión, organización y coste del lavado, descontaminación y, en su caso, reposición de la ropa de trabajo y equipos de protección individual que pudieran estar expuestos a agentes peligrosos en el desarrollo de la actividad.

En ningún caso se permitirá que la ropa de trabajo potencialmente contaminada sea lavada en el domicilio de la persona trabajadora. La Empresa garantizará que su recogida, transporte y tratamiento se realicen conforme a la normativa vigente en materia de prevención de riesgos laborales y seguridad y salud.

Asimismo, la Empresa garantizará a las personas trabajadoras el tiempo efectivo y los medios adecuados para la higiene personal, especialmente para la correcta limpieza de manos y otras zonas expuestas, dentro de la jornada laboral y sin merma retributiva, cuando así lo requiera la naturaleza de las tareas realizadas.

Como parte de la organización práctica de estas medidas, la Empresa se compromete a establecer y documentar un procedimiento interno específico que regule la recogida de la ropa de trabajo usada y la entrega de ropa limpia, garantizando su trazabilidad, periodicidad y condiciones de seguridad e higiene. Dicho procedimiento será elaborado con la participación de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo, que podrá formular propuestas y realizar el seguimiento de su correcta aplicación.

Estas medidas se integrarán en la planificación preventiva de la Empresa, previa información a la Representación Legal de las Personas Trabajadoras.

Disposición final primera. *Derecho supletorio.*

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

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

Disposición final segunda. *Cláusula derogatoria.*

El presente convenio colectivo sustituye y deroga cuantas disposiciones anteriores vinieran aplicándose a los trabajadores y trabajadoras afectados por el mismo, ya fueran de carácter legal o convencional, acuerdos individuales o colectivos, concesiones unilaterales de la Empresa, o contratos individuales de trabajo.

ANEXO I

Tablas salariales

Tablas salariales año 2026

Grupo Profesional		Desarrollo profesional	N.º pagas	Salario base mes - Euros	Disponibilidad mes - Euros	Peligrosidad mes - Euros	Retribución fija bruto año - Euros
I	Mandos.		x 14	2.437,65	188,64	255,79	40.349,15
II	Especialistas y supervisores.	Supervisor.	x 14	2.123,87	188,64	255,79	35.956,25
		Especialista.	x 14	2.191,92	188,64	255,79	36.908,90
III	Técnicos.	Nivel Técnico.	x 14	1.711,12	188,64	255,79	30.177,75
		Nivel Profesional.	x 14	1.787,68	188,64	255,79	31.249,58
		Nivel básico.	x 14	1.540,89	188,64	255,79	27.794,48

Grupo Profesional		Desarrollo profesional	N.º pagas	Salario base mes – Euros	Disponibilidad mes – Euros	Peligrosidad mes – Euros	Retribución fija bruto año – Euros
IV	Operarios y Auxiliares.	Carnet c/B.	x 14	1.485,22	188,64	255,79	27.015,20
		Carnet c/C.	x 14	1.511,18	188,64	255,79	27.378,58

Tablas salariales año 2027

Grupo Profesional		Desarrollo profesional	N.º pagas	Salario base mes – Euros	Disponibilidad mes – Euros	Peligrosidad mes – Euros	Retribución fija bruto año – Euros
I	Mandos.		x 14	2.486,40	192,41	260,91	41.156,13
II	Especialistas y supervisores.	Supervisor.	x 14	2.166,35	192,41	260,91	36.675,38
		Especialista	x 14	2.235,76	192,41	260,91	37.647,08
III	Técnicos.	Nivel Técnico.	x 14	1.745,34	192,41	260,91	30.781,30
		Nivel Profesional.	x 14	1.823,43	192,41	260,91	31.874,57
		Nivel básico.	x 14	1.571,70	192,41	260,91	28.350,37
IV	Operarios y Auxiliares.	Carnet c/B.	x 14	1.514,93	192,41	260,91	27.555,51
		Carnet c/C.	x 14	1.541,40	192,41	260,91	27.926,15

