

## CAPÍTULO XI

**Disposiciones adicionales**

Disposición adicional primera. *Retribución Variable.*

«Recoletos Grupo de Comunicación, Sociedad Anónima», dispone de un sistema de retribución variable por objetivos, que comunicará oportuna e individualmente a los trabajadores que estén incluidos en este sistema de retribución.

## CAPÍTULO XII

**Disposiciones transitorias**

Disposición transitoria primera.

«Recoletos Grupo de Comunicación, Sociedad Anónima», garantiza a los trabajadores que actualmente ocupan los puestos de Redactores Jefes

y Jefes de Sección, el mantenimiento de los conceptos salariales, estructura salarial, así como las condiciones económicas personales y particulares, que vinieran percibiendo con anterioridad a la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo.

## CAPÍTULO XIII

**Disposiciones finales**

Disposición final primera. *Derecho supletorio.*

Para todas aquellas materias que no hubieran sido objeto de regulación específica en el presente Convenio Colectivo se estará a lo que sobre las mismas establezca el Estatuto de los Trabajadores, Convenio Colectivo Estatal del Sector de Prensa Diaria y demás disposiciones de carácter general que pudieran resultar aplicables.

**Tabla salarial desde 1 de enero de 2002**

*Aplicación desde el 1 de enero de 2002 hasta el 31 de diciembre de 2002*

Categoría	Salario base — Euros	Plus dedicación — Euros	Plus título — Euros	Plus nocturnidad — Euros	Plus transporte — Euros	Total devengos — Euros
Redactor .....	870,34	674,84	61,85	119,49	40,41	1.766,93
Ayudante Redacción tercer año .....	694,04	301,29	61,85	94,47	40,41	1.192,06
Ayudante Redacción segundo año .....	694,04	232,25	61,85	82,64	40,41	1.111,19
Ayudante Redacción primer año .....	694,04	146,60	61,85	70,40	40,41	1.013,30
Ayudante Redacción Prácticas .....	648,60	113,49	61,85	59,57	40,41	923,92
Auxiliar Redacción .....	461,97	49,40	61,85	29,47	40,41	643,10
Ayudante de Redacción en Prácticas en Periodos Vacacionales .....	(*)					
Oficial primera Administrativo .....	819,38				40,41	859,79
Secretario Redacción .....	677,72				40,41	718,13

(\*) El salario de la categoría de ayudante de redacción en prácticas en períodos vacacionales será como mínimo igual al Salario Mínimo Interprofesional fijado anualmente por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

El cuadro arriba referenciado tiene la condición de mínimos por categoría. En el supuesto que cualquier empleado de la redacción tuviera una retribución superior en salario mensual o anual a su mínimo correspondiente y dicha cantidad fuera igual o superior a las señaladas a categorías superiores, las partes acuerdan que nunca supondría cambio de categoría ni adquisición de derechos de ninguna clase.

**506**

*RESOLUCIÓN de 19 de diciembre de 2002, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del I Convenio Colectivo de la empresa «Logística de Mercancías Aeroportuarias, Sociedad Limitada».*

Visto el texto del I Convenio colectivo de la empresa «Logística de Mercancías Aeroportuarias, Sociedad Limitada» (código de Convenio número 9014322), que fue suscrito, con fecha 4 de diciembre de 2002, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma y de otra por la Federación de Comunicación y Transporte de CC.OO., que representa a la mayoría de los Comités de Empresa de los distintos centros de trabajo, en representación del colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo, resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 19 de diciembre de 2002.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

**I CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «LOGÍSTICA DE MERCANCÍAS AEROPORTUARIAS, S. L.»**

## CAPÍTULO I

**Disposiciones generales, objeto y ámbito de aplicación**

Artículo 1. *Partes signatarias.*

El presente Convenio Colectivo lo firman «Logística de Mercancías Aeroportuarias, S.L.», y la organización sindical Comisiones Obreras (CC.OO.), con representación en el ámbito funcional y territorial de aplicación.

