

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

5047 *Resolución de 29 de febrero de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el II Convenio colectivo de Worldwide Flight Service, SA, Servicios Aeroportuarios de Carga.*

Visto el texto del II Convenio colectivo de la empresa Worldwide Flight Service, SA – Servicios Aeroportuarios de Carga– (Código de convenio: 90102982012018), que ha sido suscrito, con fecha 30 de octubre de 2023, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por las secciones sindicales de UGT y CC.OO., en representación de los trabajadores afectados, y finalmente subsanado mediante Acta de 19 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 el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

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

Segundo.

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

Madrid, 29 de febrero de 2024.–La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

II CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA WORLDWIDE FLIGHT SERVICES SERVICIOS AEROPORTUARIOS, SA, SERVICIOS AEROPORTUARIOS DE CARGA

CAPÍTULO 1

Disposiciones generales, objeto y ámbito de aplicación

Artículo 1. *Partes signatarias.*

El presente convenio colectivo lo firman WFS y los Sectores Aéreos de la Federación de Servicios, Movilidad y Consumo (FESMC) de la Unión General de Trabajadores (UGT) y la Federación de Servicios a la Ciudadanía de Comisiones Obreras (CC. OO.), organizaciones sindicales mayoritarias en la empresa, en el ámbito nacional, por tanto, con representación en el ámbito funcional y territorial de aplicación.

Ambas partes se reconocen recíprocamente legitimación para concertar el presente convenio Colectivo, conforme a lo establecido en el artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 2. *Ámbito funcional.*

Este convenio colectivo se circunscribe a la actividad de las Terminales de Carga que WFS tiene en los centros de trabajo referidos en el ámbito territorial del presente convenio colectivo.

Artículo 3. *Ámbito territorial.*

Los compromisos adquiridos en el presente convenio colectivo serán de aplicación en los centros de trabajo de carga que la Empresa tiene establecidos en España y futuros establecimientos en los que se pudiera implantar esta actividad de la empresa.

Artículo 4. *Ámbito personal.*

El presente convenio colectivo afectará a todo el personal de las Terminales de Carga de WFS.

Quedan excluidas del ámbito personal del presente convenio, el personal que presta sus servicios en «Ground Handling» de WFS, así como las personas que desempeñen puestos de Alta Dirección, cargos Directivos o puestos de similar o superior rango, entendiéndose por tales y a los solos efectos de este convenio los puestos de Jefes de Escala/Estación y Managers.

Artículo 5. *Ámbito temporal.*

El presente convenio colectivo entrará en vigor el día 1 de enero de 2021, excepto para los conceptos o materias que tengan señalada expresamente otra fecha distinta.

La vigencia del presente convenio colectivo entre WFS y su personal de carga, se extenderá desde el día uno de enero de dos mil veintiuno (2021) hasta el día treinta y uno de diciembre de dos mil veintisiete (2027), y será prorrogable por la tácita por periodos de doce (12) meses, en el supuesto de que con dos (2) meses de antelación a la fecha de su terminación o de cualquiera de sus prórrogas, no mediara denuncia expresa por cualesquiera de las partes firmantes del presente convenio.

En caso de denuncia, y en tanto no se alcance acuerdo expreso sobre el siguiente convenio, perderán vigencia sus cláusulas obligacionales, excepto en las materias que se determine lo contrario, hasta la firma del convenio que lo sustituya, manteniendo su vigencia las de carácter normativo.

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

Artículo 7. *Comisión Mixta Paritaria.*

Se constituye una Comisión Mixta Paritaria compuesta por cuatro (4) miembros firmantes del presente convenio colectivo, dos (2) por la parte empresarial y dos (2) 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.

Asimismo, las partes podrán asistir acompañadas de los asesores o asesoras que en cada caso se determine que serán designados, en igual número, por cada una de las representaciones, sindical y empresarial.

1. La Comisión Paritaria a que se refiere este artículo, tendrá las siguientes funciones:

- a) Vigilancia, control y seguimiento del cumplimiento de este convenio.
- b) Interpretación de la totalidad de los preceptos del presente convenio.
- c) Entender, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional, en los términos previstos en el apartado 2 de este artículo, sobre el planteamiento de conflictos colectivos que surjan por la aplicación e interpretación del presente convenio.
- d) Conocer, de forma previa y obligatoria a la comunicación a la empresa y a la autoridad laboral, de las convocatorias de huelga que se planteen por aplicación e interpretación del convenio.
- e) Entender y decidir en la aplicación y ejecución de los procesos de subrogación.
- f) De acuerdo con lo establecido en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, intervenir en caso de discrepancias que puedan surgir dentro del ámbito de aplicación del presente convenio en los procesos de negociación para la modificación de condiciones de trabajo establecidas en el mismo, con arreglo al procedimiento que a tal efecto se establecerá por la propia Comisión Paritaria en su Reglamento.
- g) Con carácter previo a la adopción de un acuerdo de descuelgue de las condiciones establecidas en el presente convenio, será preceptiva la emisión de informe por parte de esta comisión paritaria.
- h) Seguimiento de los planes y acuerdos en materia de igualdad.
- i) Cuantas otras funciones se le atribuyan en el presente convenio.

2. Como trámite, que será previo y preceptivo a toda la actuación administrativa o jurisdiccional que se promueva, las partes signatarias del presente convenio se obligan a poner en conocimiento de la Comisión Paritaria cuantas dudas, discrepancias o conflictos colectivos de carácter general, que pudieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación de este convenio colectivo, siempre que sean de su competencia conforme a lo establecido en el apartado anterior, a fin de que, mediante su intervención, se resuelva el problema planteado, o si ello no fuera posible, emita dictamen al respecto. Dicho trámite previo se entenderá cumplido en el caso de que hubiere transcurrido el plazo previsto en el apartado 4 del presente artículo, sin que haya emitido resolución o dictamen.

3. Se establece que las cuestiones propias de su competencia que se promuevan ante la Comisión Paritaria adoptarán la forma escrita, y su contenido será el suficiente para que se pueda examinar y analizar el problema con el necesario conocimiento de causa, debiendo tener como contenido obligatorio:

- a) Exposición sucinta y concreta del asunto.
- b) Razones y fundamentos que entienda le asisten al o la proponente.
- c) Propuesta o petición concreta que se formule a la Comisión.

Al escrito de propuesta se acompañarán cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución del problema.

4. La Comisión podrá recabar, por vía de ampliación, cuanta información o documentación estime pertinente para un mejor o más completo conocimiento del asunto, a cuyo efecto concederá un plazo al o la proponente que no podrá exceder de cinco días hábiles. La Comisión Paritaria, una vez recibido el escrito de propuesta o, en su caso, completada la información pertinente, dispondrá de un plazo no superior a 30 días hábiles, para resolver la cuestión suscitada, o si ello no fuera posible, emitir el oportuno dictamen.

Transcurrido dicho plazo sin haberse producido resolución ni dictamen, quedará abierta la vía administrativa y judicial competente.

5. Cuando sea preciso evacuar consultas, el plazo podrá ser ampliado en el tiempo que la propia Comisión determine y si existe acuerdo de las dos partes firmantes.

Cuando conforme al artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, se pretenda la inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el presente convenio, y abierto el periodo de consultas entre la dirección de la empresa y los representantes legales de los trabajadores, y durante el mismo no se alcance acuerdo entre las partes, estas podrán plantear sus discrepancias a la Comisión del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de 7 días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada.

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

7. A efectos de notificación y convocatoria, se fija el domicilio de la de la Comisión Paritaria la sede social en España que disponga WFS (hrr.mad@wfs.aero).

Artículo 8. *Acuerdos de formación continua.*

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

CAPÍTULO 2

Participación sindical

Artículo 9. *Secciones sindicales.*

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

Artículo 10. *Garantías de los miembros de los comités de empresa ó delegados de los centros de trabajo.*

En los supuestos de sanciones por faltas graves o muy graves y en los supuestos de despidos, se abrirá un expediente contradictorio, según lo estipulado en el expediente disciplinario recogido en este convenio en el capítulo denominado «Régimen disciplinario» en el que será oído el interesado y la Representación de los Trabajadores.

Prioridad de permanencia en la Empresa o centro de trabajo respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión, subrogación y extinción por las causas objetivas previstas en el Estatuto de los Trabajadores.

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 esta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio legal de su representación.

Asimismo, no podrá ser discriminado en su retribución económica o promoción profesional, en razón precisamente del desempeño de su representación.

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

La Empresa facilitará a la representación de los trabajadores de cada centro de trabajo, los medios adecuados conforme a la legislación vigente.

Artículo 11. *Sigilo profesional.*

Los representantes de los trabajadores y delegados de las secciones sindicales se comprometen a guardar, en cada caso, la reserva y sigilo profesional exigido por las

leyes, y concretamente por el artículo 65.2 del Estatuto de los Trabajadores, respecto a la información y documentación que les sea facilitada por la Empresa y que, en cada caso, así se justificará por ésta.

Artículo 12. Reunión mensual de la representación de los trabajadores del centro de trabajo con la Dirección.

Mensualmente se celebrará una reunión entre la representación de los trabajadores de cada centro de trabajo y la representación de la Dirección, sin que se compute el tiempo dedicado a estas reuniones a cargo del crédito horario de los representantes de los trabajadores. En caso de imposibilidad de una de las partes, esta lo comunicará a la otra estableciéndose nueva fecha de mutuo acuerdo. Con carácter excepcional se podrá convocar a la otra parte.

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 a la Dirección con una antelación de 48 horas para que sea viable el cambio de turno que cubra esa ausencia.

Cuando no se pueda preavisar con la debida antelación, esta petición deberá de hacerse por escrito al Jefe de Turno.

En el caso de que el representante de los trabajadores estuviere en periodo de vacaciones, festivos o descanso, y tenga que avisar de la utilización del crédito en los días inmediatamente posteriores a su reincorporación y siempre que resulte posible, deberá de avisar al responsable que en dicho momento se encuentra al cargo de la operativa, quien enviara el escrito mediante correo electrónico al jefe de Turno y al departamento de RRHH.

Artículo 14. Acumulación de horas del crédito sindical.

Las organizaciones sindicales firmantes del presente convenio podrán acumular el crédito sindical conforme a lo establecido en el último párrafo del artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores y de acuerdo con las siguientes reglas:

1. La acumulación se solicitará a la Dirección. La Compañía tendrá que concederla siempre que se utilice para acciones formativas y/o informativas. Del mismo modo la acumulación será concedida para asistir a reuniones convocados por los Sindicatos firmantes del presente convenio colectivo.

2. Las horas podrán acumularse entre los miembros del Comité de Empresa y, en su caso, de los delegados de personal, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total.

3. La acumulación solo podrá realizarse entre miembros del mismo sindicato.

4. La acumulación solo podrá realizarse en el mes en curso. En caso de no utilizarse, no podrán acumularse en los posteriores meses.

CAPÍTULO 3

Empleo y contratación

Artículo 15. Contratación.

De acuerdo con las características del servicio prestado en las Empresas de este sector, el contrato de trabajo podrá concertarse por tiempo indefinido o por duración determinada, tanto para jornada a tiempo parcial como a tiempo completo, en cualquiera de las modalidades recogidas en la legislación laboral vigente en cada momento de acuerdo con la causalidad existente y conforme a los supuestos legalmente establecidos.

Artículo 16. *Periodo de prueba.*

Podrá concertarse por escrito, para todos los contratos, un periodo de prueba que tendrá una duración máxima de seis (6) meses para todas las personas trabajadoras incluidas en el ámbito de aplicación de este convenio. Durante el periodo de prueba la persona trabajadora tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su Grupo Profesional y ocupación que desempeñe, excepto los derivados de la resolución laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes.

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

Artículo 17. *Modalidades de contratación.*

Podrán celebrarse, entre otros, contratos a tiempo parcial, eventuales por circunstancias de la producción y de sustitución en los términos reflejados a continuación:

1. Contratos de duración determinada.

1.a) Por circunstancias de la producción. De acuerdo con lo que dispone el artículo 15.1 y 2. del Estatuto de los Trabajadores.

1.b) De sustitución de la persona trabajadora regulado en el artículo 15.1 y 3 del Estatuto de los Trabajadores.

2. Contrato a tiempo parcial.

Cuando la Empresa necesite contratar trabajadores o trabajadoras para prestar servicios 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 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.

El contrato a tiempo parcial podrá concertarse por tiempo indefinido o por duración determinada en los supuestos en los que legalmente se permita su utilización.

A los supuestos de trabajos discontinuos que se repitan en fechas ciertas y se concierten para realizar trabajos fijos y periódicos dentro del volumen normal de actividad de la empresa, les será de aplicación la regulación del contrato a tiempo parcial celebrado por tiempo indefinido.

El contrato por tiempo indefinido de fijo/as-discontinuos/as se concertará para realizar trabajos que tengan el carácter de fijos-discontinuos y no se repitan en fechas ciertas, dentro del volumen normal de actividad de la empresa.

Cuando se utilice la modalidad contractual de fijo discontinuo se establecerá en cada empresa el orden y forma de llamada con criterios objetivos y no discriminatorios.

El contrato indefinido a tiempo parcial se regirá por las siguientes reglas:

A) 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 un trabajador o trabajadora a tiempo completo. En todo caso la jornada vendrá referida a las contrataciones iniciales indefinidas y no será de aplicación a los contratos fijos discontinuos.

Excepcionalmente, cuando en el ámbito de una empresa o centro de trabajo determinado se acredite objetivamente la concurrencia de causas que impidan coyunturalmente respetar el límite de jornada mínima establecido en cada caso para los trabajadores y trabajadoras a tiempo parcial, se podrá acordar, en el seno de la misma, y

con posterior sanción de la Comisión Paritaria, que no rija temporalmente el límite establecido en la regulación convencional propia de dicha empresa.

La jornada diaria se podrá realizar en uno o dos períodos horarios. En consecuencia, se podrá implantar, con carácter obligatorio a aquellos trabajadores cuya jornada diaria tenga una duración igual o superior a 5 horas, la realización de esta en dos períodos horarios, con una duración mínima de dos horas y una interrupción que no podrá ser inferior a 1 hora, ni superior a 5. La distribución de los períodos horarios estará en función de las necesidades del servicio.

Habitualmente no se podrán contratar trabajadores ni trabajadoras eventuales para cubrir la interrupción entre dichos periodos.

Se acuerda asimismo que la jornada de los trabajadores fijos a tiempo parcial no podrá, en cómputo anual, ser inferior a la de los trabajadores eventuales de la misma base y cuadrante.

B) De producirse cambios en la programación de vuelos de las compañías aéreas, o incremento o reducción de los mismos, y/o en función de las cargas de trabajo, la empresa podrá variar la jornada y el horario establecido haciendo uso del pacto de horas complementarias suscrito por el trabajador o la 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 como mínimo con anterioridad siempre al inicio de la jornada al trabajador o trabajadora e informando previamente de tales necesidades a la representación de los trabajadores y trabajadoras.

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

C) Además de las horas realizadas por el trabajador o trabajadora en concepto de jornada ordinaria, se acuerda la posibilidad de realización de horas complementarias, cuando se hubiese pactado expresamente con el trabajador o trabajadora afectado o afectada, 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 30 % y excepcionalmente del 60 % de las horas ordinarias contratadas siempre que el convenio colectivo del Sector lo permita como dispone el Real Decreto-ley 16/2013.

D) Sin perjuicio del pacto de horas complementarias, en los contratos a tiempo parcial de duración indefinida con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual, el empresario podrá, en cualquier momento, ofrecer al trabajador la realización de horas complementarias de aceptación voluntaria, cuyo número no podrá superar el 15 % de las horas ordinarias objeto del contrato, que no se computarán a efectos de los porcentajes de horas complementarias pactadas que se establecen en la letra c).

