

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

2445 *Resolución de 6 de febrero de 2018, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Groundforce.*

Visto el texto del Convenio colectivo de Groundforce (código de convenio: 90016423012007), que fue suscrito con fecha 16 de noviembre de 2017, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma y, de otra, por los sindicatos CC.OO. y UGT, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 apartados 2 y 3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, esta Dirección General de Empleo, resuelve:

Primero.

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

Segundo.

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

Madrid, 6 de febrero de 2018.—El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

IV CONVENIO COLECTIVO DE GROUNDFORCE

Texto articulado del IV Convenio Colectivo de Groundforce

CAPÍTULO I

Disposiciones Generales

Artículo 1. *Partes signatarias.*

El presente Convenio Colectivo lo firman la representación legal de Groundforce BCN 2015 UTE, Groundforce BIO 2015 UTE, Groundforce LPA 2015 UTE, Groundforce MAD 2015 UTE, Groundforce TFN 2015 UTE, Groundforce FUE 2015 UTE y Groundforce VLC 2015 UTE, Groundforce ALC 2015 UTE, Groundforce AGP 2015 UTE, Groundforce ZAZ 2015 UTE, Groundforce PMI 2015 UTE y Groundforce IBZ 2015 UTE (en adelante Groundforce) y la representación legal de los trabajadores en la empresa conjuntamente con las organizaciones, CC.OO. y UGT, y con representación en el ámbito funcional y territorial de aplicación.

Artículo 2. *Ámbito personal.*

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

Las partes acuerdan salvaguardar el principio de no discriminación laboral entre hombres y mujeres, establecido en el artículo 14 de la Constitución, en relación con el 17 del Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de

mujeres y hombres, de forma que pueda aplicarse sin excepciones a todo el personal afectado por el presente convenio, sin distinción de ningún tipo por razón de la modalidad de contratación. Todo ello, en el entendimiento y convencimiento de la obligación de respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, que supone, en suma, la ausencia de toda discriminación directa o indirecta, por razón de sexo, así como las derivadas de la maternidad, de las obligaciones familiares y del estado civil.

Artículo 3. *Ámbito funcional.*

El Convenio se aplicará a la actividad laboral de «Handling» desarrollada por la empresa y los trabajadores en los distintos centros de trabajo.

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

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

Artículo 4. *Ámbito territorial.*

El Convenio se aplicará en todos los centros de trabajo de Groundforce, establecidos en las UTEs en los aeropuertos de Barcelona, Bilbao, Las Palmas, Madrid, Tenerife Norte, Fuerteventura, Valencia, Alicante, Málaga, Zaragoza, Palma e Ibiza.

Artículo 5. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio Colectivo, tendrá una vigencia desde el día 1 de enero de 2017 hasta 31 de diciembre de 2018, prorrogándose de año en año por la tácita de las partes en caso de no mediar denuncia.

Su ámbito temporal corresponderá a todos los conceptos y materias a excepción de los expresamente mencionados con otra fecha distinta en el presente Convenio.

Artículo 6. *Denuncia.*

Cualquiera de las partes firmantes podrá denunciar el presente Convenio dentro de los dos meses anteriores a la finalización de su vigencia.

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

Artículo 7. *Vinculación a la totalidad.*

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

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

Artículo 8. *Comisión paritaria del convenio.*

Se constituye una Comisión Mixta Paritaria compuesta por 5 miembros por la parte empresarial y 5 por la parte social, que serán designados por cada una de las partes firmantes, empresarial y social, siempre respetando la representatividad que ostenta cada

una de estas organizaciones sindicales en el seno de la Empresa, quedando de la siguiente forma, 3 miembros por CC.OO. y 2 miembros por UGT y con las funciones que se especifiquen en el artículo siguiente. La sede de la Comisión Mixta Paritaria quedará establecida en Madrid y Palma de Mallorca, indistintamente.

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

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

Artículo 9. *Funciones de la comisión mixta paritaria.*

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

- Velar por el cumplimiento de las obligaciones insertas en el presente Convenio Colectivo.
- Interpretar la totalidad de las estipulaciones del presente Convenio Colectivo.
- Intervenir para resolver cuantas discrepancias surjan en la aplicación de lo previsto en el presente Convenio Colectivo.
- Definir y decidir sobre cuantas cuestiones así esté previsto en el articulado del presente Convenio Colectivo.
- A instancia de alguna de las partes, intentar conciliar, en su caso, y previo acuerdo de éstas a solicitud de las mismas, arbitrar en cuantas ocasiones y conflictos, todos ellos de carácter colectivo, que puedan suscitarse en la aplicación del presente Convenio.
- Conocer, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional, sobre el planteamiento de conflictos colectivos que surjan por la aplicación e interpretación del presente Convenio. La Comisión Mixta Paritaria resolverá sobre cualquier conflicto que le sea planteado en plazo máximo de un mes.
- Antes de ejercer cualquier tipo de medidas de presión o reclamación judicial o administrativa, tanto de ámbito individual como colectivo, se deberán plantear las cuestiones de discrepancia ante la Comisión Mixta Paritaria, la que resolverá o en su defecto, si no resuelve en el plazo de un mes, abrirá la posibilidad de adoptar cuantas medidas o reclamaciones se estimen oportunas. En cualquier caso, ante la posibilidad de que la resolución en dicho plazo pueda dar lugar a la prescripción de una reclamación judicial o administrativa, la duración del mencionado plazo de un mes se ajustará de forma que permita un ejercicio efectivo de tal reclamación.
- Cuantas otras funciones se le atribuyan en el presente Convenio, sin perjuicio de que éstas se recojan en el/los artículo/s correspondiente/s al mencionado Convenio Colectivo.