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

Artículo 2. *Ámbito funcional.*

Este Convenio Colectivo se circunscribe a la actividad de «handling» que «Logística de Mercancías Aeroportuarias, S.L.» desarrolle en los centros de trabajo referidos en el ámbito territorial.

Artículo 3. *Ámbito territorial.*

Los compromisos adquiridos en el presente Convenio Colectivo serán de aplicación en todos los centros de trabajo que la empresa «Logística de Mercancías Aeroportuarias, S.L.» tiene establecidos o establezca en el futuro en todo el territorio del Estado español.

#### Artículo 4. *Ámbito personal.*

El presente Convenio Colectivo afectará a todo el personal de la empresa, con la excepción que se establece en el párrafo siguiente.

Las personas que desempeñen puestos de alta dirección o cargos directivos, entendiéndose por tales y a los solos efectos de este Convenio Colectivo los puestos de Jefe de Centro o rango superior, dentro de la organización de la empresa, quedan excluidas del presente Convenio Colectivo.

#### Artículo 5. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día 1 de octubre de 2002.

La vigencia del presente Convenio Colectivo será desde dicho momento hasta el día 31 de diciembre del año 2005 y se prorrogará tácitamente por períodos de doce (12) meses, si dentro de los dos (2) meses anteriores a la fecha de su terminación no mediara denuncia expresa de alguna de las partes.

#### Artículo 6. *Vinculación a la totalidad.*

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

Si la jurisdicción competente, administrativa o judicial, anulase o modificase alguno o algunos de los artículos en su actual redacción, la Comisión Negociadora deberá reunirse con carácter de urgencia a fin de acordar la redacción del o de los artículo/os anulados o modificados, de tal manera que la redacción definitiva del o de los mismo/os cumpla con el espíritu de ser el presente Convenio Colectivo un todo orgánico e indivisible.

#### Artículo 7. *Comisión Mixta Paritaria.*

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

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

Esta Comisión tendrá las siguientes funciones:

Velar por el cumplimiento de las obligaciones insertas en este Convenio Colectivo.

Interpretar la totalidad de las estipulaciones del presente Convenio Colectivo.

Intervenir para resolver cuantas discrepancias surjan en la aplicación de lo previsto en este texto.

Definir y decidir sobre cuantas cuestiones así esté previsto en el articulado de este Convenio Colectivo.

Antes de ejercer cualquier tipo de medida de presión o reclamación judicial o administrativa, tanto de ámbito individual como colectivo, se deberán plantear las cuestiones de discrepancia ante la Comisión Mixta Paritaria, la que resolverá o en su defecto, si no resuelve en el plazo de un mes, abrirá la posibilidad de adoptar cuantas medidas o reclamaciones se estimen oportunas. En cualquier caso, ante la posibilidad de que la resolución en dicho plazo pueda dar lugar a la prescripción de una reclamación judicial o administrativa, la duración del mencionado plazo de un mes se ajustará de forma que permita un ejercicio efectivo de tal reclamación.

Cualesquiera otras que se estimen convenientes por la propia Comisión.

Se elaborará un Reglamento de funcionamiento de la Comisión Mixta Paritaria.

#### Artículo 8. *Compensación y absorción.*

Las retribuciones y demás condiciones laborales que constan en el presente Convenio Colectivo compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la naturaleza u origen de las mismas. No obstante, se reconocerá como «Garantía ad Personam», a título individual, lo establecido en la disposición adicional primera del presente Convenio Colectivo.

Los aumentos de retribuciones y otras mejoras en las condiciones laborales que puedan producirse en el futuro por disposiciones legales de general aplicación, resoluciones administrativas o judiciales, otros convenios colectivos de aplicación o contratos individuales, sólo podrán afectar a las condiciones pactadas en este Convenio Colectivo cuando, conside-

radas las nuevas retribuciones y/o las nuevas condiciones laborales, en conjunto y en cómputo anual, superen las pactadas en el presente Convenio Colectivo. En caso contrario, serán compensadas y absorbidas por estas últimas, manteniéndose el Convenio Colectivo en sus propios términos, en la forma y condiciones que están pactadas.

