

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

3852 *Resolución de 16 de febrero de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Swissport Handling, SA.*

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa Swissport Handling, SA (Código de convenio: 90104562012024), que fue suscrito con fecha 27 de octubre de 2023, de una parte, por los representantes designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por las organizaciones sindicales Unión General de Trabajadores (U.G.T.), Comisiones Obreras (CC.OO.) y Unión Sindical Obrera (USO), en representación de los trabajadores afectados, y que ha sido definitivamente subsanado mediante Acta de 7 de febrero de 2024, 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 (BOE del 24), 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 Trabajo 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, 16 de febrero de 2024.–La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

I CONVENIO COLECTIVO DE ASISTENCIA EN TIERRA (HANDLING) DE SWISSPORT HANDLING, SA

CAPÍTULO I

Disposiciones generales, objeto y ámbito de aplicación

Artículo 1. *Partes signatarias.*

El presente convenio colectivo lo firman Swissport Handling, SA, y las Organizaciones Sindicales Comisiones Obreras (CC.OO.), Unión General de Trabajadores (UGT) y, Unión Sindical Obrera (U.S.O.-STA), con representación en el ámbito funcional y territorial de aplicación.

Ambas partes se reconocen mutuamente legitimación para concertar el presente convenio colectivo, que quedará abierto a la adhesión de otras organizaciones sindicales.

Artículo 2. *Ámbito funcional.*

Este convenio colectivo se circunscribe a la actividad de handling y carga que Swissport Handling, SA, desarrolle en los centros de trabajo referidos en el ámbito territorial.

Artículo 3. *Ámbito territorial.*

Los compromisos adquiridos en el presente convenio colectivo se aplicarán en los centros de trabajo de handling y cargo que la Empresa Swissport Handling, SA, tiene establecidos, o establezca en el futuro, en todo el territorio del Estado Español.

Artículo 4. *Ámbito personal.*

El presente convenio colectivo afectará a todo el personal de Swissport Handling, SA.

Las personas que desempeñen puestos de Alta Dirección y miembros del comité de dirección dentro de la organización de la Empresa quedan excluidas del presente convenio colectivo.

Artículo 5. *Ámbito temporal.*

El presente convenio colectivo entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», excepto para los conceptos o materias que tengan señalada expresamente otra fecha distinta.

La vigencia del presente convenio colectivo entre Swissport Handling, SA y su personal será desde dicho momento hasta el día treinta y uno de diciembre de dos mil veinticinco (31 de diciembre de 2025) y será prorrogable por acuerdo tácita de las partes por un periodo de doce (12) meses, si dentro de los dos (2) meses anteriores a la fecha de su terminación no mediara denuncia expresa de alguna de las partes, comunicada por escrito de manera fehaciente.

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

En todo caso, el convenio colectivo seguirá vigente en todos sus artículos, en tanto no sea sustituido por otro.

Artículo 6. *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 anulase o modificase alguna 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.

Si la jurisdicción competente anulase o modificase alguna de las cláusulas con contenido económico prevista en el articulado, tales como Disposición Adicional segunda y/o anexo II del presente convenio colectivo, la Comisión Negociadora, deberá reunirse con carácter extraordinario a revisar las concesiones recíprocas que las partes se hubieran hecho suspendiéndose dichas cláusulas en su totalidad hasta nuevo acuerdo.

Artículo 7. *Comisión mixta paritaria.*

Se constituye una Comisión Mixta Paritaria compuesta por seis (6) miembros, (3) por la parte empresarial y tres (3) por la sindical.

Los acuerdos de la Comisión se adoptarán por mayoría de cada parte, empresarial y sindical respectivamente, firmantes del presente convenio colectivo. Sus resoluciones tendrán la misma eficacia que la norma interpretada.

Esta Comisión tendrá las siguientes funciones:

1. Velar por el cumplimiento de las obligaciones insertas en el presente convenio colectivo.
2. Interpretar la totalidad de las estipulaciones del presente convenio colectivo.
3. Intervenir para resolver cuantas discrepancias surjan en la aplicación de lo previsto en el presente convenio colectivo.
4. Definir y decidir sobre cuantas cuestiones así esté previsto en el articulado del presente convenio colectivo.
5. 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.
6. Cualesquiera otras que se estimen convenientes por la propia Comisión.

Cada organización sindical firmante del presente convenio colectivo podrá traer un asesor experto a la reunión, que en cualquier caso deberá ser convocada a instancia de alguna de las partes.

Artículo 8. *Compensación y absorción.*

Las retribuciones y demás condiciones laborales que constan en el presente convenio colectivo compensarán y absorberán las condiciones particulares existentes por el personal de Swissport a fecha 1 de enero de 2022, contempladas en condiciones homogéneas, cualquiera que sea la naturaleza de estas. No obstante, operará como única excepción a esta regla general, la no compensación y absorción sobre las «garantías ad personam» que, a título individual, por conceptos fijos y por conceptos variables, tenga reconocidas la persona trabajadora a fecha 1 de enero de 2022 en virtud de las garantías económicas a respetar a los trabajadores subrogados en atención al artículo 78. D). 1 del convenio del Sector.

Una vez fijadas las condiciones económicas de cada persona trabajadora en aplicación del párrafo anterior, los aumentos de retribuciones y otras mejoras en las condiciones laborales que puedan producirse tras la firma de este convenio colectivo, por disposiciones legales de general aplicación, resoluciones administrativas, u otros convenios colectivos, acuerdos colectivos o individuales de obligada aplicación por la Empresa, distintas a las pactadas en este convenio colectivo sólo podrán afectar a las condiciones pactadas en este convenio colectivo o a título personal con el trabajador cuando, consideradas las nuevas retribuciones o las nuevas condiciones laborales en cómputo anual por conceptos homogéneos, superen las pactadas en dicho convenio colectivo y/o el resto de condiciones económicas que perciba la persona trabajadora distintas de las reguladas en el presente convenio colectivo. En caso contrario, serán compensadas y absorbidas por estas últimas, manteniéndose el convenio colectivo y/o el resto de las condiciones económicas que perciba la persona trabajadora distintas de las reguladas en el presente convenio colectivo en sus propios términos, en la forma y condiciones que están pactadas.

CAPÍTULO II

Participación sindical

Artículo 9. *Secciones y delegados sindicales.*

En los centros de trabajo de la Empresa, que ocupen a más de doscientos (200) trabajadores/as, cualquiera que sea la clase de su contrato, las secciones sindicales que

puedan constituirse por los trabajadores/as afiliados/as 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/as sindicales elegidos, conforme el siguiente punto, por y entre sus afiliados/as en el centro de trabajo.

El número de delegados/as 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/as: Un delegado/a sindical.
- b) De 751 en adelante: Dos delegados/as sindicales.

Los delegados/as 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/as 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/as en general y a los afiliados/as a su sindicato en particular y especialmente en los despidos y sanciones graves y muy graves de estos últimos.

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

e) Prioridad de permanencia en la Empresa o centro de trabajo respecto de los demás trabajadores/as, 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/a 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 que se constituyan de acuerdo con lo establecido en el presente artículo, tablones de anuncios para uso sindical. El número de estos tablones 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/as. Las publicaciones irán conformadas con el sello y firma de un representante responsable de la sección sindical o delegadas/os 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/a ostente simultáneamente la condición de delegada/o sindical y representante de los trabajadores/as, 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/a 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 de este, 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) 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/as, previa comunicación al empresario y sin que el ejercicio de ese derecho pueda interrumpir el desarrollo normal del proceso productivo.

m) En todo caso, los delegados/as sindicales serán trabajadores/as 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/as sindicales, en el plazo de quince (15) días desde su constitución y elección.

Artículo 10. *Garantías de los miembros de los comités de empresa de centro de trabajo.*

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

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

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/a 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.

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

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

Artículo 11. *Sigilo profesional.*

Los representantes de los trabajadores/as y delegados/as 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 del Estatuto de los Trabajadores, respecto a la información y documentación que les sea facilitada por la Empresa.

Artículo 12. *Reuniones trimestrales del comité de empresa del centro de trabajo con la dirección.*

La representación de la Dirección y el Comité de empresa en cada centro de trabajo, celebrarán reuniones de carácter ordinario y manera trimestral, bien de forma presencial o telemáticamente.

Las convocatorias de las reuniones de carácter ordinario se efectuarán con una antelación mínima de diez días naturales con respecto a la fecha de su celebración, salvo que concurren circunstancias excepcionales. Si la reunión, correctamente convocada, tuviera que cancelarse, la nueva fecha de celebración de esta deberá fijarse dentro de los tres meses establecidos para la celebración de este tipo de reuniones ordinarias.

La convocatoria incluirá el lugar, día y hora de la celebración de la reunión y se acompañará el orden del día y, la documentación que las partes entiendan.

Existirá la posibilidad de convocatoria y celebración de reuniones de carácter extraordinario cuando la naturaleza y urgencia del asunto o asuntos a tratar así lo requiera, debiéndose celebrar a la mayor celeridad posible.

El tiempo dedicado a estas reuniones no computará dentro del crédito horario de los representantes de los trabajadores y delegados sindicales.

Artículo 13. *Utilización del crédito horario.*

Siempre que ello sea posible, la ausencia del puesto de trabajo, como consecuencia del uso del crédito de horas para actividad sindical, será comunicada al mando con una antelación suficiente, 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 14. *Acumulación de horas del crédito sindical.*

Se acuerda la posible acumulación de crédito sindical en los términos permitidos por el Estatuto de los Trabajadores/as, siendo en cualquier caso solicitada tal acumulación por las organizaciones sindicales a la dirección de la Empresa en las que deberá identificar, tanto la persona que cede su crédito horario sindical, como la persona a quién se cede el mismo y, el número de horas que se cede. Esta acumulación solo podrá hacerse entre las horas del mes en curso.

CAPÍTULO III

Clasificación profesional

Artículo 15. *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/as 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 Swissport Handling, SA.

Artículo 16. *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.

Grupos profesionales.

Los trabajadores/as comprendidos en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo, se clasifican en tres grupos profesionales:

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

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

Grupo de Técnicos Gestores.—Son los que estando en posesión de un título de grado superior o medio o por sus conocimientos, experiencia profesional y aptitudes equivalentes a las que se pueden adquirir con titulaciones superiores y medias tienen atribuidas funciones de gestión, de apoderamiento o de elevada cualificación y complejidad, coordinadora o asesora, con autonomía, capacidad de supervisión y responsabilidad acordes a las funciones asignadas.

Grupo de Administrativos.—Son aquellos trabajadores/as que llevan a cabo tareas de atención al cliente, de oficina, administrativas, contables, comerciales, aeroportuarias, coordinación, facturación, embarque, programación técnica y auxiliar de vuelo, ventas de pasaje, 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.

Se establecen dos áreas o parcelas de actividad:

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

Subgrupos laborales.

Se definen dos subgrupos laborales:

Subgrupo de Ejecución/Supervisión: Agente Administrativo.
Subgrupo de Mando: Jefe Administrativo.

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

Jefe Administrativo: Además de realizar los trabajos de ejecución/supervisión, y a las órdenes del superior jerárquico correspondiente y/o en aplicación de las directrices recibidas, dirigirán los trabajos asignados o realizados en el ámbito de su competencia y/o estudiando, coordinando o controlando trabajos técnicos administrativos.

Grupo de Servicios Auxiliares.—Se 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, traslado de pasajeros inválidos o enfermos en camilla o sillas de ruedas. Puntear, registrar, mercancías, correo, manifiestos de carga, etc., suministrar fluidos al avión, a los vehículos y equipos tierra, así como su limpieza, 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.

Se establecen dos áreas o parcelas de 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.

Subgrupos laborales.

Se definen dos subgrupos laborales:

Subgrupo de Ejecución/Supervisión: Agente de Servicios Auxiliares.

Subgrupo de Mando: Agente Jefe de Servicios Auxiliares.

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

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

Las funciones a las que hace referencia en los apartados anteriores figuran especificadas en el documento que se adjunta como anexo I.

Artículo 17. *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 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 de la Mutua de Accidentes concertada o del Servicio Médico de la Empresa. El trabajador podrá acompañar su petición con un informe médico de la Seguridad Social.

El personal que hubiera sufrido accidente de trabajo o enfermedad profesional tendrá preferencia absoluta para esta readaptación.

Esta readaptación del trabajo, siempre que sea posible y de mutuo acuerdo puede conllevar también, previa impartición de la formación que sea necesaria, el cambio de grupo profesional.

Artículo 18. *Niveles de progresión retributiva.*

Dentro de cada grupo profesional, se determinan los distintos niveles de progresión retributiva de aplicación, que vienen recogidos en el presente convenio colectivo en las tablas salariales (Anexo II).

A los 4 niveles de progresión retributiva que se viene aplicando en la Empresa se incorporan con fecha de efectos 1 de enero de 2024 un total de 3 niveles más (5, 6 y 7), conforme a lo establecido a continuación:

– Nivel 1 o, de entrada, que será aplicable a todo el personal de nuevo ingreso en la Empresa desde la entrada en vigor del convenio colectivo.

– Nivel 2. Se adquirirá al cumplirse los 12 meses de permanencia activa en la Empresa y nivel anterior con independencia de que se realizaran a tiempo completo o a tiempo parcial.

– Nivel 3. Se adquirirá al cumplirse los 24 meses de prestación activa en la Empresa y nivel anterior con independencia de que se realizaran a tiempo completo o a tiempo parcial.

– Nivel 4. Se adquirirá al cumplirse los 24 meses de prestación activa en la Empresa y nivel anterior con independencia de que se realizaran a tiempo completo o a tiempo parcial.

– Nivel 5. Se adquirirá al cumplirse los 24 meses de prestación activa en la Empresa y nivel anterior con independencia de que se realizaran a tiempo completo o a tiempo parcial.

– Nivel 6. Se adquirirá al cumplirse los 24 meses de prestación activa en la Empresa y nivel anterior con independencia de que se realizaran a tiempo completo o a tiempo parcial.

– Nivel 7. Se adquirirá al cumplirse los 24 meses de prestación activa en la Empresa y nivel anterior con independencia de que se realizaran a tiempo completo o a tiempo parcial.

Para progresar de un nivel a otro, requerirá no solo el tiempo de prestación activa en el nivel anterior sino, además, cumplir con todos y cada uno de los siguientes requisitos:

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

2. Tener una evaluación de desempeño positiva en el momento en que corresponda el cambio de nivel.

3. No haber sido objeto de sanción firme por falta muy grave durante el tiempo de permanencia en el nivel anterior.

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

El personal que una vez transcurrido el tiempo de permanencia en cada nivel no cumpla con todas y cada una de las condiciones de devengo establecidas en el presente artículo, iniciará un nuevo período de permanencia de 12 meses. El último día de este nuevo plazo deberá cumplir con todas y cada una de las condiciones de devengo establecidas en el presente artículo para su progresión al nivel sucesivo. En caso de no progresar se aplicará de nuevo lo acordado anteriormente.

Artículo 19. *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 y subgrupos laborales, en la que constarán los siguientes datos:

1. Número de orden.
2. Nombre y apellidos.
3. Destino/ámbito.

CAPÍTULO IV

Contratación

Artículo 20. *Contratación y Modalidades de contratación.*

De acuerdo con las características del servicio prestado en la Empresa, el contrato de trabajo, en cualquiera de las modalidades de contratación que pueda aplicar la Empresa, podrá concertarse, con las limitaciones legales que resulten de aplicación, tanto en jornada a tiempo completo como a tiempo parcial, con o sin distribución irregular de la jornada.

Podrán celebrarse cualquiera de las modalidades de contratación recogidas en la legislación vigente en cada momento y que se ajusten a las necesidades de la Empresa, entre otras:

1. Contratos para la formación en alternancia.

Esta modalidad de contrato se regirá por lo dispuesto en el artículo 11.2 y 4 del Estatuto de los Trabajadores.

2. El contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios:

Esta modalidad de contrato se regirá por lo dispuesto en el artículo 11.3 y 4 del Estatuto de los Trabajadores, siendo su duración máxima de un año.

Asimismo, en estos casos de contratos formativos, podrá establecer un periodo de prueba de hasta un mes. Si al término del contrato la persona continuase en la Empresa, no podrá concertarse un nuevo periodo de prueba, computándose la duración del contrato formativo a efectos de antigüedad.

3. Contrato por circunstancias de la producción.

3.1 Este contrato podrá concertarse para atender el incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones que, aun tratándose de la actividad normal de la Empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere en la Empresa.

Entre las oscilaciones a que se refiere el párrafo anterior se entenderán incluidas aquellas que derivan de las vacaciones anuales.

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

3.2 El contrato deberá, en todo caso, especificar las causas concretas que habilitan a la Empresa para la celebración de este tipo de contrato. No será posible acudir a esta modalidad de contratación por circunstancias de la producción cuando dicha contratación responda a la necesidad de acudir al contrato fijo-discontinuo.

3.3 La duración máxima de este tipo de contrato será de seis meses. Si el convenio del sector posibilitase la extensión de este contrato a 12 meses, el contrato se hubiera concertado por una duración inicial inferior, podrá prorrogarse de mutuo acuerdo por una sola vez, y siempre que se mantengan las causas habilitantes de la contratación, hasta su duración máxima.

3.4 Igualmente, la Empresa podrán formalizar contratos por circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada, durante un máximo de noventa días en el año natural, que podrán realizarse en función de la actividad de las bases o aeropuertos, cuando existan causas

inherentes a la actividad que así lo justifique independientemente de las personas trabajadoras que sean necesarias para atender en cada uno de dichos días las concretas situaciones, que deberán estar debidamente identificadas en el contrato. Estos noventa días no podrán ser utilizados de manera continuada.

En el seno de la comisión de empleo se trasladará a la representación legal de las personas trabajadoras una previsión de uso de estos contratos.

4. Contrato de sustitución.

Esta modalidad podrá celebrarse para la sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo, siempre que se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución. La prestación de servicios podrá iniciarse antes de que se produzca la ausencia de la persona sustituida, coincidiendo en el desarrollo de los servicios, durante un periodo máximo de quince días.

Asimismo, este contrato podrá concertarse para completar la jornada reducida por otra persona trabajadora, cuando dicha reducción se ampare en causas legalmente establecidas o reguladas en el convenio colectivo y se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución.

5. Contrato fijo a tiempo parcial.

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

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

5.2 En el seno de la comisión de empleo de la Empresa, se podrá acordar que no rija temporalmente el límite establecido en el párrafo anterior cuando, excepcionalmente, se acrediten causas que justifiquen la no aplicación de los límites fijados en el párrafo anterior.

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

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

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

Asimismo, no podrán celebrarse, salvo pacto en contrario, contratos por circunstancias de la producción o fijos discontinuos, para la prestación de servicios en un área o cuadrante determinado, cuando en la misma haya en el momento de la contratación trabajadores fijos a tiempo parcial del mismo grupo profesional, cuadrante y

colectivo por debajo del límite máximo de horas pactado, salvo que esas contrataciones lo sean para cubrir períodos horarios que, por razón del aumento de las cargas de trabajo, requieran un número concreto de trabajadores para cubrir dichas cargas, es decir, en aquellos casos donde no se precisa un número mayor de horas, sino un mayor número de trabajadores, así como, cuando lo sean para cubrir períodos horarios que no puedan ser realizados por los Fijos a Tiempo Parcial en base a los límites establecidos en el convenio colectivo.

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

Si se dieran necesidades imprevistas en las programaciones de vuelos que impidieran cumplir el plazo de tres días arriba citado, la Empresa podrá igualmente variar la jornada y/o el horario, preavisando a la persona afectada e informando de tales necesidades a la representación social.

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

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

5.7 Sin perjuicio del pacto de horas complementarias, en los contratos a tiempo parcial de duración indefinida, el empresario podrá, en cualquier momento, y siempre que se cumplan los requisitos legales establecidos con carácter general, ofrecer al trabajador la realización de horas complementarias de aceptación voluntaria, cuyo número no podrá superar el 30 por 100 de las horas ordinarias objeto del contrato, que no se computarán a efectos de los porcentajes de horas complementarias pactadas que se establecen en el apartado 5.6.

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

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

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

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

6. Contrato fijo discontinuo.

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

Como establece el V convenio colectivo del sector de servicios de asistencia en tierra en aeropuertos, esta modalidad contractual también podrá celebrarse a tiempo parcial con las características propias de esa modalidad contractual.

En todo caso, la jornada de trabajo efectiva de una persona trabajadora con contrato fijo discontinuo contratada a partir del 31 de marzo de 2022 no podrá ser inferior al 33 % de promedio en cómputo anual en proporción a sus periodos de llamamiento, con respecto a la jornada establecida para una persona trabajadora con contrato fijo a tiempo completo, referida a esos mismos periodos. Para calcular el mínimo de horas a trabajar se deberá aplicar el 33 % sobre las 1.712 horas anuales de una persona trabajadora fija a tiempo completo, y posteriormente establecer la proporción en función de los periodos efectivamente trabajados durante el año de la persona trabajadora fija discontinua.