Artículo 10. *Compensación y absorción.*

Las retribuciones y demás condiciones laborales que constan en el presente Convenio Colectivo compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, contempladas en condiciones homogéneas, cualquiera que sea la naturaleza de las mismas. No obstante, se respetarán como «garantía ad personam», las previstas en el Convenio del sector.

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

En caso contrario, serán compensadas y absorbidas por estas últimas, manteniéndose el Convenio Colectivo en sus propios términos, en la forma y condiciones que están pactadas, no obstante se respetarán a título individual las garantías personales por conceptos fijos y variables que estén percibiendo a la fecha de entrada en vigor del presente convenio colectivo mediante el concepto plus *ad personam* fijo y variable.

CAPÍTULO II

Clasificación profesional

Artículo 11. *Criterios generales.*

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

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

Artículo 12. *Clasificación profesional.*

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

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

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

Artículo 13. *Grupos profesionales.*

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

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

Artículo 14. *Definición de grupo profesional.*

Las funciones, que para grupo profesional, se describen a continuación, tienen carácter meramente enunciativo:

Grupo de Servicios Auxiliares:

Se integran en este colectivo, el personal encargado de realizar tareas, actividades, funciones y/o de asumir responsabilidades relacionadas con la asistencia a determinadas operaciones auxiliares, manipulación de equipajes, mercancías, correo, conducción de vehículos, y cualquier equipo mecánico para la realización de actividad, *push-back*,. Puntear, registrar, mercancías, correo, manifiestos de carga, etc., suministrar fluidos al avión, a los vehículos y equipos tierra, entretenimiento de la unidad o unidades con las que opere, así como su conservación y mantenimiento. Eliminar hielo, nieves, aceites o cualesquiera otros residuos en las zonas internas y externas, tanto de aviones como de vehículos y equipos y otras análogas. Asimismo, realizará cualquier otra actividad conexas,

simultánea, antecedente o consecuente con las propias de su grupo o que surjan como consecuencia de las nuevas tecnologías o sistemas productivos en su área de actividad.

Áreas actividad:

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

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

Categorías laborales:

Se definen dos categorías laborales:

- Subgrupo de Ejecución: Agente de Rampa.

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

- Subgrupo de Mando: Agente Jefe de Servicios Auxiliares.

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

Grupo de Administrativos:

Se integran en este colectivo, el personal que lleva a cabo tareas de atención al cliente, de oficina, administrativas, contables, comerciales, aeroportuarias, facturación, embarque, coordinación, programación técnica y auxiliar de vuelo, ventas de pasaje, equipaje, carga y correo, reservas, despachos y documentos aduaneros, manejo del material necesario para el desarrollo de sus actividades, y otras análogas. Asimismo, realizará cualquier actividad conexas simultánea, antecedente o consecuente con las propias de su grupo o que surjan como consecuencia de las nuevas tecnologías o sistemas productivos en su área de actividad.

Áreas actividad:

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

Categorías laborales:

Se definen tres categorías laborales:

- Subgrupo de Ejecución: Agente Administrativo.

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

- Subgrupo de Supervisión: Supervisor de Pasaje.

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

- Subgrupo de Mando: Jefe Administrativo.

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

Grupo de Técnicos Gestores:

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

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

Artículo 15. *Trabajos de capacidad disminuida.*

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

Artículo 16. *Niveles retributivos.*

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

Se establecen cuatro Niveles para las categorías de Agente de Rampa y Agente Administrativo respectivamente, conforme a lo establecido en las tablas salariales contenidas en el anexo I. El tiempo de permanencia en los niveles 1 y 2 será de veinticuatro (24) meses, computándose todos los períodos de prestación de servicios efectivos en cada uno de los dos niveles en La Empresa, con independencia de que se realizaran a tiempo completo o a tiempo parcial y siempre y cuando no se produjese una interrupción en la prestación de servicios superior a trece (13) meses, salvo que esta venga motivada por causas operativas. El tiempo de permanencia en el nivel 3 será de veinticuatro meses ininterrumpidos para alcanzar el nivel definitivo, Nivel 4.

Adicionalmente a lo anterior, en el supuesto de conversión a indefinido de un contrato eventual, se producirá el pase al Nivel inmediatamente superior al que se encontrase el trabajador titular del contrato en el momento de la conversión.

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

Artículo 17. *Promoción profesional.*

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

Artículo 18. *Publicación de datos de plantilla.*

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

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

CAPÍTULO III

Formación

Artículo 19. *Acuerdos de formación continua.*

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

Artículo 20. *Formación.*

El trabajador estará obligado a asistir a aquellas acciones formativas promovidas o impartidas por la empresa a fin de obtener una determinada especialización o una más amplia formación profesional.

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

Si la formación obligatoria se realizara fuera de la jornada laboral se compensará por tiempo de descanso equivalente.

Artículo 21. *Cursos de formación.*

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

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

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

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

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

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

Artículo 23. *La Comisión Mixta de Formación.*

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

Artículo 24. *Participación.*

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

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

CAPÍTULO IV**Participación sindical****Artículo 25. *Secciones y delegados sindicales.***

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

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

- a. De 200 a 750 trabajadores: 1 delegado sindical.
- b. De 751 en adelante: 2 delegados sindicales.