## CAPÍTULO II

### Representantes de los trabajadores

#### Artículo 9. *Garantías de los miembros de los Comités de Empresa*

1. En los supuestos de sanciones por faltas graves o muy graves, se abrirá un expediente contradictorio en el que será oído el interesado y el Comité de Empresa.

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

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

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

5. La empresa facilitará al Comité de Empresa los medios adecuados, conforme a la legislación vigente.

6. Ser informados de las sanciones impuestas por faltas muy graves y graves.

7. En los supuestos de disminuciones significativas de la plantilla que puedan tener lugar en cada centro de trabajo, entendiéndose por tales disminuciones aquellas que afecten al número de Delegados de personal o miembros del Comité de Empresa, el número de aquéllos o éstos se acomodará automáticamente al establecido en los artículos 62 y 66 del Estatuto de los Trabajadores, respectivamente.

#### Artículo 10. *Sigilo profesional.*

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

#### Artículo 11. *Utilización del crédito horario.*

Salvo causa de fuerza mayor, la ausencia del puesto de trabajo, como consecuencia del uso del crédito de horas para actividad sindical, será comunicada por escrito a la empresa con una antelación mínima de veinticuatro (24) horas, para facilitar la cobertura de esa ausencia.

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

Se acuerda la posible acumulación del crédito horario, en los términos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores, siendo en cualquier caso solicitada tal acumulación por las organizaciones sindicales.

## CAPÍTULO III

### Clasificación profesional

#### Artículo 12. *Sistema de clasificación.*

Los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo, se clasifican en grupos profesionales, que a su vez engloban una serie de categorías profesionales equivalentes, todo ello en función del contenido de la prestación laboral objeto del contrato y criterios de responsabilidad, mando y formación.

La movilidad funcional en el seno de la empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional.

Los criterios de clasificación se entenderán de la siguiente manera:

1. La responsabilidad se valorará en función de la mayor o menor autonomía o independencia jerárquica en la ejecución de tareas, y en fun-

ción también de la influencia de su gestión sobre los resultados y sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.

2. La capacidad de mando, entendida como una facultad de supervisar y ordenar las tareas y funciones desempeñadas por el grupo de trabajadores sobre el que se ejerce el mando.

3. La formación, como conocimientos básicos y experiencias requeridos para poder cumplir la prestación laboral pactada con la corrección y prontitud exigidas.

A través de estos criterios, los grupos profesionales agrupan en categorías profesionales equivalentes las aptitudes profesionales, las titulaciones y los contenidos generales de las prestaciones.

Las clasificaciones consignadas en el presente Convenio Colectivo, en grupos y categorías profesionales equivalentes son meramente enunciativas y no suponen la obligación de tener provistos todos los grupos y categorías profesionales que se enumeran, si las necesidades organizativas y el volumen de la actividad no lo requieren. Todos los empleados, con la limitación de los cometidos propios de su competencia en la especialidad o grupo profesional en que se encuentran encuadrados, deberán desempeñar cuantos trabajos y tareas les sean encomendados por sus superiores.

Los grupos profesionales se configuran y entienden de la siguiente manera:

1.º Servicios auxiliares: Las categorías incluidas en este grupo engloban funciones y tareas que se desarrollan según instrucciones concretas y métodos de trabajo precisos que pueden requerir esfuerzo físico y/o atención con una formación básica. Asimismo otras categorías igualmente incluidas ejecutarán trabajos de mayor cualificación, con mayor grado de autonomía y responsabilidad y que requieren un mayor y adecuado nivel de conocimientos. Las categorías profesionales incluidas en este grupo profesional son las siguientes:

Auxiliar de Almacén.  
Mozo.  
Capataz.  
Jefe de Equipo de Almacén.