Tablas salariales año 2027 con prima de renovación

Grupo Profesional		Desarrollo profesional	N.º pagas	Salario base mes – Euros	Disponibilidad mes – Euros	Peligrosidad mes – Euros	Retribución fija bruto año – Euros
I	Mandos.		x 14	2.522,97	195,24	264,75	41.761,37
II	Especialistas y supervisores.	Supervisor.	x 14	2.176,97	195,24	264,75	36.917,38
		Especialista.	x 14	2.268,63	195,24	264,75	38.200,71
III	Técnicos.	Nivel Técnico.	x 14	1.771,01	195,24	264,75	31.233,97
		Nivel Profesional.	x 14	1.850,25	195,24	264,75	32.343,32
		Nivel básico.	x 14	1.588,19	195,24	264,75	28.674,53
IV	Operarios y Auxiliares.	Carnet c/B.	x 14	1.537,21	195,24	264,75	27.960,74
		Carnet c/C.	x 14	1.558,03	195,24	264,75	28.252,20

Tablas salariales año 2028

Grupo Profesional		Desarrollo profesional	N.º pagas	Salario base mes – Euros	Disponibilidad mes – Euros	Peligrosidad mes – Euros	Retribución fija bruto año – Euros
I	Mandos		x 14	2.580,99	196,84	266,91	42.626,40
II	Especialistas y supervisores	Supervisor	x 14	2.227,04	196,84	266,91	37.671,00
		Especialista	x 14	2.320,81	196,84	266,91	38.983,85

Grupo Profesional		Desarrollo profesional	N.º pagas	Salario base mes – Euros	Disponibilidad mes – Euros	Peligrosidad mes – Euros	Retribución fija bruto año – Euros
III	Técnicos	Nivel Técnico	x 14	1.811,74	196,84	266,91	31.856,87
		Nivel Profesional	x 14	1.892,80	196,84	266,91	32.991,74
		Nivel básico	x 14	1.624,72	196,84	266,91	29.238,56
IV	Operarios y Auxiliares	Carnet c/B	x 14	1.563,34	196,84	266,91	28.379,23
		Carnet c/C	x 14	1.590,74	196,84	266,91	28.762,90

Tablas salariales año 2029

Grupo Profesional		Desarrollo Profesional	N.º pagas	Salario base mes – Euros	Disponibilidad mes – Euros	Peligrosidad mes – Euros	Retribución fija bruto año – Euros
I	Mandos		x 14	2.640,36	201,37	273,05	43.606,81
II	Especialistas y supervisores	Supervisor	x 14	2.278,26	201,37	273,05	38.537,43
		Especialista	x 14	2.374,19	201,37	273,05	39.880,48
III	Técnicos	Nivel Técnico	x 14	1.853,41	201,37	273,05	32.589,58
		Nivel Profesional	x 14	1.936,34	201,37	273,05	33.750,55
		Nivel básico	x 14	1.662,09	201,37	273,05	29.911,05
IV	Operarios y Auxiliares	Carnet c/B	x 14	1.591,48	201,37	273,05	28.922,52
		Carnet c/C	x 14	1.619,38	201,37	273,05	29.313,10

ANEXO II

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

Funciones básicas de la prestación laboral

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

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

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

a) Jefe de Instalación.

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

control. Todo ello prestando una especial atención a la seguridad, motivación del personal, cuidado medioambiental, prevención de riesgos y optimización de los recursos.

A título meramente enunciativo y no limitativo:

- Representa a la Compañía ante terceros: AENA, CLH/EXOLUM, SLCA, autoridades, auditores, etc. Y gestiona acreditaciones y accesos.
- Gestiona las relaciones con los representantes locales de las compañías aéreas y actualiza la información sobre las renovaciones de crédito de éstas.
- Organiza y optimiza recursos materiales y humanos.
- Supervisa el control de stocks y calidad de producto.
- Supervisa y gestiona el Mantenimiento preventivo, correctivo y oficial, interno y externo.
- Confecciona y actualiza los Procedimientos internos del centro y el manual de la planta, y canaliza la información externa sobre actualizaciones de procedimientos Skytanking, JIG, Aena, orden ministerial y normativa aplicable.
- Gestiona PVSO, SGSO, plan de emergencias, plan de autoprotección, seguridad operacional local (RSO), actúa como director de emergencias y supervisa y gestiona la prevención del centro: Medidas preventivas y su planificación.
- Supervisa la gestión medioambiental (plan de vigilancia ambiental/programa de control ambiental).
- Supervisa la gestión auditora en el centro (interna-externa), y la ejecución de medidas correctoras.

Capacitación:

- Formación superada nivel Técnico o experiencia demostrada.
- Capacidad de liderazgo y gestión de conflictos.

b) Responsable de departamento.

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

Capacitación:

- Titulación superior o experiencia demostrada.
- Capacidad de liderazgo y gestión de conflictos.

c) *Financial Controller*.