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

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

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

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

d) En los supuestos de sanciones por faltas graves o muy graves y en los supuestos de despidos, se abrirá un expediente contradictorio en el que será oído el interesado y la sección sindical correspondiente (en un plazo de 3 días laborables).

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

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

en su retribución económica o promoción profesional, en razón precisamente del desempeño de su representación.

g) La Dirección pondrá a disposición de las secciones sindicales según lo establecido en la legislación vigente, tableros de anuncios para uso sindical. El número de estos tableros se establecerá en función de las necesidades de los distintos Servicios y su utilización será individual para cada sección, ubicándose en lugares que permitan el cumplimiento de la función informativa de los mismos y de fácil acceso para los trabajadores. Las publicaciones irán conformadas con el sello y firma de un representante responsable de la sección sindical o delegados responsables, informando a la Empresa. Ésta velará por su cuidado y mantenimiento.

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 26. *Garantías de los miembros de los comités de empresa de centro de trabajo y delegados de personal.*

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

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

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

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

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

Artículo 27. *Sigilo profesional.*

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

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

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

Artículo 29. *Utilización del crédito horario.*

La ausencia del puesto de trabajo, como consecuencia del uso del crédito de horas para actividad sindical, será comunicada al mando con una antelación de 48 horas, (salvo excepciones acordadas con la empresa), para que sea viable el cambio de turno que cubra esa ausencia.

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

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

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

CAPÍTULO V

Organización del trabajo

Artículo 31. *Tiempo de trabajo.*

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

Artículo 32. *Jornada.*

La jornada ordinaria de trabajo tendrá una duración máxima anual de 1712 horas efectivas de trabajo para los años 2017 y 2018.

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

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

Artículo 33. *Trabajo a turnos.*

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

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

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

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

- Para los aeropuertos cuya actividad se mantenga durante las 24 horas o más de 16 horas, se podrán establecer un máximo de cuatro turnos básicos y un turno adicional por temporada.

- Para los aeropuertos cuya actividad se mantenga durante 16 horas o menos, se podrán establecer un máximo de tres turnos básicos y uno adicional por temporada.

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

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

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

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

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

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

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

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

- Máximo de cinco cambios de un día en cómputo de cuatro semanas de trabajo.
- Los cambios no afectarán a los descansos semanales, salvo en aquellos supuestos excepcionales que serán resueltos, de común acuerdo entre la Jefatura de Escala y la Representación de los Trabajadores.
- Los cambios se realizarán de manera que afecten a los trabajadores del mismo cuadrante rotativamente.
- Todos los cambios deberán ser preavisados fehacientemente al trabajador con al menos 48 horas de antelación.

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

Artículo 34. *Publicación de libranzas de los trabajadores fijos a tiempo parcial.*

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

A lo largo del año 2018 la empresa se compromete a la publicación de la programación de los horarios definitivos para el personal fijo a tiempo parcial de forma mensual, para cuya aplicación se creará una comisión a tal efecto, formada por la parte empresarial y social, en los mismos términos que la comisión mixta paritaria.

Artículo 35. *Jornada fraccionada.*

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

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

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

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

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

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

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

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

La Comisión Mixta Paritaria se encargará de definir las condiciones o circunstancias en las que pueda establecerse la jornada fraccionada entre las 23.00 y las 7.00 horas.

Artículo 36. *Trabajo nocturno.*

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

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

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

Artículo 37. *Descanso para refrigerio.*

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

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

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

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

Artículo 38. *Trabajo en festivos.*

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

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

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

Artículo 39. *Trabajo en domingos.*

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

Artículo 40. *Horas extraordinarias y perentorias.*

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

Las horas extraordinarias serán abonadas de acuerdo con el valor económico de las mismas, establecido, según categorías, en la tabla salarial incluida en el presente Convenio Colectivo o bien, serán compensadas por tiempo de descanso retribuido a razón de una hora por cada hora extraordinaria de carácter voluntario que se haya realizado. Si la hora extraordinaria que se ha realizado es de carácter obligatorio la compensación será con un recargo de 75 por ciento, esto es por cada hora extraordinaria trabajada una hora y 45 minutos de descanso.

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

Dada la naturaleza de la actividad de las empresas de handling, y entendiendo que las horas extraordinarias son de aceptación voluntaria por parte del trabajador, la Empresa podrá solicitar la realización de tales horas extraordinarias cuando excepcionalmente se

prevea que, por alguna causa, pueda quedar desatendido cualquier servicio. Además de las horas extraordinarias generadas por fuerza mayor, que son obligatorias, tendrán la misma consideración de obligatoriedad las perentorias, considerándose como tales las que se originen por impuntualidad de aeronaves, en el relevo de turnos, ausencias imprevistas, servicios o reparaciones urgentes u otras circunstancias, siempre excepcionales y de obligada atención que no puedan ser suplidas con otro personal.

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

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

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

CAPÍTULO VI

Contratación y empleo

Artículo 41. *Modalidad y duración del contrato.*

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

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

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

Artículo 42. *Período de prueba.*

Podrá concertarse por escrito y para cualquier modalidad de contrato un período de prueba que tendrá una duración máxima de 6 meses para los contratos de personal para el grupo profesional de técnicos gestores; 2 meses para el resto de trabajadores.