2.º Administrativos: En este grupo profesional se recogen las categorías profesionales que desarrollan trabajos de ejecución autónoma que exigen habitualmente iniciativa y razonamiento por parte de los trabajadores encargados de su ejecución, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos, pudiendo ser ayudado por otro u otros trabajadores. Comprenderán también tareas complejas pero homogéneas que, sin implicar mando, exigen un alto contenido intelectual, así como aquellas que consisten en establecer o desarrollar programas o aplicar técnicas siguiendo instrucciones generales. Las categorías profesionales incluidas en este grupo son las siguientes:

Auxiliar Administrativo.  
Administrativo.  
Supervisor.  
Oficial Administrativo.  
Jefe Administrativo.

3.º Titulados y Técnicos: Se incluyen en este grupo las categorías que desarrollan funciones consistentes en integrar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores. Con un mayor grado de autonomía, responden de la consecución de objetivos concretos a partir de la realización de actividades complejas. Quedan igualmente incluidas aquellas categorías que requieren un alto grado de autonomía, conocimientos profesionales y responsabilidad, que desarrollan funciones sobre uno o varios sectores de la empresa, partiendo de directrices generales muy amplias, debiendo dar cuenta de su gestión a los directivos de la empresa. Las categorías profesionales incluidas en este grupo profesional son las que siguen:

Técnico no titulado.  
Titulado de grado medio.  
Titulado de grado superior.

### Artículo 13. *Categorías profesionales.*

Dentro de los diferentes grupos profesionales definidos en el artículo anterior se engloban las categorías que se definen a continuación, a título enunciativo, sin exclusión de tareas adicionales u otras que pudieran ser necesarias para la implantación de nuevas tecnologías o métodos de trabajo:

#### 1. Servicios auxiliares:

1.1 Auxiliar de Almacén.—Es aquel trabajador que ejerce labores para cuya realización se requiere predominantemente la aportación de

esfuerzo físico o atención, y que demandan una cierta habilidad o elemental especialización. Paulatinamente irá asumiendo todas las funciones propias del Mozo, de manera que su permanencia en esta categoría no será superior a doce (12) meses. Se compromete a mantener el orden, la higiene y el mantenimiento de los equipos e instalaciones, así como la integridad de la mercancía de la que es responsable la empresa.

1.2 Mozo.—Es el trabajador que, a las órdenes de sus superiores, realiza la carga y descarga de aeronaves, camiones y cualesquiera otros vehículos de transporte, construcción y descomposición de ULD's, aceptación, ubicación y entrega de la mercancía bajo custodia de la empresa. Está capacitado para el manejo de carretillas elevadoras, y cualquier otra maquinaria necesaria para el desempeño de sus funciones, y podrá realizar trabajos generales de mantenimiento y limpieza de equipos. A las órdenes del capataz o capataces y de acuerdo con sus instrucciones, podrá realizar funciones de coordinación y supervisión de las tareas propias de su categoría. Se compromete a mantener el orden, la higiene y el mantenimiento de los equipos e instalaciones, así como la integridad de la mercancía de la que es responsable la empresa.

1.3 Capataz.—Es el trabajador que tiene a su cargo las funciones de supervisar, controlar, coordinar, distribuir y colaborar en las tareas que el equipo de trabajadores bajo su mando desarrollan en los servicios aeroportuarios para la prestación de los servicios de handling, tales como la aceptación y entrega de carga, preparación de carga para aeronaves, camiones y cualesquiera otros vehículos de transporte, construcción y descomposición de ULD's, carga y descarga de aeronaves y camiones, embalaje y etiquetado de mercancías, etc. y cualquier otra labor de similar naturaleza. Facilita los datos que le son requeridos a efectos de elaboración de informes y controles de calidad necesarios. Coordina y se compromete igualmente a mantener el orden, la higiene y el mantenimiento de los equipos e instalaciones, velando por la integridad de la mercancía de la que es responsable la empresa.