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

A título meramente enunciativo y no limitativo:

- Participa y da soporte a la Dirección Financiera para la elaboración de las cuentas anuales de la empresa, así como el presupuesto anual, que supervisa analizando los costes reales vs presupuesto.
- Garantiza el cumplimiento de las obligaciones tanto contables como fiscales. Para ello, debe conocer todas las novedades legales sobre fiscalidad.

- Verifica el cumplimiento de los objetivos fiscales, normas y procedimientos de la empresa.
- Implanta herramientas metodológicas e informáticas de control de la actividad y optimiza los sistemas de información.
- Analiza las decisiones estratégicas que toma la empresa a la hora de realizar nuevas inversiones y su impacto en la situación financiera.
- Analiza la política de seguros y su idoneidad, al objeto de asegurar que cubren los riesgos de la empresa y/o actividad.
- Envía reportes e informes al director financiero o, en su caso, Director General de la empresa o del grupo.
- Gestiona la tesorería y supervisa el nivel de necesidad de fondos para gastos comunes e inversiones.
- Hace seguimiento de los cobros, con especial atención a los vencimientos más próximos y a los morosos.
- Detecta errores, desviaciones y áreas de mejora desde el punto de visto económico.
- Se encarga de la relación y requerimientos de los auditores externos.

Capacitación:

- Formación superior en económicas y/o empresariales o titulación equivalente.
- Conocimientos contables, administrativos y ofimáticos (Excel y bases de datos), así como de análisis de costes y auditorias.
- Manejo de herramientas para el tratamiento de información y finanzas, y conocimiento a nivel de usuario de los ERP (sistemas de planificación de recursos empresariales).
- Comunicación, trabajo en equipo y resolución de problemas.
- Altos conocimientos del idioma inglés.

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

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

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

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

A título meramente enunciativo y no limitativo es responsable de:

Prevención.

- Gestiona la prevención del centro. RR. MM. Medidas preventivas-Planificación.

Seguridad laboral.

- Es responsable de la gestión del Plan Vigilancia Seguridad Operacional (PVSO).
- Es responsable del Sistema de Gestión de Seguridad Operacional (SGSO).
- Participa en las reuniones de seguridad.
- Controla de documentación Interna y externa.
- Gestiona la comunicación (Instrucciones operativas, circulares, boletines).
- Organiza, resume y distribuye la información externa sobre actualizaciones de procedimientos Skytanking, JIG, AENA, orden ministerial y normativa aplicable.
- Realiza y supervisa el plan de auditorías internas.
- Realiza y gestiona las medidas correctoras/reclamaciones.

Seguridad emergencias.

- Gestiona la seguridad: Plan de emergencias y plan de autoprotección.

Medio ambiente.

- Gestiona la política medioambiental: plan de vigilancia ambiental y programa de control ambiental.

Capacitación:

- Titulación media, FP2 o similar, o experiencia demostrada.
- Formación superada nivel especialista + modulo supervisor + módulo Especialidad.
- Permiso de conducir tipo C+E.
- Permiso europeo de transporte de mercancías peligrosas (ADR) y permiso de conducción en plataforma (PCP), así como las autorizaciones y permisos administrativos que fuesen necesarios para el desarrollo de su trabajo.

b) Especialista de Área.

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

6. Calidad.
7. Gestión de Mantenimiento preventivo y correctivo.
8. Compras.
9. Formación y HSSE.
10. Medio ambiente e imagen.

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

A título meramente enunciativo y no limitativo:

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

Capacitación:

- Titulación media, FP2 o similar, o experiencia demostrada.
- Formación superada nivel especialista + modulo supervisor + módulo Especialidad.
- Pleno conocimiento de las normas de seguridad del sector.

- Permiso de conducir tipo C+E.
- Permiso europeo de transporte de mercancías peligrosas (ADR) y permiso de conducción en Plataforma (PCP), así como las autorizaciones y permisos administrativos que fuesen necesarios para el desarrollo de su trabajo.

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

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

A título meramente enunciativo y no limitativo:

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

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

Capacitación:

- Titulación superior o experiencia demostrada.
- Formación superada nivel Técnico.
- Permiso de conducir tipo C+E.
- Permiso europeo de transporte de mercancías peligrosas (ADR) y permiso de conducción en plataforma (PCP), así como las autorizaciones y permisos administrativos que fuesen necesarios para el desarrollo de su trabajo.

d) Responsable/Supervisor de equipo.