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

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

Artículo 43. *Bolsa de empleo.*

Los trabajadores que, habiendo prestado sus servicios en la empresa con contrato eventual por un período mínimo acumulado de 180 días computables a efectos de bolsa, alcancen la finalización de su relación laboral con la empresa y hayan obtenido una evaluación favorable en relación con el tiempo total de permanencia en la misma pasarán, previa solicitud de inscripción, a formar parte de la Bolsa de Empleo del correspondiente centro de trabajo. Se entiende como días de trabajo computables en bolsa de empleo

aquellos que se desarrollan conforme los criterios expuestos a continuación y que dan derecho a la inclusión en la bolsa; de este modo, cuando un empleado sea excluido de la bolsa, el periodo anteriormente trabajado quedará sin efectos y, en caso de posterior reincorporación, comenzará a devengar un nuevo periodo de 180 días.

La solicitud de inscripción se realizará telemáticamente a través de la intranet corporativa de la empresa, siendo el plazo para poder tramitarla desde 30 días antes de la finalización del contrato eventual que dé derecho a la inscripción hasta el último día del mismo. A fin de mantener actualizada en todo momento la base de datos de la bolsa de empleo, la solicitud de inscripción deberá renovarse por cada finalización de cada periodo de contratación.

La permanencia en la Bolsa de Empleo se mantendrá salvo que el trabajador presente solicitud escrita de baja, renuncie o no dé respuesta en el plazo establecido al ofrecimiento de reincorporación efectuado por la empresa o no lleve a cabo la renovación de la solicitud de inscripción. Excepcionalmente sí permanecerán en bolsa aquellas trabajadoras que encontrándose en situación de gestación, maternidad o lactancia renuncien a su reincorporación.

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

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

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

Para cada centro de trabajo se ordenará al personal que forme parte de estas bolsas de empleo conforme a su antigüedad y de acuerdo al área operativa en el que haya prestado servicios, las cuales se clasifican en 4 grupos:

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

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

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

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

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

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

Artículo 44. *Fijos discontinuos.*

Se considerarán trabajadores con contrato Fijo Discontinuo, a aquellos contratados por tiempo indefinido para la realización de trabajos de ejecución intermitente o cíclica, que no se repitan en fechas ciertas, dentro del volumen normal de actividad de la empresa.

Los trabajadores FD deberán ser llamados anualmente, en el periodo comprendido entre el 31 de marzo y el 31 de octubre, pudiéndose prorrogar el contrato originario cuando, sin interrupción, la carga de trabajo permanezca y continúe en las mismas condiciones.

Adicionalmente, los trabajadores FD podrán ser llamados entre el 20 de diciembre de cada año y el 10 de enero del año siguiente, así como durante un periodo de tiempo entre 10 y 15 días para cubrir las necesidades de la Semana Santa.

El llamamiento en estos periodos (Navidad y Semana Santa), será de carácter voluntario para el trabajador, siendo el orden el establecido en el presente artículo. En caso de no cubrirse esta convocatoria y quedar algún puesto por cubrir, la empresa podrá llamar a trabajadoras y trabajadores eventuales.

Así mismo al personal contratado en la modalidad de FD, le será aplicable lo dispuesto en el presente convenio para el personal de actividad continuada, en la medida en que para ello sea compatible con la naturaleza del contrato y, en su caso, proporcionalmente a la duración y jornada establecida en sus relaciones laborales.

El orden de llamamiento, atenderá al criterio de antigüedad en el sector a efectos de subrogación y en caso de igualdad, según el número de días de cotizados efectivamente en la empresa y se tendrá en cuenta las exigencias del puesto de trabajo y condiciones del Trabajador dentro de cada categoría profesional y cuadrante operativo y en base al escalafón local.

Así mismo y en cumplimiento de todo lo anterior, los trabajadores contratados bajo la modalidad de FD, deberán acudir al puesto de trabajo en la fecha que se les indiquen.

Cuando, en la concreta fecha en la que el trabajador tuviese que incorporarse a su puesto de trabajo, este se encontrase en alguna de las situaciones contempladas en el artículo 49 del presente Convenio, así como en situación de incapacidad temporal, maternidad, paternidad o lactancia, el llamamiento se producirá a todos los efectos, pasando el trabajador a prestar servicios efectivos una vez finalizada la situación anterior. Si, por el contrario, no encontrándose en ninguna de las situaciones anteriores, no acudiera al llamamiento, se entenderá que causa baja voluntaria en la Empresa, quedando extinguido su contrato de trabajo y consecuente relación laboral con la Empresa.

Así mismo y para evitar confusiones, la empresa, aportará anualmente a la representación legal de las y los trabajadores un listado con detalle, por categorías profesionales y cuadrante de cada centro de trabajo, con las y los trabajadores que se mantengan en situación de alta, bajo esta modalidad contractual de FD.

En cuanto al derecho de vacaciones, las y los trabajadores sujetos a la modalidad de FD, dispondrán de los mismos derechos que los trabajadores de actividad continuada, en la parte proporcional a la duración de los correspondientes contratos. Además, los periodos de vacaciones, se disfrutarán, siempre dentro del periodo de contratación.

En el caso de que la empresa, decida ofertar novaciones respecto de los contratos de los trabajadores contratados como FD a otro tipo de contrato fijo, indefinido y de actividad continuada, indistintamente de la jornada que puedan contratar, se respetarán las estipulaciones establecidas para el llamamiento y particularmente, lo establecido en el párrafo sexto del presente capítulo.