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

E) 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 y de acuerdo con la carga de trabajo.

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

Aquellos trabajadores con contrato a tiempo parcial contratados con anterioridad a la entrada en vigor del Real Decreto-ley 16/2013, podrán voluntariamente acogerse a la

nueva regulación contenida en esta norma, dirigiéndose por escrito ante la empresa. En caso contrario, no les será de aplicación la regulación contenida en este convenio, manteniéndose las condiciones del pacto de horas complementarias que venían realizando anteriormente.

Artículo 18. *Bolsa de empleo.*

Existirá una bolsa de empleo en la que serán incluidos aquellos trabajadores y trabajadoras que hayan prestado sus servicios en virtud de contrato temporal por un periodo mínimo de seis meses y así lo soliciten por escrito. Los criterios por los que se regirá la bolsa serán los siguientes:

a) Cuando las necesidades del servicio así lo requieran, la empresa llamará a prestar servicios al personal que cumpliendo los requisitos precisos para el desempeño del puesto de trabajo.

El personal de la bolsa se ordenará de acuerdo, en primer lugar, a su categoría y/o grupo profesional, en segundo 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, sin que este orden implique derecho preferente alguno ni obligación de llamamiento.

Deberá cumplirse en todo caso con la legislación vigente en cada momento en materia de contratos temporales, con el fin de evitar la concatenación de los mismos, que deriven en la adquisición por parte de los trabajadores de un contrato indefinido, incluso aunque ello hiciese necesario acudir a la contratación de trabajadores no incluidos en la bolsa.

b) La empresa convocará al interesado para presentarse en la fecha y hora determinada para la formalización del correspondiente contrato, con al menos cuarenta y ocho horas de antelación, y se informará claramente de las consecuencias que tiene la renuncia a este llamamiento.

c) La renuncia o falta de atención al llamamiento (siempre que, en este último caso conste de forma fehaciente la realización de dicho llamamiento) determinará la baja definitiva en la bolsa de empleo. También será excluido de la bolsa el trabajador o trabajadora que reciba una evaluación negativa de desempeño o no reúna la aptitud para el trabajo, salvo cuando esta circunstancia concorra de manera temporal en el afectado por alguna de las siguientes causas debidamente justificadas:

- Gestación.
- Descanso por maternidad/paternidad.
- Lactancia natural.
- Enfermedad grave.

d) La empresa informará a los representantes legales, así como en su caso a los sindicales, de los trabajadores que integran la bolsa, facilitando en los tres primeros meses del año a tal efecto una relación completa del personal incluido en la misma.

CAPÍTULO 4

Clasificación profesional

Artículo 19. *Criterios generales.*

1. 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 y trabajadoras serán adscritos a un grupo profesional y, en su caso, a una determinada área funcional y nivel. Estas circunstancias definirán su posición en el esquema organizativo y retributivo de la Empresa.

Artículo 20. *Clasificación profesional.*

La clasificación profesional que se indica a continuación es meramente enunciativa, y no presupone la obligación de tener provistos todas las divisiones orgánicas funcionales y distintos grupos profesionales establecidos en el presente convenio colectivo, si las necesidades organizativas y el volumen de la actividad no lo requieren.

Artículo 21. *Grupos profesionales.*

Entre otros grupos laborales, existirán al menos los siguientes:

- Grupo de personal técnico gestor.
- Grupo de personal administrativo de agentes aeroportuarios de administración y operaciones de carga.
- Grupo de personal servicios auxiliares de agentes aeroportuarios de carga.

Estas divisiones orgánicas se equiparán a la definición de grupos profesionales, a los efectos del convenio colectivo General del Sector de Servicios de Asistencia en Tierra en Aeropuertos.

Artículo 22. *Definición de cada grupo profesional existente.*

Las funciones que, para cada división orgánica funcional, se describen a continuación tienen carácter meramente enunciativo.

1. Grupo de personal técnico gestor: Son aquellos trabajadores 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.

2. Grupo de personal administrativo de agentes aeroportuarios de administración y operaciones de carga: Son aquellos trabajadores que llevan a cabo tareas de atención telefónica y personal al cliente, de oficina, administrativas, contables, comerciales, aeroportuarias, carga y correo, despachos y documentos aduaneros, gestión de manifiestos tanto de importación como de exportación e incidencias de los mismos, segregación de todos los residuos medioambientales generados, comunicación de las incidencias de seguridad y safety, 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 profesional.

Subgrupos de personal administrativo de agentes aeroportuarios de administración y operaciones de carga.

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 puedan definir parcelas de actividad como:

a) Agente de operaciones: Son aquellos trabajadores que llevan a cabo el trabajo diario en el departamento de operaciones, introduciendo datos en los sistemas tanto de las compañías asistidas que lo requieran como en el sistema de WFS y de la aduana, gestión de manifiestos tanto de importación como de exportación e incidencias de los mismos, archivo de documentos relativos a operaciones, atención telefónica y personal

al cliente, segregación de los residuos medioambientales generales, comunicar las incidencias de seguridad y «safety», ayuda al establecimiento del sistema de gestión operacional (SMS) aplicando los procedimientos establecidos.

b) Agente Especialista: Son aquellos trabajadores que realizan los trabajos de ejecución inherentes a su grupo, estando a las órdenes de su superior jerárquico.

c) Agente «Lead»: Son aquellos trabajadores que realizan los trabajos de ejecución inherentes a su grupo. Por motivos operacionales y de organización del trabajo, cuando el turno de trabajo no esté cubierto por el Supervisor de operaciones de carga, ejercerá sus funciones.

d) Supervisor de operaciones carga: Administrativos del subgrupo de mando que, además de realizar los trabajos de ejecución y/o 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.

e) Agente de facturación y contabilidad: Son aquellos trabajadores administrativos que llevan a cabo tareas de atención telefónica y personal al cliente, administrativas y contables.

3. Grupo de personal de agentes aeroportuarios de carga (servicios auxiliares): Se integra en este colectivo, el personal encargado de realizar tareas, actividades, funciones y/o de asumir responsabilidades relacionadas con la asistencia a determinadas operaciones auxiliares, puntear, registrar, mercancías, correo, manifiestos de carga, etc., suministrar fluidos a los vehículos y equipos de tierra, así como su conservación y mantenimiento.

Subgrupos de personal de agentes aeroportuarios de carga.

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 puedan definir parcelas de actividad como:

a) Agente de almacén: Son aquellos trabajadores que llevan a cabo el trabajo diario en el departamento de almacén, aceptación de mercancías de exportación siguiendo los procedimientos de seguridad, preparación de los vuelos de exportación siguiendo las instrucciones del capataz, comprobar la mercancía recibida de importación, notificación de incidencias al capataz y ubicación de la misma en el almacén, segregar todos los residuos medioambientales generales, comunicar las incidencias de seguridad y safety que vea directamente utilizando los sistemas de reporte establecidos, ayudar al establecimiento del sistema de gestión operacional (SMS) aplicando los procedimientos establecidos.

b) Agente especialista de almacén: Son aquellos trabajadores que realizan los trabajos de ejecución inherentes a su grupo, estando a las órdenes de su superior jerárquico.

c) Capataz: Son aquellos trabajadores que llevan a cabo el trabajo diario de almacén guiando al agente de almacén y al agente especialista a desarrollar su labor, responsabilizarse de los vuelos elaborados cumpliendo los requisitos de los distintos clientes, segregar todos los residuos medioambientales generados, comunicar las incidencias de seguridad y safety, ayudar al establecimiento del sistema de gestión operacional (SMS) aplicando los procedimientos establecidos.

d) Supervisor de almacén: Son aquellos trabajadores que, además de realizar los trabajos de ejecución y/o 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 acorde con los objetivos de la unidad a la que pertenece.

Sin perjuicio de las descripciones funcionales contenidas en el presente artículo, todo el personal realizará cualquier otra actividad análoga, entendiendo como tal aquella que

resulte adecuada a las aptitudes profesionales requeridas o las que sean precisas para la realización de las tareas o prestaciones principales.

Artículo 23.

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

Todos los trabajadores y trabajadoras 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.

Artículo 24. *Trabajos de capacidad disminuida.*

La Empresa por su propia iniciativa o a petición del trabajador a través del Comité de Seguridad y Salud, podrá acoplar al personal cuya capacidad haya disminuido por estado de salud, accidente, etc., a trabajos más adecuados a sus condiciones físicas, previo informe médico de la Mutua de Accidentes de Trabajo o del Servicio de Prevención de Riesgos concertado por la Empresa.

CAPÍTULO 5

Organización del trabajo

Artículo 25. *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, WFS respetará en especial, aquellas normas emanadas de las autoridades.

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

Artículo 26. *Jornada.*

La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo en cómputo anual será de 1.712 horas.

Esta jornada máxima anual no se aplicará a los trabajadores cuyas garantías personales, según se establece en este convenio colectivo, incluyan una jornada anual inferior.

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

Artículo 27. *Descanso para refrigerio.*

El tiempo destinado para refrigerio, se computará a todos los efectos como jornada efectiva de trabajo y por tanto también será retribuido.

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 continuadas de ocho (8) horas de trabajo, que terminen después de las 15.30 a horas o de las 23.30 horas, el personal disfrutará de un descanso de treinta (30) minutos.

Estos descansos se disfrutarán atendiendo al buen funcionamiento de la operativa. Se procurará que el tiempo de disfrute de estos descansos sea de manera rotatoria.

Artículo 28. *Trabajo a turnos.*

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

El trabajo organizado en los diferentes centros de trabajo, que la Compañía tenga o pueda tener en el futuro, según un cierto ritmo, 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. Dichas exigencias deberán ser tenidas particularmente en cuenta a la hora de determinar los períodos de descanso durante la jornada de trabajo.

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

La rotación debe ser establecida de tal manera que permita la asignación de las personas necesarias a los turnos en función de las cargas de trabajo que se produzcan en cada periodo horario.

La programación de los turnos de los trabajadores, con contrato indefinido a Jornada completa, entendiéndose por tal la designación del día de trabajo que realizará cada trabajador, se realizará siguiendo las siguientes normas:

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.
2. Los cambios no afectarán a los descansos semanales, salvo en aquellos supuestos excepcionales que serán comunicados a la representación de los trabajadores. No obstante, cuando se publiquen cuadrantes de más de tres meses, será posible que los cambios puedan afectar a descansos semanales, a excepción de un bloque al mes, con un tope de 2 cambios al trimestre y no más de 10 al año.
3. Todos los cambios deberán ser preavisados fehacientemente al trabajador al menos dos días anteriores al cambio, salvo que por motivos excepcionales no pudiera hacerse. Con carácter general, se entiende como motivo excepcional toda aquella causa que provoque un cambio de turno, y que no sea conocida por la empresa con el tiempo suficiente para efectuar el preaviso anteriormente citado.
4. La Empresa deberá dar información de estos cambios a la representación de los trabajadores del centro de trabajo correspondiente.

Los cambios que se realicen se harán de manera que afecte de forma equitativa a todos los trabajadores de cada Equipo.

Los cambios de turnos propuestos por los propios trabajadores necesitaran de la aprobación por escrito de la Dirección de la Compañía.

Si se estableciera un horario nocturno, ningún trabajador podrá realizar más de dos semanas consecutivas con ese horario, salvo adscripción voluntaria.

Artículo 29. *Festivos y trabajo en domingos.*

– Festivos:

Los trabajadores de WFS dispondrán de catorce (14) días festivos al año distribuidos según el calendario que se publica en los Boletines Oficiales.

No obstante y debido a la condición de servicio público y continuidad en la prestación del servicio de Handling en la Empresa y al encontrarse dicha actividad entre las contempladas en el Real Decreto 2.001/1983, de 28 de julio, derogado (a excepción de los artículos 45, 46 y 47) por el Real Decreto 1.561/1995, de 21 de septiembre, si fuera necesaria la realización de la prestación del servicio en esos días, estos se compensarán por tiempo equivalente de descanso y el abono del complemento de hora de domingo según tabla salarial. La programación del tiempo equivalente de descanso se hará de mutuo acuerdo entre el trabajador y empresa, eligiendo 7 días la empresa y 7 el trabajador, respetando en cualquier caso las necesidades del servicio.

Se recoge explícitamente que aquellos trabajadores contratados para trabajar en esos días percibirán las retribuciones que les correspondan de conformidad a las Tablas Salariales.

No obstante, los trabajadores voluntariamente podrán solicitar la sustitución del descanso compensatorio por la realización de las horas efectivamente trabajadas en días festivos por una compensación económica a la empresa, entendiéndose como días festivos los legalmente establecidos. La remuneración se fijará en la tabla salarial como plus hora festiva. Dicha opción deberá ser comunicada por el trabajador al inicio del año y será válida durante todo el año natural. En caso de opción por la compensación económica en sustitución del descanso compensatorio, no procederá ajuste de jornada alguno por este motivo.

– Trabajo en domingos:

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

Artículo 30. *Horas extraordinarias y perentorias.*

Las horas extras serán de carácter voluntario, pero dada la naturaleza de la actividad de las empresas de carga, tendrán la consideración de obligatorias las horas perentorias, considerándose como tales las que se originen por impuntualidad de aeronaves, cancelaciones, incidencias con el pasaje o su equipaje, 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. No tendrán la misma consideración de obligatorias para aquellas y aquellos trabajadores contratados a jornada parcial, indistintamente de su modalidad contractual.

Las horas perentorias tendrán la misma retribución establecida para las horas extraordinarias voluntarias.

La realización de cualquier tipo de horas extraordinarias deberá ser preavisada con una antelación de sesenta (60) minutos a la realización de la misma, salvo que, por cancelaciones, retorno de la aeronave, reclamaciones u otros imprevistos no se pueda preavisar con más tiempo.

En caso de que la empresa no pueda compensar con descanso estas horas, el valor económico de la hora extraordinaria de cada categoría es el que se determina en la Tabla Salarial incluida en este convenio colectivo.

En caso de 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 que se ha realizado es de carácter obligatorio, perentorio o bien por imperativo legal la compensación será de 1'75 horas (1 hora y 45 minutos) de descanso.

En el supuesto de compensación por tiempo de descanso, el momento de disfrute de la compensación o descanso se determinará de mutuo acuerdo entre la Empresa y el trabajador, dentro de los cuatro (4) meses siguientes al ejercicio de la opción de compensar por descanso. A efectos de su cómputo para el límite máximo legal, no se tendrán en cuenta las horas extraordinarias que hayan sido compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

Artículo 31. *Jornada fraccionada.*

La Empresa podrá establecer la distribución horaria en régimen de jornada fraccionada, en base a las necesidades producidas por las cargas de trabajo.

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

La duración máxima de trabajo efectivo de la jornada fraccionada será de ocho (8) horas de trabajo efectivo al día.

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

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

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

Por cada jornada fraccionada el trabajador afectado percibirá el correspondiente plus de jornada fraccionada, establecido en las tablas salariales (anexo I).

La jornada fraccionada será rotativa entre todos los trabajadores del mismo cuadrante salvo acuerdo con los propios trabajadores, siendo informada la representación de las y los trabajadores.

La Comisión Negociadora del presente convenio colectivo, 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.

Artículo 32. *Teletrabajo.*

Podrán acceder al teletrabajo, todas las personas trabajadoras que, prestando sus servicios en una actividad susceptible de realizarse en esta modalidad, así lo soliciten.

No será posible acceder al teletrabajo, en los Departamentos que desarrollan su trabajo en régimen de turnos y tampoco en aquellos en los que se requiere la realización de la prestación laboral de manera presencial.

En el plazo de un mes desde la firma del convenio, la Empresa informará sobre los puestos no susceptibles de teletrabajo. Este listado podrá revisarse semestralmente en función de las necesidades operativas de la Empresa.