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

6.1 El contrato de trabajo fijo-discontinuo se deberá formalizar necesariamente por escrito y deberá reflejar los elementos esenciales de la actividad laboral.

6.2 El orden de llamamiento se realizará conforme a los siguientes criterios:

a) Dentro de mes de enero de cada año se remitirá a cada trabajador/a fijo-discontinuo una previsión de llamamiento para dicho año.

b) El trabajador/a fijo-discontinuo podrá ser llamados anualmente con obligación de atender el llamamiento, atendiendo a las necesidades de cada uno de los aeropuertos donde opera la Empresa, en el periodo comprendido entre el 31 de marzo y el 31 de octubre o en el periodo de 1 de noviembre a 31 de marzo del año siguiente, pudiéndose prorrogar el contrato originario cuando, sin interrupción, la carga de trabajo permanezca y continúe en las mismas condiciones.

c) En caso de no cubrirse las necesidades organizativas productivas de la Empresa con los trabajadores/as fijos- discontinuos y quedar algún puesto por cubrir, la Empresa podrá acudir a la contratación por circunstancias de la producción, teniendo esta circunstancia igualmente la consideración de ocasional e imprevisible.

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

Excepcionalmente, de común acuerdo entre el Delegado del centro y la Representación de los Trabajadores de este, cuando se acredite objetivamente la concurrencia de causas que impidan coyunturalmente respetar el límite de jornada mínima y/o el periodo de llamamiento mínimo establecido en cada caso para el personal fijo discontinuo, se podrá acordar, que no rijan temporalmente el límite.

e) La jornada diaria de los trabajadores/as fijos-discontinuos estará en función de que el contrato sea a tiempo completo o a tiempo parcial.

f) El trabajador/a fijo-discontinuo a tiempo parcial podrá ser llamado para cada temporada con la jornada que más se ajuste a las necesidades productivas y organizativas de cada una de éstas, no consolidando en ningún momento la jornada que pudo realizar en la temporada anterior. Asimismo, cualquier cambios o variaciones sobre las previsiones de actividad que las Compañías Aéreas clientes de Swissport comunicaran a ésta una vez iniciada cada una de sus temporadas de actividad y que provocara la necesidad organizativa de variar los términos del llamamiento inicial del trabajador/a fijo-discontinuo será facultad justificada de la Empresa, dada las nuevas necesidades organizativas o productivas que se den, variar los términos del llamamiento

inicial tanto en lo relativo al porcentaje de jornada a realizar como a la duración del llamamiento. El trabajador/a podrá no aceptar esas nuevas condiciones del llamamiento, pero ante esta circunstancia la Empresa podrá pactar con el trabajador/a la finalización del llamamiento para la temporada en curso.

g) Con respecto al orden de llamamiento, se atenderá en primer lugar siempre a las exigencias del puesto de trabajo y condiciones del trabajador dentro de su Grupo Profesional y cuadrante operativo, para posteriormente, atendiendo a esas necesidades, comenzar el llamamiento por orden de antigüedad y en caso de igualdad, según el número de días de cotizados efectivamente en la Empresa.

h) Los trabajadores/as fijo-discontinuos llamados para cada una de las temporadas deberán comunicar a la Empresa dentro de las 72 horas siguientes a recibir por parte de la Empresa su comunicación de llamamiento su disponibilidad de acudir al puesto de trabajo en la fecha y condiciones de contratación que se le ha indicado.

i) Cuando, en la concreta fecha en la que el trabajador/a tuviese que incorporarse a su puesto de trabajo, éste no acudiera al llamamiento, se entenderá que causa baja voluntaria en la Empresa, quedando extinguido su contrato de trabajo y consecuentemente la relación laboral que le une con la Empresa. Como situación excepcional a la situación anterior, si algún trabajador/a al momento de recibir su comunicación de llamamiento para la temporada, se encontrase en situación de incapacidad temporal, gestación, permiso por nacimiento, adopción, guarda legal con fines de adopción o acogimiento, deberá comunicar y justificar documentalmente a la Empresa en el plazo de las 72 horas siguientes dicha circunstancia, para que una vez constatada por la Empresa su situación excepcional el llamamiento quede sin efecto, pasando la persona trabajadora a prestar servicios efectivos una vez finalizada la situación anterior y si las necesidades organizativas así lo requieren.

j) Los trabajadores/as fijos discontinuos podrán ser llamados también con «carácter adicional». El llamamiento en este caso deberá hacerse teniendo en cuenta las exigencias del puesto de trabajo y por orden de antigüedad, dentro de su Grupo Profesional y cuadrante operativo. Los llamamientos adicionales deberán ser comunicados con una antelación mínima 1 mes, excepto causas debidamente justificadas y acreditadas que se comunicarán a la representación legal de las personas trabajadoras. Cuando las necesidades de la Empresa no fueran debidamente cubiertas con trabajadores voluntarios, se procederá al llamamiento con carácter obligatorio por orden inverso de escalafón hasta cubrir las necesidades del servicio y la renuncia a atender el nuevo llamamiento en el plazo establecido en la letra «g», conllevará las mismas consecuencias previstas en la letra «h».

Dichos llamamientos adicionales tendrán una duración mínima de 1 mes. Excepcionalmente, de común acuerdo entre el Delegado del centro y la Representación de los Trabajadores de este, cuando se acredite objetivamente la concurrencia de causas que impidan coyunturalmente respetar el periodo de llamamiento mínimo establecido en cada caso para el personal fijo discontinuo, se podrá acordar, que no rija temporalmente el límite.

k) La formación requerida para los y las trabajadores fijos-discontinuos se tiene que realizar una vez realizado el llamamiento y dentro de la jornada de trabajo.

6.3 En todo lo no contemplado en este artículo, las partes se remiten a lo dispuesto con carácter general en el Estatuto de los Trabajadores.

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

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

trabajadores/as, y ya estuvieran contratados todos los fijos discontinuos que fuera posible, aun cuando éstos no hubieran alcanzado el límite máximo de horas realizables, o cuando se trate de cubrir periodos horarios que no puedan ser realizados por los fijos discontinuos en base a los límites establecidos en el convenio colectivo.

7. Contrato de relevo.

Para que el personal 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, deberá acordar con la Empresa una reducción de jornada y de salario en los términos y con los límites mínimo y máximo que la ley establezca en cada momento, y la Empresa deberá concertar simultáneamente un contrato de relevo de acuerdo con lo establecido en el artículo 12, apartado 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/a que se jubila parcialmente. También se podrá concertar el contrato de relevo para sustituir al personal que se jubile parcialmente después de haber cumplido la edad de jubilación ordinaria que corresponda conforme a lo establecido en el Texto Refundido de la Ley de la Seguridad Social.

Artículo 21. *Bolsa de empleo.*

Los trabajadores/as que habiendo prestado sus servicios en Swissport Handling, SA, con contrato de duración determinada por un período mínimo de seis (6) meses ininterrumpidos y hayan obtenido una evaluación media positiva (apto) del período total de permanencia en la Empresa, se incorporarán a la finalización de ese periodo y previa solicitud personal de cada trabajador/a dirigida al correo bolsadeempleo@swissport.com, dentro de los 30 días naturales siguientes a la finalización de su contrato, a formar parte de la Bolsa de Empleo de la Empresa para contratos de duración determinada en cada uno de los centros de trabajo que haya prestado el trabajador/a sus servicios. La Empresa, de esta relación ordenada de cada centro de trabajo, contratará de nuevo bajo esa modalidad contractual y en función de sus necesidades, a los empleados/as cumpliendo los requisitos que a continuación se acuerdan sobre escalafón y Bolsa de Empleo.

Estos trabajadores/as que hayan solicitado su incorporación a la Bolsa de Empleo a la finalización del periodo antes indicado, formarán parte de la Bolsa de Empleo, salvo que presenten personalmente su solicitud escrita de baja en la misma o no manifiesten por escrito a la Empresa entre el día uno y quince de enero de todos los años impares su deseo de permanecer en la Bolsa. El trabajador/a que desee formar parte de la Bolsa de Empleo deberá facilitar a la Empresa tanto un número de teléfono de contacto como una dirección de correo electrónico, la cual deberá estar siempre actualizada; esta solicitud deberá ser enviada por correo electrónico a: bolsadeempleo@swissport.com.

La falta de atención al llamamiento efectuado por la Empresa será motivo de baja en la Bolsa de Empleo en aquellos supuestos en que la Empresa se ponga en contacto con el trabajador/a en al menos dos llamamientos diferentes y éste, en el plazo máximo de 48 horas desde cada uno de los llamamientos, no responda a la llamada telefónica efectuada por la Empresa o no conteste al correo electrónico que la Empresa le enviará si no consigue localizarle telefónicamente. Para poder cumplir con lo anterior, el trabajador/a se compromete a mantener actualizados sus datos de contacto.

También serán excluidos/as de la Bolsa aquellos/as que reciban una evaluación negativa del desempeño o no reúnan la actitud para el trabajo lo que será comunicado al trabajador/a a la finalización de su contratación.

La permanencia en la Bolsa de Empleo establece el derecho preferente de incorporación a la Empresa según los criterios y condiciones que a continuación se exponen:

a. Cuando las necesidades del servicio así lo requieran, y sea necesario la contratación de personal bajo la modalidad contractual de duración determinada, la Empresa llamará de nuevo a prestar servicios al personal que forme parte de la Bolsa de Empleo del centro de trabajo destinado a tal fin.

El personal adscrito a la Bolsa de Empleo se ordenará, en primer lugar, atendiendo al grupo profesional al que pertenece, en segundo lugar, atendiendo al cuadrante en que hubiera prestado servicio durante su última contratación en la Empresa, en tercer lugar, según la fecha de su primera contratación en la Empresa y en caso de igualdad, se atenderá adicionalmente al tiempo de prestación de servicios en la Empresa.

No obstante, lo anterior, la Empresa podrá cubrir hasta un veinticinco por ciento de las vacantes de cada llamamiento con trabajadores/as del escalafón que hayan tenido una evaluación sobresaliente cualquiera que sea su posición en el escalafón, dando información de todo ello a los Representantes los trabajadores/as.

b. El sistema de llamamientos será mediante WhatsApp, correo electrónico, sms. La comunicación anterior deberá ser notificada con, al menos, 48 horas de antelación a la fecha y hora de incorporación determinada por la Empresa.

c. La Empresa entregará en enero de todos los años durante la vigencia del presente convenio colectivo a los representantes de los trabajadores/as un listado de los trabajadores/as que integran la bolsa de empleo en el orden establecido en el apartado a) del presente artículo.

d. Dejarán de formar parte de la Bolsa de empleo aquellos trabajadores/as que superen el límite máximo de contratación temporal previsto legalmente.

Artículo 22. *Periodo de prueba.*

El ingreso de los trabajadores/as se realizará a título de prueba, que deberá constar por escrito y teniendo el mismo una duración de seis (6) meses para todos los titulados de grado superior y medio, y de cuatro (4) meses, para el resto de los trabajadores/as.

Los períodos de prueba serán de trabajo efectivo y por tanto se descontará cualquier situación o motivo que suponga la no prestación de servicios durante un período de tiempo cualquiera que sea la duración del mismo, a efectos enunciativos, pero no limitativo, periodos de IT, AT, maternidad, paternidad, etc.

Durante el período de prueba, ambas partes podrán desistirse del contrato de trabajo sin derecho a indemnización alguna.

CAPÍTULO V

Organización del trabajo

Artículo 23. *Tiempo de trabajo.*

Dada la peculiaridad de las funciones de la actividad a la que afecta este convenio Colectivo, que exige una permanente continuidad en la prestación como servicio público, Swissport Handling, SA, respetará en especial, aquellas normas emanadas de las autoridades aeronáuticas en esta materia.

El tiempo de trabajo se computará de modo que, tanto al comienzo como al final de la jornada diaria de trabajo, el trabajador/a se encuentre en su puesto de trabajo, en las condiciones precisas para la prestación de este.

Artículo 24. *Jornada.*

La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo en cómputo anual será de 1712 horas efectivas de trabajo para los años 2023, 2024 y 2025.

Antes del día uno de diciembre de cada año, la Empresa realizará para su personal fijo, una programación anual orientativa de la distribución de la jornada anual pactada del año siguiente incluyendo los días de descanso y los días de trabajo para hacerla efectiva con el único propósito de que el trabajador/a pueda planificar sus vacaciones.

Esta programación se revisará, trimestralmente con objeto de que si por necesidades del servicio se ha producido desprogramación de algún día de descanso se haga una nueva asignación para cumplir a final de año la mencionada jornada anual. En este último supuesto y sin que suponga obligación para la Empresa, el trabajador/a podrá solicitar la asignación en una fecha concreta.

Artículo 25. *Descanso para refrigerio.*

Con carácter general, se disfrutará de quince (15) minutos de trabajo efectivo para las jornadas continuadas de duración igual o superior a seis (6) horas como tiempo de refrigerio.

En las jornadas nocturnas de más de siete (7) horas continuadas, este descanso se ampliará hasta veinticinco (25) minutos de trabajo efectivo.

En las jornadas continuadas de ocho (8) horas de trabajo, que terminen después de las 16.00 horas o de las 23.00 horas, el personal disfrutará de un descanso de treinta y cinco (35) minutos de tiempo efectivo de trabajo.

El personal que preste sus servicios en las terminales de carga aérea de la Empresa y todas aquéllas que se abran a partir de la firma del presente convenio colectivo, se regirá en esta materia (Descanso para refrigerio) por lo dispuesto en la Disposición adicional cuarta.

Artículo 26. *Trabajo a turnos.*

Se considera trabajo a turnos toda forma de organización del trabajo en equipo según la cual las personas trabajadoras 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.

La regulación recogida en el presente convenio colectivo en materia de turnos de trabajo, viene referida exclusivamente a las personas trabajadoras de actividad continuada a tiempo completo con contrato indefinido ordinario, pues los trabajadores fijos a tiempo parcial, los fijos discontinuos y los contratados por circunstancias de la producción no se encuentran sometidos a este régimen de turnos, sino que realizan jornadas y horarios de acuerdo con la regulación definida en las disposiciones específicas de este convenio colectivo y la regulación definida en las disposiciones legales de aplicación.

En los centros de trabajo cuya actividad se mantiene las veinticuatro horas del día, en la organización del trabajo a turnos se tendrá en cuenta la rotación de estos y que ninguna persona trabajadora estará en el de la noche más de dos semanas consecutivas, salvo adscripción voluntaria.

Se deberá tener en cuenta el principio general de adaptación del trabajo a la persona, especialmente de cara a atenuar el trabajo monótono y repetitivo en función del tipo de actividad y de las exigencias en materia de seguridad y salud de los trabajadores/as. Dichas exigencias deberán ser tenidas particularmente en cuenta a la hora de determinar los períodos de descanso durante la jornada de trabajo.

Los trabajadores/as nocturnos y quienes trabajen a turnos deberán gozar en todo momento de un nivel de protección en materia de salud y seguridad adaptado a la naturaleza de su trabajo, dando cumplimiento a lo preceptuado en el Estatuto de los Trabajadores, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y el resto del ordenamiento jurídico.

El personal que preste sus servicios en las actuales terminales de carga aérea, así como en todas aquellas que se abran tras la firma del convenio colectivo se registrarán en esta materia (trabajo a turnos) por lo dispuesto en la Disposición adicional cuarta.

La Empresa podrá establecer el sistema de turnos en función del régimen de actividad de cada aeropuerto, según las siguientes limitaciones:

En aeropuertos cuya actividad se mantiene durante las veinticuatro horas o más de dieciséis horas, podrá establecer un máximo de cuatro (4) turnos básicos y un (1) turno adicional por temporada y por departamentos.

En aeropuertos cuya actividad se mantenga durante dieciséis horas o menos, podrá establecer un máximo de tres (3) turnos básicos y un (1) turno adicional por temporada y por departamentos.

Por necesidades operativas debidas a programaciones de vuelos no consideradas al inicio de cada temporada, en cada centro de trabajo, entre la dirección de la Empresa y los representantes legales de cada centro, podrá acordarse por temporada algún turno adicional más si fuera necesario.

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

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

La programación de los turnos, entendiéndose por tal la designación del turno que realizará cada persona trabajadora, se realizará siguiendo las siguientes normas:

a) Se realizará una programación anual orientativa para facilitar la planificación de vacaciones de la persona trabajadora, que estará disponible antes del día uno de diciembre de cada año, incluidas las Terminales de Carga, que en este supuesto no se registrará por lo dispuesto en la Disposición Adicional Cuarta.

b) La programación mensual definitiva de los turnos se publicará con una antelación de catorce (14) 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:

1. Máximo cinco (5) cambios de un día en un cómputo de cuatro (4) semanas de trabajo. Se considerará un solo cambio cuando se altere el mismo turno en uno o varios días consecutivos dentro de la misma semana de programación. Si existieran alteraciones en varios días no consecutivos o si en estos días hubiera turnos diferentes, se considerará un cambio por cada alteración. En cualquier caso, la vuelta al turno original que tenga programado en la semana en que se realice el mismo, no tendrá consideración de nuevo cambio.

2. Los cambios no afectarán a los descansos semanales, salvo en aquellos supuestos excepcionales que serán resueltos de común acuerdo entre el Delegado del centro y la Representación de los Trabajadores/as de este.

3. Los cambios se realizarán de manera que afecten a todos los trabajadores/as del mismo cuadrante de forma equitativa.

4. Todos los cambios deberán ser preavisados a las personas trabajadoras con al menos cuarenta y ocho (48) horas de antelación por WhatsApp, correo electrónico, SMS o publicación en el tablón de anuncios, salvo circunstancias excepcionales. Se entiende por causa excepcional, debidamente acreditada, toda aquella que motive un cambio de turno, y que no sea conocida por la Empresa con el tiempo suficiente de 48 horas para efectuar el preaviso anteriormente citado.

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

6. No tendrá la consideración de cambio de turno ni, por tanto, estarán sometidos a los requisitos anteriores, cuando estos se realicen de manera voluntaria por la persona trabajadora, debiendo constar esa voluntariedad firmada en modelo creado al efecto.

Artículo 27. *Publicación de horarios de trabajo para los trabajadores/as indefinidos a tiempo parcial.*

Para los trabajadores/as indefinidos a tiempo parcial, la Empresa establecerá los horarios de trabajo en función de las necesidades producidas por las cargas de trabajo de cada Aeropuerto en atención a los siguientes criterios:

1. La programación semanal de los horarios se publicará con una antelación de diez (10) días naturales a su entrada en vigor.
2. Sobre la programación de los horarios ya publicados la Empresa podrá hacer los cambios necesarios siempre que éstos se produzcan como consecuencia de cambios en la programación de vuelos o situaciones no previstas derivadas del servicio; de estos cambios la Empresa deberá dar información al comité de empresa del centro de trabajo correspondiente.

Artículo 28. *Jornada fraccionada.*

La Empresa podrá establecer la distribución horaria en régimen de jornada fraccionada en base a las necesidades productivas por las cargas de trabajo, respetando, en todo caso, un límite máximo del cuarenta por ciento de cada cuadrante. Localmente se tratarán las posibles excepciones al alza por posibles necesidades del servicio.

Cuando se establezca la jornada fraccionada, el tiempo de interrupción entre uno y otro período de trabajo deberá respetar un mínimo de una (1) hora y un máximo de cinco (5) horas. Por necesidades operativas, en cada centro de trabajo entre el Delegado del centro y la Representación de los Trabajadores/as del mismo, podrá acordarse otros fraccionamientos si fueran necesarios.

Los períodos de trabajo de estas jornadas fraccionadas deberán tener como mínimo una duración de dos (2) horas.

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 07.00 horas, definiendo igualmente la compensación económica adicional que deba abonarse.

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

El personal que preste sus servicios en las terminales de carga aérea actuales, y todas aquéllas que se abran tras la firma de este convenio, se regirán en esta materia por lo dispuesto en la Disposición adicional cuarta.

Artículo 29. *Jornada irregular.*

En base a lo estipulado en el artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda para todas las modalidades de contratación aplicables en la Empresa, la posibilidad de distribución irregular de la jornada de trabajo efectivo a lo largo del año.

A estos efectos se considera jornada irregular aquella en la que la persona trabajadora realiza su prestación de trabajo de forma no regular todas las semanas del año, durante un determinado número de horas al día, a la semana y/o al mes, con el límite anual que este fijado en su jornada contratada.

La jornada irregular podrá coexistir con cualquier otro tipo de jornada que se realice en los distintos aeropuertos. La prestación de trabajo bajo la modalidad de turnos rotatorios no tiene la consideración de jornada irregular.

La retribución de esta modalidad de distribución de jornada es la fijada dentro del Plus Disponibilidad regulado en el artículo 86 del presente convenio colectivo.

Artículo 30. Festivos.

En atención a la condición de servicio público y continuidad en la prestación de servicio de Handling en la Empresa, 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 por el tiempo equivalente de descanso y, el abono del plus hora festiva establecido en las tablas salariales del anexo II del presente convenio colectivo y, en ningún caso será acumulable con el plus domingo.