La jornada de un trabajador fijo discontinuo, no podrá ser inferior a 20 horas semanales de promedio, dentro del periodo de contratación, salvo renuncia expresa por parte del trabajador.

La formación requerida para los y las trabajadores FD se tiene que realizar una vez realizado el llamamiento y dentro de la jornada de trabajo.

Artículo 45. *Contrato de relevo.*

Para que el trabajador o trabajadora pueda acceder a la jubilación parcial, en los términos establecidos en el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social y demás disposiciones concordantes, se deberá acordar por ambas partes de mutuo acuerdo, una reducción de jornada y salario en los términos y con los límites que se establezcan en la legislación en vigor en cada momento. En tal supuesto, la Empresa deberá concertar simultáneamente un contrato de relevo de acuerdo con lo establecido en el artículo 12, apartados 6 y 7 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, con objeto de sustituir la jornada de trabajo dejada vacante por el trabajador que se jubila parcialmente. También se podrá concertar el contrato de relevo para sustituir a los trabajadores que se jubilen parcialmente, después de haber cumplido la edad de jubilación ordinaria que corresponda conforme a lo establecido en el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

CAPÍTULO VII

Vacaciones, permisos y licencias y excedencias

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

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

Las vacaciones anuales se programarán antes del 01 de diciembre del año anterior. Las vacaciones podrán fraccionarse en tres (3) períodos, uno de los cuales habrá de tener una duración mínima de quince (15) días naturales.

De los días de vacaciones, el trabajador podrá disponer de hasta dos (2) días para asuntos propios, con cargo a dichas vacaciones.

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

Salvo que se establezca otro sistema de común acuerdo entre la Dirección y el comité de empresa del centro de trabajo, el orden de preferencia para la elección de vacaciones se fijará por el sistema de puntos. A este fin, se asignará a cada día de vacación efectivamente disfrutado, el número de puntos que correspondan a cada mes del año, según el baremo que se indica a continuación:

- Enero 0 puntos.
- Febrero 0 puntos.
- Marzo 2 puntos.
- Abril 4 puntos.
- Mayo 5 puntos.

Junio 7 puntos.
Julio 11 puntos.
Agosto 12 puntos.
Septiembre 1.^a quincena 10 puntos.
Septiembre 2.^a quincena 9 puntos.
Octubre 6 puntos.
Noviembre 0 puntos.
Diciembre 1.^a quincena 3 puntos.
Diciembre 2.^a quincena 8 puntos.

Adicionalmente todos los días de Semana Santa se considerarán puntuables con 8 puntos y todos los «puentes» del año con 2 puntos. Estos puntos adicionales serán sumados a los que correspondan en razón del mes en que se disfruten.

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

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

Artículo 48. *Internamiento clínico durante las vacaciones.*

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

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

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

Artículo 49. *Permisos retribuidos.*

1. Dos días:

a) En caso de enfermedad grave o internamiento clínico por prescripción facultativa, fallecimiento (entierro o funeral) de padres, abuelos, hijos, nietos, cónyuge, hermanos, suegros, nueras, yernos y cuñados. En el caso de que el enfermo residiera o el difunto hubiera fallecido fuera del lugar de residencia del trabajador, esta licencia será de cuatro días naturales, en función de los medios de transporte y distancia al lugar.

b) En caso de nacimiento de hijo. En caso de que el alumbramiento se produzca fuera del lugar de residencia del trabajador, esta licencia será de cuatro días naturales, en función de los medios de transporte y distancia al lugar.

2. Quince días naturales ininterrumpidos en caso de matrimonio.

3. Un día por traslado de su domicilio habitual.

4. Un día por razón de boda de hijos, hermanos, padres o padres políticos, ampliables a dos si fuera en distinto lugar del de residencia habitual del trabajador, en función de los medios de transporte y distancia al lugar.

5. Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional. Los trabajadores que deseen hacer uso de los días indicados deberán solicitarlo al Departamento de Recursos Humanos de la base o en su defecto al Delegado. Con la solicitud, que deberá presentarse al iniciarse el curso académico, deberá acompañarse comprobante de haber realizado la matriculación. De las solicitudes denegadas se dará

notificación al respectivo comité de empresa del centro de trabajo. Disfrutado el día o días libres, el trabajador deberá justificar la realización del examen.

El ejercicio al derecho del permiso retribuido a que se refieren los puntos anteriores comenzará de modo inmediato al hecho causante, excepto en los casos de enfermedad grave o internamiento clínico. En estos dos casos se podrá iniciar el permiso siempre dentro del período en que persista la enfermedad grave o el internamiento del correspondiente familiar, pudiendo disfrutar de los dos días de forma no consecutiva siempre que persista el hecho causante y, desde luego, por una sola vez dentro de cada período en que se produzca tal hecho.

En el supuesto de fallecimiento de familiar, el permiso será de dos días naturales a contar a partir del día siguiente del hecho causante, siempre que al tiempo de producirse el hecho causante el trabajador hubiese realizado toda o parte de la jornada de trabajo de ese día.

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

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

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

Artículo 51. *Licencias sin sueldo.*

El personal de plantilla tendrá derecho a disfrutar licencia sin sueldo por un plazo que no exceda de quince (15) días naturales, para asuntos particulares. El límite máximo de concesión de licencias no retribuidas, en cuanto al número de trabajadores que puedan disfrutarlas, será de uno por cada cuarenta o fracción dentro del respectivo Departamento. La petición de esta licencia deberá plantearse, como mínimo con veinticinco (25) días de antelación al comienzo del mes en que se desee disfrutar, para no introducir modificaciones en el nombramiento del servicio. En todo caso, las vacaciones reglamentarias tendrán preferencia sobre las licencias no retribuidas.