Se podrá teletrabajar, como máximo, un día a la semana. La determinación del día de teletrabajo y el número máximo de personas teletrabajando cada día será determinado por el responsable de cada área.

Durante la jornada que se trabaje en remoto, se mantendrá el mismo horario que en la jornada presencial, siendo la persona trabajadora responsable de que el entorno y la equipamiento sea el adecuado para realizar el trabajo en remoto.

La jornada y el horario en régimen de teletrabajo, será el mismo que el establecido para el trabajo presencial y la persona trabajadora deberá registrar el inicio y la finalización de ésta, a través del sistema de fichaje virtual establecido por la Empresa en cada momento.

La persona trabajadora en remoto deberá estar disponible durante su jornada laboral, mediante los medios puestos a su alcance (correo, TEAMS, teléfono, etc.) y realizando las tareas de igual manera que haría en modalidad presencial. No se podrán realizar actividades particulares en el horario correspondiente a la jornada laboral.

La prestación laboral en régimen de teletrabajo no generará ningún tipo de compensación económica adicional a las previstas en el presente convenio Colectivo para la categoría y funciones de la persona trabajadora.

Artículo 33. *Jornada adaptada.*

Las adaptaciones de jornada del personal no sujeto a turnos se negociarán individualmente entre la Empresa y la persona trabajadora, con el único requisito de que la adaptación no conlleve modificación el tipo de jornada y se desarrolle dentro del horario establecido en cada área/departamento.

Para el personal sujeto a turnos, dado el incremento que han experimentado las solicitudes de adaptación, que se concentran en su mayoría en el turno de mañana, se hace necesario encontrar un equilibrio entre las necesidades de las personas trabajadoras que solicitan la adaptación y las necesidades organizativas de la empresa, procurando al tiempo velar por el resto de las personas trabajadoras de la plantilla que no disfrutaran de esa adaptación, a fin de que puedan tener una opción real de rotación entre los tres turnos de trabajo, dentro de la actividad de la Empresa de 365 días al año, las 24 horas del día. Por ello, se acuerda establecer un cupo máximo de adaptaciones jornada del 15 % en cada uno de los tres turnos de mañana, tarde y noche.

CAPÍTULO 6

Vacaciones, permisos y licencias

Artículo 34. *Duración, retribución y programación de las vacaciones.*

El período de vacaciones anuales retribuidas tendrá una duración de 22 días laborales, sumándose un (1) día más de vacaciones cada cinco (5) años de antigüedad en la empresa. Aquellos trabajadores cuyas garantías personales les reconociesen más días, se estará a estas.

Cuando existan trabajadores con jornadas a tiempo parciales distribuidas en días completos, se calcularán las vacaciones en proporción a los días semanales, mensuales o anuales realmente trabajados.

En relación con lo anterior las vacaciones anuales son retribuidas y para el cálculo del salario, correspondiente a las vacaciones, la empresa, computará todos los conceptos salariales de devengo periódico y regular.

Todos los meses del año serán vacacionales. La Dirección de la Empresa indicará el número de personas por departamento, responsabilidades y funciones que puedan escoger vacaciones cada mes.

En cualquier caso, siempre se estará a las necesidades operativas, fijándose las vacaciones en función de las cargas de trabajo.

El trabajador que cese en el transcurso del año tendrá derecho a percibir la parte proporcional de vacaciones que no haya disfrutado. Caso de haber disfrutado más tiempo del que le corresponda, deberá resarcir a la empresa del exceso, pudiendo esta practicar el correspondiente descuento en la liquidación.

De los días de vacaciones, el trabajador podrá disponer de hasta tres (3) días para asuntos propios, con cargo a las vacaciones (desprogramadas).

El número de trabajadores que podrá hacer uso de dichos días para asuntos propios no podrá ser superior del 10 % del total de trabajadores del turno.

No será posible solicitar días sueltos de vacaciones, a excepción de los tres días para asunto propios regulados en los párrafos anteriores. La solicitud de vacaciones deberá hacerse por bloques de semanas naturales completas.

Igualmente, la dirección de la empresa sumará un día adicional de vacaciones a cada trabajador y trabajadora por cada 5 años de servicio en la empresa, por tanto, de manera acumulativa a lo que cada uno y una dispongan. Teniendo un carácter irrenunciable, no pudiéndose compensarse económicamente y debiéndose disfrutar

dentro del año natural que se adquiriera salvo, excepcionalmente, en las situaciones descritas, a continuación.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado. Para ello, ambas partes interesadas, la dirección de la empresa y el trabajador o trabajadora, se comprometen a reprogramar en el plazo de una semana y tras la incorporación, los días de vacaciones no disfrutados por este motivo.

Artículo 35. *Procedimiento para la elección del período de vacaciones.*

Salvo que se establezca otro sistema de común acuerdo entre la Dirección y la Representación de los Trabajadores del centro de trabajo, el orden de preferencia para la elección de vacaciones se fijará por el sistema de puntos. En todo caso se informará a la Representación de los Trabajadores de la programación definitiva de las vacaciones.

Adicionalmente todos los días de Semana Santa se considerarán puntuables con 8 puntos y todas las semanas que incluyan un día festivo con 2 puntos. Estos puntos adicionales serán sumados a los que correspondan según el mes en que se disfruten.

Finalizado el ciclo de vacaciones, cada trabajador habrá hecho uso de un número de puntos determinados. El orden de preferencia para el ciclo siguiente será inverso al número de puntos utilizados en el año inmediato anterior o de persistir la igualdad, el siguiente anterior.

- Enero del 1 al 7, 8 puntos.
- Enero del 8 al 31, 0 puntos.
- Febrero, 0 puntos.
- Marzo, 2 puntos.
- Abril, 4 puntos.
- Mayo, 5 puntos.
- Junio, 7 puntos.
- Julio, 11 puntos.
- Agosto, 12 puntos.
- Septiembre (primera quincena), 10 puntos.
- Septiembre (segunda quincena), 6 puntos.
- Octubre, 6 puntos.
- Noviembre, 0 puntos.
- Diciembre (primera quincena), 3 puntos.
- Diciembre (segunda quincena), 8 puntos.

Realizada la elección y confirmada por la empresa se firmará un documento donde se confirme el periodo vacacional pactado.

Se utilizará el mismo procedimiento para la elección de festivos, pero de manera independiente al de vacaciones.

Artículo 36. *Internamiento clínico durante las vacaciones.*

Si el trabajador, 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. Los días de vacaciones que surjan por la aplicación de este artículo se disfrutarán cuando las necesidades del servicio lo permitan.

El trabajador deberá acreditar esta circunstancia a la mayor brevedad posible y la Empresa a través de su Servicio Médico podrá comprobar por los medios que considere más adecuados la veracidad de la enfermedad del trabajador y su calificación.

Artículo 37. *Permisos retribuidos.*

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo, siguientes:

a) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, del cónyuge, pareja de hecho o de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja a 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.

b) Dos días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días.

c) Quince días naturales ininterrumpidos en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho.

d) Un día por traslado de su domicilio habitual.

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

Por el tiempo indispensable:

1. Para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo, sin perjuicio de lo determinado legalmente para estos supuestos.

2. Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

3. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

Hasta tres días como máximo al año para la realización de exámenes o pruebas definitivas de aptitud para aquellos supuestos en que se trate de estudios de BUP, ESO o Formación Profesional, y en el caso de estudios medios o superiores en Facultades o Escuelas Especiales o Profesionales. Así como de Centros que emitan certificaciones oficiales, siempre que los estudios de que se trate tengan relación o aplicación en la Empresa, que se cursen con regularidad salvo imposibilidad justificada y que el anterior año hubiese aprobado la totalidad de los exámenes. Los trabajadores 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.

De las solicitudes denegadas se dará notificación a la Representación de los Trabajadores del centro de trabajo. Disfrutado el día o días libres, el trabajador deberá justificar la realización del examen.

El ejercicio al derecho del permiso retribuido a que se refieren los puntos anteriores comenzará de modo inmediato al hecho causante, excepto en los casos de enfermedad grave o internamiento clínico, en estos dos casos se podrá iniciar el permiso siempre dentro del período en que persista la enfermedad grave o el internamiento del correspondiente familiar y, desde luego, por una sola vez dentro de cada período en que se produzca tal hecho.

Reducciones de jornada:

1. En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. El disfrute de este permiso y su concreción horaria corresponderá al trabajador dentro de su jornada ordinaria.

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

3. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo del cónyuge o pareja de hecho, o un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

4. También tendrán derecho de hasta un 50% de reducción de la jornada por hospitalización de larga duración de familiares de 1.º grado.

Las reducciones de jornada contemplada en el presente apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación. En el ejercicio de este derecho se tendrá en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y, asimismo, evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género.

El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Artículo 38. Preaviso y justificación de los permisos.

En todos los casos de concesión de permisos retribuidos, los empleados deberán informar, siempre que sea posible, con quince (15) días de antelación a su jefe inmediato, reservándose la Empresa el derecho a exigir los justificantes o certificados que acrediten la existencia de las causas que motivaron su concesión.

Artículo 39. Adopción y lactancia.

En los casos de adopción, se concederán los mismos derechos que en los casos de maternidad.

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.

Cuando se tenga derecho a la lactancia, se acuerda la acumulación de la misma. Aquellas trabajadoras que deseen acumular su periodo de lactancia disfrutarán de diecinueve (19) días de permiso retribuido inmediatamente posterior al alta de maternidad, en compensación de dicho periodo de lactancia.

CAPÍTULO 7

Régimen disciplinario

Disposiciones generales

Artículo 40. *Potestad disciplinaria.*

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

Artículo 41. *Competencia sancionadora.*

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

Artículo 42. *Requisitos formales.*

Para las faltas graves y muy graves, será preceptiva la instrucción de un expediente disciplinario en el cual serán comunicados al trabajador afectado, los motivos que han originado la apertura de tal expediente, disponiendo el trabajador de un plazo de tres (3) días laborales para presentar las alegaciones que considere oportunas, las que a su vez serán unidas al mencionado expediente.

En los supuestos de faltas graves y muy graves, se dará traslado a la Representación de los Trabajadores y en el supuesto de que esté afiliado a un sindicato, también a la sección sindical del sindicato al que pertenezca, al objeto de que puedan emitir el oportuno informe en el mismo plazo que el trabajador afectado.

El plazo de prescripción de las faltas y sanciones previstas en este capítulo se interrumpirá durante la tramitación del expediente.

El incumplimiento de estos requisitos podrá dar lugar a la improcedencia de la sanción.

En cualquier caso, se respetarán los plazos de prescripción de las faltas que establece el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores.

Cuando sea necesario para un mejor conocimiento del verdadero alcance y naturaleza de los hechos, la Empresa podrá decretar, cautelarmente, la suspensión de empleo del trabajador afectado por un plazo máximo de dos meses, cuando la precalificación de la falta sea de muy grave, estando éste a disposición de la Empresa durante el tiempo de suspensión.

Artículo 43. *Antecedentes.*

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

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

Faltas y sanciones

Artículo 44. *Faltas leves.*

Son faltas leves:

1. Tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo en el plazo de un mes o dos faltas de puntualidad de promedio mensual en un cómputo semestral.
2. Faltar un día al trabajo, durante un mes, sin la debida autorización y causa justificada.
3. No comunicar con la antelación debida la falta al trabajo por motivos justificados, salvo imposibilidad de efectuarlo.
4. Abandono del puesto de trabajo sin causa justificada, cuando no perjudique el proceso productivo.
5. Descuidos en la conservación de las herramientas y materiales.
6. Falta de aseo y limpieza en la persona o en el uniforme y la falta de uso del mismo durante el trabajo sin causa que lo justifique o su uso indebido.
7. No comunicar a la Empresa con la debida diligencia los cambios de domicilio, así como las variaciones en la situación familiar que puedan tener incidencia en la Seguridad Social y/o Hacienda Pública.
8. En caso de enfermedad, la omisión del trabajador de hacer llegar aviso a la Empresa el día de su primera falta al trabajo por cualquier procedimiento, salvo imposibilidad de efectuarla por sí, o a través de otra persona.
9. En general, todos los actos leves de descuido, imprudencia o indisciplina.
10. Cualquier actuación u omisión imprudente al realizar actividades, operaciones y maniobras en la zona de servicios, que no haya causado daños o menoscabo relevante, pero haya puesto en peligro obras, instalaciones, equipos, mercancías, contenedores y medios de transporte aéreos o terrestres situados en dicha zona o a las actividades aeroportuarias que en la misma se ejecuten.
11. Cualquier falta leve, determinada en la Ley 21/2003, de Seguridad Aérea, o Normativas de Seguridad en Plataforma, dictadas por el Ente Público AENA u otros Organismos administrativos con competencia legal sobre la materia.

Artículo 45. *Faltas graves.*

Son faltas graves:

1. Las cometidas contra la disciplina en el trabajo o contra el respeto debido a sus superiores, compañeros o subordinados.
2. La falta de aseo que produzca quejas justificadas de los compañeros de trabajo.
3. Más de tres faltas de puntualidad o 30 minutos en la asistencia al servicio o puesto de trabajo en el plazo de un mes.
4. La primera falta de puntualidad cuando se deriven perjuicios graves para la Compañía, salvo que se demuestre que es debido a causa no imputable al trabajador.
5. La falta de hasta dos días al trabajo en un mes, sin causa que lo justifique.
6. La simulación de enfermedades o accidentes.
7. El quebranto o violación de secretos o reserva obligada sin que se produzca grave perjuicio a la Empresa.
8. El realizar durante la jornada trabajos particulares.
9. Emplear para uso propio herramientas y equipos de la Empresa, aún fuera de la jornada de trabajo, sin autorización.
10. Abandono del trabajo sin causa justificada, cuando perjudique al proceso productivo.
11. La imprudencia en actos de servicio que impliquen riesgo de accidente, para sí o sus compañeros.
12. Incumplir cualquier procedimiento interno o establecido por las compañías asistidas.

13. La inobservancia de las medidas de seguridad e higiene, cuando no se deriven de ellas daños graves para las personas o bienes de la Empresa.
14. La negativa a firmar sin causa justificada, los memorándums y comunicaciones entregados por la empresa.
15. Las de negligencia o descuido inexcusables en el servicio.
16. La divulgación a personas ajenas a la Empresa de la marcha interna de la misma, proporcionando datos por razón del puesto que desempeña, cuando la difusión de esta información pueda causar daño o perjuicio a la Empresa.
17. La falta de atención y cortesía con el público no reiterada.
18. Las riñas, alborotos o discusiones graves y notorias en acto de servicio.
19. Simular la presencia de otro trabajador cambiando el turno u horario de trabajo sin autorización expresa de la Empresa.
20. La reincidencia en faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza.
21. El incumplimiento de la prohibición de fumar en cualquier zona cuya prohibición quede determinada por el Ente Público AENA.
22. La embriaguez, fuera de actos de servicio, vistiendo el uniforme proporcionado por la Empresa.
23. Introducción en los locales de la Empresa de bebidas alcohólicas, drogas o sustancias estupefacientes.
24. Los actos u omisiones culposos que causen daños o menoscabo a las obras, instalaciones, equipos, mercancías, contenedores y medios de transporte situados en la zona de servicio o a las actividades aeroportuarias que en la misma se ejecuten.
25. El incumplimiento de las normas de identificación personal de quienes desempeñen funciones en la zona de servicios.
26. Cualquier falta grave, determinada en la Ley 21/2003, de Seguridad Aérea o Normativas de Seguridad en Plataforma, dictadas por el Ente Público AENA u otros Organismos administrativos con competencia legal sobre la materia.