La programación del 50 % del tiempo equivalente de descanso se hará a elección de la Empresa y el otro 50 % a elección de la persona trabajadora mediante sistema de cupos asignado por la Empresa, respetando en cualquier caso las necesidades del servicio. De mutuo acuerdo se podrá sustituir el tiempo equivalente de descanso por la retribución establecido en las tablas salariales del anexo II del presente convenio colectivo.

Se recoge explícitamente que aquellas personas trabajadoras contratadas para trabajar 5 días o menos a la semana o en estos días, no percibirán este plus, percibirán la retribución que legal o convencionalmente corresponda, pero dada la naturaleza de contrato a tiempo parcial no exige días efectivos de descanso compensatorio.

Artículo 31. Domingos.

En atención a la condición de servicio público y continuidad en la prestación de servicio de Handling en la Empresa, cuando por razón de la actividad o servicio tenga que prestarse el trabajo en domingo, se compensará mediante el abono del plus hora domingo establecido en las tablas salariales del anexo II del presente convenio colectivo. El percibo de este plus no será en ningún caso acumulable con el plus festivo.

Artículo 32. Horas extraordinarias y perentorias.

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

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

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

Las horas extraordinarias y las perentorias realizadas serán retribuidas con la cantidad indicada en el artículo 86 del presente convenio, salvo que la persona afectada opte expresamente por su compensación con descanso, el cual se producirá dentro de los cuatro meses siguientes a su realización, previo acuerdo con la Empresa para la determinación de la fecha de disfrute.

La compensación, por tiempo de descanso será de una (1) hora por cada hora extraordinaria de carácter voluntario que se haya realizado. Si la hora extraordinaria o perentoria que se ha realizado es de carácter obligatorio, bien por imperativo legal o bien por lo dispuesto en el párrafo anterior, la compensación será de 1'75 horas (1 hora y 45 minutos) de descanso.

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

El personal que preste sus servicios en las actuales terminales de carga aérea de la Empresa, y todas aquéllas que se habrán desde la firma del presente convenio colectivo se regirá en esta materia por lo dispuesto en la Disposición adicional cuarta.

CAPÍTULO VI

Vacaciones, permisos y licencias

Artículo 33. *Duración, retribución y programación de las vacaciones.*

Las vacaciones anuales constarán de veintidós (22) días laborables, y se retribuirán en base a los siguientes conceptos: salario base, pagas extraordinarias prorrateada a 12 meses, plus disponibilidad, garantías *ad personam* fijas, complementos *ad personam*, así como, la media anual abonada en concepto de plus hora nocturna, plus hora festiva, plus hora domingo, plus jornada fraccionada y pluses funciones.

En relación con el personal sin programación anual orientativa se considerarán días no laborables dos días por semana.

Las vacaciones anuales se programarán antes del 1 de diciembre del año anterior. Las vacaciones podrán fraccionarse en tres (3) períodos, uno de los cuales habrá de tener una duración mínima de diez (10) días laborables.

De los días de vacaciones, la persona trabajadora podrá disponer de hasta cuatro (4) días para asuntos propios, con cargo a dichas vacaciones previamente programadas, y siempre que se cumplan las siguientes condiciones y requisitos:

1. El número de personas trabajadoras que podrá hacer uso de dichos días para asuntos propios no podrá ser superior al diez por ciento del total de trabajadores/as de cada Departamento de cada centro de trabajo.

2. Los únicos supuestos que justifican el uso de dichos días para asuntos propios son:

- Bautizo de hijo/a.
- Comunión de hijo/a.
- Cuidado de un hijo/a enfermo.
- Fallecimiento de tíos/as, sobrinos/as y primos/as hermanos.

3. La persona trabajadora deberá justificar documentalmente, en los cuatro (4) supuestos anteriores, dentro de la semana siguiente:

- El hecho causante.
- La condición de hijo/a y el grado de parentesco del fallecido/a.

4. En los supuestos de bautizo y comunión, el trabajador/a deberá preavisar a la Empresa con una antelación mínima de quince (15) días naturales al hecho causante; en los supuestos de fallecimiento de tíos/as, sobrinos/as y primos/as hermanos/as, y de cuidado de hijo/a enfermo, el trabajador/a deberá preavisar a la Empresa con antelación suficiente.

5. Los hechos causantes enumerados en el apartado 2 solo darán derecho al uso de un (1) día de los cuatro (4) días para asuntos propios, por cada hecho causante, excepto para el supuesto de cuidado de hijo/a enfermo, así como cuando cualquiera de los cuatro (4) supuestos enumerados en el apartado 2. haga necesario que el trabajador/a tenga que hacer un desplazamiento superior a doscientos (200) kilómetros desde su lugar de residencia.

Artículo 34. *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
Febrero.	0
Marzo.	2
Abril.	4
Mayo.	5
Junio.	7
Julio.	11
Agosto.	12
Septiembre (1.ª quincena).	10
Septiembre (2.ª quincena).	9
Octubre.	6
Noviembre.	0
Diciembre (1.ª quincena).	3
Diciembre (2.ª quincena).	8

Adicionalmente todos los días de Semana Santa (Lunes a Domingo o Lunes a Lunes en función de cada CCAA) 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 función del mes en que se disfruten.

Esta puntuación se calculará en función de 22 días laborable de vacaciones. El personal que tenga más o menos de 22 días, al realizar el cálculo de su puntuación, se le aplicará un factor de conversión para igualar el número de días puntuables.

Puntos.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
Enero.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Febrero.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Marzo.	44,00	22,00	14,67	11,0	8,80	7,33	6,29	5,50	4,89	4,40	4,00	3,67	3,38	3,14
Abril.	88,00	44,00	29,33	22,0	17,60	14,67	12,57	11,0	9,78	8,80	8,00	7,33	6,77	6,29
Mayo.	110,0	55,00	36,67	27,5	22,00	18,33	15,71	13,75	12,22	11,00	10,00	9,17	8,46	7,86
Junio.	154,00	77,00	51,33	38,50	30,80	25,67	22,00	19,25	17,11	15,40	14,00	12,83	11,85	11,00
Julio.	242,00	121,00	80,67	60,50	48,40	40,33	34,57	30,25	26,89	24,20	22,00	20,17	18,62	17,29
Agosto.	264,00	132,00	88,00	66,00	52,80	44,00	37,71	33,00	29,33	26,40	24,00	22,00	20,31	18,86
Septiembre (1.ª quincena).	220,00	110,00	73,33	55,00	44,00	36,67	31,43	27,50	24,44	22,00	20,00	18,33	16,92	15,71
Septiembre (2.ª quincena).	198,00	99,00	66,00	49,50	39,60	33,00	28,29	24,75	22,00	19,80	18,00	16,50	15,23	14,14
Octubre.	132,0	66,00	44,00	33,00	26,40	22,00	18,86	16,50	14,67	13,20	12,00	11,00	10,15	9,43
Noviembre.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Diciembre (1.ª quincena).	66,00	33,00	22,00	16,50	13,20	11,00	9,43	8,25	7,33	6,60	6,00	5,50	5,08	4,71
Diciembre (2.ª quincena).	176,00	88,00	58,67	44,00	35,20	29,33	25,14	22,00	19,56	17,60	16,00	14,67	13,54	12,57

Puntos.	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28
Enero.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Febrero.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Marzo.	2,93	2,75	2,59	2,44	2,32	2,20	2,10	2	1,91	1,83	1,76	1,69	1,63	1,57
Abril.	5,87	5,50	5,18	4,89	4,63	4,40	4,19	4	3,83	3,67	3,52	3,38	3,26	3,14
Mayo.	7,33	6,88	6,47	6,11	5,79	5,50	5,24	5	4,78	4,58	4,40	4,23	4,07	3,93
Junio.	10,27	9,63	9,06	8,56	8,11	7,70	7,33	7	6,70	6,42	6,16	5,92	5,70	5,50
Julio.	16,13	15,13	14,24	13,44	12,74	12,10	11,52	11	10,52	10,08	9,68	9,31	8,96	8,64
Agosto.	17,60	16,50	15,53	14,67	13,89	13,20	12,57	12	11,48	11,00	10,56	10,15	9,78	9,43
Septiembre (1.ª quincena).	14,67	13,75	12,94	12,22	11,58	11,00	10,48	10	9,57	9,17	8,80	8,46	8,15	7,86
Septiembre (2.ª quincena).	13,20	12,38	11,65	11,00	10,42	9,90	9,43	9	8,61	8,25	7,92	7,62	7,33	7,07
Octubre.	8,80	8,25	7,76	7,33	6,95	6,60	6,29	6	5,74	5,50	5,28	5,08	4,89	4,71
Noviembre.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Diciembre (1.ª quincena).	4,40	4,13	3,88	3,67	3,47	3,30	3,14	3	2,87	2,75	2,64	2,54	2,44	2,36
Diciembre (2.ª quincena).	11,73	11,00	10,35	9,78	9,26	8,80	8,38	8	7,65	7,33	7,04	6,77	6,52	6,29

Puntos.	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40
Enero.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Febrero.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Marzo.	1,52	1,47	1,42	1,38	1,33	1,29	1,26	1,22	1,19	1,16	1,13	1,10
Abril.	3,03	2,93	2,84	2,75	2,67	2,59	2,51	2,44	2,38	2,32	2,26	2,20
Mayo.	3,79	3,67	3,55	3,44	3,33	3,24	3,14	3,06	2,97	2,89	2,82	2,75
Junio.	5,31	5,13	4,97	4,81	4,67	4,53	4,40	4,28	4,16	4,05	3,95	3,85
Julio.	8,34	8,07	7,81	7,56	7,33	7,12	6,91	6,72	6,54	6,37	6,21	6,05
Agosto.	9,10	8,80	8,52	8,25	8,00	7,76	7,54	7,33	7,14	6,95	6,77	6,60
Septiembre (1.ª quincena).	7,59	7,33	7,10	6,88	6,67	6,47	6,29	6,11	5,95	5,79	5,64	5,50
Septiembre (2.ª quincena).	6,83	6,60	6,39	6,19	6,00	5,82	5,66	5,50	5,35	5,21	5,08	4,95
Octubre.	4,55	4,40	4,26	4,13	4,00	3,88	3,77	3,67	3,57	3,47	3,38	3,30
Noviembre.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Diciembre (1.ª quincena).	2,28	2,20	2,13	2,06	2,00	1,94	1,89	1,83	1,78	1,74	1,69	1,65
Diciembre (2.ª quincena).	6,07	5,87	5,68	5,50	5,33	5,18	5,03	4,89	4,76	4,63	4,51	4,40

Los días de noviembre a diciembre puntúan los planificados, resto del año los disfrutados.

Cuando el derecho de días de vacaciones sea en días naturales, cualquier libranza de la publicación anual orientativa entre el primer y último día de solicitud de vacaciones tendrá la consideración de vacaciones, no puntuando esta libranza.

La Empresa marcará los cupos teniendo en cuenta el número de personas que hay por cuadrante y necesidades operativas, garantizando que todos los empleados/as podrán solicitar los días que les corresponden.

Finalizado el ciclo de vacaciones, cada persona trabajadora, en función de los días de disfrute de vacaciones, sumará un número de puntos determinados en atención a los cuadros anteriores.

El orden de preferencia para la elección de vacaciones del año siguiente será inverso al número de puntos utilizados en el año inmediato anterior, eligiendo en primer lugar el que menos puntos tenga y así sucesivamente, en caso de empate entre 2 trabajadores/as se atenderá a la puntuación obtenida en las vacaciones disfrutadas 2 años antes.

Una vez planificadas las vacaciones de todo el personal fijo del cuadrante, se procederá a la programación de los 7 festivos por el trabajador/a según el artículo 30 del convenio colectivo. Los días festivos se solicitarán por separado o juntos, según solicitud del empleado siempre que quede cupo. Los cupos serán los restantes de las vacaciones y se seguirá el mismo orden de solicitud.

En los supuestos de suspensión del contrato por cualquier causa que impida que el trabajador/a disfrute de todas sus vacaciones programadas, la puntuación que obtendrá aplicando el baremo antes recogido sobre los días efectivamente disfrutados, realizándose una proporcionalidad con la puntuación equivalente a 22 días laborables de vacaciones.

Aquellas personas trabajadoras que no hayan disfrutado de ningún día de vacaciones en el año anterior por cualquier causa elegirán, ordenándose estos últimos por antigüedad del más antiguo al menos antiguo y en caso de empate tendrá prioridad el trabajador/a de más edad.

En los supuestos de trabajadores/as fijos discontinuos el sistema de elección de vacaciones se regirá por las siguientes reglas:

- El orden de elección de vacaciones se realizará por cuadrante o grupo laboral según el número de empleados/as que haya para planificar.

- La Empresa, atendiendo a las circunstancias organizativas existentes en cada momento, podrá ofrecer al trabajador/a que el mismo disfrute y, por tanto, la elección de sus vacaciones se realice dentro del periodo estimado de actividad, o bien, en los días inmediatamente posteriores a la finalización del periodo de actividad, una vez comunicada la fecha de finalización de la prestación de servicios.

- El trabajador/a podrá planificar las vacaciones en un máximo de 3 bloques.

- En materia de puntuación se seguirá el mismo sistema que el personal fijo.

- En caso de coincidencia de puntos, se desempatará por fecha de llamamiento. (fecha de incorporación FIDI) y en caso de seguir coincidiendo por fecha de antigüedad en la Empresa y como último recurso por fecha de nacimiento.

- Aquellos trabajadores/as que en el año inmediatamente anterior no hayan disfrutado de periodos de llamamiento por cualquier circunstancia, a título enunciativo, pero no limitativo, falta de llamamiento por razones organizativas, excedencias, baja laborales, etc. y, por lo tanto, no pueda acudir al sistema de puntuación fijado anteriormente, serán los últimos a la hora de elegir vacaciones, teniendo en cuenta su orden de llamamiento por cuadrante o grupo profesional. Excedencias pasarán al final del cuadrante para elección de vacaciones y festivos.

- Con respecto a los cupos para elección de vacaciones de los trabajadores/as fijos discontinuos se tendrá en cuenta primero el cupo que por cuadrante haya quedado libre del proceso de vacaciones de personal fijo y se completará incrementando dichos cupos teniendo en cuenta el número de personas que hubiera por cuadrante y necesidades operativas, garantizando que todos los empleados/as podrán solicitar los días que generen en su llamamiento.

- Una vez planificadas las vacaciones de todo el personal fijo discontinuos del cuadrante, se procederá a la programación de los festivos cuya elección corresponde al trabajador/a según el artículo 30 del convenio colectivo. Los días festivos se solicitarán por separado o juntos, según solicitud del empleado/a siempre que quede cupo. Los cupos serán los restantes de las vacaciones y se seguirá el mismo orden de solicitud.

Artículo 35. *Internamiento clínico durante las vacaciones.*

Si el trabajador/a, durante el disfrute de las vacaciones, sufriese internamiento clínico por enfermedad o accidente grave, 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 o enfermedad. Los días de vacaciones que surjan por la aplicación de este artículo se disfrutarán cuando las necesidades del servicio lo permitan.

El trabajador/a 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/a podrá reclamar a la Comisión Mixta Paritaria.

Artículo 36. *Permisos retribuidos.*

El ejercicio al derecho del permiso retribuido a que se refieren los puntos siguientes comenzará el primer día laborable tras el hecho causante excepto en los casos de enfermedad grave u hospitalización. En estos dos casos se podrá iniciar el permiso siempre dentro del período en que persista la enfermedad grave u hospitalización del correspondiente familiar y, desde luego, por una sola vez dentro de cada período en que se produzca tal hecho.

Los trabajadores/as de la Empresa, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los siguientes motivos:

1. Cinco días en caso de accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge o pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

Se entiende por enfermedad grave a los anteriores efectos la estancia hospitalaria del familiar por tiempo superior a 24 horas, o la intervención quirúrgica que por prescripción facultativa requiera reposo en domicilio. Los días de permiso concedidos, por esta circunstancia, podrán disfrutarlos la persona trabajadora consecutivamente o en días alternos durante el tiempo de vigencia del hecho motivador del permiso.

2. Dos días por fallecimiento del cónyuge o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. En este supuesto se incluye la pareja de hecho, los familiares consanguíneos de la pareja de hecho hasta el segundo grado. Cuando con tal motivo el trabajador/a necesite hacer un desplazamiento al afecto, el plazo será de cuatro días.

3. Cuatro días por fuerza mayor familiar. La persona trabajadora tendrá derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia, equivalentes a cuatro días al año, en caso de enfermedad o accidente de familiares o personas convivientes, que hagan indispensable la presencia inmediata de la persona trabajadora, debiendo aportar en todo caso la persona trabajadora la acreditación del motivo de ausencia.

4. Quince días naturales ininterrumpidos en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho que se iniciarán el primer día natural tras el hecho causante.

5. Un día por traslado de su domicilio habitual.

6. 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 de la persona trabajadora, en función de los medios de transporte y distancia al lugar.

7. Los permisos necesarios para concurrir a exámenes en los términos establecidos en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores. Los trabajadores/as que deseen hacer uso de los días indicados deberán solicitarlo a su Departamento de Personal. Con la solicitud, que deberá presentarse al iniciarse el curso académico, deberá acompañarse

comprobante de haber realizado la matriculación. Disfrutado el día o días libres, el trabajador/a deberá justificar la realización del examen.

En lo no previsto en este artículo relativo a los permisos retribuidos se estará a lo previsto en las disposiciones legales que resulten de aplicación.

Artículo 37. *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 y el tiempo que motivaron su concesión.

Artículo 38. *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 ininterrumpidos, para asuntos particulares, la cual se registrará por lo siguiente:

– El límite máximo de concesión de licencias no retribuidas, en cuanto al número de trabajadores/as que puedan disfrutarlas, será de uno por cada cuarenta o fracción dentro del respectivo cuadrante.

– La petición de esta licencia deberá plantearse por escrito a la dirección de RRHH de la Empresa, como mínimo con veinticinco (25) días de antelación al comienzo del mes en que se desee disfrutar.

– Las vacaciones reglamentarias tendrán preferencia sobre las licencias no retribuidas.

– A la persona trabajadora que disfrute de esta licencia, se le sumarán, a los efectos del orden de preferencia en la elección de vacaciones del año siguiente, el número de puntos resultante de aplicar, sobre los días disfrutados por esta licencia sin sueldo, el baremo establecido en el artículo 34 de este convenio.

Con carácter excepcional, en aquellos casos de enfermedad grave u hospitalización en que ya no sea posible acudir al permiso retribuido, por agotamiento del plazo establecido para estas situaciones en el artículo 36 de este convenio, el trabajador/a con la máxima antelación posible, podrá solicitar una licencia sin sueldo de un máximo de 15 días ininterrumpidos, por una sola vez dentro de cada período en que se produzca tal hecho, en aquellos casos en que persista la enfermedad grave u hospitalización o doble hospitalización por el mismo proceso del pariente hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que dio lugar a ese permiso retribuido.

Artículo 39. *Adopción.*

En los casos de adopción, 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 40. *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.

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

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/a 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 reprogramación o programación de las horas que se ausente el trabajador/a del turno de trabajo asignado como consecuencia de la asistencia a consulta médica se hará de la siguiente forma:

Dicha reprogramación o programación se hará en el caso del personal a tiempo completo añadiendo fracciones de hasta dos (2) horas al turno u horario asignado para el correspondiente día hasta completar las horas pendientes de recuperar. En el caso del personal a tiempo parcial dicha reprogramación o programación se hará en un día que no tuviera turno asignado.

La reprogramación o programación de dichas horas no implicará coste económico adicional para la Empresa al ya percibido por el trabajador/a por las horas de ausencia como consecuencia de la asistencia o consulta médica.

El trabajador/a, de común acuerdo con la Empresa, podrá renunciar a la retribución de las horas de ausencia por consulta médica a cambio de que la Empresa no le programe dichas horas.

2. El trabajador/a deberá aportar el justificante médico (expedido en papel con membrete oficial o de la clínica o facultativo privado) en el que conste el nombre y apellidos del facultativo, su número de colegiado, la fecha de expedición del justificante, la hora de inicio y de fin de la consulta médica. A efectos de delimitar dichas ausencias, se establece que la duración máxima de la consulta será de una (1) hora, salvo que el justificante médico haga expresa mención de una duración mayor.

3. En los supuestos de imposibilidad absoluta para preavisar con setenta y dos (72) horas, y al margen de que el trabajador/a 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, en los términos fijados inicialmente.

Artículo 41. *Excedencia voluntaria.*

El trabajador/a, con al menos un (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 cuatro (4) meses ni superior a cinco (5) años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado de nuevo por el mismo trabajador/a, si hubieran transcurrido cuatro (4) años desde el final de la anterior excedencia. Todas las solicitudes deberán ser formuladas por escrito con 30 días de antelación mínima.

Previa solicitud del trabajador/a, la posibilidad de prorrogar la excedencia vigente será potestad exclusiva de la Empresa en atención a la situación organizativa de la misma.