Artículo 52. *Adopción y acogimiento.*

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

Artículo 53. *Otros permisos.*

En materia de permisos por lactancia de un hijo menor de nueve (9) meses y permisos para preparación al parto así como los previstos en el artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente, permitiéndose la acumulación de lactancia a la baja de maternidad, sumando un total de 15 días laborables por tal concepto.

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

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

las horas que se ausente el trabajador del turno de trabajo asignado como consecuencia de la asistencia a consulta médica.

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

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

Artículo 54. *Excedencia voluntaria.*

El trabajador, con al menos 1 año de antigüedad en la empresa, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no inferior a 4 meses ni superior a 5 años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado de nuevo por el mismo trabajador, si hubieran transcurrido 2 años desde el final de la anterior excedencia. Todas las solicitudes deberán ser formuladas por escrito con 30 días de antelación.

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

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

Artículo 55. *Convivencia.*

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

Artículo 56. *Excedencia forzosa.*

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

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

Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a 3 años para atender el cuidado de cada hijo o familiar a cargo, en el caso de nacimiento o adopción a contar desde la fecha del nacimiento o adopción de éste, si es menor de 5 años. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso pondrá fin al que se viniera disfrutando, según lo establecido en la legislación vigente.

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

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en el artículo anterior, será computable a efectos de antigüedad y el

trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la Empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación. La empresa le comunicará los cursos por correo, por lo que el trabajador estará obligado a comunicar a la empresa su domicilio actualizado. Durante el primer año a partir del inicio de la misma, el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida un puesto de trabajo del mismo grupo profesional.

Artículo 59. *Derecho preferente al reingreso.*

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

Artículo 60. *Reingreso: plazo y condiciones.*

En los supuestos de excedencia voluntaria el trabajador podrá solicitar el reingreso, 2 meses antes, de la terminación del plazo de la excedencia, teniendo derecho a ocupar la primera vacante que se produzca dentro de su grupo laboral en los términos establecidos.

Si el trabajador no solicitara su reingreso dentro del plazo señalado o realizara durante la excedencia trabajo en actividades competitivas para la Empresa, perderá el derecho a su puesto en la misma.

CAPÍTULO VIII

Prevención de riesgos laborales

Artículo 61. *Principios generales.*

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

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

Artículo 62. *Normativa.*

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

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

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

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

Artículo 63. *Plan de prevención.*

El Plan de Prevención se basa en los siguientes objetivos:

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

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

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

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

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

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

En particular, estarán exentos de voluntariedad:

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

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

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

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

Artículo 64. *Representación.*

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

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

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

Artículo 65. *Servicio de prevención.*

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

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

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

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

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

Artículo 66. *Evaluación de riesgos.*

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

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

Artículo 67. *Comités de seguridad y salud.*

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

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

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

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

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

Artículo 68. Información, consulta y participación.

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

Artículo 69. Riesgo grave e inminente.

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

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

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

Artículo 70. Protección a la maternidad.

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

Artículo 71. Formación en materia de prevención.

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

La formación contemplará tanto el temario teórico como ejercicios prácticos.

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

Artículo 72. Vestuario.

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

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

Artículo 73. Medidas de emergencia.

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

Artículo 74. *Coordinación de empresas.*

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

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

Artículo 75. *Trabajos nocturnos y sujetos a turnos.*

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

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

CAPÍTULO IX

Régimen disciplinario

Artículo 76. *Potestad disciplinaria.*

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

Artículo 77. *Competencia sancionadora.*

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

Artículo 78. *Procedimiento sancionador.*

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

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

Artículo 79. *Antecedentes.*

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

- a) faltas leves: 6 meses.
- b) faltas graves: 1 año.
- c) faltas muy graves: 2 años.

Artículo 80. *Faltas leves.*

Son faltas leves:

1. Tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo en el plazo de un mes, o dos faltas de puntualidad de promedio mensual en un cómputo semestral.
2. No comunicar con la antelación la falta al trabajo por motivos justificados.
3. Abandono del puesto de trabajo sin causa justificada, cuando no perjudique el proceso productivo.
4. Pequeños descuidos en la conservación de las herramientas y materiales.

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

Artículo 81. *Faltas graves.*

Son faltas graves:

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

Artículo 82. *Faltas muy graves.*

Son faltas muy graves:

1. Mas de dos faltas de asistencia al trabajo sin causa justificada en un mes.
 2. Simular la presencia de un compañero al fichar o firmar la asistencia al trabajo.
- Esta sanción será extensiva al suplantado, salvo que éste pruebe su falta de participación en el hecho.

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

Artículo 83. Sanciones por faltas leves.

Para las faltas leves se podrán imponer las siguientes sanciones:

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

Artículo 84. Sanciones por faltas graves.

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

Artículo 85. Sanciones por faltas muy graves.

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

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

Artículo 86. Excepción al régimen sancionador.

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

CAPÍTULO X**Régimen retributivo****Artículo 87. Salario.**

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

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

Artículo 88. Percepción del salario.

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

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

Artículo 89. Estructura salarial.