Artículo 46. *Faltas muy graves.*

Son faltas muy graves:

1. La falta de tres días o más al trabajo en un mes, sin causa que lo justifique.
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 no participación en el hecho.
3. Realizar trabajos, sin autorización de la Empresa, para otra Empresa cuya actividad es similar o realiza una actividad que entra en competencia con la Empresa.
4. Los malos tratos de palabra y obra o la falta grave de respeto y consideración a los Jefes, a los compañeros y subordinados y/o a sus familiares.
5. Violar secretos de la Empresa o de las compañías asistidas, cuando de ello se deriven perjuicios para la misma.
6. Incumplir cualquier procedimiento interno o establecido por las compañías asistidas, cuando de ello se deriven perjuicios para la misma.
7. Realizar trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena, estando el trabajador en baja por enfermedad, accidente o maternidad. También se incluirá dentro de este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja.
8. Originar riñas y pendencias con sus compañeros de trabajo, cuando de ello se deriven perjuicios para la Empresa.
9. La deslealtad, la falta a la verdad, el fraude o abuso de confianza en el desempeño del trabajo.
10. La inobservancia de las medidas de seguridad e higiene cuando se deriven daños graves para las personas o bienes de la Empresa.
11. La indisciplina, desobediencia o incumplimiento inexcusable de órdenes recibidas de los superiores.
12. La falta de atención o cortesía con el público, reiterada e inexcusable.

13. La aceptación de gratificaciones de cualquier tipo o forma en los asuntos relacionados con su empleo en la Empresa.

14. La trasgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza.

15. La elaboración, redacción, presentación, transmisión y comunicación de informes con inclusión de hechos que no se correspondan con la realidad, siempre que tal extremo sea probado.

16. 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.

17. El acoso sexual o agresiones sexuales, verbales o físicas, dirigidas contra la dignidad o intimidad de las personas. La misma falta será aplicable *a sensu contrario* al trabajador o trabajadora denunciante, en el supuesto de comprobarse la inexistencia de los hechos denunciados.

18. El acoso psicológico o moral. La misma falta será aplicable *a sensu contrario* al trabajador o trabajadora denunciante, en el supuesto de comprobarse la inexistencia de los hechos denunciados.

19. Divulgación de algún dato interno de la Compañía relacionado con aviones, combustible, mercancías transportadas, origen y/o destino del propio vuelo como de las mercancías transportadas, fecha de vuelo o cualquier otro asunto relacionado con la directa explotación, si de los hechos resultaran daños o perjuicios para la Empresa o pasajeros. Constituirá igualmente la misma falta la divulgación de cualquier dato relativo a los pasajeros, sin que en este supuesto sea necesario que de tales hechos se deriven daños o perjuicios para la Empresa o pasajero, entendiéndose que el daño y perjuicio se produce con la simple divulgación de dichos datos para fines ajenos al servicio o relacionados directamente con la explotación.

20. Abuso de autoridad por parte de los Jefes.

21. La reincidencia en las faltas graves que sean firmes, aunque sean de distinta naturaleza.

22. El incumplimiento de la prohibición de fumar dentro de la plataforma aeroportuaria, afectando a la seguridad de las operaciones.

23. El acceso no autorizado a la zona de operaciones y a las zonas restringidas de los aeropuertos.

24. Conducir vehículos o equipos sin estar en posesión del Permiso de Circulación en Plataforma en vigor, tenerlo caducado o emitido para una Empresa diferente a la que en ese momento está prestando servicio o por un aeropuerto distinto.

25. Conducir vehículos o equipos no estando autorizado para manejar los mismos o no teniendo el correspondiente certificado de aptitud.

26. La simple presencia en el interior de la zona restringida del recinto aeroportuario, bajo la influencia del alcohol o de las drogas. Tendrá igual consideración la negativa a someterse a las pruebas pertinentes, siempre que las mismas hayan sido debidamente autorizadas y se realicen con las suficientes garantías para ambas partes.

27. Cualquier conducta negligente, imprudente o temeraria, por parte de conductores o peatones, que ponga en grave peligro la seguridad de las personas, las operaciones o los equipos, sin que sea necesario que de tal conducta se deriven daños o perjuicios para la empresa, al entender que se trata de una conducta de riesgo y no de resultado.

28. Los actos u omisiones dolosos que causen daños o menoscabo a las obras, instalaciones, equipos, mercancías, contenedores y medios de transporte situados en la zona de servicio o a las actividades aeroportuarias que en la misma se ejecuten.

29. Cualquier falta muy grave, determinada en la Ley 21/2003, de Seguridad Aérea, o Normativas de Seguridad en Plataforma, dictadas por el Ente Público AENA u otros Organismos administrativos con competencia legal sobre la materia.

Artículo 47. 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 48. Sanciones por faltas graves.

1. Suspensión de empleo y sueldo de tres (3) a quince (15) días.
2. Inhabilitación temporal por plazo no superior a dos años para pasar a categoría superior o progresión a niveles superiores.

Artículo 49. 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. Inhabilitación de hasta seis años para pasar a categoría superior o progresión a niveles superiores.
3. Despido.

Artículo 50. Excepción al régimen sancionador.

En los supuestos incluidos en los puntos 23 y 24 de las faltas graves y el 26 de las faltas muy graves y siempre que el trabajador manifieste su condición de alcohólico o drogodependiente y demuestre documentalmente no sólo su predisposición a iniciar un tratamiento de su enfermedad, sino la realización del mismo, durante el tiempo que fuese necesario, se suspenderá la efectividad de las sanciones que determina este régimen disciplinario para los mencionados supuestos, en tanto en cuanto no vuelvan a producirse.

CAPÍTULO 8**Movilidad, permutas y excedencias****Artículo 51. Movilidad funcional.**

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.

En caso de que se desarrollasen funciones de otro grupo profesional superior, durante el transcurso de tres meses, la empresa consolidará la situación de la trabajadora y trabajador clasificándole en el nuevo grupo profesional superior.

La movilidad permite a la Dirección de la Empresa la reubicación de personas de acuerdo con las necesidades y cambios de la empresa. Del mismo modo permite la reestructuración de las funciones de la plantilla ajustándolas a las temporadas y a los cambios de programación.

El cambio de funciones no supondrá la no realización de las funciones que se venían desarrollando. Así mismo el trabajador podrá ser destinado en el futuro al puesto de trabajo que venía anteriormente desarrollando.

Artículo 52. *Movilidad geográfica.*

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

Se incluye la movilidad fuera del territorio nacional, teniendo que ser esta aceptada voluntariamente por el trabajador.

En ambos casos anteriores, la empresa, compensará económicamente en la cuantía que se acuerde en cada caso, por los gastos de mudanza que se ocasionen.

No se considerará que exista tal exigencia cuando el traslado se produce del aeropuerto a la ciudad o viceversa, dentro de la misma ciudad.

Artículo 53. *Movilidad geográfica voluntaria.*

La movilidad geográfica voluntaria es aquella que se inicia como consecuencia de la solicitud formulada por el trabajador. Dicha movilidad se llevará a cabo cuando la Empresa anuncie un puesto de trabajo a cubrir. 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 a la Representación de los Trabajadores del centro de trabajo.

Pueden solicitar la movilidad geográfica voluntaria aquellos trabajadores que pertenezcan a la plantilla fija de la Empresa, con una antigüedad superior a dos años y ostenten la categoría, especialidad y requisitos adecuados para desempeñar el puesto a cubrir.

La petición se dirigirá, por vía jerárquica a la Dirección, que decidirá de acuerdo con las necesidades de los dos centros afectados.

La especialización adquirida por el trabajador, 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 54. *Criterios de prioridad en la concesión.*

Cuando concurren varios trabajadores que hayan solicitado la movilidad geográfica voluntaria y reúnan los requisitos de idoneidad exigidos, la Dirección procederá a su concesión, en su caso, de acuerdo con el orden de preferencia que se refleja a continuación:

1. La trabajador/a víctima de violencia de Género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral.
2. Los trabajadores afectados por un cierre de instalaciones o reconversión.
3. Estar en situación de movilidad geográfica obligatoria.
4. Mayor antigüedad en la solicitud.
5. Movilidad obligatoria de uno de los cónyuges si trabajan en la empresa, cuando esta circunstancia esté debidamente acreditada.
6. Prescripción médica que aconseje la movilidad del trabajador 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.
7. 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 Empresa.
- b) Mayor antigüedad en la Categoría.

Artículo 55. *Renuncia.*

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

Artículo 56. *Plazos de traslado.*

El trabajador 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 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 57. *Consolidación del nuevo puesto de trabajo.*

La movilidad geográfica voluntaria no se considerará consolidada hasta transcurrido un período de sesenta (60) días de trabajo efectivo.

Artículo 58. *Movilidad geográfica temporal (desplazamiento).*

La movilidad geográfica temporal consiste en el desplazamiento de un trabajador 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.

Dicho desplazamiento podrá realizarse a cualquiera de los aeropuertos en que opera la compañía, tanto nacional como internacional. En caso de ser un desplazamiento internacional, será necesaria la aceptación voluntaria por parte del trabajador.

En el caso de que resulte de carácter obligatorio, la empresa, compensará económicamente en la cuantía que se acuerde en cada caso, por los gastos de mudanza que se ocasionen.

Artículo 59. *Excedencia voluntaria.*

El trabajador, 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 4 meses ni superior a cinco (5) años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado de nuevo por el mismo trabajador, si hubieran transcurrido DOS (2) años desde el final de la anterior excedencia. Todas las solicitudes deberán ser formuladas por escrito.

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

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

Artículo 60. *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 61. *Excedencia por cuidado de hijos y mayores dependientes: condiciones.*

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres (3) años, para atender al cuidado de cada hijo, a contar desde la fecha del nacimiento o adopción de este si es menor de cinco (5) años. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este

derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento debidamente motivadas por escrito debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

Los trabajadores/trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a dos (2) años, para atender el cuidado del cónyuge o pareja de hecho, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y por afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

Artículo 62. *Excedencia por cuidado de hijos: efectos.*

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en el artículo anterior será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la Empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año a partir del inicio de la misma, tendrá derecho el trabajador a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

Artículo 63. *Derecho preferente al reingreso.*

Excepto en el caso de la excedencia forzosa y excedencia por cuidado de hijos (durante el primer año), el trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la Empresa. No obstante lo anterior, se estará a lo dispuesto en la normativa de aplicación.

Artículo 64. *Reingreso: Plazo y condiciones.*

Si el trabajador no solicitara su reingreso en los 30 días anteriores a la finalización de la excedencia, o realizara durante la excedencia trabajo en actividades competitivas relacionadas con el sector de la actividad de la Empresa, perderá el derecho a su puesto en la misma.

Artículo 65. *Licencia sin sueldo por cuidado de familiares de primer grado.*

Se trata de una situación en la cual, la trabajadora o trabajador, de la empresa, permanece en situación de alta y se mantiene, por parte de la empresa, la obligación de cotizar por esta o éste. Asimismo, no recibirán retribuciones computables y se tomará como base de cotización, la correspondiente al grupo y Nivel Económico, que pertenezca. Con relación a lo anterior, la situación, se define, para atender a familiares de primer grado hospitalizados o no, pero que padezcan una enfermedad grave, que suponga la dependencia del familiar enfermo o enferma. Adicionalmente y para solicitar el derecho, el trabajador o trabajadora, de la empresa, justificará y con claridad, mediante certificado médico, los siguientes datos:

- Nombre y apellidos del familiar.
- Enfermedad y calificación de su gravedad o tipo de operación quirúrgica, a través del certificado médico correspondiente.
- Fecha en que fue ingresado o ingresada, intervenido o intervenida o fecha en que se produjo el agravamiento o estado crítico, del familiar.
- Identificación en su caso, del centro hospitalario y la localidad, donde se encuentre el familiar.

En relación con lo anterior, la trabajadora o trabajador afectado o afectada, por esta situación, deberá aportar el certificado médico justificativo, informándose de los datos anteriores, para solicitar el acogimiento a este derecho.

CAPÍTULO 9

Prevención de riesgos laborales y salud laboral

Artículo 66. *Principios y aspectos generales.*

La Empresa obligada por el presente convenio considera que la prevención de posibles daños para las personas, trabajadores o trabajadoras constituye un objetivo tan importante y prioritario como cualquier otro que pueda definirse para su gestión empresarial. Base de tal planteamiento lo constituye:

Un Servicio de Prevención propio en los casos exigibles reglamentariamente, concertados o mancomunados, como consultor, impulsor y verificador de las políticas, criterios y medidas apropiadas.

Una clara definición de la responsabilidad a lo largo de la estructura organizativa para llevar a buen término la ejecución de la actividad preventiva.

Un marco de formación e información a mandos y trabajadores y trabajadoras adecuado y continuado.

El cumplimiento de la normativa que se deriva de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales asegurará una línea de actuación correcta que deberá seguir toda la organización.

Respetar los cauces de participación establecidos por la Ley, en un ambiente profesional y positivo, tanto por los Representantes de los Trabajadores y Trabajadoras como por los distintos niveles de Mandos, que deberán, unos y otros, contribuir a la búsqueda de soluciones apropiadas para los problemas que puedan plantearse.

A través de estos compromisos, la Dirección de la Empresa firmante quiere manifestar su gran interés y preocupación por la máxima reducción de la accidentalidad y enfermedad profesional, en el convencimiento de que los riesgos son evitables mediante la aplicación de la política preventiva definida. La Representación de los Trabajadores y Trabajadoras impulsará entre sus representados una actitud positiva en el cumplimiento de las obligaciones que emanan de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

La Empresa se compromete a integrar la Prevención de Riesgos Laborales en el conjunto de sus actividades y disposiciones, tanto de los procesos técnicos, de organización del trabajo y de condiciones de trabajo, como en la línea jerárquica de la Empresa, asumiendo la política preventiva en todos los niveles de la misma, dotando a los trabajadores y trabajadoras de las necesarias medidas preventivas, adoptando medidas de protección colectiva e individual, ordenando su uso correcto y vigilando el cumplimiento adecuado de las medidas de prevención.

Las responsabilidades por las condiciones de salud y seguridad en el trabajo corresponderán a los jefes/as respectivos/as, de acuerdo y en los términos que establece la legislación vigente y normas internas; haciéndose extensivo este principio a las personas pertenecientes a las Empresas por ella contratadas en los términos que establece el artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), o normas cuya promulgación sustituyese a ésta.

El ámbito de aplicación será para todos los trabajadores y trabajadoras de la Empresa afectada por este convenio, sea cual sea su modalidad de contrato y dentro del territorio nacional.

Los principios y aspectos generales señalados deberán tener fiel reflejo en la dotación de los recursos que permitan la materialización de los mismos.

Artículo 67. *Normativa.*

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

En tanto en cuanto el Estado Español transponga las diferentes Directivas Comunitarias y, teniendo en cuenta su transposición obligatoria, aquellas que hayan sido traspuestas al ordenamiento jurídico español, serán tenidas en cuenta en el Procedimiento de Evaluación de Riesgos.

En las evaluaciones de riesgos y estudios que se realicen, se estará a lo indicado en el artículo 5 del Reglamento de los Servicios de Prevención o normas cuya promulgación sustituyese a ésta. Se procurará comparar entre varios criterios, aplicando siempre el más favorable desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales.

Artículo 68. *Planes de Prevención.*

Los Planes de Prevención se basarán en los siguientes objetivos:

Establecimiento de una política preventiva eficaz e integrada en todas las acciones que se desarrollen en la empresa.

Fomentar e impulsar el interés por la prevención de riesgos laborales a través de planes formativos en todos los niveles de la empresa, tanto mandos como trabajadores y trabajadoras.

Evitar los riesgos, minimizar y proceder a la evaluación de los que aún persistan.

La participación de los representantes de los trabajadores y trabajadoras se llevará a efecto en la forma y términos señalados en la LPRL o normas cuya promulgación sustituyese a esta.