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/as en situación de excedencia que hayan solicitado el reingreso.

Artículo 42. *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 que la motivó.

Artículo 43. *Excedencia por cuidado de hijos: Condiciones.*

Los trabajadores/as tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres (3) años, para atender al cuidado de cada hijo tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción o en los supuestos de acogimiento, a contar desde la fecha de nacimiento o en su caso desde la fecha de la resolución judicial o administrativa 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. Cuando el padre y la madre trabajen en la Empresa, se podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la Empresa. En estos casos de solicitud simultánea la Empresa proporcionará un plan alternativo para el disfrute de los derechos de conciliación de ambos progenitores.

Artículo 44. *Excedencia por cuidado de hijos: Efectos.*

El periodo en que el trabajador/a permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en el artículo anterior será computable a efectos de antigüedad y el trabajador/a 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. Durante el primer año a partir del inicio de esta, tendrá derecho la persona trabajadora a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional.

Artículo 45. *Derecho preferente al reingreso.*

Excepto en el caso de la excedencia forzosa y excedencia por cuidado de hijos, el trabajador/a excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en la primera vacante que se produzca dentro de su grupo profesional y subgrupo laboral que hubiera o se produjeran en su centro de trabajo.

Artículo 46. *Reingreso: plazo y condiciones.*

En los supuestos de excedencia voluntaria el trabajador/a podrá solicitar el reingreso hasta dos (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 profesional y subgrupo laboral en los términos establecidos en esta sección.

Si el trabajador/a no solicitara su reingreso dentro del plazo señalado o realizará durante la excedencia trabajos en actividades competitivas para la Empresa, perderá el derecho a su puesto en la misma, causando baja definitiva en la Empresa.

CAPÍTULO VII

Prevención de riesgos laborales

Artículo 47. *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/as, previniéndoles de los riesgos laborales, mejorando progresivamente los niveles de seguridad y las condiciones de trabajo existentes.

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

4. La preocupación por la prevención es compartida por los representantes de los trabajadores/as.

Artículo 48. *Normativa.*

En cuantas materias afecten a la seguridad y salud de los trabajadores/as, 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.

Artículo 49. *Representación.*

La participación de los representantes de los trabajadores/as 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.

La Empresa deberá proporcionar a los delegados/a de prevención los medios de formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones.

Artículo 50. *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:

- a) El diseño, implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales que permita la integración de la prevención en la Empresa.
- b) La evaluación de los factores de riesgo que puedan afectar a la seguridad y la salud de los trabajadores/as en los términos previstos en el artículo 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- c) La planificación de la actividad preventiva y la determinación de las prioridades en la adopción de las medidas preventivas y la vigilancia de su eficacia.
- d) La información y formación de los trabajadores/as.
- e) La prestación de los primeros auxilios y planes de emergencia.
- f) La vigilancia de la salud de los trabajadores/as 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 51. *Plan de prevención de riesgos laborales, evaluación de riesgos y planificación de la actividad preventiva.*

La prevención de riesgos laborales deberá integrarse en el sistema general de gestión de la Empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de ésta, a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales. Este plan de prevención deberá incluir la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para realizar la acción de prevención de riesgos en la Empresa, en los términos que reglamentariamente se establezcan.

La Empresa deberá realizar una evaluación inicial de los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores/as.

Si los resultados de la evaluación ponen de manifiesto situaciones de riesgo no evitables, la Empresa realizará aquellas actividades preventivas necesarias para eliminar o reducir y controlar tales riesgos. Dichas actividades serán objeto de planificación por el empresario, incluyendo para cada actividad preventiva el plazo para llevarla a cabo, la

designación de responsables y los recursos humanos y materiales necesarios para su ejecución.

La participación de los representantes de los trabajadores/as se llevará a efecto en la forma y términos señalados en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales o normativa que desarrolle o modifique a esta.

La Empresa llevará a cabo la nueva 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 52. *Comités de seguridad y salud.*

Se constituirá un Comité de Seguridad y Salud en todos las empresas o centros de trabajo que cuenten con cincuenta (50) o más trabajadores/as.

El Comité estará formado por los delegados/as de Prevención, de una parte, y por el empresario y/o sus representantes en número igual al de los delegados/as de Prevención, de la otra.

El Comité de Seguridad y Salud se reunirá trimestralmente y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo. El Comité adoptará sus propias normas de funcionamiento.

Se establece un especial compromiso por parte de los mandos, en aquellos centros de trabajo en los que por su número de trabajadores/as no haya lugar al nombramiento de un delegado/a 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 normativa que desarrolle o modifique 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 normativa que desarrolle o modifique a ésta.

Artículo 53. *Información, consulta y participación.*

La Empresa informará a todos los trabajadores/as 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 normativa que desarrolle o modifique a ésta.

Artículo 54. *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 normativa que desarrolle o modifique a ésta.

Artículo 55. *Protección a la maternidad y paternidad.*

En este apartado se estará a lo dispuesto en el artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, normativa que desarrolle o modifique a ésta.

Artículo 56. *Formación.*

La Empresa se compromete a dar formación, en materia preventiva a todos los trabajadores/as. La formación que reciban los trabajadores/as en esta materia incluirá los riesgos laborales y medidas de prevención, según se determine en la evaluación de riesgos y otros informes técnicos realizados.

La formación en materia de prevención se dará siempre dentro de la jornada laboral y no supondrá costo alguno para los trabajadores/as.

Artículo 57. *Equipos de protección individual.*

Los delegados/as de Prevención y los delegados/as de personal tendrán entre sus facultades la de revisar los Equipos de Protección Individual que cumplan las exigencias de seguridad e higiene necesarias, en función del puesto de trabajo y localización geográfica del puesto de trabajo.

Artículo 58. *Planes 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 59. *Coordinación de empresas.*

Se estará a lo dispuesto en el artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales o normativa que desarrolle o modifique a esta.

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

Artículo 60. *Trabajos nocturnos y sujetos a turnos.*

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

Artículo 61. *Vigilancia de la salud.*

La Empresa garantizará a los trabajadores/as a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo. Conforme a lo estipulado en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales o normativa que lo desarrolle o modifique.

Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador/a preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores/as o para verificar si el estado de salud del trabajador/a puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores/as 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 los casos en los que los riesgos inherentes, entendiéndose que son los colectivos de rampa, almacén y coordinación.

Las medidas de vigilancia de la salud de los trabajadores/as se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador/a y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud, conforme con lo estipulado en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales o normativa que lo desarrolle o modifique.

Los datos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores/as no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador/a.

El acceso a la información médica de carácter personal se limitará al personal médico y a las autoridades sanitarias que lleven a cabo la vigilancia de la salud de los trabajadores/as, sin que pueda facilitarse al empresario o a otras personas sin consentimiento expreso del personal.

La Empresa únicamente será informada de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del personal para el desempeño del puesto de trabajo.

CAPÍTULO VIII

Régimen disciplinario*Disposiciones generales*Artículo 62. *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/a, de acuerdo con la valoración de las faltas y sanciones previstas en las mismas.

Artículo 63. *Competencia sancionadora.*

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

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

Artículo 64. *Procedimiento sancionador.*

De toda sanción, salvo la amonestación verbal, se dará traslado por escrito al interesado/a.

Será preceptiva la instrucción de un expediente disciplinario para las faltas graves y muy graves en el cual serán comunicados al trabajador/a afectado, los motivos que han originado la apertura de tal expediente, disponiendo el mismo de un plazo de cinco (5) días naturales desde la recepción del escrito de apertura del procedimiento sancionador para presentar las alegaciones que considere oportunas.

En estos supuestos de faltas graves y muy graves, será igualmente preceptiva la información al comité de empresa del centro de trabajo y a la sección sindical del sindicato al que esté afiliado la persona trabajadora expedientada, al objeto de que puedan emitir el oportuno informe en el mismo plazo que el trabajador/a.

La instrucción del expediente tendrá una duración máxima de hasta tres (3) meses, período que se interrumpirá en caso de vacaciones de cualesquiera de los trabajadores/as afectados o cualquier otro supuesto en el que la persona trabajadora se encuentre con el contrato suspendido. Durante la instrucción del expediente se interrumpirán los plazos de prescripción de las faltas que establece el Estatuto de los Trabajadores.

En todos los casos de faltas muy graves, la Empresa podrá acordar, durante el tiempo que dure la tramitación del expediente, la previa suspensión de empleo, estando a disposición de la Empresa durante el tiempo de la suspensión.

Artículo 65. *Antecedentes.*

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

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

Artículo 66. *Faltas leves.*

1. Tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo en el plazo de 30 días naturales, o dos faltas de puntualidad de promedio mensual en un cómputo semestral,

salvo que cualquiera de estas faltas de puntualidad derive en un perjuicio grave para la Empresa que podrá ser considerada la misma como grave.

2. No comunicar con la antelación debida 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, así como las variaciones en la situación familiar que puedan tener incidencia en la Seguridad Social y/o la Hacienda Pública.
7. En general, todos los actos leves de ligereza, descuido, imprudencia o indisciplina.
8. Faltar un día al trabajo en el plazo de 30 días sin causa justificada, salvo que la ausencia derivase perjuicio notorio para la Empresa, que podrá ser considerada como falta grave.

Artículo 67. *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 reiterada o no utilización o utilización incorrecta de la uniformidad.
3. Más de tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo en el período de treinta y un días o la falta de puntualidad cuando de la misma se derive un perjuicio grave para la Empresa.
4. La falta de dos días al trabajo en el plazo de 30 días naturales sin causa que lo justifique.
5. La simulación de enfermedades o accidentes.
6. La negativa a someterse a reconocimiento médico a petición de la Empresa en aplicación del artículo 20.4 del Estatuto de los Trabajadores o cualquier otra disposición legal que faculte al empresario a requerir al trabajador/a el sometimiento a dichos reconocimientos.
7. Permanecer indebidamente en zona de acceso restringido fuera de tu horario laboral sin causa justificada.
8. El quebranto o violación de secretos o reserva obligada sin que se produzca grave perjuicio a la Empresa.
9. El realizar durante la jornada trabajos particulares.
10. Emplear para uso propio herramientas y equipos de la Empresa, aún fuera de la jornada de trabajo, sin autorización.
11. Abandono del trabajo sin causa justificada, cuando perjudique al proceso productivo.
12. La imprudencia en actos de servicio que impliquen riesgo de accidente para sí, compañeros o terceros.
13. La inobservancia de las medidas de seguridad y de prevención de riesgos laborales adoptadas por la Empresa, entre las que se encuentran la no utilización o utilización indebida de los EPIS.
14. Las de negligencia o descuido inexcusables en el servicio.
15. La falta de atención y cortesía con el público y clientes no reiterada.
16. Las riñas, alborotos o discusiones graves y notorias con compañeros o terceros, así como los malos trato de palabra a los compañeros y subordinados y/o a sus familiares.
17. La reincidencia en faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza.
18. La embriaguez habitual, fuera de acto de servicio, vistiendo el uniforme de la Empresa.

19. Aconsejar o incitar a los trabajadores/as a que incumplan su deber, de no producirse alteración de orden público, ni conseguir su objetivo. El correcto uso de la actividad sindical no dará lugar a faltas de este epígrafe.

20. La autolesión, cuando su curación supere los dos días.

21. En general, todos los actos graves de descuido, imprudencia o indisciplina.

22. Cualquier incumplimiento de seguridad aérea, o normativas de seguridad en plataforma.

23. El incumplimiento de la prohibición de fumar en cualquier zona determinada por Aena tanto en horario de trabajo como fuera de este, pero vistiendo el uniforme de la Empresa.

24. El uso indebido de la identificación personal de acceso a las instalaciones aeroportuarias emitida por Aena.

Artículo 68. *Faltas muy graves.*

1. Mas de dos faltas de asistencia al trabajo sin causa justificada en un plazo de treinta días naturales.

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 comunicación previa a la Empresa, para otras compañías cuya actividad entre en competencia con Swissport Handling, S.A o suministrarle información sensible que pueda producir daño o perjuicio a Swissport Handling, SA.

4. Los malos tratos de obra o la falta muy 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/a en baja por laboral por cualquier causa.

7. Originar riñas y pendencias con sus compañeros de trabajo en el centro de trabajo o bien fuera de este, 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 psicológico o moral, verbal, físico, o por cualquier otro medio, dirigido contra la dignidad o intimidad de las personas, así como las agresiones sexuales.

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 y repercusión en el trabajo, así como, introducir en el lugar de trabajo bebidas alcohólicas habiendo sido consumidas, drogas o sustancias psicoactivas no legales.

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/as para que incumplan su deber, cuando, siquiera parcialmente, cumplan sus objetivos. El correcto uso de la actividad sindical no dará lugar a faltas de este epígrafe.

22. La acusación de *mobbing* (acoso moral /psicológico o sexual), contra cualquier compañero de trabajo, cuando tras la finalización del protocolo de actuación para la solución de esta modalidad de conflicto laboral, resulte acreditado que dicha acusación era falsa y de mala fe.

23. Divulgación de algún dato interno de la Compañía relacionado con aviones, combustibles, nombre y número de pasajeros, fecha de vuelo de los mismos o cualquier otro asunto relacionado con la explotación, si de los hechos resultaran daños o perjuicios para la Empresa o pasajeros/as de cualquier tipo.

24. La divulgación o utilización indebida de datos que suponga cualquier incumplimiento de la Ley Protección de datos.

25. Facilitar a un tercero la tarjeta de identificación personal de acceso a las instalaciones aeroportuarias emitida por Aena.

Artículo 69. 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 70. 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 71. 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 72. Excepción al régimen sancionador.

En los supuestos incluidos en los puntos 17 de las faltas graves y el 18 de las faltas muy graves y siempre que la persona trabajadora 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.

Artículo 73. Suspensión tarjeta de acceso a las instalaciones aeroportuarias.

El personal que resulte sancionado por las autoridades competentes con la privación de la tarjeta de acceso a las instalaciones aeroportuarias podrá ver suspendido sin sueldo su contrato de trabajo por el tiempo de duración de la privación de la referida tarjeta (incluso si se adopta como medida cautelar). En el caso de que la medida revistiera carácter definitivo o suspensión cautelar superior a 2 mes, se considerará que esta circunstancia constituye una justa causa de extinción por ineptitud sobrevenida, salvo que el trabajador, 15 días antes de ese plazo fijado de 2 meses, comunique a la Empresa su intención de pasar a situación de excedencia voluntaria, en cuyo caso, se atenderá esa petición de excedencia voluntaria con derecho a reserva de puesto de trabajo hasta que finalice el expediente administrativo abierto por el cual el trabajador fue privado de su tarjeta de acceso a las instalaciones aeroportuarias.

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

La Empresa podrán aplicar la suspensión del contrato prevista en este artículo o decidir la imposición de la sanción disciplinaria que corresponda de manera alternativa.

CAPÍTULO IX

Movilidad, permutas y excedencias

Sección I. Movilidad funcional

Artículo 74. *Definición.*

La movilidad permite un mejor aprovechamiento de los recursos humanos disponibles para atender aquellas situaciones, tanto puntuales como transitorias o definitivas, que pudieran presentarse; todo ello dentro de un marco lógico que tiene en cuenta las capacidades básicas de las personas, a través de su especialidad y Departamento, en su caso, completándolas con instrucción práctica y/o teórica cuando sea necesario para la nueva actividad a realizar.

La movilidad permite también satisfacer, dentro de un marco lógico, aspiraciones personales de cambio.

Artículo 75. *Movilidad funcional voluntaria.*

Se creará un registro que mantendrá actualizado el Departamento de Personal de cada centro de trabajo, en el que se anotarán las solicitudes de los trabajadores/as de movilidad funcional. Dichas solicitudes deberán renovarlas los trabajadores/as, transcurrido un plazo de un (1) año desde su presentación y dentro de los treinta (30) días naturales siguientes a esa fecha.

Todos los trabajadores/as interesados en el cambio pueden en cualquier momento tramitar, ante el Departamento de Personal de su centro de trabajo, la solicitud de movilidad.

La Empresa publicará las vacantes que vaya a cubrir, expresando en la misma publicación las condiciones o requisitos de dicha vacante, dando copia de la misma al comité de empresa del centro de trabajo.

El trabajador/a que presente la mencionada solicitud tendrá prioridad, según la fecha de presentación, para realizar los cursos de formación requeridos en el puesto solicitado, dentro de las plazas dotadas al efecto en los cursos de formación. La realización del curso será fuera de la jornada de trabajo y a costa del trabajador/a, facilitando la Empresa la modificación de los turnos para su asistencia al mismo, salvo imposibilidad manifiesta.

Los trabajadores/as que hayan presentado esta solicitud y cumplan con los requisitos del puesto de trabajo, gozarán de una preferencia a ocupar la vacante convocada cuando concurra con otro candidato en igualdad de condiciones, actuando como criterio de prioridad la fecha de solicitud, cuando la igualdad se produzca entre candidatos que hubiesen solicitado esta movilidad funcional voluntaria.

La decisión definitiva sobre la vacante a cubrir, una vez el candidato cumpla todos los requisitos exigidos, dependerá en último término de la valoración que la Empresa haga de cada candidato.

La persona trabajadora que renuncie al ofrecimiento de una movilidad funcional voluntariamente solicitada no será tenida en cuenta a efectos de nueva solicitud en los siguientes dieciocho (18) meses desde la renuncia.

Sección II. Movilidad geográfica

Artículo 76. *Definición.*

Se entiende por movilidad geográfica el cambio de un puesto de trabajo a otro, cuando el mismo exija cambio de residencia del trabajador/a.

No se considerará que existe tal exigencia cuando el traslado se produce del aeropuerto a la ciudad y viceversa.

Movilidad geográfica voluntaria

Artículo 77. *Definición.*

La movilidad geográfica voluntaria es aquella que se inicia como consecuencia de la solicitud formulada por la persona trabajadora.

Artículo 78. *Personal que puede solicitarla.*

Pueden solicitar la movilidad geográfica voluntaria aquellos trabajadores/as que pertenezcan a la plantilla fija (o contratados por circunstancias de la producción) de la Empresa y ostenten la función, especialidad y requisitos adecuados para desempeñar el puesto a cubrir.

La petición se dirigirá, por vía jerárquica, a la Dirección.

La especialización adquirida por el trabajador/a, mediante la realización de cursos especiales o de entrenamiento que haya supuesto para la Empresa un elevado desembolso, podrá considerarse como causa suficiente para dilatar por tiempo razonable (que se determinará en función de la formación recibida), el traslado solicitado a un puesto de trabajo en el que no fuesen necesarios los conocimientos especiales aludidos, dando cuenta al comité de empresa del centro de trabajo.

Artículo 79. *Criterios de prioridad en la concesión.*

Cuando concurren varios trabajadores/as que hayan solicitado la movilidad geográfica voluntaria y reúnan los requisitos de idoneidad exigidos, la Dirección estudiará su concesión atendiendo a las necesidades organizativas existentes en cada momento y, en su caso, de acuerdo con el orden de preferencia que se refleja a continuación:

1. Los trabajadores/as afectados por un cierre de instalaciones o reconversión.
2. Estar en situación de movilidad geográfica obligatoria.
3. Mayor antigüedad en la solicitud.
4. Movilidad obligatoria de uno de los cónyuges, cuando esta circunstancia esté debidamente acreditada.
5. Prescripción médica que aconseje la movilidad de la persona trabajadora o de alguno de los familiares que con él convivan a sus expensas. En estos casos, además es necesario dictamen médico de la Seguridad Social. La Empresa solicitará un informe médico que podrá ser conocido por la representación legal de los trabajadores/as.
6. Movilidad obligatoria de uno de los cónyuges de otras empresas cuando este hecho sea demostrado fehacientemente.

A igualdad de circunstancias la prioridad vendrá dada por:

- a) Mayor antigüedad en la función.
- b) Mayor antigüedad en la Empresa.

Artículo 80. *Renuncia.*

El trabajador/a que renuncie a una movilidad voluntaria concedida no tendrá derecho a una nueva concesión en los dos (2) años siguientes.

Artículo 81. *Plazos de traslado.*

El trabajador/a al que le sea comunicada la concesión de movilidad voluntariamente solicitada, dispondrá del plazo de traslado y fecha de incorporación que de mutuo acuerdo se determine entre el trabajador/a afectado y la Empresa, plazo que en cualquier caso permita la realización efectiva del traslado. Los plazos acordados comenzarán a contarse desde la fecha en que el empleado afectado cause baja en su anterior destino.

Artículo 82. *Consolidación del nuevo puesto de trabajo.*

La movilidad geográfica voluntaria no se considerará consolidada hasta transcurrido un período de treinta (30) días de trabajo efectivo.

Movilidad geográfica temporal (desplazamiento)

Artículo 83. *Definición.*

La movilidad geográfica temporal consiste en el desplazamiento de un trabajador/a o grupo de ellos, por tiempo no superior a un (1) año, para prestar sus servicios fuera de su residencia habitual, ordenado por la Empresa por razones técnicas, organizativas o de producción o bien por contrataciones referidas a actividades de la Empresa.