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

A título meramente enunciativo y no limitativo:

- Asigna a cada miembro del equipo las tareas diarias basadas en sus competencias y en las necesidades del grupo, supervisando su actividad y rendimiento, así como los medios materiales asignados; asegurándose de que completan sus tareas de manera eficiente.

- Es responsable de maximizar los medios puestos a su disposición y del rendimiento del personal a su cargo, así como de formar e integrar a los nuevos trabajadores/as.

- Distribuye las operaciones de suministro de fuel a las aeronaves mediante la correcta gestión de la información suministrada por AENA y la programación de llegadas y salidas de vuelos, por sí mismo, o en colaboración con el abastecedor o el operador de pantalla.

- Controla el acceso, información y seguimiento de las visitas o trabajadores/as externos.
- Cumplimenta los permisos de trabajo.
- Resuelve los conflictos que surjan ocasionalmente entre el personal empleado.
- Gestiona solicitudes y reclamaciones de trabajadores/as y clientes.
- Desarrolla un ambiente de trabajo que fomente el cumplimiento de las pautas de seguridad de la compañía y de cada centro de trabajo.

- Desempeña las funciones de responsable de emergencia y, en su caso, de recurso preventivo en actividades especiales (trabajos en altura, espacios confinados, etc.).

- Cuando así fuese necesario, realiza las tareas y funciones de suministro y mantenimiento de los equipos e instalaciones, de periodicidad mensual o superior.

Capacitación:

- Titulación media, FP2 o similar, o experiencia demostrada.
- Más de tres años de experiencia en gestión y supervisión.
- Amplios conocimientos de software básico, como Word y Excel.
- Pleno conocimiento de las normas de seguridad del sector.
- Carnet de conducir tipo C y E.
- Permiso europeo de transporte de mercancías peligrosas (ADR) y permiso de conducción en plataforma (PCP), así como las autorizaciones y permisos administrativos que fuesen necesarios para el desarrollo de su trabajo.

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

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

a) Responsable de turno.

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

La configuración del puesto de Responsable de turno, en los términos previstos, tiene carácter específico y diferenciado, quedando su concurrencia condicionada al cumplimiento acumulativo de los requisitos organizativos, funcionales y de dimensión de equipo establecidos para su definición.

La ausencia de supervisión durante el turno constituye un requisito necesario, pero no suficiente, para la consideración de este puesto, siendo igualmente exigible la existencia de un equipo mínimo de trabajadores/as bajo coordinación efectiva, en los términos establecidos en su definición funcional.

A estos efectos, la concurrencia aislada de cualquiera de dichos elementos no determina por sí sola la existencia del puesto de Responsable de turno.

En consecuencia, los supuestos en los que se produzca la prestación de servicios en condiciones de ausencia de supervisión, sin concurrir los restantes requisitos del puesto, se regirán exclusivamente por lo dispuesto en el artículo relativo al complemento por funciones de coordinación operativa en turno sin supervisión.

A título meramente enunciativo y no limitativo:

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

Capacitación:

- FP1 o FP2 o conocimientos equivalentes.
- Formación superada en módulo abastecedor especialista-gamas de mantenimiento preventivo.
- Pleno conocimiento de las normas de seguridad del sector.
- Carnet de conducir tipo C+E.

– Permiso europeo de transporte de mercancías peligrosas (ADR) y permiso de conducción en plataforma (PCP), así como las autorizaciones y permisos administrativos que fuesen necesarios para el desarrollo de su trabajo.

b) Abastecedores 1.^a

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

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

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

Asimismo, a título meramente enunciativo y no limitativo:

– Realiza las funciones del área o áreas a las que esté adscrito (suministro hidrante, cisterna, labores mecánicas).

– Efectúa operaciones de mantenimiento e inspección básicas de las instalaciones de almacenamiento de combustible, realizando tareas inherentes a la actividad tales como el control de calidad de los productos, sondas o transferencias de productos, entre otras, incluidas las administrativas derivadas de estas actividades, así como las de mantenimiento preventivo diario y semanal de los equipos e instalaciones, colaborando en la realización de otras cuando sea necesario.

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

De forma esquemática las tareas y funciones prevalentes que definen su prestación laboral son:

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

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

– Realiza función de responsable de emergencia.