Los Planes de Prevención se llevarán a efecto según lo estipulado en el artículo 9 del Reglamento de los Servicios de Prevención o norma cuya promulgación sustituyese a ésta.

Artículo 69. *Delegados y Delegadas de Prevención.*

Los Delegados y Delegadas de Prevención son los representantes de los trabajadores y las trabajadoras con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo. Serán designados por y entre los representantes de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras en la Empresa según la escala establecida en el artículo 35 de la LPRL, y gozarán de las garantías establecidas en el artículo 37 de la misma Ley, en los términos previstos en dicha norma.

A los delegados y delegadas de prevención les corresponderá un crédito horario, al margen del que dispongan por ser miembros elegidos del comité de empresa del centro de trabajo correspondiente, igual al tiempo necesario para:

– Las reuniones de los Comités de Seguridad y Salud, del Comité Intercentros de Seguridad y Salud y a cuantas reuniones convoque la empresa sobre asuntos relativos a la prevención de riesgos laborales para el cumplimiento de los derechos de información, consulta y participación.

– La formación en prevención.

– Para acompañar a los técnicos y técnicas de prevención en sus tareas preventivas en la empresa y para las visitas realizadas por la Inspección de Trabajo a las instalaciones de la empresa.

– Y en el tiempo empleado para obtener información sobre situaciones en las que se produzcan daños a los trabajadores y trabajadoras o accidentes de trabajo.

Artículo 70. *Servicio de Prevención.*

El Servicio de Prevención, propio o el que contrate la Empresa, se regirá por lo establecido al efecto por la legislación vigente, y contarán con los medios y recursos 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 función de los tipos de riesgo en ella existentes y en lo referente a:

- a) El diseño, aplicación y coordinación de los planes y programas de actuación preventiva.
- b) La evaluación de los factores de riesgo que puedan afectar a la seguridad y la salud de los trabajadores y las trabajadoras en los términos previstos en el artículo 16 de la Ley.
- c) La determinación de las prioridades en la adopción de las medidas preventivas adecuadas y la vigilancia de su eficacia.
- d) La información y formación de los trabajadores y trabajadoras.
- e) La prestación de los primeros auxilios y planes de emergencia.
- f) La vigilancia de la salud de los trabajadores y trabajadoras en relación con los riesgos derivados del trabajo.

Las funciones de vigilancia y control, de la salud de los trabajadores y trabajadoras, serán desempeñadas por personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada con arreglo a la normativa vigente.

En materia de vigilancia de la salud, la actividad sanitaria deberá abarcar, en las condiciones fijadas por el artículo 22 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales:

1. Una evaluación de la salud de los trabajadores y trabajadoras inicial después de la incorporación al trabajo o después de la asignación de tareas específicas con nuevos riesgos para la salud.
2. Una evaluación de la salud de los trabajadores y trabajadoras que reanuden el trabajo tras una ausencia prolongada por motivos de salud, con la finalidad de descubrir sus eventuales orígenes profesionales y recomendar una acción apropiada para proteger a los trabajadores y trabajadoras.
3. Una vigilancia de la salud a intervalos periódicos según determinen los protocolos que sean de aplicación.

Todo ello con independencia de los reconocimientos médicos que sea necesario realizar antes de la incorporación al puesto de trabajo, para garantizar que las condiciones psico-físicas del o de la aspirante son compatibles con las características del puesto.

La vigilancia de la salud estará sometida a protocolos específicos u otros medios existentes con respecto a los factores de riesgo a los que esté expuesto el trabajador o trabajadora.

En los supuestos en que la naturaleza de los riesgos inherentes al trabajo lo haga necesario, el derecho de los trabajadores y trabajadoras a la vigilancia periódica de su estado de salud deberá ser prolongado más allá de la finalización de la relación laboral a través del Sistema Nacional de Salud.

El personal sanitario del servicio de prevención que, en su caso, exista en el centro de trabajo deberá proporcionar los primeros auxilios y la atención de urgencia a los trabajadores y trabajadoras víctimas de accidentes o alteraciones en el lugar de trabajo.

El personal sanitario del servicio de prevención deberá analizar los resultados de la vigilancia de la salud de los trabajadores y trabajadoras y de la evaluación de los riesgos, con criterios epidemiológicos y colaborará con el resto de los y las componentes del servicio, a fin de investigar y analizar las posibles relaciones entre la exposición a los

riesgos profesionales y los perjuicios para la salud y proponer medidas encaminadas a mejorar las condiciones y medio ambiente de trabajo.

Evacuación a centros médicos exteriores en caso de necesidad.

Las Empresas o Servicios con los que se contrate establecerán los medios propios, ajenos o mancomunados que garanticen el cumplimiento de las funciones anteriores.

Artículo 71. *Evaluación de riesgos.*

Las evaluaciones de riesgos las llevará a cabo el Servicio de Prevención, de acuerdo con unos procedimientos que hayan sido previamente consultados con la representación de los trabajadores y trabajadoras.

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

Artículo 72. *Comités de Seguridad y Salud.*

1. Se constituirán Comités de Seguridad y Salud, en aquellos centros de trabajo que cuenten con cincuenta o más trabajadores y trabajadoras, y en aquellos centros de trabajo que no cuenten con el mencionado número de trabajadores y trabajadoras, las competencias atribuidas a aquél serán ejercidas por los delegados o delegadas de prevención.

2. Los Comités de Seguridad y Salud estarán compuestos paritariamente, de una parte, por delegados o delegadas de prevención, y de otra, por el Empresario o Empresaria o sus representantes.

Los o las presidentes y los secretarios o las secretarías de los Comités de Seguridad y Salud serán nombrados directamente por las respectivas Empresas. Los o las presidentes deberán ser personas con una cualificación suficiente y adecuada, que se sientan identificados con una especial sensibilidad en materia de prevención.

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

Las competencias de los Comités de Seguridad y Salud serán las que les confiere la Ley y las siguientes:

a) Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos que tengan o puedan tener carácter general en el ámbito de cada empresa.

b) Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos de tipo general para la efectiva prevención de riesgos, proponiendo la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.

c) Analizar, en su caso, la información y/o propuestas a requerimiento de los Comités de Empresa.

d) Revisar que el vestuario cumpla las exigencias de seguridad e higiene necesarias bajo la óptica de la prevención de riesgos laborales.

3. Al contar la empresa con varios centros de trabajo dotados de Comité de Seguridad y Salud podrán acordar con sus trabajadores y trabajadoras la creación de un Comité Intercentros.

Artículo 73. *Información, consulta y participación.*

La Empresa informará por escrito a través de los representantes de los trabajadores y trabajadoras sobre los riesgos específicos que afecten a los puestos 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 LPRL o normas cuya promulgación sustituyese a esta.

Artículo 74. *Formación.*

La empresa se compromete a dar formación en materia preventiva a todos los trabajadores y trabajadoras que estará determinada, inicialmente, por el resultado de la evaluación de riesgos que tienen obligación de realizar todas las empresas.

Por ello la formación en esta materia estará centrada en el puesto de trabajo y versará sobre:

- Riesgos potenciales.
- Productos que se utilizan.
- Procedimientos de prevención.
- Protecciones mecánicas.
- Equipos de protección individual (EPI,s). Su correcta elección, uso, funcionamiento y mantenimiento.
- Equipos de trabajo y pantallas de visualización.

Existen dos tipos de necesidades formativas en materia de prevención de riesgos: la formación teórica y práctica suficiente y adecuada exigida por la LPRL, con carácter general a todos los trabajadores y trabajadoras y la formación para personas concretas (Delegados y delegadas de prevención, mandos..) y, por tanto, el diseño de los cursos de formación irá dirigida y será adecuada a los riesgos existentes en el puesto de trabajo y función, en unos casos, y en otros tendrá contenidos normativos y técnicas de prevención. La formación deberá impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas, pero con el descuento en aquélla del tiempo invertido en la misma. La formación se podrá impartir por la Empresa mediante medios propios o concertándola con servicios ajenos, y su coste no recaerá en ningún caso sobre los trabajadores y trabajadoras.

Artículo 75. *Protección de la maternidad.*

Las empresas adoptarán las medidas necesarias para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de las trabajadoras embarazadas, que hayan dado a luz o en período de lactancia de acuerdo con las previsiones del artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 76. *Plan de igualdad y Protocolos de prevención del Acoso Laboral y Sexual o por razón de sexo.*

Tal y como se establece en el preámbulo de la ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEHM), la Constitución española en su artículo 14 proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo, y en el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas.

Por ello y en cumplimiento de lo establecido en la referida norma, así como en las restantes disposiciones relacionadas tales como el Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, el Real Decreto-Ley 901/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres y el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva y brecha salarial, se suscribió, con fecha 13 de octubre de 2022, entre la Empresa y la Representación de los Trabajadores el Plan de Igualdad de Worldwide Flight Services, Servicios Aeroportuarios, S.A. de aplicación en toda la Empresa, el cual ha sido debidamente

registrado ante la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Economía Social, con fecha 30 de noviembre 2022, código 90119402112022.

Asimismo, y también tras el correspondiente procedimiento negociador entre la Empresa y la Representación de los Trabajadores, se han acordado los correspondientes Protocolos de Prevención e Intervención ante el Acoso en el Entorno Laboral, así como el de Prevención e Intervención ante el Acoso Sexual o por razón de Sexo.

Dichos documentos se encuentran a disposición de toda la plantilla a través del portal del Empleado.

Artículo 77. Comisión Mixta de Seguridad y Salud (o Comité Intercentros de Salud y Seguridad).

La Comisión Mixta de Seguridad y Salud tendrá las siguientes funciones principales:

- Será el órgano de interpretación, vigilancia y desarrollo de diferentes artículos del presente convenio en materia de Prevención de Riesgos Laborales.
- Tendrá todas y cada una de las funciones y tareas encomendadas en el presente convenio en materia de Prevención de Riesgos Laborales.
- Tendrá competencias para adoptar acuerdos con propuestas relativas a la materia de Prevención de Riesgos Laborales.

La Comisión Mixta de Seguridad y Salud es el instrumento del que se van a servir empresa y representación social, para desarrollar y concretar todas y cada una de las competencias que precisan de un acuerdo, de su posterior desarrollo y puesta en práctica en materia de Prevención de Riesgos Laborales.

La Comisión Mixta de Seguridad y Salud se reunirá cada tres meses, así como siempre que las partes lo soliciten.

La Comisión Mixta de Seguridad y Salud fijará su primera reunión a los tres meses desde la firma del presente convenio, fecha a partir de la cual se empezarán a contar los tres meses acordados. Salvo que sea necesario o solicitado por alguna de las partes, antes del transcurso de los tres meses.

La Comisión Mixta de Seguridad y Salud es la encargada de vigilar y supervisar la correcta implantación del presente convenio colectivo en materia de Prevención de Riesgos Laborales.

La Comisión Mixta de Seguridad y Salud tiene como principal objetivo y compromiso el acuerdo entre las partes firmantes del presente convenio y para ello, se dotará de Normas de actuación y de funcionamiento orientadas a la concertación y a la mejora de las condiciones de trabajo.

La Comisión Mixta de Seguridad y Salud desarrollará y acordará todos aquellos artículos del presente convenio que, en materia de Prevención de Riesgos Laborales, así lo precisen.

La Comisión Mixta de Seguridad y Salud tratará sobre aquellos asuntos que en materia de Prevención de Riesgos Laborales afecten a todos los trabajadores de la empresa (en sus distintas bases) y de aquellos temas que no se hayan resuelto en los Comités de centro respectivos.

La Comisión Mixta de Seguridad y Salud realizará y desarrollará todas aquellas funciones o tareas encomendadas en los diferentes artículos del presente convenio.

La mencionada Comisión Mixta estará compuesta por Representantes de la empresa y de los trabajadores y trabajadoras, en un número de ocho, cuatro por cada parte.

A la mencionada Comisión Mixta podrán asistir otros representantes de las partes implicadas en la forma que refleja el artículo 38.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Entre los asuntos a tratar y negociar en la Comisión Mixta deberán, también, figurar, entre otros:

- Procedimiento de Investigación de Accidentes de Trabajo.
- La Mutua.
- Auditorías de Prevención.
- Procedimiento de Información de Riesgos a los Trabajadores.
- Coordinación de Actividades Empresariales.
- Posible exposición a productos químicos, cancerígenos (Amianto) y/o disolventes.
- Equipos de protección individual.
- Comisión de Vestuario.
- Drogodependencias.
- Trabajo nocturno y a turnos.
- Equipo de protección individual (EPIS).
- Planes de emergencia y evacuación.
- Medio ambiente.
- Procedimiento de actuación en caso de acoso moral o sexual.
- Protección a las personas LGTB.
- Incapacidad.
- Gestión de la IT.
- Y todos aquellos asuntos relacionados con la prevención de riesgos laborales no incluidos en los apartados anteriores.

Artículo 78. *Vestuario.*

WFS, SA, dispondrá de un procedimiento que establece y documenta el sistema utilizado para la entrega de uniformidad y equipos de protección adecuados para cada puesto de trabajo y controla el adecuado uso del material entregado por parte de los trabajadores de la empresa.

La uniformidad y EPIS a entregar a cada trabajador al entrar en la empresa y en las siguientes renovaciones, se hará siguiendo los siguientes criterios en función del puesto de trabajo:

Vestuario Operaciones carga (Hombre)		
Camiseta MC o ML.	5 uds.	1 año.
Pantalón Largo/Corto.	4 uds.	1 año.
Forro Polar.	1 ud.	1 año.
Abrigo.	1 ud.	3 años.
Bota de seguridad.	1 ud.	1 año.

Vestuario Operaciones carga (Mujer)		
Camiseta MC o ML	5 uds.	1 año.
Falda o Pantalón Largo/Corto	4 uds.	1 año.
Forro Polar	1 ud.	1 año.
Abrigo.	1 ud.	3 años.
Bota de seguridad	1 ud.	1 año.

Vestuario almacén (Carga)		
Anorak desmontable.	1 ud.	2 años.
Polar ajustable.	2 uds.	1 año.
Camiseta MC o ML.	6 uds.	1 año.
Pantalón Largo/Corto	4 uds.	1 año.
Forro interior pantalón.	1 ud.	1 año.
Chubasquero	1 ud.	1 año.
Pantalón de agua	1 ud.	1 año.
Zapato seguridad.	1 ud.	1 año.
Gorra	1 ud.	1 año.
Gorro	1 ud.	1 año.
Cuello invierno	1 ud.	1 año.

EPIS Almacén (carga).

Los equipos de protección individual se entregarán al principio una unidad y después a demanda.

Chaleco seguridad.	1 ud.	1 año.
Guante piel.	1 ud.	1 año.
Guante anticorte.	1 ud.	1 año.

Otros artículos comunes a ambos uniformes son la cinta/cordón de identificación y la chapa identificativa. En casos especiales temporales, como son el embarazo o motivos médicos, se podrán llevar prendas distintas a las habituales. En estos casos, se informará y solicitará permiso a los superiores o jefe del departamento correspondiente.

Los equipos de protección individual (EPIS) son parte del uniforme y deben llevarse siempre y en todo momento que se encuentre en un área designada por indicación de la dirección y de acuerdo con la política de seguridad e higiene en el trabajo. Es responsabilidad del empleado el correcto uso y mantenimiento de los EPIS. Cualquier daño o pérdida debe ser comunicada inmediatamente al superior quien gestionara la sustitución o reposición.

Todos los EPIS cumplirán con la regulación en seguridad definida por la compañía, autoridades locales e internacionales. Los EPIS válidos serán solo aquellos proporcionados por la compañía.

Chaleco de seguridad/alta visibilidad: deben llevarse siempre sobre el uniforme cuando se acceda a la plataforma, en áreas restringidas o asignadas conforme establezcan las normas locales.