CAPÍTULO X

Retribuciones

Artículo 84. *Percepción del salario.*

El personal que preste sus servicios en Swissport Handling, SA, percibirá sus haberes mediante sueldos mensuales, a mes vencido.

El abono de la nómina se realizará antes del último día natural del mes y el de los complementos variables, dada la imposibilidad de disponer de forma inmediata del número de complementos variables realizados, junto con la nómina del mes siguiente al de devengo de estos. Si las mencionadas fechas coinciden con festivo, se computará el día hábil siguiente.

Las retribuciones por percibir serán las detalladas para cada subgrupo profesional, según lo dispuesto en la Tabla Salarial que figura en el anexo II para una persona empleada a tiempo completo que realice de manera efectiva la totalidad de su jornada ordinaria de trabajo y proporcionalmente a la jornada de trabajo cuando esta sea a tiempo parcial.

De acuerdo con la facultad que contempla el artículo 31 del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda para los niveles 1 correspondiente a los Grupos Profesionales de Administrativos y Servicios Auxiliares, prorratear mensualmente el pago de las pagas extraordinarias presente convenio colectivo.

Artículo 85. *Estructura salarial.*

Los trabajadores/as percibirán los conceptos tanto salariales fijos y variables como extrasalariales, que en su totalidad son los siguientes:

- Salario base.
- Plus de disponibilidad.
- Plus de jornada fraccionada.

Plus de hora nocturna.
Plus de hora festiva.
Plus festivo no recuperable.
Plus hora domingo.
Garantía *ad personam* fijo.
Garantía *ad personam* variable.
Complementos personales.
Pagas extraordinarias.
Pluses función.

Artículo 86. *Conceptos retributivos.*

Salario base: Es aquella parte de la retribución fija que se establece en atención al porcentaje de jornada. Se percibirá en 12 mensualidades, según lo estipulado para cada Grupo profesional, Subgrupo laboral y Nivel en la Tabla Salarial que se incluye en el anexo II.

Salario base H-16: Se establece para los trabajadores/as que prestan sus servicios en Aeropuertos con horario igual o inferior a 16 horas.

Salario base H-24: Se establece para los trabajadores/as que prestando servicios en Aeropuertos con horario superior a 16 horas.

Plus de disponibilidad: Este plus salarial fijo retribuye la totalidad de condiciones de trabajo y jornada establecidas por la Empresa, en función de las necesidades del servicio y que consisten a título enunciativo y no limitativo, en el sistema de turnos, jornada irregular, jornada a tiempo parcial, según lo determinan cada una de las peculiaridades fijadas en este convenio colectivo.

Cada persona trabajadora (incluidas aquellas que disfruten de reducción de jornada, turno fijo o concreción horaria) percibirán este Plus de Disponibilidad en 12 mensualidades en proporción a la jornada de trabajo realizada.

Están excluidos del cobro de este Plus de Disponibilidad el personal adscrito a las oficinas centrales que tienen fijado ya mediante contrato y retribución personal su régimen de trabajo y jornada.

Plus de jornada fraccionada: Este plus se abonará por cada día que la persona trabajadora sujeta a jornada continuada realice la jornada fraccionada, prevista en el artículo 28 de este convenio colectivo. Se abonará según los valores establecidos para cada función en la Tabla Salarial que se incluye en el anexo II. Con excepción del personal que permanentemente y al día de la fecha de la firma del convenio colectivo realice la jornada fraccionada y del que se contrate con dicha jornada.

Plus de hora nocturna: Este plus se abonará por cada hora que la persona trabajadora preste sus servicios en período de nocturnidad, entendiéndose por tal el comprendido entre las 21:00 horas y las 07:00 horas. Se abonará cada hora realizada en este período nocturno según los valores establecidos para cada función en la Tabla Salarial que se incluye en el anexo II. Cuando en un turno de trabajo se realicen más de cuatro (4) horas en el mencionado horario nocturno, todas las horas efectivamente trabajadas en ese turno serán retribuidas con este Plus de Hora Nocturna.

Plus hora festiva: Retribuye las horas de trabajo efectivamente realizadas en días festivos recuperables. Se abonará la cantidad fijada para este concepto en la Tabla Salarial que se incluye en el anexo II. El percibo de este plus no será en ningún caso acumulable con el plus domingo.

Con carácter excepcional, el trabajo en los días 25 de diciembre y el 01 de enero, conllevará el abono de la hora festiva a 5,15 euros, por cada hora de trabajo efectivamente realizada.

Plus Festivo no recuperable. Remunera de mutuo acuerdo la renuncia a la recuperación de las horas efectivamente trabajadas en días festivos según establece el artículo referente a Festivos y según la cantidad fijada para este concepto en la Tabla Salarial que se incluye en el anexo II.

Plus hora Domingo: Retribuye las horas de trabajo efectivamente realizadas en domingos. Se abonará la cantidad fijada para este concepto en la Tabla Salarial que se incluye en el anexo II. El percibo de este plus no será en ningún caso acumulable con el plus día festivo.

Garantía ad personam fija: es el concepto salarial resultante de aplicar a los trabajadores subrogados las garantías de subrogación contempladas en el actual artículo 78 del V convenio colectivo del sector de servicios de asistencia en tierra en aeropuertos, o el aplicable atendiendo al momento que se produjera la subrogación. Se percibirá en 15 pagas.

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

Complementos personales: Es aquel complemento salarial de naturaleza personal, distinto de la garantía «ad personam» que se percibe por encima del salario determinado en cada nivel de la Tabla Salarial que se incluye en el anexo II. Se percibirá en 12 pagas.

Pagas extraordinarias: Se percibirán tres (3) pagas extraordinarias, que serán abonadas junto con los haberes correspondientes a los meses de abril, agosto y diciembre. El devengo de estas pagas será como sigue: la paga de abril se devengará del 01 de enero al 30 de abril; la de agosto se devengará del 01 de mayo al 31 de agosto; y la de diciembre se devengará del 01 de septiembre 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 II.

El personal ingresado en el transcurso del año o que cesará durante el mismo, percibirá el importe correspondiente a este concepto prorrateando el tiempo efectivamente trabajado durante el año.

Plus de función: Remunera con relación a las funciones y condiciones específicas del puesto de trabajo, según los importes detallados en la Tabla Salarial incluida en el anexo II, atendiendo al % de jornada.

Se abonará durante el tiempo que dure la realización de las funciones; si la función no se realizase durante toda la jornada diaria, se percibirá la cuantía del plus de la función realizada como si hubiese realizado dicha función durante toda la jornada diaria.

Los pluses de función no son acumulables entre sí; en el supuesto de que se realicen dos o más funciones, se percibirá solamente el de mayor cuantía.

Se fijan como pluses función en la tabla salarial que se incluye en el anexo II los siguientes: Plus Agente Coordinador; Plus supervisor administrativo; Plus supervisor Agente de Servicios Auxiliares; Plus Capataz y; Plus Conductor.

CAPÍTULO XI

Acción social

Artículo 87. Seguro.

Swissport Handling, SA, contratará un seguro de accidentes que cubra la contingencia de muerte, invalidez permanente en grado de incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez derivada, cualquiera de ellas, de accidente laboral o enfermedad profesional, por veinticinco mil cincuenta euros con dieciocho céntimos (25.050,18 euros).

El presente artículo entrará en vigor con efectos del día de la publicación del convenio.

Artículo 88. Complemento de incapacidad temporal.

Swissport Handling, SA, garantizará los complementos adicionales a la prestación por Incapacidad Temporal de la Seguridad Social necesarios para alcanzar los

porcentajes sobre los conceptos de naturaleza salarial fijos de tablas que a continuación se indican:

1. Accidente laboral y enfermedad profesional: Hasta el 100 % de los conceptos salariales fijos de tablas desde el primer día.
2. Accidente no laboral o enfermedad común, según la siguiente escala:
 - a) Del día 1.º al 3.º de cada proceso: Hasta el 70 % de los conceptos salariales fijos de tablas.
 - b) Del día 4.º al 119.º de cada proceso: Hasta el 95 % de los conceptos salariales fijos de tablas.
 - c) A partir del día 120.º en adelante: El 100 % de los conceptos salariales fijos de tablas.

Artículo 89. *Jubilación parcial.*

El trabajador/a, podrá acceder a la jubilación parcial, en los términos legalmente establecidos en cada caso, deberá presentar solicitud al efecto, acreditando que cumple con los requisitos exigidos, tanto en lo relativo a su edad como al periodo de cotización en su caso.

Si existe acuerdo entre el trabajador/a y la Empresa la persona trabajadora podrá jubilarse parcialmente, dando la Empresa a tal efecto cumplimiento a cualesquiera obligaciones que pueda tener legalmente al respecto.

Todo lo anterior, estará sujeto a las modificaciones legales que se establezcan en su caso durante la vigencia del presente convenio colectivo.

CAPÍTULO XII

Empleo

Artículo 90. *Comisión de Empleo.*

La parte social y la parte empresarial se compromete con carácter inmediato a la firma del presente convenio colectivo a la constitución de una Comisión de seguimiento de empleo en los términos previstos en el artículo 23 del V Convenio colectivo General del Sector de Servicios de Asistencia en Tierra en Aeropuertos (handling).

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

Se estará a lo dispuesto en el artículo 78 D) del V Convenio colectivo General del Sector de Servicios de Asistencia en Tierra en Aeropuertos (handling), donde se establecen las garantías *ad personam* del personal subrogado.

A aquellos trabajadores/as de la base de Barcelona provenientes de la Compañía NEWCO, que a la firma del presente convenio en sus nóminas tengan recogido un concepto salarial denominado «mejora voluntaria», este concepto tendrá la consideración de «garantía *ad personam* del artículo 78. D). 1 del convenio del Sector» solo a los meros efectos de lo regulado en el artículo 8 del presente convenio colectivo y como garantía personal para posibles subrogaciones.

A aquellos trabajadores/as que, a la firma del presente convenio colectivo, tengan recogido en sus nóminas un concepto salarial denominado «diferencial» y/o «Paga BAI/BAE o paga segundo Convenio Flightcare», este concepto o conceptos tendrá la consideración de «garantía *ad personam* del artículo 78. D). 1 del convenio del Sector» solo a los meros efectos de lo regulado en el artículo 8 del presente convenio colectivo y como garantía personal para posibles subrogaciones.

Disposición adicional segunda. *Revisión salarial.*

Con fecha 1 de enero de 2022 se crean unas nuevas tablas salariales que se incluye en el anexo II, que modifican las vigentes a la firma del presente convenio colectivo, entendiéndose por tales las que vienen percibiendo los trabajadores/as fruto del acuerdo alcanzado por la mayoría de la Comisión Negociadora del presente convenio colectivo el pasado día 14 de marzo de 2022.

Estas modificaciones de las actuales tablas salariales consisten en que se integra en el Salario base, el plus manutención y el plus transporte y, se eliminan determinados conceptos variables.

En las nuevas Tablas Salariales que se incluye en el anexo II, vigentes desde el 1 de enero de 2022, constan como únicos conceptos fijos los siguientes: Salario Base, Pagas Extras y, Plus Disponibilidad y, como conceptos variables: plus hora nocturna, hora extraordinaria, hora perentoria, hora festiva, hora domingo, plus festivo recuperable, plus jornada partida, el plus coordinador, plus supervisor administrativo, plus conductor, plus capataz y plus supervisor agente servicios auxiliares.

Incrementos salariales y regularización de sus pagos:

Para el año 2022 los conceptos fijos y variables de las nuevas tablas salariales que se incluye en el anexo II se incrementarán en:

- Un 14,2875 % los conceptos fijos de tablas para los grupos de Agentes Administrativos y Agentes de Servicios Auxiliares de los Niveles 1,2 y 3,
- Un 11,2125 % los conceptos fijos de tablas para los grupos de Agentes Administrativos y Agentes de Servicios Auxiliares de los Niveles 4 y,
- Un 5,06 % los conceptos fijos de tablas para Jefes Administrativos, Jefe de Servicios Auxiliares y Técnicos Gestores.
- Un 8,5 % los complementos variables de tablas, plus hora nocturna, hora extraordinaria, hora perentoria, hora festiva, hora domingo, plus festivo recuperable, plus jornada partida.

La regularización de los pagos debidos por la Empresa en el año 2022 de todos aquellos trabajadores/as de alta en la misma a la firma del convenio colectivo, en concepto de diferencia de tablas salariales y, en su caso, la equiparación salarial del año 2022 se abonará de forma conjunta y se realizará de la siguiente manera:

- 1) Un tercio de la suma total de ambos conceptos adeudados se abonarán a fecha 31 de enero de 2024.
- 2) El resto ($\frac{2}{3}$), antes del 30 de abril de 2024.

Si algún trabajador/a de alta en la Empresa a la firma del convenio, con derecho a cobrar estas cantidades, dejase de prestar servicios en la misma antes del 30 de abril de 2024, tendrá derecho a cobrar la cantidad faltante de ambos conceptos en el momento de su finiquito.

Para el año 2023, los conceptos fijos y variables de las nuevas Tablas Salariales que se incluye en el anexo II resultantes de la subida salarial pactada para el año 2022 tendrán un incremento salarial del 2,5 %, salvo las variables plus coordinador, plus supervisor administrativo, plus conductor, plus capataz y plus supervisor agente servicios auxiliares que mantiene la cuantía que se abona a la firma del presente convenio colectivo.

La regularización de los pagos debidos por la Empresa en año 2023 de todos aquellos trabajadores de alta en la misma a la firma del convenio colectivo, en concepto de diferencia de tablas salariales y, en su caso, la equiparación salarial del año 2023 se abonará de forma conjunta y se realizará de la siguiente manera:

- 1) La mitad de la suma total de ambos conceptos adeudados se abonarán en el mes de mayo de 2024.

2) La mitad restante, antes del 30 de septiembre de 2024.

En el caso de los trabajadores/as fijos discontinuos o en los siguientes motivos de baja (IT, AT, EP, Maternidad, Paternidad o Excedencias por cuidado de hijos / familiares) de baja o inactividad en el momento de hacer efectivo los pagos acordados tendrá derecho a los mismo en la nómina siguiente a su reincorporación.

Si algún trabajador/a de alta en la Empresa a la firma del convenio colectivo con derecho a cobrar los atrasos dejase de prestar servicios en la misma antes del 30 de septiembre de 2024, tendrá derecho a cobrar la cantidad faltante de este concepto de atrasos junto con su finiquito.

Para el año 2024, los conceptos fijos y variables de las nuevas Tablas Salariales que se incluye en el anexo II resultantes de la subida salarial pactada para el año 2023 tendrán un incremento salarial del 3%, salvo las variables el plus coordinador, plus supervisor administrativo, plus conductor, plus capataz y plus supervisor agente servicios auxiliares que mantiene la cuantía que se abona a la firma del presente convenio colectivo.

Para el año 2025, los conceptos fijos y variables de las nuevas Tablas Salariales que se incluye en el anexo II resultantes de la subida salarial pactada para el año 2024 tendrán un incremento salarial del 3%, salvo las variables el plus coordinador, plus supervisor administrativo, plus conductor, plus capataz y plus supervisor agente servicios auxiliares que mantiene la cuantía que se abona a la firma del presente convenio colectivo.

Incrementos en concepto de garantías *ad personam* fija:

Para el año 2024, se acuerda un incremento de un 4,25% sobre los conceptos salariales que el trabajador/a perciba en la fecha de publicación del presente convenio colectivo, en concepto de garantía *ad personam* fija de artículo 78 del V convenio colectivo del Sector.

Para el año 2025, se acuerda un incremento de un 4,25% sobre los conceptos salariales que el trabajador/a perciba en la fecha de publicación del presente convenio colectivo, en concepto de garantía *ad personam* fija de artículo 78 del V convenio colectivo del Sector.

En cualquier caso, si algún trabajador/a de alta en la Empresa a la firma del presente convenio colectivo, con derecho a cobrar conceptos de *ad personam* de artículo 78 del V convenio colectivo del Sector, dejase de prestar servicios en la misma antes de la finalización de la vigencia del mismo, tendrá derecho a cobrar la diferencia entre las cantidades ya percibidas por este incremento y la cantidad resultante de haberse aplicado un incremento sobre estos conceptos del 2,5% en el año 2023 y el 3% en los años 2024 y 2025.

Disposición adicional tercera. *Gratificación firma convenio.*

Todos aquellos trabajadores/as de alta en la Empresa en el momento de la firma del presente convenio colectivo tendrán derecho al abono del mencionado concepto.

La cantidad que percibir será un 2,5% de las cantidades fijas de tablas efectivamente percibidas en el año 2021.

Para aquellos trabajadores/as que durante el año 2021 hubiesen estado afectados en algún periodo por ERTE, el cálculo de la presente gratificación se realizará sumando a las cantidades fijas de tablas efectivamente percibidas en el año 2021, la proyección de las cantidades fijas de tablas en el período del año en el que tuvo su contrato suspendido, tomando como referencia las cantidades fijas de tablas cobradas en el mes anterior a la suspensión por ERTE. A la suma total de ambas cantidades se le aplicará un 2,5%.

Disposición adicional cuarta. *Organización del trabajo en las terminales de carga.*

El personal que preste sus servicios en las terminales de carga aérea de Madrid, Barcelona, y todas aquéllas que se hayan abierto a partir de la firma del I Convenio colectivo de Swissport Handling, SA, se regirá por el siguiente sistema de organización del trabajo:

I. Distribución de la jornada.—Debido a las especiales circunstancias concurrentes en la actividad desempeñada por la Empresa, ésta podrá distribuir la jornada de forma irregular a lo largo del año, pudiendo establecerse por la Empresa turnos para atender el servicio durante las 24 horas del día los 365 días del año.

En ningún caso la realización de jornadas superiores a la establecida, tanto en un día concreto como en un período de tiempo, supondrá la realización de horas extraordinarias, salvo que se supere la jornada diaria programada; no se entenderá superada la jornada diaria programada cuando se efectúen los cambios regulados en los párrafos referentes al personal sometido al Trabajo a turnos y jornada fraccionada.

Debido a las especiales circunstancias concurrentes en la actividad, en las que resulta precisa la prestación de servicios durante las 24 horas del día y los 365 días del año, la distribución de la jornada podrá comprender todos los días naturales del año, incluidos sábados, domingos y fiestas laborales (festivos).

Como consecuencia de las necesidades que se derivan de la actividad, previsiblemente sea preciso efectuar determinadas modificaciones sobre los turnos de trabajo establecidos al objeto de adaptar la organización del trabajo a las necesidades que se deriven del servicio, así como modificar la adscripción a un turno concreto, pudiendo la Empresa efectuar cuantas modificaciones considere oportunas para adecuar su organización a las necesidades que se deriven de la actividad y aceptando el trabajador/a tal posibilidad de modificación.

II. Trabajadores/as contratados a Tiempo Parcial.—Podrán celebrarse contratos de trabajo con una jornada inferior a la legalmente establecida, conforme a lo fijado en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores y el Real Decreto-Ley 15/1998, de 27 de noviembre.

La Empresa hará figurar en el contrato de trabajo el número de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana, al mes o al año contratadas y su distribución.

En tales contratos, o en acuerdos posteriores, podrán pactarse horas complementarias hasta un máximo del 60 % de las horas ordinarias contratadas; dada la naturaleza de las horas complementarias y la dificultad de determinar a priori su ejecución, éstas se realizarán en función de las necesidades de la Empresa de acuerdo con la carga de trabajo. Las horas complementarias sólo podrán pactarse en aquellos contratos de trabajo para los cuales las disposiciones legales regulen las mismas.

Cuando la ejecución de la jornada diaria se realice de forma partida, podrán efectuarse como máximo dos (2) interrupciones, las cuales serán determinadas por la Empresa.

III. Descanso para el refrigerio.—Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis (6) horas, se disfrutará de veinte (20) minutos de descanso, que se considerará como de trabajo efectivo. Cuando la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis (6) horas dentro del período comprendido entre las diez (10) de la noche y las seis (6) de la mañana, se disfrutará de treinta (30) minutos de descanso, que se considerará como de trabajo efectivo.

El momento de disfrute del tiempo de descanso será establecido por la Empresa.

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

Los horarios básicos de entrada, de los trabajadores/as que trabajen a turnos, tendrán una movilidad o flexibilidad de más/menos una (1) hora, movilidad o flexibilidad que determinará la Empresa según se dispone en los párrafos siguientes.

A. Trabajo a turnos de trabajadores/as a tiempo completo.

1. Temporadas, tipos de horarios, turnos básicos de entrada y horarios efectivos de entrada:

a. Se fijan dos temporadas:

Temporada de verano: de abril a octubre, ambos meses inclusive.

Temporada de invierno: de noviembre a marzo, ambos meses inclusive.

Si se apreciase desplazamiento en las programaciones de vuelos asistidos por la Empresa, ésta modificará los períodos de estas temporadas, comunicándolo previamente al Comité de Empresa.

b. Se establecen tres (3) tipos de horarios de entrada:

Mañana (M): hora de inicio entre las 06.00 y las 13.59 horas.