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

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

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

Capacitación:

- FP1, FP2 o experiencia profesional contrastada.
- Formación superada en módulos abastecedor especialista-gamas de mantenimiento preventivo.
- Pleno conocimiento de las normas de seguridad del sector.
- Carnet de conducir tipo C+E.
- Permiso europeo de transporte de mercancías peligrosas (ADR) y permiso de conducción en plataforma (PCP), así como las autorizaciones y permisos administrativos que fuesen necesarios para el desarrollo de su trabajo.

c) Mecánico-Abastecedor de 1.^a

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

A título meramente enunciativo y no limitativo:

– Además de las funciones prevalentes anteriormente definidas, realiza todas las establecidas para el puesto de Abastecedor de 1.^a, según las necesidades operativas de la empresa y el volumen de operaciones, salvo que el centro de trabajo disponga de un número de unidades de flota y maquinaria que justifique la contratación expresa y exclusiva del puesto de mecánico, según las necesidades y a criterio de la empresa.

Capacitación:

- FP1, FP2 o experiencia demostrada.
- Formación superada en módulos mecánico/a especialista-gamas de mantenimiento preventivo.
- Formación superada mantenimiento correctivo específico de la actividad.
- Carnet de conducir tipo C+E.
- Permiso europeo de transporte de mercancías peligrosas (ADR) y permiso de conducción en plataforma (PCP), así como las autorizaciones y permisos administrativos que fuesen necesarios para el desarrollo de su trabajo.

d) Oficial administrativo.

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

A título meramente enunciativo y no limitativo:

- Efectúa el registro, control y archivo de correspondencia y facturación.
- Planifica y organiza los departamentos de contabilidad y gestión administrativa del centro de trabajo o la empresa.
- Realiza la gestión de la contabilidad y elabora los documentos contables.
- Lleva a cabo tareas técnicas de supervisión en el área contable, consistentes en unificar los elementos suministrados por colaboradores o terceros.
- Confecciona estados, balances, costes, provisiones de tesorería, y otros trabajos análogos en base a los procedimientos establecidos en la empresa.

– En su caso, organiza y coordina el trabajo del personal a su cargo, colaborando en su instrucción y formación.

Capacitación:

- Nivel de formación nivel medio, bachiller o formación profesional grado medio, y/o experiencia dilatada en el puesto de trabajo.
- Conocimientos singulares de las funciones, tareas y operaciones.

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

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

a) Abastecedor 2.^a

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

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

Asimismo, a título meramente enunciativo y no limitativo:

– Realiza las funciones del área a la que esté adscrito (suministro hidrante, labores mecánicas).

– Efectúa las operaciones de mantenimiento e inspección básicas de las instalaciones de almacenamiento de combustible, así como tareas inherentes a la actividad tales como el control de calidad de los productos, sondas o transferencias, entre otras, incluidas las administrativas derivadas de estas actividades y el mantenimiento preventivo diario y semanal de los equipos e instalaciones, colaborando en otras cuando sea necesario.

– Realiza asimismo las tareas de mantenimiento mensual, gamas y comprobaciones de mantenimiento preventivo de calidad, bajo la supervisión y responsabilidad del Jefe de Instalación.

Capacitación:

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

b) Operador/a de pantalla.

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

A título meramente enunciativo y no limitativo:

– Distribuye las operaciones de suministro de fuel a las aeronaves mediante la correcta gestión de la información suministrada por AENA y la programación de llegadas y salidas de vuelos, según disponibilidad de cada abastecedor y su situación, con el fin

de optimizar los tiempos de respuesta y resolver las incidencias que puedan presentarse en la ejecución de operaciones.

– Asimismo, realiza labores de gestión de datos y permisos de trabajo, archivo documental y las propias de administrativo.

Capacitación:

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

c) Administrativo/a.

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

A título meramente enunciativo y no limitativo:

– Gestiona, organiza, atiende y realiza tareas administrativas de soporte, tramitación de correspondencia, archivo y registro.

– Ejecuta, de acuerdo con las normas, directrices o procedimientos ordinarios de uso regular en la empresa, tareas de cálculo, facturación, contabilidad o similares que requieran cierto grado de iniciativa, eligiendo el programa informático adecuado, introduciendo las variantes precisas y llevando el control a través de los medios disponibles, bajo la supervisión directa del superior, Oficial Administrativo o responsable del servicio.

Capacitación:

- Titulación FP2 o conocimientos equivalentes.
- Formación básica y conocimientos apropiados a los cometidos desempeñados.
- Amplios conocimientos de software básico, como Word y Excel.