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

- Salario base.
- Complemento de puesto.
- Plus de hora nocturna.
- Plus de hora festiva.
- Plus de hora de domingo.
- Plus de jornada fraccionada.
- Plus de hora extraordinaria.
- Plus de transporte.
- Plus de actividad.
- Pagas extraordinarias.

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

Artículo 90. *Conceptos retributivos.*

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

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

Plus de Jornada Fraccionada: Este plus se abonará por cada día que el trabajador sujeto a jornada continuada, realice la jornada fraccionada prevista en el artículo 32 de este Convenio Colectivo. Se abonará según los valores establecidos para cada nivel profesional en la Tablas Salariales que se incluye en el anexo I.

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

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

Plus de Transporte: Es un plus de carácter extrasalarial para compensar los gastos que se producen a los trabajadores para acudir a sus puestos de trabajo, cualquiera que sea la distancia a recorrer. Se percibirá en 12 mensualidades, según las cantidades que figuran en la Tabla Salarial incluida en el anexo I y cuando la jornada de trabajo sea a tiempo parcial se percibirá por día efectivamente trabajado.

Este plus se abonará siempre y cuando la empresa no establezca un servicio de transporte para los trabajadores.

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

Pagas Extraordinarias: Se percibirán dos (2) pagas extraordinarias anuales, que serán abonadas el día 20 en los meses de junio y diciembre, dichas pagas extraordinarias están compuestas por los conceptos Salario Base y el Plus *ad personam* fijo. El devengo de estas pagas será como sigue: la paga de junio se devengará del 01 de Enero al 30 de Junio; y la de diciembre se devengará del 1 de julio al 31 de diciembre.

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

Artículo 91. *Plus de actividad.*

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

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

– Si el cese de la actividad se produce después de 2 años realizando la misma consolidará un 25 % del importe que viniera percibiendo.

– Si el cese de la actividad se produce después de 4 años realizando la misma consolidará un 40 % del importe que viniera percibiendo.

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

Artículo 92. *Progresión.*

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

Niveles de Progresión desde 1 de enero de 2015

Nivel de progresión	Años de permanencia	Plus de progresión – Euros/mes
0	2 años	0,00
1	3 años	17,97
2	3 años	33,27
3	4 años	53,24
4	siguientes	73,18

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

Se abonarán coincidiendo con las doce mensualidades.

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

Las condiciones de devengo antes referidas son las siguientes:

1. No haber tenido un nivel de absentismo individualmente considerado, superior al 4 % durante un periodo de dos años por causa de licencias no retribuidas, faltas no justificadas o bajas por incapacidad temporal, a excepción de los supuestos de accidente de trabajo, enfermedad profesional, enfermedad grave, excedencia forzosa y maternidad entendiendo, para las enfermedades graves aquellas bajas de duración igual o superior a 30 días o que exigen hospitalización.
2. Haber asistido y superado los cursos de formación programados por la empresa y necesarios para su actividad.
3. No haber sido objeto de sanción firme por falta muy grave en los últimos dieciocho (18) meses o falta grave en los últimos doce (12) meses. No se computarán a estos efectos las faltas graves por acumulación de faltas leves.

El trabajador que una vez transcurrido el tiempo del período «años de permanencia» no cumpla con todas y cada una de las condiciones de devengo establecidas en el presente Convenio Colectivo, iniciará un nuevo período de «años de permanencia» reducido de doce (12) meses. El último día de este nuevo plazo deberá cumplir con todas y cada una de las condiciones de devengo establecidas en el Convenio Colectivo para su progresión al siguiente nivel, incluido el no haber sido objeto de sanción firme por falta muy grave en los últimos dieciocho (18) meses. En caso de progresar, se considerará un nuevo período «años de permanencia» según establece el Convenio Colectivo, iniciándose su cómputo a partir de la finalización del período reducido de doce (12) meses. En caso de no progresar se aplicará de nuevo lo acordado anteriormente.

En el caso de que no se reúnan los requisitos de devengo de dicho plus de progresión por haber estado de baja de Incapacidad Temporal, se retrasará el cobro del percibo del plus de progresión el tiempo que el trabajador haya estado en situación de Incapacidad Temporal, sin necesidad de llegar a los 12 meses previstos para el resto de casos, abonándose si reúne todas y cada una de las condiciones de devengo.

Artículo 93. *Revisión salarial.*

Para los años 2017 y 2018 el incremento será del IPC + el 1 % sobre todos los conceptos de la Tabla Salarial del año 2015, y sobre aquellos conceptos que se vienen percibiendo y con el límite mínimo del 1 % y máximo del 2,8 % para ambos ejercicios.

CAPÍTULO XI

Acción social

Artículo 94. *Seguro de accidentes.*

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

Artículo 95. *Asistencia económica suplementaria.*

En los supuestos de enfermedad común o profesional, incapacidad temporal y accidente descritos en la Ley de Seguridad Social, la empresa abonará a sus trabajadores la diferencia entre lo percibido por la Seguridad Social y sus salarios. La empresa complementará las prestaciones de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100 % de los conceptos fijos, con excepción del plus de transporte que no se abonará estando de baja, siempre y cuando el trabajador aporte el justificante de baja médica, por un facultativo de la seguridad social, dentro del plazo legalmente establecido, es decir 72 horas.

Artículo 96. *Igualdad.*

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

CAPÍTULO XII

Procedimiento de resolución de conflictos

Artículo 97. *Procedimiento de resolución de discrepancias ante la inaplicación de condiciones laborales.*

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

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

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

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

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

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

Los acuerdos en dicha comisión paritaria se adoptarán por mayoría.