Tarde (T): hora de inicio entre las 14.00 y las 21.59 horas.

Noche (N): hora de inicio entre las 22.00 y las 05.59 horas.

En la medida de lo posible, la planificación del personal se realizará con carácter rotativo entre estos tres (3) tipos de horarios de entrada.

c. Se establecen tres (3) turnos básicos de entrada, de carácter fijo:

Turno básico de entrada A (inicio a las 07.00 horas).

Turno básico de entrada B (inicio a las 15.00 horas).

Turno básico de entrada C (inicio a las 23.00 horas).

Se establecen, además, dos (2) turnos básicos de entrada adicionales que la Empresa fijará por temporada y centro de trabajo, previa comunicación al comité de empresa.

Los horarios efectivos de entrada serán los que resulten de aplicar la movilidad o flexibilidad de más/menos una (1) hora a los turnos básicos de entrada.

2. Planificación mensual: La Dirección de la Empresa, con una antelación de quince (15) días naturales, publicará los turnos básicos de entrada y los días de descanso semanal y por fiestas laborales (festivos) recuperables de cada trabajador/a para el mes natural siguiente.

3. Planificación semanal: La Dirección de la Empresa, con una antelación de siete (7) días naturales, publicará los horarios efectivos de entrada de cada trabajador/a [en dicha publicación podrá figurar la aplicación de la flexibilidad o movilidad en el turno básico de entrada de más/menos una (1) hora con respecto al turno básico de entrada] y la duración diaria de su jornada.

Sobre la planificación establecida en los apartados 2 y 3 anteriores, la Dirección de la Empresa podrá realizar cambios, sujetos al siguiente régimen:

1. La Empresa podrá cambiar cuatro (4) días al mes el/los día/as de descanso. Dichos cambios deberán preavisarse al trabajador/a con una antelación de dos (2) días naturales a la efectividad de los mismos. Los días de descanso inicialmente planificados, pero trabajados como consecuencia de los cambios efectuados, se compensarán con días equivalentes dentro de las cuatro (4) semanas siguientes al día inicialmente programado como de descanso.

2. La Empresa podrá cambiar seis (6) días al mes los horarios efectivos de entrada [es decir, cambio de turno básico de entrada y aplicación de la movilidad o flexibilidad de

más/menos una (1) hora]. Dichos cambios deberán preavisarse al trabajador/a con una antelación de un (1) día natural a la efectividad de los mismos.

3. La Empresa podrá cambiar seis (6) días al mes los horarios efectivos de entrada, dentro de un mismo turno básico de entrada [es decir, cambio de la aplicación de la movilidad o flexibilidad de más/menos una (1) hora dentro del mismo turno básico de entrada]. Dichos cambios deberán preavisarse al trabajador/a con una antelación de un (1) día natural a la efectividad de los mismos.

B. Horarios de trabajo de trabajadores/as a tiempo parcial.

Planificación semanal: La Dirección de la Empresa, con una antelación de siete (7) días naturales, publicará los días de trabajo, los horarios de entrada de cada trabajador/a y la duración diaria de su jornada, correspondiente a cada semana natural.

Sobre la planificación establecida en el apartado anterior, la Dirección de la Empresa podrá realizar cambios, sujetos al siguiente régimen:

La Empresa podrá cambiar cuatro (4) días al mes el/los día/as de descanso. Dichos cambios deberán preavisarse al trabajador/a con una antelación de dos (2) días naturales a la efectividad de los mismos. Los días de descanso inicialmente planificados, pero trabajados como consecuencia de los cambios efectuados, se compensarán con días equivalentes dentro de las cuatro (4) semanas siguientes al día inicialmente programado como de descanso.

La Empresa podrá cambiar seis (6) días al mes el/los horarios/os efectivos de entrada. Dichos cambios deberán preavisarse al trabajador/a con una antelación de cuatro (4) horas a la efectividad de los mismos.

La Empresa podrá cambiar seis (6) días al mes la duración diaria de la jornada. Dichos cambios deberán preavisarse al trabajador/a con una antelación de cuatro (4) horas a la efectividad de los mismos.

Lo anteriormente establecido, tanto en el apartado A como en el apartado B, se entiende sin perjuicio de lo establecido en el último párrafo del apartado I de la presente Disposición adicional.

El trabajador/a no podrá abandonar su puesto de trabajo hasta tanto en cuanto no se incorpore a dicho puesto el trabajador/a que entre en el turno siguiente, o se lo indique el superior correspondiente.

V. Jornada fraccionada.—La Empresa podrá establecer la distribución horaria en régimen de jornada fraccionada.

Cuando se establezca la jornada fraccionada, el tiempo de interrupción entre uno y otro período de trabajo deberá respetar un mínimo de dos (2) horas.

Los períodos de trabajo de estas jornadas fraccionadas deberán tener como mínimo una duración de dos (2) horas.

La aplicación de la jornada fraccionada deberá comunicarse al trabajador/a, al menos, el día anterior a su aplicación.

La cuantía económica del plus de jornada fraccionada se abonará según los valores establecidos en la Tabla Salarial que se incluye como anexo II.

Lo dispuesto en el presente apartado V. no se aplicará a los trabajadores/as que presten servicio en la Oficina de Administración; estos trabajadores/as tendrán el horario de trabajo que determine la Empresa.

VI. Horas extraordinarias y perentorias.—Sin perjuicio del carácter obligatorio de las horas extraordinarias de fuerza mayor (destinadas a prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes), la realización de horas extraordinarias será obligatoria.

Se entiende por hora extraordinaria toda aquella que se realice por encima de la jornada diaria programada una vez efectuada la planificación y cambios a que se refieren los apartados IV y V de la presente disposición adicional.

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

Las horas extraordinarias y las perentorias realizadas serán retribuidas con la cantidad indicada en el artículo 86 del presente convenio, y a elección de la Empresa se compensarán con tiempo equivalente de descanso retribuido (a razón de una hora por cada hora extraordinaria o perentoria que se haya realizado) el cual se producirá dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

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

Disposición adicional quinta. *Plan de igualdad.*

Todas las condiciones que se han pactado en este convenio colectivo en cualquier materia afectarán por igual a ambos géneros.

La Empresa incluirá en su Plan de Igualdad todo lo establecido en la legislación vigente para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Disposición adicional sexta. *Solución extrajudicial de conflictos.*

Las partes negociadoras de este convenio acuerdan someterse para la solución extrajudicial de conflictos de carácter colectivo y para solventar las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 85.3 del E.T. a lo establecido en el VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASAC) y su Reglamento de desarrollo.

Disposición adicional séptima. *Equiparación al V Convenio Colectivo del Sector de Servicios de Asistencia en Tierra en Aeropuertos.*

En atención a lo contenido en el artículo 9 del V Convenio Colectivo del Sector de Servicios de Asistencia en Tierra en Aeropuertos en relación con lo contenido en el artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda que desde el 1 de enero de 2022 ningún trabajador/a pueda en conjunto y cómputo global anual tener condiciones retributivas inferiores a las que resultarían de aplicación del V Convenio Colectivo del Sector de Servicios de Asistencia en Tierra en Aeropuertos.

La forma de pago del resultado de la equiparación salarial correspondiente a los años 2022 y 2023 se realizará en la forma prevista en la Disposición Adicional 3.^a de este convenio colectivo.

La forma de pago del resultado de la equiparación salarial correspondiente al año 2024 se realizará de la siguiente manera:

– El 30 de junio de 2024 se realizará una equiparación entre las cuantías fijas devengadas por el trabajador/a dentro de los 6 primeros meses del año y las que resultarían de la aplicación de las condiciones económicas del convenio del Sector. En el caso de una equiparación a favor del trabajador/a, se realizará un pago a cuenta de la equiparación definitiva en cómputo anual que prevé el artículo 9 del convenio del Sector en ese mismo mes de julio.

– El 31 de diciembre de 2024 se realizará la equiparación final teniendo en cuenta el conjunto de retribuciones fijas y variables percibidas por el trabajador/a en dicho año y, las que resultarían de la aplicación de las condiciones económicas del convenio del Sector. En el caso de que fruto de dicha equiparación en los términos previstos en el artículo 9 del convenio del Sector, resulten diferencias positivas a favor del trabajador/a, éstas se regularizarán y se abonarán durante en el mes de marzo del año inmediatamente siguiente.

La forma de pago del resultado de la equiparación salarial correspondiente al año 2025 se realizará de la siguiente manera:

– El 30 de junio de 2025 se realizará una equiparación entre las cuantías fijas devengadas por el trabajador/a dentro de los 6 primeros meses del año y las que resultarían de la aplicación de las condiciones económicas del convenio del Sector. En el caso de una equiparación a favor del trabajador/a, se realizará un pago a cuenta de la equiparación definitiva en cómputo anual que prevé el artículo 9 del convenio del Sector en ese mismo mes de julio.

– El 31 de diciembre de 2025 se realizará la equiparación final teniendo en cuenta el conjunto de retribuciones fijas y variables percibidas por el trabajador/a en dicho año y, las que resultarían de la aplicación de las condiciones económicas del convenio del Sector. En el caso de que fruto de dicha equiparación en los términos previstos en el artículo 9 del convenio del Sector, resulten diferencias positivas a favor del trabajador/a, éstas se regularizarán y se abonarán durante en el mes de marzo del año inmediatamente siguiente.

Igualmente, y a los efectos de una correcta equiparación económica bruta anual del artículo 9 del convenio del Sector, en lo referente a los importes fijados en el actual convenio colectivo en su anexo II relativo a los Pluses Función y los importes fijados en los pluses del V convenio de Sector, para llegar a la equiparación económica bruta anual se utilizarán las siguientes equivalencias:

– El plus Coordinador del actual Convenio colectivo de Swissport Handling se equivaldrá al plus Supervisor del V convenio Sector.

– El plus Supervisor administrativo del actual Convenio colectivo de Swissport Handling equivaldrá al plus Supervisor del V convenio Sector.

– El plus Conductor del actual Convenio colectivo de Swissport Handling equivaldrá al plus Supervisor del V convenio de Sector.

– El plus Capataz del actual Convenio colectivo de Swissport Handling equivaldrá al plus Agente Jefe del V convenio de Sector.

– El plus Supervisor agente auxiliar del actual Convenio colectivo de Swissport Handling equivaldrá al plus Supervisor del V convenio Sector.

Disposición adicional octava. *Paga parte proporcional variables vacaciones.*

El abono de este concepto se recibirá de un único pago en una nómina en el mes de febrero del año siguiente al periodo de vacaciones disfrutadas.

Disposición adicional novena. *Acuerdo Colectivo Vacaciones Cargo Madrid.*

A los trabajadores del alta en la Empresa de la Terminal de Cargo de Madrid mantendrá, a la firma del presente convenio colectivo, los acuerdos colectivos vigentes en materia de vacaciones.

Disposición adicional décima. *Paga BAI/BAE.*

Dicha paga la recibirán única y exclusivamente aquellas personas que hubiesen cumplido los criterios de devengo establecidos en la mencionada Disposición Adicional 10.^a del II Convenio colectivo de Flightcare SL (BOE de 6 de marzo de 2009). El pago se efectuará en la nómina de Noviembre.

Disposición adicional undécima. *Pluses Capataz.*

Los trabajadores/as que vinieran desempeñando la función de plus capataz durante últimos cuatro años de manera ininterrumpida, consolidarán el 50 % del actual precio del plus función capataz en la cuantía de 254 euros/mes (o la parte proporcional a su jornada).

La consolidación del precio de dicho plus de función, que no de la función, aparecerá en la nómina del trabajador a través de un concepto denominado «plus de consolidación precio plus capataz» –o similar–.

Disposición transitoria primera.

El personal que a la entrada en vigor del convenio colectivo se encuentre ya en el Nivel 4, progresará al Nivel 5 el 1 de enero de 2024 si, en dicha fecha, ha cumplido todos los requisitos establecidos en el convenio colectivo para su pase a dicho nivel.

Disposición transitoria segunda.

Los trabajadores/as que a la firma del presente convenio colectivo ostenten derechos económicos en trance de adquisición referidos a la progresión prevista en el artículo 85 del I Convenio colectivo de Swissport Spain, mantendrán el cobro de este concepto en la cuantía que actualmente están percibiendo hasta que perfeccionen el que se encuentra en trance de adquisición en atención a los criterios establecidos en dicho artículo. Una vez perfeccionado la nueva cantidad se consolidará la cuantía resultante de ese concepto como complemento personal.

Los trabajadores/as que a la firma del presente convenio colectivo ya hubieran alcanzado el nivel máximo de progresión prevista en el artículo 85 del I Convenio colectivo de Swissport Spain consolidarán la cantidad respectiva que vinieran percibiendo por ese concepto como complemento personal.

Disposición derogatoria.

El presente convenio colectivo sustituye a los posibles convenios, Acuerdos o Pactos que hayan sido de aplicación hasta el momento de entrada en vigor de éste, todo ello sin perjuicio de las garantías *ad personam* establecidas en el presente convenio colectivo.

ANEXO I

Clasificación profesional

1. Grupo profesional de Servicios Auxiliares.
 - a) Subgrupo laboral de Agente de Servicios Auxiliares: Ejecución/Supervisión.

Las tareas propias de este Subgrupo laboral de Agente de Servicios Auxiliares son, sin perjuicio de las funciones propias que para el Grupo profesional de Servicios Auxiliares se describen en el artículo 16 del convenio colectivo, las que se enumeran a continuación:

La carga y descarga, así como el trasbordo de pasajeros con movilidad reducida, equipajes y mercancías, tanto en el aeropuerto como en las oficinas de la Empresa, la distribución de las mercancías y equipajes a su destino. La conducción de vehículos ligeros, equipos de rampa, carretillas elevadoras y cualquier otra maquinaria necesaria para el desempeño de sus funciones. Trabajos generales de mantenimiento y limpieza de equipos, la carga y descarga de aeronaves, camiones y cualesquiera otros vehículos de transporte, construcción y descomposición de ULD's, aceptación, ubicación y entrega de la mercancía bajo custodia de la Empresa. Mantener el orden, la higiene y el mantenimiento de los equipos e instalaciones, así como la integridad de la mercancía de la que es responsable la Empresa y el cumplimiento de las medidas de seguridad existentes.

Función de Operario-Mozo.–Son los trabajadores/as que, a las órdenes de sus superiores, realizan las tareas propias del Subgrupo laboral de Agente de Servicios Auxiliares.

Función de Supervisor.—Función realizada por aquel trabajador/a que, además de las tareas propias del Subgrupo laboral de Agente de Servicios Auxiliares, a las órdenes de su superior, coordina, controla y supervisa las tareas propias de su grupo de trabajadores/as asignado. Así mismo, firmará cuantos documentos se requieran operativamente para que quede constancia de que se ha efectuado la correcta distribución de la carga en las bodegas de los aviones.

Función de Conductor.—Función realizada por aquel trabajador/a que, además de las tareas propias del Subgrupo laboral de Agente de Servicios Auxiliares, a las órdenes de su superior y en posesión del permiso de conducir de la categoría que corresponda, lleva a cabo trabajos generales de esta especialidad, consistentes en la conducción de toda clase de vehículos de tracción mecánica (tractor de remolque de aeronaves, vehículos para el transporte de pasajeros, etc.), cuidando al mismo tiempo de su normal funcionamiento, mantenimiento y limpieza. Deberán contar con los permisos de conducción adecuados según los criterios de AENA, de la Ley de Seguridad Vial y del Seguro contratado, para cualquier tipo de vehículo de los utilizados normalmente en el servicio.

Función de Capataz.—Función realizada por aquel trabajador/a que, además de las tareas propias del Subgrupo laboral de Agente de Servicios Auxiliares, tiene a su cargo la supervisión, control, coordinación, distribución, asignación y colaboración en las tareas que el equipo de trabajadores/as bajo su mando desarrollan en los servicios aeroportuarios tales como la carga y descarga de aeronaves, transporte de mercancías, equipajes y correo, distribución de carga en las bodegas de los aviones y almacenes del aeropuerto, apoyo a pasaje, estiba, cubicación, carga y descarga de los equipos de mayordomía, aceptación y entrega de carga, preparación de carga para aeronaves, camiones y cualesquiera otros vehículos de transporte, construcción y descomposición de ULD's, carga y descarga de camiones, embalaje y etiquetado de mercancías, etc. y cualquier otra labor de similar naturaleza.

b) Subgrupo laboral de Agente Jefe de Servicios Auxiliares: Mando.

Función de Jefe de Servicio de Capataces/Almacén.—Es el trabajador/a que, sin perjuicio de las funciones propias que para el Grupo profesional de Servicios Auxiliares se describen en el artículo 16 del convenio colectivo y de las tareas propias del Subgrupo laboral de Agente de Servicios Auxiliares, bajo la supervisión de sus superiores, planifica, organiza, distribuye, asigna, controla, coordina y supervisa el trabajo del personal a su cargo y con conocimiento suficiente sobre trabajos propios de la actividad de handling de equipajes y mercancías, cuida también del correcto desarrollo de los mismos. Facilita datos y elabora los informes que le son requeridos. Controla y coordina.

2. Grupo profesional de Administrativos.

a) Subgrupo laboral de Agente Administrativo: Ejecución/Supervisión.

Las tareas propias de este Subgrupo laboral de Agente Administrativo son, sin perjuicio de las funciones propias que para el Grupo profesional de Administrativos se describen en el artículo 17 del convenio colectivo, las que se enumeran a continuación:

Con conocimiento de idiomas, la atención a los pasajeros y público en general en mostradores de facturación e información y puertas de embarque, venta de billetes, tratamiento y elaboración de la documentación de vuelos, tratamiento y procesado de documentación aduanera, coordinando sus acciones con el almacén, etc. así como cualquier otra tarea de tipo general en el área de administración de la Empresa. Mantener el orden y la higiene de las instalaciones, así como al cumplimiento de las medidas de seguridad existentes.

Función de Agente Coordinación.—Función realizada por aquel trabajador/a que, además de las tareas propias del Subgrupo laboral de Agente Administrativo, con

conocimientos de idiomas, realiza la coordinación de tareas en pista y oficinas, la elaboración de las hojas de carga, la coordinación de las operaciones de puesta en marcha y remolque de las aeronaves una vez recibida la necesaria formación, la comunicaciones con las aeronaves, la atención y ayuda a las tripulaciones técnicas, tareas de operaciones aéreas y el despacho de vuelos.

Función de Supervisor. –Función realizada por aquel trabajador/a que, además de las tareas propias del Subgrupo laboral de Agente Administrativo, a las órdenes de su superior, coordina, controla y supervisa las tareas propias de un grupo de trabajadores/as asignados, ejercitando la dirección efectiva sobre ellos.

b) Subgrupo laboral de Jefe Administrativo: Mando.

Función de Jefe Administrativo. –Es el trabajador/a que, sin perjuicio de las funciones propias que para el Grupo profesional de Administrativos se describen en el artículo 16 del convenio colectivo y de las tareas propias del Subgrupo laboral de Agente Administrativo, con conocimientos de idiomas, bajo la supervisión de su superior inmediato, planifica, asigna, organiza, controla, coordina, distribuye y supervisa el trabajo de su departamento y personal a su cargo. Define e implementa las necesidades, normas y procedimientos de trabajo de su ámbito de responsabilidad. Controla y coordina.

3. Grupo profesional de Técnicos Gestores.

Función de Técnico no titulado. –Es aquel trabajador/a sin Titulación Superior o de Grado Medio que, en razón de sus conocimientos especializados, desempeña en la Empresa funciones técnicas, que no consisten exclusivamente en la realización de tareas meramente burocráticas o de carácter mecánico. Se compromete a mantener el orden y la higiene de las instalaciones.

Función de Titulado de Grado Medio. –Es aquel trabajador/a que, para el desempeño de sus funciones, requiere estar en posesión del título de Diplomado Universitario o de Escuela Técnica de Grado Medio que la Empresa determine. Se compromete a mantener el orden y la higiene de las instalaciones.

Función de Titulado de Grado Superior. –Es el trabajador/a que, para el desempeño de sus funciones, requiere estar en posesión del título de Licenciado Universitario o de Escuela Técnica Superior que la Empresa determine. Se compromete a mantener el orden y la higiene de las instalaciones.