Guantes de trabajo: Se utilizarán guantes siempre que se manejen equipajes o carga.

Calzado de seguridad: Debe utilizarse siempre en la plataforma, almacén o áreas de equipaje y en todas las áreas de riesgo designadas.

Protectores de oídos: Deben llevarse siempre que se trabaje en áreas de riesgo designadas.

Respecto a la entrega del uniforme, esta se hará en la escala o en la estación. El departamento de RRHH comunicara a cada departamento las fechas para realizar las entregas.

Es responsabilidad de la empresa entregar la correspondiente uniformidad y EPIS a los trabajadores en función de su puesto de trabajo en el momento de iniciar su actividad con la empresa y en las posteriores renovaciones.

Es responsabilidad del trabajador hacer uso del uniforme de la empresa durante su jornada de trabajo, salvo permiso expreso de un superior o la Dirección de WFS. El propósito del uniforme es garantizar que todos los empleados presenten un aspecto profesional y uniforme conforme a la imagen de la empresa.

CAPÍTULO X

Formación

Artículo 79. *Formación.*

WFS, SA, Fomentará el desarrollo y la promoción profesional de su personal a través de la formación que debe ser considerada como una necesidad.

A tal efecto, elaborará planes de formación que estarán vinculados a la planificación integral de sus recursos humanos.

Artículo 80. *Participación.*

Las partes firmantes, del presente convenio colectivo, acuerdan la creación de una Comisión denominada Mixta de Formación principalmente, para el control, desarrollo y seguimiento de los planes de formación que oferte la Empresa.

En relación a lo anterior, La Comisión Mixta de Formación, tendrá una participación efectiva en los Planes de Formación, específicamente en:

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

Artículo 81. *Cursos de formación.*

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

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

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

4. El trabajador o trabajadora estará obligado/a a asistir a aquellas acciones formativas promovidas o impartidas por la empresa dentro de la jornada a fin de obtener una determinada especialización o una más amplia formación profesional. Las realizadas fuera de la jornada laboral no tendrán carácter obligatorio.

5. Se incluirá la evaluación por On the Job Training: En este caso se hará una evaluación continua mientras se desarrolla el trabajo siendo supervisado por un agente senior. El apto se dará después de que en el periodo de tiempo determinado el agente que supervisa la aptitud dé el conforme y quedará registrado en el formato de Registro de OJT.

Artículo 82. *Formación académica y profesional regladas.*

El trabajador o trabajadora tendrá derecho:

a) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

b) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

Artículo 83. *Acceso a los cursos de formación.*

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

CAPÍTULO XI

Retribuciones

Artículo 84. *Percepción del salario.*

Ambas partes acuerdan, para el personal de las Terminales de Carga que preste sus servicios en WFS, SA. Percibirán sus haberes mediante sueldos mensuales, en los cinco primeros días hábiles, de cada mes, siguiente al devengo, y por la jornada completa, percibiendo la parte proporcional en los supuestos de jornadas parciales.

Respecto del plus compensatorio de transporte y distancia que se percibirá por día efectivamente trabajado.

La liquidación de los complementos variables realizados, el importe de estos se abonará en la forma establecida en el párrafo siguiente.

El abono mensual de la nómina se realizará antes del día cinco (5) del mes siguiente al devengado y el abono de los complementos variables realizados se abonarán junto con la nómina del mes siguiente al de devengo de los mismos. Si las mencionadas fechas coinciden en festivo, se computará el día hábil siguiente.

Las retribuciones a percibir serán las detalladas para cada subgrupo profesional, según lo dispuesto en la tabla salarial que figura en el anexo I.

El abono de las dos pagas extraordinarias no se llevará a cabo mediante prorratio mensual en la nómina, sino que serán abonadas en dos pagos, el primero de ellos en el mes de Julio de cada año y el segundo de ellos en el mes de diciembre de cada año.

Se podrán solicitar anticipos mensuales, sobre las pagas extras, prorrateándolas un mínimo de 6 meses y máximo de un 1 año.

También se podrán solicitar a la empresa, créditos personales desde mil (1.000) € hasta dos mil novecientos (2.900) € que se devolverán en el plazo mínimo de seis (6) meses y máximo de un (1) año, desde la concesión y devengarán un interés mínimo anual, que en el momento de la petición fije el Banco de España para los créditos personales. Estos créditos solo podrán ser solicitados por aquellos trabajadores y trabajadoras con una permanencia superior a 1 año en la empresa.

La concesión o no de dicho préstamo no es automática ni obligatoria en ningún caso para la empresa, la cual, una vez estudiados los motivos y causas que motivan dicha solicitud y una vez comprobados los requisitos a cumplir por el trabajador o trabajadora, procederá o no a la concesión de dicho préstamo. En ningún caso procederá la

concesión de dicho préstamo al trabajador o trabajadora que hayan sido sancionados por falta grave en el último año anterior a la solicitud del préstamo.

Artículo 85. *Estructura salarial.*

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

- Salario base.
- Plus transporte.
- Plus carga.
- Horas extras.
- Horas nocturnas.
- Hora domingo.
- Hora festiva.
- Hora ordinaria.
- Jornada fraccionada.
- Pagas extraordinarias.
- Bonus de cumplimiento de objetivos.
- Complemento de antigüedad.
- Plus de natalidad.
- Plus dependencia.

Artículo 86. *Conceptos retributivos fijos.*

Salario base: Es aquella parte de la retribución que se fija por unidad de tiempo. Se percibirá en 14 mensualidades, según lo estipulado para cada grupo profesional, subgrupo laboral y nivel en las tablas salariales que se incluyen en los Anexos, para cada uno de los años de vigencia pactada del convenio.

Plus de transporte: Es un plus fijo mensual de carácter salarial para compensar los gastos que se producen a los trabajadores para acudir a sus puestos de trabajo, cualquiera que sea la distancia a recorrer. Se percibirá en 12 mensualidades, según las cantidades que figuran en las tablas salariales incluidas en los Anexos, para cada uno de los años de vigencia pactada del convenio y cuando la jornada de trabajo sea a tiempo parcial se percibirá por día efectivamente trabajado.

Plus carga: Es un plus fijo mensual de carácter salarial que retribuye las condiciones específicas del personal de las terminales de carga, se percibirá en 14 mensualidades, este plus se abonará según lo estipulado en las tablas salariales que se incluyen en los Anexos, para cada uno de los años de vigencia pactada del convenio, diferenciando, los trabajadores con una permanencia menor a 6 meses, de los trabajadores con una permanencia mayor de 6 meses de trabajo.

Pagas extraordinarias: Se percibirán dos (2) pagas extraordinarias anuales, que serán abonadas en los meses de julio y diciembre. El devengo de estas pagas será como sigue: la paga de julio se devengará del 1 de enero al 30 de junio, abonándose el 15 de julio; y la de diciembre se devengará del 1 de julio al 31 de diciembre y se abonará el 15 de diciembre.

El importe de cada una de las pagas extraordinarias será el que se determina en las Tablas salariales que se incluyen en los Anexos, para cada uno de los años de vigencia pactada del convenio.

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

Artículo 87. *Conceptos retributivos variables.*

Jornada fraccionada: Este plus de carácter salarial se abonará por cada día que el trabajador sujeto a jornada continuada realice la jornada fraccionada prevista en el

artículo 31 de este convenio colectivo. Se abonará según los valores establecidos en las tablas salariales que se incluyen en los Anexos, para cada uno de los años de vigencia pactada del convenio.

Plus de hora nocturna: Este plus de carácter salarial se abonará por el tiempo que el trabajador preste sus servicios en período de nocturnidad, entendiéndose por tal el comprendido entre las veintidós (22) y las seis (6) horas. Se abonará cada hora realizada en este período nocturno según los valores establecidos para cada función en las Tablas Salariales que se incluyen en los Anexos, para cada uno de los años de vigencia pactada del convenio. 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 de Hora festiva: Este plus de carácter salarial 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 las Tablas Salariales que se incluyen los Anexos, para cada uno de los años de vigencia pactada del convenio. Se entiende como días festivos los establecidos legalmente, según cada Comunidad Autónoma.

Plus hora domingo/ festivo: Este plus de carácter salarial retribuye las horas de trabajo efectivamente realizadas en festivos recuperables y/o domingos. Se abonará la cantidad fijada para este concepto en las Tablas Salariales que se incluyen en los Anexos, para cada uno de los años de vigencia pactada del convenio.

Bonus de cumplimiento de objetivos: Este bonus se devengará en las condiciones y cuantía previstos en el artículo 93.

Artículo 88. *Progresión económica.*

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

Nivel de progresión	Años de permanencia
Del 0 al 1.	1 año.
Del 1 al 2.	3 años.
Del 2 al 3.	3 años.
A partir del 3.	Siguientes.

El importe del Plus de progresión, en cada uno de los respectivos niveles, es el que figura en las tablas Salariales que se incluyen en los Anexos, para cada uno de los años de vigencia pactada del convenio.

El personal con contrato temporal, integrado en las respectivas bolsas de empleo de WFS, SA, sumará a los solos efectos de progresión y antigüedad el tiempo que ha estado contratado.

El plus de progresión se abonará según el importe correspondiente al nivel que se ostente en cada momento y en cada paga, tal como aparece en la tabla anteriormente expuesta. Se abonarán coincidiendo con las doce mensualidades y las dos pagas extraordinarias.

Se entiende por años de permanencia el tiempo que debe estar en un nivel y cumplir las condiciones, que a continuación se exponen, para poder progresar al siguiente nivel superior.

Las condiciones de devengo antes referidas son las siguientes:

1. Haber superado los cursos, evaluaciones y pruebas realizadas y/o promovidas por la Empresa (los criterios de evaluación referidos en este punto serán elaborados por la Comisión Mixta Paritaria, para su posterior aplicación por la Empresa).
2. No haber sido objeto de sanción firme por falta muy grave en los últimos dieciocho (18) meses.
3. 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 no se computarán los permisos retribuidos, ni las ausencias por accidente de trabajo o enfermedad profesional, ni la excedencia forzosa, ni la maternidad.

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

Artículo 89. *Evaluaciones del desempeño.*

El desempeño laboral, es el trabajo y requiere satisfacer las necesidades de ambas partes. Para ello, es importante evaluar adecuadamente el trabajo desarrollado por la plantilla y definir los parámetros, a valorar, de las y los empleados, a lo largo de su trayectoria, en la empresa.

En relación con lo anterior, los criterios objetivos de evaluación se referirán a aquellas competencias profesionales o dimensiones, relacionadas con el puesto de trabajo, individual, de las y los empleados, que se medirán o evaluarán por la empresa y se trasladará, justificará, a través del certificado correspondiente o soporte equivalente, oficial y válido, a las y los interesados, incluyéndose a la Representación de las y los trabajadores, de la empresa y centro de trabajo.

Así mismo, estas evaluaciones, servirán, para analizar la cantidad y calidad del trabajo desempeñado por cada empleado y empleada, en la empresa. Por tanto, se evaluará el trabajo, que desempeñen y por el cual son compensados y compensadas.

Adicionalmente, los criterios y métodos de la evaluación del desempeño, en adelante EVD, serán siempre objetivos y adecuados, siendo informada, en todo momento, la Representación de las y los trabajadores. Las calificaciones, que resulten, serán un reflejo razonable y justo del rendimiento del evaluado y evaluada.

A continuación, se establecen, las áreas y los criterios, que se utilizarán, para evaluar el desempeño del trabajador y trabajadora, coincidiendo con el cambio de Nivel, de permanencia, en la empresa.

En cuanto a las áreas, de trabajo, que existen en la empresa, se encuentran relacionadas y con carácter general, como siguen:

- A) Desempeño, de tareas.
- B) Desempeño, contextual.
- C) Desempeño, organizacional.

Y se definen, de la siguiente manera:

A) Desempeño, de tareas: Es la habilidad con la que las y los empleados desempeñan sus actividades, en la empresa, que son las relacionadas con sus puestos de trabajo y contribuyen a las actividades técnicas, de organización, ya sea

directamente, implementando una parte de su proceso tecnológico o indirectamente, proporcionando los materiales o servicios.

En relación, con esta área, las competencias o dimensiones, a evaluar son las siguientes:

1. Conocimiento técnico, del puesto.
2. Organización.
3. Solución de problemas.
4. Habilidad administrativa.
5. Habilidad comunicativa.
6. Cumplimiento y aceptación, de la autoridad.
7. Disciplina personal.
8. Desempeño global, del puesto.

B) Desempeño, contextual: son aquellas conductas y acciones, destinadas a ayudar a otras y otros compañeros, del equipo o unidad de trabajo, como también, aquellas conducentes a respetar la organización establecida por la empresa y las normas establecidas, en el presente acuerdo colectivo.

En relación, con esta área y siguiendo las competencias o dimensiones, del área anterior, se evaluarán las siguientes:

9. Compromiso interpersonal.
10. Iniciativa personal.

C) Desempeño, organizacional: es el conjunto de actividades y acciones, realizadas voluntariamente en favor de los intereses de la organización de la empresa.

En relación, con esta área y siguiendo las competencias o dimensiones, de las áreas anteriores, se evaluarán las siguientes:

11. La asistencia al trabajo y uso eficiente del materia y equipo proporcionado.
12. Uso adecuado, de las herramientas proporcionadas por la empresa, para desempeñar, de forma óptima, su trabajo.

La medición, se realizará por aquella y aquel empleado, que ocupe un puesto organizativamente superior al evaluado y evaluada, siempre en contacto directo con el interesado e interesada, coincidiendo con el cambio de Nivel, que determinen y por tanto, que promueva la evaluación del desempeño correspondiente y se centrará en cada una de las áreas anteriores, para calificar en un rango de 1 a 5, las distintas competencias o dimensiones, incluidas en cada una de esas áreas. Además, la requerida evaluación, del desempeño, se firmará y validará por el evaluador o evaluadora y por la persona organizativamente superior inclusive a esta o éste como también, por el o la responsable de Recursos Humanos, de la empresa, como garantía, del cumplimiento, del criterio objetivo y necesario.

Asimismo, la dirección de la empresa, para la superación de algunas competencias o dimensiones, incluidas en las diferentes áreas, deberá, en todo caso, ofrecer a las y los trabajadores, regularmente, las herramientas necesarias y formativas suficientes, adecuadas, a cada puesto laboral.

En relación con lo anterior, la máxima puntuación equivaldrá a 60, es decir, haber obtenido un rango igual a 5, en todas y cada una de las competencias o dimensiones, relacionadas con las tres áreas. Lo que resultará necesario, conseguir una valoración mínima equivalente a 24, para obtener una EVD satisfactoria. En caso, de no conseguir, esa calificación mínima, la dirección de la empresa se compromete, a justificar ésta, al interesado e interesada, junto con el certificado o soporte equivalente, oficial y válido, de la misma y también, dará traslado a la Representación de las y los trabajadores, para consensuar las soluciones precisas, en aras a la conservación del empleo, del evaluado o evaluada, en la empresa y centro de trabajo. No obstante a lo anterior, la dirección de la empresa, se compromete a evaluar de nuevo al trabajador o trabajadora, que hubiera

obtenido una evaluación insuficiente, tras cumplir un año natural en la empresa y desde la última medición insuficiente.

Artículo 90. Complemento de antigüedad.

Las retribuciones de las y los trabajadores, en la empresa, se estructuran en niveles económicos, donde todas y todos se encuentran adscritos en razón del grupo laboral, que pertenezcan.

Dentro de la estructura retributiva, a su vez, queda configurada por clases y conceptos, entre los cuales, se encuentra el complemento de antigüedad y se define como, la retribución ligada al tiempo de permanencia, en concreto por cada tres años o trienio cumplido, indistintamente del tipo de contrato, en activo o activa, en la empresa y hasta un máximo de 6 trienios, cumplidos en la empresa.