ANEXO III

Protocolo de prevención y actuación frente al acoso y la discriminación en el ámbito laboral

1. Objeto

El presente protocolo tiene por objeto prevenir, detectar y actuar frente a situaciones de acoso y discriminación en el ámbito laboral, garantizando un entorno de trabajo seguro, inclusivo y respetuoso, libre de discriminación por razón de sexo, orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales, así como de cualquier otra circunstancia personal o social, en garantía del respeto a los derechos fundamentales de las personas trabajadoras.

Asimismo, se establece el procedimiento interno de actuación ante la posible existencia de conductas constitutivas de acoso o discriminación, asegurando una respuesta rápida, eficaz, imparcial y respetuosa con los derechos de todas las personas implicadas.

Este protocolo se aprueba en cumplimiento de la normativa vigente y, en particular, de las siguientes disposiciones:

- Constitución Española, artículos 10, 14, 15 y 18.
- Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Real Decreto Legislativo 2/2015, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores.
- Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales.
- Ley 15/2022, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.

- Ley 4/2023, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.
- Real Decreto 901/2020, sobre planes de igualdad.
- Real Decreto 902/2020, de igualdad retributiva.
- Real Decreto 1026/2024, por el que se desarrollan medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas.
- Reglamento (UE) 2016/679 (RGPD) y Ley Orgánica 3/2018, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales.

2. *Ámbito de aplicación*

El presente protocolo será de aplicación a la totalidad de las personas trabajadoras de Skytanking Spain, SLU, cualquiera que sea su modalidad contractual, nivel jerárquico, función o centro de trabajo.

Asimismo, será aplicable a personas ajenas a la plantilla que mantengan relación profesional o contractual con la Empresa, incluidas las personas trabajadoras de contratas y subcontratas, proveedores, clientes, personal en prácticas o candidaturas en procesos de selección, cuando los hechos se produzcan dentro del ámbito organizativo o como consecuencia de la actividad profesional vinculada a la Empresa.

Su aplicación será compatible con el ejercicio de las acciones administrativas, judiciales o sindicales que pudieran corresponder.

3. *Principios rectores*

El presente protocolo se regirá por los siguientes principios:

- Tolerancia cero frente a cualquier conducta de acoso o discriminación.
- Confidencialidad y protección de la intimidad de las personas implicadas, garantizando el tratamiento reservado de toda la información.
- Protección de datos personales, conforme a la normativa vigente.
- Celeridad y diligencia en la tramitación.
- Objetividad, independencia e imparcialidad en la investigación.
- Protección frente a represalias (garantía de indemnidad) para quienes denuncien, colaboren o participen en el procedimiento.
- Presunción de inocencia y derecho de defensa de la persona denunciada.
- Protección integral de la persona afectada, evitando la revictimización.
- Proporcionalidad en la adopción de medidas.
- Perspectiva inclusiva y respeto a la diversidad, incluyendo orientación sexual, identidad y expresión de género y características sexuales.

4. *Definiciones*

A efectos del presente protocolo, se entenderá por:

a) Acoso moral o psicológico (*mobbing*).

Conducta abusiva, reiterada o sistemática, ejercida en el ámbito laboral, que tenga por finalidad o efecto menoscabar la dignidad, integridad o salud psicológica de una persona, degradando sus condiciones de trabajo o generando un entorno intimidatorio, hostil o humillante.

b) Acoso sexual.

Cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, especialmente cuando genere un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

c) Acoso por razón de sexo.

Cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona que tenga por objeto o efecto atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

d) Acoso o discriminación por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género o características sexuales.

Cualquier conducta, comentario, exclusión, trato desfavorable o comportamiento hostil basado en la orientación sexual, identidad sexual, identidad o expresión de género o características sexuales de una persona, real o percibida, que tenga por objeto o efecto vulnerar su dignidad o generar un entorno intimidatorio, ofensivo o discriminatorio.

e) Discriminación.

Cualquier trato injustificado y desfavorable realizado por razón de origen racial o étnico, nacionalidad, religión, convicciones, discapacidad, edad, enfermedad, sexo, orientación sexual, identidad o expresión de género, características sexuales o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

5. Procedimiento de actuación

5.1 Inicio del procedimiento.

Cualquier persona que considere que ha sido objeto de acoso o discriminación, o tenga conocimiento de hechos susceptibles de constituirlos, podrá comunicarlo a la Dirección de Recursos Humanos o al canal interno habilitado al efecto.