ANEXO II

Tablas salariales años 2022, 2023, 2024 y 2025

I CONVENIO SWP 2022

Agentes Administrativos H24	Salario base + extras (anual)	Plus manutención (anual)	Plus transporte (anual)	Salario base (anual)	Salario base (mensual)	Extras (3 pagas)	Plus disposición (anual)	Plus disposición (mensual)	Total fijo (anual)
Nivel 1.	12.535,22 €	1.271,33 €	1.323,59 €	15.130,14 €	1.008,68 €		1.560,98 €	130,08 €	16.691,13 €
Nivel 2.	14.137,25 €	1.271,33 €	1.359,11 €	16.767,69 €	1.117,85 €	1.117,85 €	1.560,98 €	130,08 €	18.328,67 €
Nivel 3.	15.739,10 €	1.271,33 €	1.394,63 €	18.405,06 €	1.227,00 €	1.227,00 €	1.560,98 €	130,08 €	19.966,05 €
Nivel 4.	16.874,38 €	1.237,13 €	1.391,67 €	19.503,18 €	1.300,21 €	1.300,21 €	1.518,98 €	126,58 €	21.022,17 €
Nivel 4 Jefe Advo.	19.681,88 €	1.168,72 €	1.314,71 €	22.165,31 €	1.477,69 €	1.477,69 €	1.434,99 €	119,58 €	23.600,29 €

Agentes Administrativos H16	Salario base + extras (anual)	Plus manutención (anual)	Plus transporte (anual)	Salario base (anual)	Salario base (mensual)	Extras (3 pagas)	Plus disposición (anual)	Plus disposición (mensual)	Total fijo (anual)
Nivel 1.	12.535,22 €	1.271,33 €	1.323,59 €	15.130,14 €	1.008,68 €		1.560,98 €	130,08 €	16.691,13 €
Nivel 2.	13.682,27 €	1.271,33 €	1.359,11 €	16.312,71 €	1.087,51 €	1.087,51 €	1.560,98 €	130,08 €	17.873,70 €
Nivel 3.	14.829,49 €	1.271,33 €	1.394,63 €	17.495,45 €	1.166,36 €	1.166,36 €	1.560,98 €	130,08 €	19.056,43 €
Nivel 4.	15.546,67 €	1.237,13 €	1.391,67 €	18.175,47 €	1.211,70 €	1.211,70 €	1.518,98 €	126,58 €	19.694,45 €
Nivel 4 Jefe Advo.	19.554,23 €	1.168,72 €	1.314,71 €	22.037,66 €	1.469,18 €	1.469,18 €	1.434,99 €	119,58 €	23.472,64 €

Agentes Auxiliares H24	Salario base + extras (anual)	Plus manutención (anual)	Plus transporte (anual)	Salario base (anual)	Salario base (mensual)	Extras (3 pagas)	Plus disposición (anual)	Plus disposición (mensual)	Total fijo (anual)
Nivel 1.	12.357,96 €	1.271,33 €	1.337,44 €	14.966,74 €	997,78 €		1.560,98 €	130,08 €	16.527,72 €
Nivel 2.	13.857,99 €	1.271,33 €	1.368,43 €	16.497,75 €	1.099,85 €	1.099,85 €	1.560,98 €	130,08 €	18.058,74 €
Nivel 3.	15.357,84 €	1.271,33 €	1.399,29 €	18.028,46 €	1.201,90 €	1.201,90 €	1.560,98 €	130,08 €	19.589,45 €
Nivel 4.	16.404,12 €	1.237,13 €	1.391,80 €	19.033,05 €	1.268,87 €	1.268,87 €	1.518,98 €	126,58 €	20.552,04 €
Nivel 4 Jefe SS. Aux.	19.164,03 €	1.168,72 €	1.314,84 €	21.647,58 €	1.443,17 €	1.443,17 €	1.434,99 €	119,58 €	23.082,57 €

Agentes Auxiliares H16	Salario base + extras (anual)	Plus manutención (anual)	Plus transporte (anual)	Salario base (anual)	Salario base (mensual)	Extras (3 pagas)	Plus disposición (anual)	Plus disposición (mensual)	Total fijo (anual)
Nivel 1.	12.357,96 €	1.271,33 €	1.337,44 €	14.966,74 €	997,78 €		1.560,98 €	130,08 €	16.527,72 €
Nivel 2.	13.403,01 €	1.271,33 €	1.368,43 €	16.042,78 €	1.069,52 €	1.069,52 €	1.560,98 €	130,08 €	17.603,76 €
Nivel 3.	14.448,05 €	1.271,33 €	1.399,29 €	17.118,68 €	1.141,25 €	1.141,25 €	1.560,98 €	130,08 €	18.679,66 €
Nivel 4.	15.076,41 €	1.237,13 €	1.391,80 €	17.705,34 €	1.180,36 €	1.180,36 €	1.518,98 €	126,58 €	19.224,33 €
Nivel 4 Jefe SS. Aux.	17.909,58 €	1.168,72 €	1.314,84 €	20.393,14 €	1.359,54 €	1.359,54 €	1.434,99 €	119,58 €	21.828,12 €

Tcos. Gestores Titulados	Salario base + extras (anual)	Plus manutención (anual)	Plus transporte (anual)	Salario base (anual)	Salario base (mensual)	Extras (3 pagas)	Plus disposición (anual)	Plus disposición (mensual)	Total fijo (anual)
Nivel 1.	17.419,47 €	1.168,72 €	1.286,34 €	19.874,53 €	1.324,97 €	1.324,97 €	1.434,99 €	119,58 €	21.309,51 €
Nivel 2.	18.131,00 €	1.168,72 €	1.295,80 €	20.595,52 €	1.373,03 €	1.373,03 €	1.434,99 €	119,58 €	22.030,50 €
Nivel 3.	18.842,70 €	1.168,72 €	1.305,25 €	21.316,67 €	1.421,11 €	1.421,11 €	1.434,99 €	119,58 €	22.751,65 €
Nivel 4.	19.554,23 €	1.168,72 €	1.314,71 €	22.037,66 €	1.469,18 €	1.469,18 €	1.434,99 €	119,58 €	23.472,64 €

Tcos. Gestores no Titulados	Salario base + extras (anual)	Plus manutención (anual)	Plus transporte (anual)	Salario base (anual)	Salario base (mensual)	Extras (3 pagas)	Plus disposición (anual)	Plus disposición (mensual)	Total fijo (anual)
Nivel 1.	17.419,47 €	1.168,72 €	1.286,34 €	19.874,53 €	1.324,97 €	1.324,97 €	1.434,99 €	119,58 €	21.309,51 €
Nivel 2.	18.131,00 €	1.168,72 €	1.295,80 €	20.595,52 €	1.373,03 €	1.373,03 €	1.434,99 €	119,58 €	22.030,50 €
Nivel 3.	18.842,70 €	1.168,72 €	1.305,25 €	21.316,67 €	1.421,11 €	1.421,11 €	1.434,99 €	119,58 €	22.751,65 €
Nivel 4.	19.554,23 €	1.168,72 €	1.314,71 €	22.037,66 €	1.469,18 €	1.469,18 €	1.434,99 €	119,58 €	23.472,64 €

I CONVENIO SWP 2023

Agentes Administrativos H24	Salario base + extras (anual)	Plus manutención (anual)	Plus transporte (anual)	Salario base (anual)	Salario base (mensual)	Extras (3 pagas)	Plus disposición (anual)	Plus disposición (mensual)	Total fijo (anual)
Nivel 1.	12.848,61 €	1.303,12 €	1.356,68 €	15.508,40 €	1.033,89 €		1.600,01 €	133,33 €	17.108,41 €
Nivel 2.	14.490,68 €	1.303,12 €	1.393,08 €	17.186,88 €	1.145,79 €	1.145,79 €	1.600,01 €	133,33 €	18.786,89 €
Nivel 3.	16.132,58 €	1.303,12 €	1.429,49 €	18.865,19 €	1.257,68 €	1.257,68 €	1.600,01 €	133,33 €	20.465,20 €
Nivel 4.	17.296,24 €	1.268,06 €	1.426,46 €	19.990,76 €	1.332,72 €	1.332,72 €	1.556,96 €	129,75 €	21.547,72 €
Nivel 4 Jefe Advo.	20.173,93 €	1.197,93 €	1.347,58 €	22.719,44 €	1.514,63 €	1.514,63 €	1.470,86 €	122,57 €	24.190,30 €

Agentes Administrativos H16	Salario base + extras (anual)	Plus manutención (anual)	Plus transporte (anual)	Salario base (anual)	Salario base (mensual)	Extras (3 pagas)	Plus disposición (anual)	Plus disposición (mensual)	Total fijo (anual)
Nivel 1.	12.848,61 €	1.303,12 €	1.356,68 €	15.508,40 €	1.033,89 €		1.600,01 €	133,33 €	17.108,41 €
Nivel 2.	14.024,33 €	1.303,12 €	1.393,08 €	16.720,53 €	1.114,70 €	1.114,70 €	1.600,01 €	133,33 €	18.320,54 €
Nivel 3.	15.200,23 €	1.303,12 €	1.429,49 €	17.932,84 €	1.195,52 €	1.195,52 €	1.600,01 €	133,33 €	19.532,85 €
Nivel 4.	15.935,34 €	1.268,06 €	1.426,46 €	18.629,86 €	1.241,99 €	1.241,99 €	1.556,96 €	129,75 €	20.186,82 €
Nivel 4 Jefe Advo.	20.043,09 €	1.197,93 €	1.347,58 €	22.588,60 €	1.505,91 €	1.505,91 €	1.470,86 €	122,57 €	24.059,46 €

Agentes Auxiliares H24	Salario base + extras (anual)	Plus manutención (anual)	Plus transporte (anual)	Salario base (anual)	Salario base (mensual)	Extras (3 pagas)	Plus disposición (anual)	Plus disposición (mensual)	Total fijo (anual)
Nivel 1.	12.666,91 €	1.303,12 €	1.370,87 €	15.340,91 €	1.022,73 €		1.600,01 €	133,33 €	16.940,91 €
Nivel 2.	14.204,44 €	1.303,12 €	1.402,64 €	16.910,20 €	1.127,35 €	1.127,35 €	1.600,01 €	133,33 €	18.510,21 €
Nivel 3.	15.741,79 €	1.303,12 €	1.434,27 €	18.479,18 €	1.231,95 €	1.231,95 €	1.600,01 €	133,33 €	20.079,19 €
Nivel 4.	16.814,22 €	1.268,06 €	1.426,60 €	19.508,88 €	1.300,59 €	1.300,59 €	1.556,96 €	129,75 €	21.065,84 €
Nivel 4 Jefe SS. Aux.	19.643,13 €	1.197,93 €	1.347,71 €	22.188,77 €	1.479,25 €	1.479,25 €	1.470,86 €	122,57 €	23.659,63 €

Agentes Auxiliares H16	Salario base + extras (anual)	Plus manutención (anual)	Plus transporte (anual)	Salario base (anual)	Salario base (mensual)	Extras (3 pagas)	Plus disposición (anual)	Plus disposición (mensual)	Total fijo (anual)
Nivel 1.	12.666,91 €	1.303,12 €	1.370,87 €	15.340,91 €	1.022,73 €		1.600,01 €	133,33 €	16.940,91 €
Nivel 2.	13.738,08 €	1.303,12 €	1.402,64 €	16.443,85 €	1.096,26 €	1.096,26 €	1.600,01 €	133,33 €	18.043,85 €
Nivel 3.	14.809,26 €	1.303,12 €	1.434,27 €	17.546,65 €	1.169,78 €	1.169,78 €	1.600,01 €	133,33 €	19.146,65 €
Nivel 4.	15.453,32 €	1.268,06 €	1.426,60 €	18.147,97 €	1.209,86 €	1.209,86 €	1.556,96 €	129,75 €	19.704,93 €
Nivel 4 Jefe SS. Aux.	18.357,32 €	1.197,93 €	1.347,71 €	20.902,96 €	1.393,53 €	1.393,53 €	1.470,86 €	122,57 €	22.373,82 €

Tcos. Gestores Titulados	Salario base + extras (anual)	Plus manutención (anual)	Plus transporte (anual)	Salario base (anual)	Salario base (mensual)	Extras (3 pagas)	Plus disposición (anual)	Plus disposición (mensual)	Total fijo (anual)
Nivel 1.	17.854,95 €	1.197,93 €	1.318,50 €	20.371,39 €	1.358,09 €	1.358,09 €	1.470,86 €	122,57 €	21.842,25 €
Nivel 2.	18.584,28 €	1.197,93 €	1.328,19 €	21.110,41 €	1.407,36 €	1.407,36 €	1.470,86 €	122,57 €	22.581,27 €

Tcos. Gestores Titulados	Salario base + extras (anual)	Plus manutención (anual)	Plus transporte (anual)	Salario base (anual)	Salario base (mensual)	Extras (3 pagas)	Plus disposición (anual)	Plus disposición (mensual)	Total fijo (anual)
Nivel 3.	19.313,76 €	1.197,93 €	1.337,89 €	21.849,58 €	1.456,64 €	1.456,64 €	1.470,86 €	122,57 €	23.320,44 €
Nivel 4.	20.043,09 €	1.197,93 €	1.347,58 €	22.588,60 €	1.505,91 €	1.505,91 €	1.470,86 €	122,57 €	24.059,46 €

Tcos. Gestores no Titulados	Salario base + extras (anual)	Plus manutención (anual)	Plus transporte (anual)	Salario base (anual)	Salario base (mensual)	Extras (3 pagas)	Plus disposición (anual)	Plus disposición (mensual)	Total fijo (anual)
Nivel 1.	17.854,95 €	1.197,93 €	1.318,50 €	20.371,39 €	1.358,09 €	1.358,09 €	1.470,86 €	122,57 €	21.842,25 €
Nivel 2.	18.584,28 €	1.197,93 €	1.328,19 €	21.110,41 €	1.407,36 €	1.407,36 €	1.470,86 €	122,57 €	22.581,27 €
Nivel 3.	19.313,76 €	1.197,93 €	1.337,89 €	21.849,58 €	1.456,64 €	1.456,64 €	1.470,86 €	122,57 €	23.320,44 €
Nivel 4.	20.043,09 €	1.197,93 €	1.347,58 €	22.588,60 €	1.505,91 €	1.505,91 €	1.470,86 €	122,57 €	24.059,46 €

I CONVENIO SWP 2024

Agentes Administrativos H24	Salario base + extras (anual)	Plus manutención (anual)	Plus transporte (anual)	Salario base (anual)	Salario base (mensual)	Extras (3 pagas)	Plus disposición (anual)	Plus disposición (mensual)	Total fijo (anual)
Nivel 1.	13.234,06 €	1.342,21 €	1.397,38 €	15.973,65 €	1.064,91 €		1.648,01 €	137,33 €	17.621,66 €
Nivel 2.	14.925,40 €	1.342,21 €	1.434,88 €	17.702,49 €	1.180,17 €	1.180,17 €	1.648,01 €	137,33 €	19.350,50 €
Nivel 3.	16.616,56 €	1.342,21 €	1.472,38 €	19.431,15 €	1.295,41 €	1.295,41 €	1.648,01 €	137,33 €	21.079,16 €
Nivel 4.	17.815,13 €	1.306,10 €	1.469,25 €	20.590,48 €	1.372,70 €	1.372,70 €	1.603,67 €	133,64 €	22.194,15 €
Nivel 5.	18.171,43 €	1.306,10 €	1.469,25 €	20.946,79 €	1.396,45 €	1.396,45 €	1.603,67 €	133,64 €	22.550,45 €

Agentes Administrativos H16	Salario base + extras (anual)	Plus manutención (anual)	Plus transporte (anual)	Salario base (anual)	Salario base (mensual)	Extras (3 pagas)	Plus disposición (anual)	Plus disposición (mensual)	Total fijo (anual)
Nivel 1.	13.234,06 €	1.342,21 €	1.397,38 €	15.973,65 €	1.064,91 €		1.648,01 €	137,33 €	17.621,66 €
Nivel 2.	14.445,06 €	1.342,21 €	1.434,88 €	17.222,15 €	1.148,14 €	1.148,14 €	1.648,01 €	137,33 €	18.870,15 €
Nivel 3.	15.656,23 €	1.342,21 €	1.472,38 €	18.470,82 €	1.231,39 €	1.231,39 €	1.648,01 €	137,33 €	20.118,83 €
Nivel 4.	16.413,40 €	1.306,10 €	1.469,25 €	19.188,75 €	1.279,25 €	1.279,25 €	1.603,67 €	133,64 €	20.792,42 €
Nivel 5.	16.741,67 €	1.306,10 €	1.469,25 €	19.517,02 €	1.301,13 €	1.301,13 €	1.603,67 €	133,64 €	21.120,69 €
Nivel 6.	17.411,34 €	1.306,10 €	1.469,25 €	20.186,69 €	1.345,78 €	1.345,78 €	1.603,67 €	133,64 €	21.790,36 €

Agentes Auxiliares H24	Salario base + extras (anual)	Plus manutención (anual)	Plus transporte (anual)	Salario base (anual)	Salario base (mensual)	Extras (3 pagas)	Plus disposición (anual)	Plus disposición (mensual)	Total fijo (anual)
Nivel 1.	13.046,92 €	1.342,21 €	1.412,00 €	15.801,13 €	1.053,41 €		1.648,01 €	137,33 €	17.449,14 €
Nivel 2.	14.630,57 €	1.342,21 €	1.444,72 €	17.417,50 €	1.161,17 €	1.161,17 €	1.648,01 €	137,33 €	19.065,51 €
Nivel 3.	16.214,04 €	1.342,21 €	1.477,30 €	19.033,55 €	1.268,90 €	1.268,90 €	1.648,01 €	137,33 €	20.681,56 €
Nivel 4.	17.318,65 €	1.306,10 €	1.469,40 €	20.094,14 €	1.339,61 €	1.339,61 €	1.603,67 €	133,64 €	21.697,81 €
Nivel 5.	17.665,02 €	1.306,10 €	1.469,25 €	20.440,38 €	1.362,69 €	1.362,69 €	1.603,67 €	133,64 €	22.044,04 €

Agentes Auxiliares H24	Salario base + extras (anual)	Plus manutención (anual)	Plus transporte (anual)	Salario base (anual)	Salario base (mensual)	Extras (3 pagas)	Plus disposición (anual)	Plus disposición (mensual)	Total fijo (anual)
Nivel 6.	18.371,63 €	1.306,10 €	1.469,25 €	21.146,98 €	1.409,80 €	1.409,80 €	1.603,67 €	133,64 €	22.750,65 €
Nivel 7.	19.106,49 €	1.306,10 €	1.469,25 €	21.881,84 €	1.458,79 €	1.458,79 €	1.603,67 €	133,64 €	23.485,51 €

Agentes Auxiliares H16	Salario base + extras (anual)	Plus manutención (anual)	Plus transporte (anual)	Salario base (anual)	Salario base (mensual)	Extras (3 pagas)	Plus disposición (anual)	Plus disposición (mensual)	Total fijo (anual)
Nivel 1	13.046,92 €	1.342,21 €	1.412,00 €	15.801,13 €	1.053,41 €		1.648,01 €	137,33 €	17.449,14 €
Nivel 2	14.150,23 €	1.342,21 €	1.444,72 €	16.937,16 €	1.129,14 €	1.129,14 €	1.648,01 €	137,33 €	18.585,17 €
Nivel 3	15.253,53 €	1.342,21 €	1.477,30 €	18.073,05 €	1.204,87 €	1.204,87 €	1.648,01 €	137,33 €	19.721,05 €
Nivel 4	15.916,92 €	1.306,10 €	1.469,40 €	18.692,41 €	1.246,16 €	1.246,16 €	1.603,67 €	133,64 €	20.296,08 €
Nivel 5	16.235,26 €	1.306,10 €	1.469,25 €	19.010,61 €	1.267,37 €	1.267,37 €	1.603,67 €	133,64 €	20.614,28 €
Nivel 6	16.884,67 €	1.306,10 €	1.469,25 €	19.660,02 €	1.310,67 €	1.310,67 €	1.603,67 €	133,64 €	21.263,69 €

Tcos. Gestores Titulados	Salario base + extras (anual)	Plus manutención (anual)	Plus transporte (anual)	Salario base (anual)	Salario base (mensual)	Extras (3 pagas)	Plus disposición (anual)	Plus disposición (mensual)	Total fijo (anual)
Nivel 1.	18.390,60 €	1.233,87 €	1.358,06 €	20.982,53 €	1.398,84 €	1.398,84 €	1.514,99 €	126,25 €	22.497,52 €
Nivel 2.	19.141,81 €	1.233,87 €	1.368,04 €	21.743,72 €	1.449,58 €	1.449,58 €	1.514,99 €	126,25 €	23.258,70 €
Nivel 3.	19.893,18 €	1.233,87 €	1.378,02 €	22.505,07 €	1.500,34 €	1.500,34 €	1.514,99 €	126,25 €	24.020,06 €
Nivel 4.	20.644,38 €	1.233,87 €	1.388,01 €	23.266,26 €	1.551,08 €	1.551,08 €	1.514,99 €	126,25 €	24.781,24 €
Nivel 5.	21.057,27 €	1.233,87 €	1.388,01 €	23.679,14 €	1.578,61 €	1.578,61 €	1.514,99 €	126,25 €	25.194,13 €