El presente complemento de antigüedad es un concepto fijo que se abonará en 14 pagas, coincidiendo con los meses naturales y la cuantía será la prevista en las Tablas salariales.

Artículo 91. Revisión salarial.

Para cada uno de los años de vigencia pactada del convenio, esto es, 2021, 2022, 2023, 2024, 2025, 2026 y 2027 con efectos de 1 de enero de cada uno de ellos, se acuerda la siguiente revisión salarial:

Año 2021	Año 2022	Año 2023	Año 2024	Año 2025	Año 2026	Año 2027
1%	7,50 %	6,70 %	4%	3%	3%	3%

Los incrementos salariales correspondientes a los años 2021, 2022 y 2023 ya fueron realizados en cada uno de los referidos años, antes de la firma del convenio y abonados a toda la plantilla, por lo que no procede regularización salarial adicional alguna correspondiente a dichos años.

Los incrementos salariales correspondientes al resto de los años de vigencia pactada (2024-2027) se realizarán con efectos de 1 de enero en cada uno de estos años.

Las Tablas Salariales resultantes de los incrementos para los años 2022 a 2027 figuran en los Anexos I a VII.

Artículo 92. Cláusula de garantía de IPC.

En el caso de que el IPC acumulado durante los años 2024 a 2027 sea superior al 13 % (porcentaje que resulta de la suma de porcentajes de incremento pactados para cada uno de los referidos años), las tablas salariales se actualizarán, con efectos 1 de enero de 2028, conforme a la siguiente Tabla:

IPC acumulado 2024-2027	% de la diferencia por tramo del IPC acumulado 2024-2027 menos el incremento salarial consolidado acumulado 2024-2027
< 14	100
> 14 < 18	50
> 18 < 20	25
> 20	0

El incremento quedará topado en el 20 % de IPC, por encima del que no se producirá incremento alguno.

Las previsiones contenidas en este artículo serán aplicables, exclusivamente, para el ejercicio de 2028, en los términos indicados y, en ningún caso serán de aplicación durante el periodo de ultraactividad del convenio.

Ejemplos: Para la mejor comprensión de la forma de cálculo y funcionamiento del modelo, a continuación, se incluyen dos ejemplos.

En ambos escenarios se asume:

Escenario 1: Se supone un IPC acumulado en el periodo 2024-2027 del 17 %.

Escenario 2: Se supone un IPC acumulado en el periodo 2024-2027 del 21 %.

El incremento que se aplicaría, con efectos de 1 de enero de 2028, sería:

IPC acumulado.	17	Escenario 1				Garantía
INC consolidado.	13					
Diferencia.	4	Tramo		Diferencia	%	
Tramo 1.	< 14	13	14	1,00	100 %	1
Tramo 2.	> 14 < 18	14	18	3,00	50 %	1,5
Tramo 3.	> 18 < 20	18	20	0,00	25 %	0
Compensación 2028.	2,50					

IPC acumulado.	20	Escenario 2				Garantía
INC consolidado.	13					
Diferencia.	7	Tramo		Diferencia	%	
Tramo 1.	< 14	13	14	1,00	100 %	1
Tramo 2.	> 14 < 18	14	18	4,00	50 %	2
Tramo 3.	> 18 < 20	18	20	2,00	25 %	0,5
Compensación 2028.	3,50					

Artículo 93. *Bonus de Cumplimiento de Objetivos.*

A partir del año 2024 y para los siguientes años de vigencia pactada del convenio 2025, 2026 y 2027, se crea una nueva compensación denominada «Bonus de Cumplimiento de Objetivos» que será un concepto retributivo variable y no consolidable.

El pago del referido bonus estará ligado al cumplimiento de los siguientes requisitos para todos los trabajadores incluidos en el ámbito del convenio:

Alcanzar el objetivo de toneladas por estación.

Conseguir el 100 % de los KPIs definidos en el presupuesto del negocio total de Cargo.

Obtener una Evaluación del Desempeño (EVD) SATISFACTORIA.

El periodo de devengo del Bonus se iniciará a principios de cada año fiscal (1 de abril), momento en el que se definirán los KPIs para cada departamento (Almacén, Operaciones, Oficinas) y se desarrollará hasta el 31 de marzo del año siguiente.

Al final del periodo establecido se entregará a la RLT la información relevante sobre el grado de cumplimiento de los objetivos establecidos y KPIs definidos, aportándose, en su caso, las aclaraciones pertinentes por parte de la Empresa.

La cuantía del bonus estará en función del grado de cumplimiento de los objetivos y KPIs, así como el resultado de la evaluación de desempeño de la persona trabajadora.

En caso de que se alcancen el 100 % del objetivo de toneladas por estación y de los KPIs, el bonus será de un 0,5 % del salario bruto anual entendido como la suma de

salario base, antigüedad, plus carga y plus *ad personam* carga, excluyendo los conceptos variables.

En caso de que los objetivos y FPIs superen el 100 %, se podrá alcanzar un porcentaje adicional con un tope de un 1 % total.

El porcentaje resultante será corregido por un multiplicador, en función del resultado de la evaluación de desempeño que tendrá un tope de un 2 % total. En caso de que la puntuación alcanzada en la EVD sea de 1 o 2 el multiplicador será 0; si la EVD está puntuada con un 3 el multiplicador será 1 y si la EVD alcanza una puntuación de 4, el multiplicador será de 2, conforme al siguiente cuadro explicativo:

% Cumplimiento de objetivos	% Bonus según cumplimiento objetivos	% Bonus por EVD		
		EVD 1 o 2	EVD 3	EVD 4
0%	0,00 %	0%	0%	0%
100 %	0,50 %	0%	0,50 %	1,00 %
>100 %	1,00 %	0%	1,00 %	2,00 %

El bonus será abonado, en su caso, en un pago único en la nómina de mayo del año siguiente al de su devengo. Es decir, en mayo de 2025 se abonará el bonus devengado desde el 1 de abril de 2024 al 31 de marzo de 2025, y así sucesivamente para todos los años de la vigencia pactada del convenio desde 2024 hasta 2027.

Para ser elegible para el pago, las personas trabajadoras habrán de tener más de 3 meses de antigüedad a fecha 31 de marzo del 2024 y estar de alta en la Empresa a 31 de marzo de 2025 y en proporción al tiempo de trabajo efectivo en el periodo de devengo (1 de abril de 2024 a 31 de marzo de 2025). A estos efectos la suspensión por nacimiento de hijo o la baja por accidente de trabajo se considerarán como tiempo efectivo de servicios.

CAPÍTULO 12

Acción social

Artículo 94. Seguro.

WFS, 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 la cantidad que el convenio del Sector de Handling vigente garantice a los trabajadores. Las condiciones del referido contrato de seguro, se encontrarán a disposición de las y los delegados de prevención en el ejercicio de sus funciones y responsabilidades.

Artículo 95. Complemento de incapacidad temporal.

WFS, SA, garantizará los complementos adicionales a la prestación por Incapacidad Temporal de la Seguridad Social necesarios para alcanzar los porcentajes sobre conceptos salariales que a continuación se indican:

1. Accidente laboral y enfermedad profesional: Hasta el 100 % de los conceptos salariales desde el primer día (se incluye en este apartado el supuesto de maternidad).
2. Accidente no laboral o enfermedad común, según la siguiente escala:
 - a) Del día 1.º al 10.º de cada proceso: Hasta el 75 % de los conceptos salariales.
 - b) Del día 11.º al 99.º de cada proceso: Hasta el 95 % de los conceptos salariales.
 - c) A partir del día 100.º en adelante: El 100 % de los conceptos salariales.

Artículo 96. *Jubilación parcial.*

En aplicación de la Ley 27/2011 y legislación concordante en vigor se acuerda la posibilidad de que cualquier trabajador/a de la empresa que cumpla los requisitos establecidos en la normativa de aplicación, solicite voluntariamente la jubilación parcial en la empresa, debiéndose gestionar por la dirección ante la administración que corresponda. Esta modalidad de jubilación parcial permitirá a los trabajadores/as reducir su jornada entre un 25 y un máximo del 50 %, o del 75 % si el contrato de relevo es a jornada completa y por tiempo indefinido al margen de cumplirse los restantes requisitos legales establecidos.

Por lo anterior, se acuerda compaginar el cobro de la jubilación parcial con el contrato a tiempo parcial pudiendo acogerse a esta modalidad todos los trabajadores/as a partir de las edades que establece la Ley 27/2011 de forma gradual desde el año 2013 al 2027 y en función de los períodos cotizados que también regula la Ley.

En los casos anteriores, es necesario celebrar un contrato de relevo si bien estos contratos de relevo no formarán parte del escalafón y bolsa de empleo regulados en el artículo 20 del presente convenio colectivo.

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

En cualquier caso, estas jubilaciones parciales se aplicarán en función de las necesidades de la empresa y centro de trabajo siempre de manera razonada y justificada, se podrá fijar entre las partes la reducción correspondiente dentro de los límites legalmente establecidos.

Artículo 97. *Plus Natalidad.*

Con efectos de 1 de enero de 2023, las personas trabajadoras de WFS Cargo tendrán derecho a un Plus de Natalidad, por nacimiento o adopción de hijos siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

Tener hijos nacidos o adoptados menores de 14 años.

Que, en la fecha del nacimiento o adopción, el trabajador lleve 3 años prestando servicio en WFS Cargo (fecha de alta y no fecha de antigüedad).

Se generará el derecho al plus por cada nacimiento hasta un máximo de 3 hijos.

La cuantía de este Plus es de 30 euros/mes por cada hijo hasta un máximo de 3 hijos.

Con efectos 1 de enero de 2024 y para los sucesivos años de vigencia pactada del convenio, este importe será objeto de revisión en los porcentajes previstos en el artículo 90, para cada uno de los respectivos años 2024 a 2027.

Este nuevo Plus de Natalidad sustituye al regulado en el artículo 94 del I convenio colectivo, con efectos desde la fecha de la firma del convenio colectivo. Quienes lo vinieran percibiendo antes de dicha fecha, dejarán de percibirlo, pasando a cobrar este nuevo Plus, siempre y cuando se mantengan las condiciones previstas en este artículo, en su nueva cuantía, a partir de la fecha de la firma del convenio.

Artículo 98. *Plus dependencia.*

Aquellos trabajadores o trabajadoras que a la entrada en vigor del presente convenio, cuenten con una fecha de alta en la empresa como mínimo de tres años, tendrán derecho a un complemento por dependencia, en el caso, de que dentro de la familia conviva un familiar hasta primer grado tanto de consanguineidad como de afinidad, siempre que el grado de dependencia y, si procede, el derecho a las prestaciones derivadas de dicha situación reconocidas por el Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia de la Comunidad Autónoma correspondiente al domicilio habitual del trabajador.

Igual derecho tendrán los trabajadores y trabajadoras que cuenten con tres años mínimos de permanencia en la empresa en el momento en el que se produzca el

reconocimiento del grado de dependencia de los familiares que conforme al párrafo anterior generarían el derecho al complemento por dependencia.

Por fecha del alta en la empresa se entenderá la fecha de incorporación efectiva en la empresa no la fecha de antigüedad que pueda corresponder al trabajador o trabajadora en aquellos supuestos de subrogación de trabajadores procedentes de otra empresa y que por tal motivo sean incorporados en la plantilla de WFS.

En los supuestos de suspensión del contrato de trabajo, se tendrá en cuenta como fecha de incorporación a la empresa para ser beneficiario del complemento dependencia, la fecha última de incorporación a la empresa tras la última suspensión, sin que sirvan para computar el plazo de tres años de alta, los periodos de permanencia en la empresa anteriores a la última suspensión del contrato.

Para tener derecho al complemento por dependencia, los tres años de alta en la empresa deberán tenerse en el momento del reconocimiento del grado de dependencia, no teniendo derecho a dicho complemento aquellos trabajadores o trabajadoras que cumplan esos tres años de alta efectivo en la empresa con posterioridad a la fecha en la que se reconozca el grado de dependencia del familiar que originaría dicho derecho y complemento. Cuando dos trabajadores de la empresa tengan el derecho al complemento por dependencia derivado del mismo familiar dependiente, dicho complemento será percibido exclusivamente por uno de ellos, correspondiendo a dichos trabajadores comunicar de forma fehaciente por cuál de ellos se ejercita el derecho a dicho complemento, con renuncia expresa del otro a percibir dicho complemento.

El trabajador que considere tener derecho a dicho complemento por dependencia, además de cumplir los requisitos anteriores, deberá justificar la situación que lo motiva aportando la siguiente documentación.

- a) Certificación de dependencia por parte de la Comunidad Autónoma de residencia.
- b) Certificado de empadronamiento del familiar dependiente en el domicilio del trabajador o trabajadora.
- c) Que el dependiente no perciba unas retribuciones anuales totales (pensiones, subvenciones, etc.) por parte del dependiente superiores a dos veces el IPREM.

El trabajador o trabajadora deberá notificar a la empresa cualquier variación en las circunstancias anteriores que se produzca, así como deberá justificar anualmente que se mantienen las condiciones y requisitos que en su día motivaron la concesión del complemento por dependencia.

No obstante, la empresa podrá, en todo momento, solicitar del trabajador o trabajadora la información necesaria para comprobar el correcto cumplimiento de los requisitos para la obtención del complemento.

El complemento por dependencia será de 150 euros brutos mensuales en 12 pagas.