La comunicación podrá realizarse:

- Por la persona afectada.
- A través de la Representación Legal de los Trabajadores, con consentimiento de la persona afectada.
- Por cualquier otra persona que tenga conocimiento fundado de los hechos.

Recibida la comunicación, la empresa iniciará de forma inmediata una investigación interna dirigida al esclarecimiento de los hechos y a la adopción, en su caso, de medidas urgentes de protección.

5.2 Medidas cautelares.

Desde el inicio del procedimiento podrán adoptarse medidas cautelares proporcionales y temporales para proteger a las personas implicadas y evitar la continuidad del daño, procurando que no supongan perjuicio injustificado para ninguna de ellas.

5.3 Instrucción.

La instrucción corresponderá a la Dirección de Recursos Humanos o comisión instructora específicamente designada, que actuará con independencia, imparcialidad y confidencialidad.

Durante la investigación se garantizará:

- Audiencia de las partes.
- Derecho de asistencia y acompañamiento.
- Práctica de cuantas diligencias resulten necesarias.
- Respeto a la intimidad y dignidad de las personas implicadas.
- Especial protección frente a la revictimización.

Todas las personas que intervengan estarán sujetas a deber estricto de confidencialidad.

5.4 Resolución.

En un plazo máximo de treinta días hábiles, salvo circunstancias excepcionales debidamente justificadas, se emitirá informe motivado con:

- Hechos acreditados.
- Valoración jurídica y organizativa.
- Existencia o no de acoso o discriminación.
- Recomendación de medidas.

La Dirección, tomando en consideración la gravedad y trascendencia de los hechos acreditados, adoptará resolución en un plazo máximo de quince días hábiles, desde la fecha en la que fuese emitido el informe, pudiendo acordar:

- Medidas disciplinarias conforme al Régimen disciplinario aplicable en la Empresa.
- Medidas organizativas, preventivas o correctoras.
- Medidas de apoyo o reparación para la persona afectada.
- Archivo del expediente, en caso de inexistencia de acoso en cualquiera de sus modalidades.

Asimismo, en caso de acreditarse mala fe en la denuncia, se aplicarán las medidas disciplinarias correspondientes.

6. *Protección de la persona denunciante*

Se garantiza la indemnidad de la persona que denuncie, participe o colabore en el procedimiento, quedando prohibida cualquier represalia, directa o indirecta, como consecuencia de su actuación.

La Empresa garantizará medidas específicas de protección cuando exista riesgo para la integridad física, psicológica o profesional de la persona afectada.

7. *Medidas preventivas*

La Empresa desarrollará de forma periódica acciones dirigidas a prevenir cualquier forma de acoso o discriminación y a promover un entorno laboral seguro, respetuoso e inclusivo para toda la plantilla.

En particular, se adoptarán, entre otras, las siguientes medidas:

- Formación y sensibilización del personal, especialmente de mandos y responsables de equipos, en materia de igualdad de trato, prevención del acoso y respeto a la diversidad.
- Difusión del presente protocolo y de los principios de tolerancia cero frente al acoso y la discriminación.
- Promoción de la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI, garantizando el respeto a la orientación sexual, identidad de género, expresión de género y características sexuales de todas las personas trabajadoras.
- Garantía de trato respetuoso e inclusivo en las relaciones laborales, comunicaciones internas y documentación corporativa, evitando cualquier conducta, lenguaje o práctica discriminatoria.
- Respeto a la identidad y expresión de género de las personas trabajadoras.
- Evaluación y seguimiento de los riesgos psicosociales, en cumplimiento de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, incorporando la detección de posibles factores de discriminación o acoso.
- Revisión periódica de las medidas adoptadas, con el fin de garantizar su eficacia y adecuación a la normativa vigente.

8. Seguimiento y control

El presente protocolo será objeto de seguimiento en el marco del Plan de Igualdad, en el que se integrará el conjunto de medidas para la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, con la participación de la representación legal de las personas trabajadoras.

Asimismo, la representación legal de las personas trabajadoras será informada periódicamente de su aplicación, preservando en todo caso la confidencialidad de los datos personales.

9. Entrada en vigor

El presente protocolo entrará en vigor desde su aprobación y será de obligado cumplimiento para toda la plantilla y para cualquier persona vinculada profesionalmente con la empresa dentro de su ámbito de aplicación.