Tcos. Gestores no Titulados	Salario base + extras (anual)	Plus manutención (anual)	Plus transporte (anual)	Salario base (anual)	Salario base (mensual)	Extras (3 pagas)	Plus disposición (anual)	Plus disposición (mensual)	Total fijo (anual)
Nivel 1.	18.390,60 €	1.233,87 €	1.358,06 €	20.982,53 €	1.398,84 €	1.398,84 €	1.514,99 €	126,25 €	22.497,52 €
Nivel 2.	19.141,81 €	1.233,87 €	1.368,04 €	21.743,72 €	1.449,58 €	1.449,58 €	1.514,99 €	126,25 €	23.258,70 €
Nivel 3.	19.893,18 €	1.233,87 €	1.378,02 €	22.505,07 €	1.500,34 €	1.500,34 €	1.514,99 €	126,25 €	24.020,06 €
Nivel 4.	20.644,38 €	1.233,87 €	1.388,01 €	23.266,26 €	1.551,08 €	1.551,08 €	1.514,99 €	126,25 €	24.781,24 €
Nivel 5.	21.057,27 €	1.233,87 €	1.388,01 €	23.679,14 €	1.578,61 €	1.578,61 €	1.514,99 €	126,25 €	25.194,13 €
Nivel 6.	21.899,56 €	1.233,87 €	1.388,01 €	24.521,44 €	1.634,76 €	1.634,76 €	1.514,99 €	126,25 €	26.036,42 €
Nivel 7.	22.775,54 €	1.233,87 €	1.388,01 €	25.397,42 €	1.693,16 €	1.693,16 €	1.514,99 €	126,25 €	26.912,40 €

I CONVENIO SWP 2025

Agentes Administrativos H24	Salario base + extras (anual)	Plus manutención (anual)	Plus transporte (anual)	Salario base (anual)	Salario base (mensual)	Extras (3 pagas)	Plus disposición (anual)	Plus disposición (mensual)	Total fijo (anual)
Nivel 1.	13.631,09 €	1.382,48 €	1.439,30 €	16.452,86 €	1.096,86 €		1.697,45 €	141,45 €	18.150,31 €
Nivel 2.	15.373,16 €	1.382,48 €	1.477,92 €	18.233,56 €	1.215,57 €	1.215,57 €	1.697,45 €	141,45 €	19.931,01 €

Agentes Administrativos H24	Salario base + extras (anual)	Plus manutención (anual)	Plus transporte (anual)	Salario base (anual)	Salario base (mensual)	Extras (3 pagas)	Plus disposición (anual)	Plus disposición (mensual)	Total fijo (anual)
Nivel 3.	17.115,05 €	1.382,48 €	1.516,55 €	20.014,08 €	1.334,27 €	1.334,27 €	1.697,45 €	141,45 €	21.711,53 €
Nivel 4.	18.349,58 €	1.345,28 €	1.513,33 €	21.208,20 €	1.413,88 €	1.413,88 €	1.651,78 €	137,65 €	22.859,98 €
Nivel 5.	18.709,24 €	1.345,28 €	1.513,33 €	21.567,85 €	1.437,86 €	1.437,86 €	1.651,78 €	137,65 €	23.219,63 €

Agentes Administrativos H16	Salario base + extras (anual)	Plus manutención (anual)	Plus transporte (anual)	Salario base (anual)	Salario base (mensual)	Extras (3 pagas)	Plus disposición (anual)	Plus disposición (mensual)	Total fijo (anual)
Nivel 1.	13.631,09 €	1.382,48 €	1.439,30 €	16.452,86 €	1.096,86 €		1.697,45 €	141,45 €	18.150,31 €
Nivel 2.	14.878,41 €	1.382,48 €	1.477,92 €	17.738,81 €	1.182,59 €	1.182,59 €	1.697,45 €	141,45 €	19.436,26 €
Nivel 3.	16.125,92 €	1.382,48 €	1.516,55 €	19.024,95 €	1.268,33 €	1.268,33 €	1.697,45 €	141,45 €	20.722,40 €
Nivel 4.	16.905,80 €	1.345,28 €	1.513,33 €	19.764,42 €	1.317,63 €	1.317,63 €	1.651,78 €	137,65 €	21.416,19 €
Nivel 5.	17.237,16 €	1.306,10 €	1.469,25 €	20.012,51 €	1.334,17 €	1.334,17 €	1.603,67 €	133,64 €	21.616,18 €
Nivel 6.	17.926,64 €	1.306,10 €	1.469,25 €	20.701,99 €	1.380,13 €	1.380,13 €	1.603,67 €	133,64 €	22.305,66 €

Agentes Auxiliares H24	Salario base + extras (anual)	Plus manutención (anual)	Plus transporte (anual)	Salario base (anual)	Salario base (mensual)	Extras (3 pagas)	Plus disposición (anual)	Plus disposición (mensual)	Total fijo (anual)
Nivel 1.	13.438,33 €	1.382,48 €	1.454,36 €	16.275,17 €	1.085,01 €		1.697,45 €	141,45 €	17.972,62 €
Nivel 2.	15.069,49 €	1.382,48 €	1.488,06 €	17.940,03 €	1.196,00 €	1.196,00 €	1.697,45 €	141,45 €	19.637,48 €
Nivel 3.	16.700,46 €	1.382,48 €	1.521,62 €	19.604,56 €	1.306,97 €	1.306,97 €	1.697,45 €	141,45 €	21.302,01 €
Nivel 4.	17.838,21 €	1.345,28 €	1.513,48 €	20.696,97 €	1.379,80 €	1.379,80 €	1.651,78 €	137,65 €	22.348,75 €
Nivel 5.	18.187,84 €	1.306,10 €	1.469,25 €	20.963,19 €	1.397,55 €	1.397,55 €	1.603,67 €	133,64 €	22.566,86 €
Nivel 6.	18.915,35 €	1.306,10 €	1.469,25 €	21.690,71 €	1.446,05 €	1.446,05 €	1.603,67 €	133,64 €	23.294,37 €
Nivel 7.	19.671,97 €	1.306,10 €	1.469,25 €	22.447,32 €	1.496,49 €	1.496,49 €	1.603,67 €	133,64 €	24.050,99 €

Agentes Auxiliares H16	Salario base + extras (anual)	Plus manutención (anual)	Plus transporte (anual)	Salario base (anual)	Salario base (mensual)	Extras (3 pagas)	Plus disposición (anual)	Plus disposición (mensual)	Total fijo (anual)
Nivel 1.	13.438,33 €	1.382,48 €	1.454,36 €	16.275,17 €	1.085,01 €		1.697,45 €	141,45 €	17.972,62 €
Nivel 2.	14.574,73 €	1.382,48 €	1.488,06 €	17.445,28 €	1.163,02 €	1.163,02 €	1.697,45 €	141,45 €	19.142,73 €
Nivel 3.	15.711,14 €	1.382,48 €	1.521,62 €	18.615,24 €	1.241,02 €	1.241,02 €	1.697,45 €	141,45 €	20.312,69 €
Nivel 4.	16.394,43 €	1.345,28 €	1.513,48 €	19.253,19 €	1.283,55 €	1.283,55 €	1.651,78 €	137,65 €	20.904,96 €
Nivel 5.	16.715,76 €	1.345,28 €	1.513,48 €	19.574,52 €	1.304,97 €	1.304,97 €	1.651,78 €	137,65 €	21.226,30 €
Nivel 6.	17.384,39 €	1.345,28 €	1.513,48 €	20.243,15 €	1.349,54 €	1.349,54 €	1.651,78 €	137,65 €	21.894,93 €

Tcos. Gestores Titulados	Salario base + extras (anual)	Plus manutención (anual)	Plus transporte (anual)	Salario base (anual)	Salario base (mensual)	Extras (3 pagas)	Plus disposición (anual)	Plus disposición (mensual)	Total fijo (anual)
Nivel 1.	18.942,32 €	1.270,89 €	1.398,80 €	21.612,01 €	1.440,80 €	1.440,80 €	1.560,44 €	130,04 €	23.172,44 €
Nivel 2.	19.716,06 €	1.270,89 €	1.409,08 €	22.396,03 €	1.493,07 €	1.493,07 €	1.560,44 €	130,04 €	23.956,46 €

Tcos. Gestores Titulados	Salario base + extras (anual)	Plus manutención (anual)	Plus transporte (anual)	Salario base (anual)	Salario base (mensual)	Extras (3 pagas)	Plus disposición (anual)	Plus disposición (mensual)	Total fijo (anual)
Nivel 3.	20.489,97 €	1.270,89 €	1.419,36 €	23.180,22 €	1.545,35 €	1.545,35 €	1.560,44 €	130,04 €	24.740,66 €
Nivel 4.	21.263,71 €	1.270,89 €	1.429,65 €	23.964,24 €	1.597,62 €	1.597,62 €	1.560,44 €	130,04 €	25.524,68 €
Nivel 5.	21.680,48 €	1.270,89 €	1.429,65 €	24.381,01 €	1.625,40 €	1.625,40 €	1.560,44 €	130,04 €	25.941,45 €

Tcos. Gestores no Titulados	Salario base + extras (anual)	Plus manutención (anual)	Plus transporte (anual)	Salario base (anual)	Salario base (mensual)	Extras (3 pagas)	Plus disposición (anual)	Plus disposición (mensual)	Total fijo (anual)
Nivel 1.	18.942,32 €	1.270,89 €	1.398,80 €	21.612,01 €	1.440,80 €	1.440,80 €	1.560,44 €	130,04 €	23.172,44 €
Nivel 2.	19.716,06 €	1.270,89 €	1.409,08 €	22.396,03 €	1.493,07 €	1.493,07 €	1.560,44 €	130,04 €	23.956,46 €
Nivel 3.	20.489,97 €	1.270,89 €	1.419,36 €	23.180,22 €	1.545,35 €	1.545,35 €	1.560,44 €	130,04 €	24.740,66 €
Nivel 4.	21.263,71 €	1.270,89 €	1.429,65 €	23.964,24 €	1.597,62 €	1.597,62 €	1.560,44 €	130,04 €	25.524,68 €
Nivel 5.	21.680,48 €	1.270,89 €	1.429,65 €	24.381,01 €	1.625,40 €	1.625,40 €	1.560,44 €	130,04 €	25.941,45 €
Nivel 6.	22.547,70 €	1.270,89 €	1.429,65 €	25.248,23 €	1.683,22 €	1.683,22 €	1.560,44 €	130,04 €	26.808,67 €
Nivel 7.	23.449,61 €	1.270,89 €	1.429,65 €	26.150,14 €	1.743,34 €	1.743,34 €	1.560,44 €	130,04 €	27.710,58 €

Pluses Función

Grupo Profesional	Subgrupo Profesional	Función	Plus Función
Administrativos.	Agente Administrativo.	Agente Coordinación.	79,78 €
		Supervisor Administrativo.	171,93 €
	Jefe Administrativo.	319,57 €	

Grupo Profesional	Subgrupo Profesional	Función	Plus Función
Servicios Auxiliares.	Agente Servicios Auxiliares.	Supervisor de Servicios Auxiliares.	153,37 €
		Conductor.	54,98 €
		Capataz.	254,00 €
	Agente Jefe de Servicios Auxiliares.	319,54 €	

Grupo Profesional	Plus Función	
Técnicos Gestores.	Técnico no Titulado.	278,07 €
	Titulado de Grado Medio.	278,07 €
	Titulado de Grado Superior.	445,68 €

I CONVENIO SWISSPORT 2022

Subgrupo laboral	Función	Niveles 1-3						Niveles 4-7					
		H. festiv. no recup. Euro/hora	H. fest. Euro/hora	H. noct. Euro/hora	J. part. Euro/ud.	H. dom. Euro/hora	H. extra Euro/hora	H. festiv. no recup. Euro/hora	H. fest. Euro/hora	H. noct. Euro/hora	J. part. Euro/ud.	H. dom. Euro/hora	H. extra Euro/hora
Técnicos Gestores.	Técnico no Titulado.	11,64	2,35	1,48	17,53	2,35	23,22	12,97	2,62	1,63	19,54	2,62	25,90
	Titulado de Grado Medio.	11,64	2,35	1,48	17,53	2,35	21,69	12,97	2,62	1,63	19,54	2,62	24,18
	Titulado de Grado Superior.	11,64	2,35	1,48	17,53	2,35	23,22	12,97	2,62	1,63	19,54	2,62	25,90
Administrativos.	Agente Administrativo.	11,64	2,35	1,48	17,53	2,35	13,78	12,97	2,62	1,63	19,54	2,62	18,62
	Agente Coordinación.	11,64	2,35	1,48	17,53	2,35	14,34	12,97	2,62	1,63	19,54	2,62	18,62
	Supervisor.	11,64	2,35	1,48	17,53	2,35	14,34	12,97	2,62	1,63	19,54	2,62	21,39
	Oficial Administrativo.	11,64	2,35	1,48	17,53	2,35	14,34	12,97	2,62	1,63	19,54	2,62	24,26
Jefe Administrativo.		-	-	-	-	-	-	12,97	2,62	1,63	19,54	2,62	26,96
Servicios Auxiliares.	Agente Servicios Auxiliares.	11,64	2,35	1,48	17,53	2,35	14,04	12,97	2,62	1,63	19,54	2,62	18,80
	Supervisor.	11,64	2,35	1,48	17,53	2,35	14,04	12,97	2,62	1,63	19,54	2,62	18,80
	Conductor.	11,64	2,35	1,48	17,53	2,35	14,04	12,97	2,62	1,63	19,54	2,62	19,50
	Mecánico.	11,64	2,35	1,48	17,53	2,35	14,04	12,97	2,62	1,63	19,54	2,62	20,00
	Capataz.	11,64	2,35	1,48	17,53	2,35	14,04	12,97	2,62	1,63	19,54	2,62	25,15
Agente Jefe de Servicios Auxiliares.		-	-	-	-	-	-	12,97	2,62	1,63	19,54	2,62	26,43

I CONVENIO SWISSPORT 2023

Subgrupo laboral	Función	Niveles 1-3						Niveles 4-7					
		H. festiv. no recup. Euro/hora	H. fest. Euro/hora	H. noct. Euro/hora	J. part. Euro/ud.	H. dom. Euro/hora	H. extra Euro/hora	H. festiv. no recup. Euro/hora	H. fest. Euro/hora	H. noct. Euro/hora	J. part. Euro/ud.	H. dom. Euro/hora	H. extra Euro/hora
Técnicos Gestores.	Técnico No Titulado.	11,93	2,41	1,51	17,97	2,41	23,80	13,30	2,69	1,67	20,03	2,69	26,55
	Titulado de Grado Medio.	11,93	2,41	1,51	17,97	2,41	22,24	13,30	2,69	1,67	20,03	2,69	24,79
	Titulado de Grado Superior.	11,93	2,41	1,51	17,97	2,41	23,80	13,30	2,69	1,67	20,03	2,69	26,55
Administrativos.	Agente Administrativo.	11,93	2,41	1,51	17,97	2,41	14,12	13,30	2,69	1,67	20,03	2,69	19,08
	Agente Coordinación.	11,93	2,41	1,51	17,97	2,41	14,70	13,30	2,69	1,67	20,03	2,69	19,08
	Supervisor.	11,93	2,41	1,51	17,97	2,41	14,70	13,30	2,69	1,67	20,03	2,69	21,92
	Oficial Administrativo.	11,93	2,41	1,51	17,97	2,41	14,70	13,30	2,69	1,67	20,03	2,69	24,87
Jefe Administrativo.		-	-	-	-	-	-	13,30	2,69	1,67	20,03	2,69	27,64
Servicios Auxiliares.	Agente Servicios Auxiliares.	11,93	2,41	1,51	17,97	2,41	14,39	13,30	2,69	1,67	20,03	2,69	19,27
	Supervisor.	11,93	2,41	1,51	17,97	2,41	14,39	13,30	2,69	1,67	20,03	2,69	19,27
	Conductor.	11,93	2,41	1,51	17,97	2,41	14,39	13,30	2,69	1,67	20,03	2,69	19,99
	Mecánico.	11,93	2,41	1,51	17,97	2,41	14,39	13,30	2,69	1,67	20,03	2,69	20,50
	Capataz.	11,93	2,41	1,51	17,97	2,41	14,39	13,30	2,69	1,67	20,03	2,69	25,78
Agente Jefe de Servicios Auxiliares.		-	-	-	-	-	-	13,30	2,69	1,67	20,03	2,69	27,09

I CONVENIO SWISSPORT 2024

Subgrupo laboral	Función	Niveles 1-3						Niveles 4-7					
		H. festiv. no recup.	H. fest.	H. noct.	J. part.	H. dom.	H. extra	H. festiv. no recup.	H. fest.	H. noct.	J. part.	H. dom.	H. extra
		— Euro/hora	— Euro/hora	— Euro/hora	— Euro/ud.	— Euro/hora	— Euro/hora	— Euro/hora	— Euro/hora	— Euro/hora	— Euro/hora	— Euro/ud.	— Euro/hora
Técnicos Gestores.	Técnico No Titulado.	12,29	2,48	1,56	18,51	2,48	24,51	13,70	2,77	1,72	20,63	2,77	27,34
	Titulado de Grado Medio.	12,29	2,48	1,56	18,51	2,48	22,90	13,70	2,77	1,72	20,63	2,77	25,53
	Titulado de Grado Superior.	12,29	2,48	1,56	18,51	2,48	24,51	13,70	2,77	1,72	20,63	2,77	27,34
Agente Administrativo.	Agente Oficinas.	12,29	2,48	1,56	18,51	2,48	14,54	13,70	2,77	1,72	20,63	2,77	19,65
	Agente Coordinación.	12,29	2,48	1,56	18,51	2,48	15,14	13,70	2,77	1,72	20,63	2,77	19,65
	Supervisor.	12,29	2,48	1,56	18,51	2,48	15,14	13,70	2,77	1,72	20,63	2,77	22,58
	Oficial Administrativo.	12,29	2,48	1,56	18,51	2,48	15,14	13,70	2,77	1,72	20,63	2,77	25,61
Jefe Administrativo.		—	—	—	—	—	—	13,70	2,77	1,72	20,63	2,77	25,61
Agente de Servicios Auxiliares.	Operario/Mozo.	12,29	2,48	1,56	18,51	2,48	14,82	13,70	2,77	1,72	20,63	2,77	19,85
	Supervisor.	12,29	2,48	1,56	18,51	2,48	14,82	13,70	2,77	1,72	20,63	2,77	19,85
	Conductor.	12,29	2,48	1,56	18,51	2,48	14,82	13,70	2,77	1,72	20,63	2,77	20,59
	Mecánico.	12,29	2,48	1,56	18,51	2,48	14,82	13,70	2,77	1,72	20,63	2,77	21,11
	Capataz.	12,29	2,48	1,56	18,51	2,48	14,82	13,70	2,77	1,72	20,63	2,77	26,56
Agente Jefe de Servicios Auxiliares.		—	—	—	—	—	—	13,70	2,77	1,72	20,63	2,77	27,91

I CONVENIO SWISSPORT 2025

Subgrupo laboral	Función	Niveles 1-3						Niveles 4-7					
		H. fest. no recup.	H. fest.	H. noct.	J. part.	H. dom.	H. extra	H. fest. no recup.	H. fest.	H. noct.	J. part.	H. dom.	H. extra
		— Euro/hora	— Euro/hora	— Euro/hora	— Euro/ud.	— Euro/hora	— Euro/hora	— Euro/hora	— Euro/hora	— Euro/hora	— Euro/ud.	— Euro/hora	— Euro/hora
Técnicos Gestores.	Técnico No Titulado.	12,66	2,56	1,60	19,06	2,56	25,25	14,11	2,85	1,77	21,25	2,85	28,17
	Titulado de Grado Medio.	12,66	2,56	1,60	19,06	2,56	23,59	14,11	2,85	1,77	21,25	2,85	26,30
	Titulado de Grado Superior.	12,66	2,56	1,60	19,06	2,56	25,25	14,11	2,85	1,77	21,25	2,85	28,17
Agente Administrativo.	Agente Oficinas.	12,66	2,56	1,60	19,06	2,56	14,98	14,11	2,85	1,77	21,25	2,85	20,24
	Agente Coordinación.	12,66	2,56	1,60	19,06	2,56	15,60	14,11	2,85	1,77	21,25	2,85	20,24
	Supervisor.	12,66	2,56	1,60	19,06	2,56	15,60	14,11	2,85	1,77	21,25	2,85	23,26
Jefe Administrativo.		—	—	—	—	—	—	14,11	2,85	1,77	21,25	2,85	26,38
Agente de Servicios Auxiliares.	Operario/Mozo.	12,66	2,56	1,60	19,06	2,56	15,26	14,11	2,85	1,77	21,25	2,85	20,44
	Supervisor.	12,66	2,56	1,60	19,06	2,56	15,26	14,11	2,85	1,77	21,25	2,85	20,44
	Conductor.	12,66	2,56	1,60	19,06	2,56	15,26	14,11	2,85	1,77	21,25	2,85	21,20
	Mecánico.	12,66	2,56	1,60	19,06	2,56	15,26	14,11	2,85	1,77	21,25	2,85	21,74
	Capataz.	12,66	2,56	1,60	19,06	2,56	15,26	14,11	2,85	1,77	21,25	2,85	27,35
Agente Jefe de Servicios Auxiliares.		—	—	—	—	—	—	14,11	2,85	1,77	21,25	2,85	28,74