ANEXO I

Tabla salarial año 2022

Conceptos fijos

Grupo	Subgrupo	Categoría	Salario base (X 14) — Euros	Plus transporte (X 14) — Euros	Plus carga (X14) — Euros	Bruto anual — Euros
Administrativos.	Agente Administrativo.	Auxiliar Administrativo (-6 meses).	1.258,47	129,14	70,64	20.415,49
		Auxiliar Administrativo (+6 meses).	1.258,47	129,14	199,77	22.223,28
		Administrativo Especialista (+6 meses).	1.258,47	129,14	372,77	24.645,33
		Administrativo «Lead Agent» (+6 meses).	1.258,47	129,14	488,11	26.260,08
	Jefe Administrativo.	Supervisor Administrativo (+6 meses).	1.258,47	129,14	659,31	28.656,89
Servicios Auxiliares.	Agente Servicios Auxiliares.	Agente Almacén (-6 meses).	1.258,47	129,14	70,64	20.415,49
		Agente Almacén (+6 meses).	1.258,47	129,14	105,76	20.907,22
		Agente Especialista (+6 meses).	1.258,47	129,14	278,77	23.329,27
	Agente Jefe.	Capataz (+6 meses).	1.258,47	129,14	442,37	25.619,68
		Supervisor Almacén (+6 meses).	1.258,47	129,14	659,31	28.656,89
Técnicos Gestores.		Técnicos gestores.	1.781,72			24.944,02

Conceptos variables

Grupo	Subgrupo	Categoría	Hora extra	Hora nocturna	Hora domingo	Hora festiva	Hora ordinaria	Jornada fraccionada
			euros	euros	euros	euros	euros	euros
Administrativos.	Agente Administrativo.	Auxiliar Administrativo (-6 meses).	14,70	2,99	9,06	13,56	12,70	9,61
		Auxiliar Administrativo (+6 meses).	14,70	2,99	9,06	13,56	12,70	9,61
		Administrativo Especialista (+6 meses).	14,70	2,99	9,06	13,56	14,10	9,61
		Administrativo «Lead Agent» (+6 meses).	15,47	2,99	10,17	16,61	15,46	9,61
	Jefe Administrativo.	Supervisor Administrativo (+6 meses).	16,41	2,99	10,17	16,61	16,39	9,61
Servicios Auxiliares.	Agente Servicios Auxiliares.	Agente Almacén (-6 meses).	14,70	2,99	9,06	13,56	11,95	9,61
		Agente Almacén (+6 meses).	14,70	2,99	9,06	13,56	11,95	9,61
		Agente Especialista (+6 meses).	14,70	2,99	9,06	13,56	13,33	9,61
	Agente Jefe.	Capataz (+6 meses).	15,47	2,99	10,17	16,61	14,65	9,61
		Supervisor Almacén (+6 meses).	16,41	2,99	10,17	16,61	16,39	9,61
Técnicos Gestores.		Técnicos gestores.	16,41	2,99	10,17	16,61	14,27	9,61

	Euros
Plus progresión.	22,60
Trienio.	22,82
Complemento Maternidad Paternidad.	25,17

ANEXO II

Tabla salarial año 2023

Conceptos fijos

Grupo	Subgrupo	Categoría	Salario base (x 14) — euros	Plus transporte (x 14) — euros	Plus carga (x14) — euros	Bruto anual — euros
Administrativos.	Agente Administrativo.	Auxiliar Administrativo (-6 meses).	1.342,79	137,79	75,37	21.783,33
		Auxiliar Administrativo (+6 meses).	1.342,79	137,79	213,15	23.712,24
		Administrativo Especialista (+6 meses).	1.342,79	137,79	397,75	26.296,57
		Administrativo «Lead Agent» (+6 meses).	1.342,79	137,79	520,81	28.019,51
	Jefe Administrativo.	Supervisor Administrativo (+6 meses).	1.342,79	137,79	703,48	30.576,91
Servicios Auxiliares.	Agente Servicios Auxiliares.	Agente Almacén (-6 meses).	1.342,79	137,79	75,37	21.783,33
		Agente Almacén (+6 meses).	1.342,79	137,79	112,85	22.308,01
		Agente Especialista (+6 meses).	1.342,79	137,79	297,44	24.892,33
	Agente Jefe.	Capataz (+6 meses).	1.342,79	137,79	472,01	27.336,20
		Supervisor Almacén (+6 meses).	1.342,79	137,79	703,48	30.576,91
Técnicos Gestores.		Técnicos gestores.	1.901,09			26.615,27

Conceptos variables

Grupo	Subgrupo	Categoría	Hora extra — euros	Hora nocturna — euros	Hora domingo — euros	Hora festiva — euros	Hora ordinaria — euros	Jornada fraccionada — euros
Administrativos.	Agente Administrativo.	Auxiliar Administrativo (-6 meses).	15,69	3,19	9,66	14,47	13,55	10,25
		Auxiliar Administrativo (+6 meses).	15,69	3,19	9,66	14,47	13,55	10,25
		Administrativo Especialista (+6 meses).	15,69	3,19	9,66	14,47	15,05	10,25
		Administrativo «Lead Agent» (+6 meses).	16,51	3,19	10,86	17,72	16,50	10,25
	Jefe Administrativo.	Supervisor Administrativo (+6 meses).	17,50	3,19	10,86	17,72	17,49	10,25
Servicios Auxiliares.	Agente Servicios Auxiliares.	Agente Almacén (-6 meses).	15,69	3,19	9,66	14,47	12,76	10,25
		Agente Almacén (+6 meses).	15,69	3,19	9,66	14,47	12,76	10,25
		Agente Especialista (+6 meses).	15,69	3,19	9,66	14,47	14,23	10,25
	Agente Jefe.	Capataz (+6 meses).	16,51	3,19	10,86	17,72	15,63	10,25
		Supervisor Almacén (+6 meses).	17,50	3,19	10,86	17,72	17,49	10,25
Técnicos Gestores.		Técnicos gestores.	17,50	3,19	10,86	17,72	15,22	10,25

	Euros
Plus progresión.	24,11
Trienio.	24,35
Complemento Maternidad Paternidad.	26,85

ANEXO III

Tabla salarial año 2024

Conceptos fijos

Grupo	Subgrupo	Categoría	Salario base (x 14) — euros	Plus transporte (x 14) — euros	Plus carga (x14) — euros	Bruto anual — euros
Administrativos.	Agente Administrativo.	Auxiliar Administrativo (-6 meses).	1.396,50	143,30	78,39	22.654,66
		Auxiliar Administrativo (+6 meses).	1.396,50	143,30	221,68	24.660,73
		Administrativo Especialista (+6 meses).	1.396,50	143,30	413,66	27.348,43
		Administrativo «Lead Agent» (+6 meses).	1.396,50	143,30	541,65	29.140,29
	Jefe Administrativo.	Supervisor Administrativo (+6 meses).	1.396,50	143,30	731,62	31.799,98
Servicios Auxiliares.	Agente Servicios Auxiliares.	Agente Almacén (-6 meses).	1.396,50	143,30	78,39	22.654,66
		Agente Almacén (+6 meses).	1.396,50	143,30	117,36	23.200,33
		Agente Especialista (+6 meses).	1.396,50	143,30	309,34	25.888,03
	Agente Jefe.	Capataz (+6 meses).	1.396,50	143,30	490,89	28.429,65
		Supervisor Almacén (+6 meses).	1.396,50	143,30	731,62	31.799,98
Técnicos Gestores.		Técnicos gestores.	1.977,13			27.679,88

Conceptos variables

Grupo	Subgrupo	Categoría	Hora extra — euros	Hora nocturna — euros	Hora domingo — euros	Hora festiva — euros	Hora ordinaria — euros	Jornada fraccionada — euros
Administrativos.	Agente Administrativo.	Auxiliar Administrativo (-6 meses).	16,31	3,32	10,05	15,05	14,10	10,66
		Auxiliar Administrativo (+6 meses).	16,31	3,32	10,05	15,05	14,10	10,66
		Administrativo Especialista (+6 meses).	16,31	3,32	10,05	15,05	15,65	10,66
		Administrativo «Lead Agent» (+6 meses).	17,17	3,32	11,29	18,43	17,16	10,66
	Jefe Administrativo.	Supervisor Administrativo (+6 meses).	18,21	3,32	11,29	18,43	18,19	10,66
Servicios Auxiliares.	Agente Servicios Auxiliares.	Agente Almacén (-6 meses).	16,31	3,32	10,05	15,05	13,27	10,66
		Agente Almacén (+6 meses).	16,31	3,32	10,05	15,05	13,27	10,66
		Agente Especialista (+6 meses).	16,31	3,32	10,05	15,05	14,80	10,66
	Agente Jefe.	Capataz (+6 meses).	17,17	3,32	11,29	18,43	16,25	10,66
		Supervisor Almacén (+6 meses).	18,21	3,32	11,29	18,43	18,19	10,66
Técnicos Gestores.		Técnicos gestores.	18,21	3,32	11,29	18,43	15,83	10,66

	Euros
Plus progresión.	25,07
Trienio.	25,33
Complemento Maternidad Paternidad.	27,93

ANEXO IV

Tabla salarial año 2025

Conceptos fijos

Grupo	Subgrupo	Categoría	Salario base (x 14) — euros	Plus transporte (x 14) — euros	Plus carga (x14) — euros	Bruto anual — euros
Administrativos.	Agente Administrativo.	Auxiliar Administrativo (-6 meses).	1.438,40	147,60	80,74	23.334,30
		Auxiliar Administrativo (+6 meses).	1.438,40	147,60	228,33	25.400,55
		Administrativo Especialista (+6 meses).	1.438,40	147,60	426,07	28.168,88
		Administrativo «Lead Agent» (+6 meses).	1.438,40	147,60	557,90	30.014,49
	Jefe Administrativo.	Supervisor Administrativo (+6 meses).	1.438,40	147,60	753,57	32.753,98
Servicios Auxiliares.	Agente Servicios Auxiliares.	Agente Almacén (-6 meses).	1.438,40	147,60	80,74	23.334,30
		Agente Almacén (+6 meses).	1.438,40	147,60	120,88	23.896,34
		Agente Especialista (+6 meses).	1.438,40	147,60	318,62	26.664,67
	Agente Jefe.	Capataz (+6 meses).	1.438,40	147,60	505,61	29.282,54
		Supervisor Almacén (+6 meses).	1.438,40	147,60	753,57	32.753,98
Técnicos Gestores.		Técnicos gestores.	2.036,45			28.510,28

Conceptos variables

Grupo	Subgrupo	Categoría	Hora extra — euros	Hora nocturna — euros	Hora domingo — euros	Hora festiva — euros	Hora ordinaria — euros	Jornada fraccionada — euros
Administrativos.	Agente Administrativo.	Auxiliar Administrativo (-6 meses).	16,80	3,42	10,35	15,50	14,52	10,98
		Auxiliar Administrativo (+6 meses).	16,80	3,42	10,35	15,50	14,52	10,98
		Administrativo Especialista (+6 meses).	16,80	3,42	10,35	15,50	16,12	10,98
		Administrativo «Lead Agent» (+6 meses).	17,68	3,42	11,63	18,99	17,67	10,98
	Jefe Administrativo.	Supervisor Administrativo (+6 meses).	18,75	3,42	11,63	18,99	18,74	10,98
Servicios Auxiliares.	Agente Servicios Auxiliares.	Agente Almacén (-6 meses).	16,80	3,42	10,35	15,50	13,66	10,98
		Agente Almacén (+6 meses).	16,80	3,42	10,35	15,50	13,66	10,98
		Agente Especialista (+6 meses).	16,80	3,42	10,35	15,50	15,24	10,98
	Agente Jefe.	Capataz (+6 meses).	17,68	3,42	11,63	18,99	16,74	10,98
		Supervisor Almacén (+6 meses).	18,75	3,42	11,63	18,99	18,74	10,98
Técnicos Gestores.		Técnicos gestores.	18,75	3,42	11,63	18,99	16,31	10,98

	Euros
Plus progresión.	25,83
Trienio.	26,09
Complemento Maternidad Paternidad.	28,76

ANEXO V

Tabla salarial año 2026

Conceptos fijos

Grupo	Subgrupo	Categoría	Salario base (x 14) — euros	Plus transporte (x 14) — euros	Plus carga (x14) — euros	Bruto anual — euros
Administrativos.	Agente Administrativo.	Auxiliar Administrativo (-6 meses).	1.481,55	152,03	83,16	24.034,33
		Auxiliar Administrativo (+6 meses).	1.481,55	152,03	235,18	26.162,57
		Administrativo Especialista (+6 meses).	1.481,55	152,03	438,85	29.013,95
		Administrativo «Lead Agent» (+6 meses).	1.481,55	152,03	574,63	30.914,93
	Jefe Administrativo.	Supervisor Administrativo (+6 meses).	1.481,55	152,03	776,18	33.736,60
Servicios Auxiliares.	Agente Servicios Auxiliares.	Agente Almacén (-6 meses).	1.481,55	152,03	83,16	24.034,33
		Agente Almacén (+6 meses).	1.481,55	152,03	124,51	24.613,23
		Agente Especialista (+6 meses).	1.481,55	152,03	328,18	27.464,61
	Agente Jefe.	Capataz (+6 meses).	1.481,55	152,03	520,78	30.161,02
		Supervisor Almacén (+6 meses).	1.481,55	152,03	776,18	33.736,64
Técnicos Gestores.		Técnicos gestores.	2.097,54			29.365,59

Conceptos variables

Grupo	Subgrupo	Categoría	Hora extra — euros	Hora nocturna — euros	Hora domingo — euros	Hora festiva — euros	Hora ordinaria — euros	Jornada fraccionada — euros
Administrativos.	Agente Administrativo.	Auxiliar Administrativo (-6 meses).	17,31	3,52	10,66	15,96	14,96	11,31
		Auxiliar Administrativo (+6 meses).	17,31	3,52	10,66	15,96	14,96	11,31
		Administrativo Especialista (+6 meses).	17,31	3,52	10,66	15,96	16,60	11,31
		Administrativo «Lead Agent» (+6 meses).	19,31	3,52	11,98	19,56	18,20	11,31
	Jefe Administrativo.	Supervisor Administrativo (+6 meses).	17,31	3,52	11,98	19,56	19,30	11,31
Servicios Auxiliares.	Agente Servicios Auxiliares.	Agente Almacén (-6 meses).	17,31	3,52	10,66	15,96	14,07	11,31
		Agente Almacén (+6 meses).	17,31	3,52	10,66	15,96	14,07	11,31
		Agente Especialista (+6 meses).	17,31	3,52	10,66	15,96	15,70	11,31
	Agente Jefe.	Capataz (+6 meses).	18,21	3,52	11,98	19,56	17,24	11,31
		Supervisor Almacén (+6 meses).	19,31	3,52	11,98	19,56	19,77	11,31
Técnicos Gestores.		Técnicos gestores.	19,31	3,52	11,98	19,56	16,80	11,31

	Euros
Plus progresión.	26,60
Trienio.	26,87
Complemento Maternidad Paternidad.	29,63

ANEXO VI

Tabla salarial año 2027

Conceptos fijos

Grupo	Subgrupo	Categoría	Salario base (x 14) — euros	Plus transporte (x 14) — euros	Plus carga (x14) — euros	Bruto anual — euros
Administrativos.	Agente Administrativo.	Auxiliar Administrativo (-6 meses).	1.525,99	156,59	85,66	24.755,36
		Auxiliar Administrativo (+6 meses).	1.525,99	156,59	242,23	26.947,45
		Administrativo Especialista (+6 meses).	1.525,99	156,59	452,01	29.884,37
		Administrativo «Lead Agent» (+6 meses).	1.525,99	156,59	591,87	31.842,38
	Jefe Administrativo.	Supervisor Administrativo (+6 meses).	1.525,99	156,59	799,47	34.748,70
Servicios Auxiliares.	Agente Servicios Auxiliares.	Agente Almacén (-6 meses).	1.525,99	156,59	85,66	24.755,36
		Agente Almacén (+6 meses).	1.525,99	156,59	128,25	25.351,62
		Agente Especialista (+6 meses).	1.525,99	156,59	338,03	28.288,54
	Agente Jefe.	Capataz (+6 meses).	1.525,99	156,59	536,40	31.065,85
		Supervisor Almacén (+6 meses).	1.525,99	156,59	799,47	34.748,70
Técnicos Gestores.		Técnicos gestores.	2.160,47			30.246,55

Conceptos variables

Grupo	Subgrupo	Categoría	Hora extra — euros	Hora nocturna — euros	Hora domingo — euros	Hora festiva — euros	Hora ordinaria — euros	Jornada fraccionada — euros
Administrativos.	Agente Administrativo.	Auxiliar Administrativo (-6 meses).	17,83	3,63	10,98	16,44	15,40	11,65
		Auxiliar Administrativo (+6 meses).	17,83	3,63	10,98	16,44	15,40	11,65
		Administrativo Especialista (+6 meses).	17,83	3,63	10,98	16,44	15,40	11,65
		Administrativo «Lead Agent» (+6 meses).	19,89	3,63	12,34	20,14	18,75	11,65
	Jefe Administrativo.	Supervisor Administrativo (+6 meses).	17,83	3,63	12,34	20,14	19,88	11,65
Servicios Auxiliares.	Agente Servicios Auxiliares.	Agente Almacén (-6 meses).	17,83	3,63	10,98	16,44	14,50	11,65
		Agente Almacén (+6 meses).	17,83	3,63	10,98	16,44	14,50	11,65
		Agente Especialista (+6 meses).	17,83	3,63	10,98	16,44	16,17	11,65
	Agente Jefe.	Capataz (+6 meses).	18,76	3,63	12,34	20,14	17,76	11,65
		Supervisor Almacén (+6 meses).	19,89	3,63	12,34	20,14	20,36	11,65
Técnicos Gestores.		Técnicos gestores.	19,89	3,63	12,34	20,14	17,30	11,65

	Euros
Plus progresión.	27,40
Trienio.	27,67
Complemento Maternidad Paternidad.	30,52