Cuando no se hubiese solicitado la intervención de dicha comisión paritaria de convenio o ésta no hubiese alcanzado un acuerdo en su seno, serán competentes, en el primer caso, cualquiera de las dos partes, y en el segundo caso, la propia comisión paritaria, para someter dicha discrepancia no resuelta ante el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA) u otro organismo equivalente al que se haya adherido la empresa en el ámbito correspondiente, con carácter previo al recurso, en su caso, a la vía jurisdiccional. Dicho procedimiento mediador se someterá y se resolverá con la intervención, formalidades y procedimiento establecidos en el V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (V ASAC), publicado por Resolución de 10 de febrero de 2012, de la Dirección General de Empleo en el «BOE» de 23-2-12.

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

Disposición adicional primera.

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

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

Disposición adicional segunda.

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

Disposición adicional tercera.

Para aquellos trabajadores que suscribieron un contrato indefinido como consecuencia del Acuerdo alcanzado por la Comisión de Empleo del III Convenio de Groundforce, se acuerda como condición más beneficiosa, que alcanzarán el nivel definitivo, nivel 4 transcurridos doce meses desde la fecha de su conversión o contratación inicial como indefinido, al amparo del referido Acuerdo alcanzado por la Comisión de Empleo.

Disposición adicional cuarta.

Las partes se comprometen a hacer extensivo el articulado del convenio a las terminales de cargas de Groundforce Cargo, S.L.U. que, en su caso, manifiesten expresamente su voluntad de adhesión al mismo, siempre y cuando ello no suponga una desviación presupuestaria inasumible para la Empresa.

Disposición adicional transitoria primera.

El Plus Media Retribución Voluntaria para aquellos trabajadores que lo vienen percibiendo a la presente fecha, pasará a integrarse en el complemento *ad personam* que igualmente vienen percibiendo, prorrateándose por tanto su importe total bruto anual en catorce pagas.

Disposición adicional transitoria segunda.

El Plus Transporte, pasará a integrarse parcialmente en el salario base en el importe de mil doscientos euros brutos anuales, es decir, cien euros brutos mensuales, detrayéndose por tanto del importe total que se viene percibiendo actualmente y que se fija en la cantidad de noventa y dos euros con noventa y cuatro céntimos de euro.

TABLA SALARIAL 2017 GROUNDFORCE
(sin revisión salarial)
EFECTOS 01 -01 -2017

GRUPO	CATEGORIAS	FIJOS				VARIABLES			
		T. Anual	S. Base (x 14)	Plus Transp. (x 12)	Comp de Puesto (x 12)	H. EXTRA	H. NOCTURNA	J. PARTIDA	H. FESTIVA/ DOMINGO
Técnicos Gestores	JEFE PASAJE / COORDINACION	31.378,29	1.751,37	92,95	478,65	25,91	3,16	27,42	2,73
	JEFE RAMPA	29.689,91	1.751,37	92,95	337,95	24,28	2,86	26,44	2,73
Administrativos	JEFE ADMINISTRATIVO/JEFE DE TURNO	26.243,54	1.310,75	92,95	564,80	22,64	2,71	25,45	2,73
	RCM	25.235,22	1.310,75	92,95	480,78	20,11	2,41	23,50	2,73
	SUPERVISOR 2	22.643,64	1.310,75	92,95	264,81	17,17	2,08	21,53	2,73
	SUPERVISOR 1	20.951,89	1.310,75	92,95	123,83	17,17	2,08	21,53	2,73
	AGENTE ADMINISTRATIVO 4	18.466,47	1.012,38	92,95	264,81	13,99	1,69	18,98	2,73
	AGENTE ADMINISTRATIVO 3	17.407,21	1.012,38	92,95	176,54	13,18	1,62	18,52	2,73
	AGENTE ADMINISTRATIVO 2	16.347,97	1.012,38	92,95	88,27	12,37	1,55	18,07	2,73
Servicios Auxiliares	AGENTE ADMINISTRATIVO 1	15.288,73	1.012,38	92,95	0,00	11,57	1,48	17,62	2,73
	AGENTE JEFE/CAPATAZ	24.214,05	1.310,75	92,95	395,68	18,64	2,24	22,52	2,73
	MECÁNICO	19.560,22	1.012,38	92,95	355,96	14,45	1,75	19,58	2,73
	AGENTE RAMPA 4	18.466,47	1.012,38	92,95	264,81	13,99	1,69	18,98	2,73
	AGENTE RAMPA 3	17.407,21	1.012,38	92,95	176,54	13,18	1,62	18,52	2,73
	AGENTE RAMPA 2	16.347,97	1.012,38	92,95	88,27	12,37	1,55	18,07	2,73
	AGENTE RAMPA 1	15.288,73	1.012,38	92,95	0,00	11,57	1,48	17,62	2,73

Función	Plus de Actividad *
Jefe de Servicio	228,00
Operario Especialista	154,04
Conductor	77,95
Coordinador Final	91,24
Coordinador Pista	50,00
QBL	150,00

Dietas	
Nacional	36,42
Internacional	66,77

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

ANEXO II

Funciones

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

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

Grupo: Agentes de Servicios Auxiliares.

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

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

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

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

Agente Jefe de Servicios Auxiliares.

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

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

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

Grupo: Administrativos.

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

la finalidad de garantizar en todo momento el cumplimiento de los estándares establecidos por las compañías.

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

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

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

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