1.4 Jefe de Equipo de Almacén.—Es el trabajador que bajo supervisión de sus superiores, planifica, organiza, controla y coordina el trabajo del personal a su cargo. Tiene conocimiento suficiente de los trabajos propios de la actividad de handling, y cuida del correcto desarrollo de los mismos. Facilita datos y elabora los informes que le son requeridos. Controla, coordina y se compromete igualmente a mantener el orden, la higiene y el mantenimiento de los equipos e instalaciones, velando por la integridad de la mercancía de la que es responsable la empresa.

#### 2. Administrativos:

2.1 Auxiliar Administrativo.—Es aquel trabajador que, con conocimientos de idiomas, realiza las funciones más básicas de la categoría de Administrativo, si bien paulatinamente irá asumiendo todas las funciones propias de esa categoría, de manera que su permanencia en esta categoría no será superior a doce (12) meses. Se compromete a mantener el orden y la higiene de las instalaciones.

2.2 Administrativo.—Es el trabajador que, con conocimientos de idiomas, se dedica a las actividades relativas a su grupo profesional, tales como la atención al público en general en mostradores, tratamiento y elaboración de la documentación de vuelos, tratamiento y procesado de documentación aduanera, coordinando sus acciones con el almacén, así como cualquier otra tarea de tipo general en el área de administración de la empresa. Se compromete a mantener el orden y la higiene de las instalaciones.

2.3 Supervisor.—Es el trabajador, que con conocimientos de idiomas, coordina y controla la actividad de los Auxiliares Administrativos y Administrativos en cada una de las funciones que corresponden a este grupo profesional, ejercitando la dirección efectiva sobre un grupo de ellos. Se compromete a mantener el orden y la higiene de las instalaciones.

2.4 Oficial Administrativo.—Es el trabajador, que con conocimientos de idiomas, ejerce funciones de marcado carácter administrativo, económico y contable, siendo importante su responsabilidad e iniciativa, efectuando asientos contables, labores estadísticas, organización de ficheros y archivos, taquimecanografía en español y otros idiomas, correspondencia, relaciones con clientes y proveedores y cualesquiera otras tareas de análoga significación e importancia, con o sin trabajadores a su cargo. Se compromete a mantener el orden y la higiene de las instalaciones.

2.5 Jefe Administrativo.—Es aquel trabajador, que con conocimientos de idiomas, bajo la supervisión de su superior inmediato, planifica, organiza, controla, coordina y distribuye el trabajo de su departamento y personal a su cargo. Define e implementa las necesidades, normas y procedimientos de trabajo de su ámbito de responsabilidad. Controla, coordina y se compromete igualmente a mantener el orden y la higiene de las instalaciones.



### 3. Titulados y Técnicos:

3.1 Técnico no titulado.—Es aquel trabajador sin titulación superior o de grado medio que en razón de sus conocimientos especializados, desempeña en la empresa funciones técnicas, que no consisten exclusivamente en la realización de tareas meramente burocráticas o de carácter mecánico. Se compromete a mantener el orden y la higiene de las instalaciones.

3.2 Titulado de Grado Medio.—Es aquel trabajador que para el desempeño de sus funciones, requiere estar en posesión del título de Diplomado Universitario o de Escuela Técnica de Grado Medio que la empresa determine. Su permanencia en el nivel de entrada no podrá ser inferior a doce (12) meses.

3.3 Titulado de Grado Superior.—Es el trabajador que para el desempeño de sus funciones, requiere estar en posesión del título de Licenciado Universitario o de Escuela Técnica Superior que la empresa determine. Su permanencia en el nivel de entrada no podrá ser inferior a doce (12) meses.

## CAPÍTULO IV

### Organización del trabajo

La organización del trabajo, con sujeción a lo previsto en el presente Convenio Colectivo y a la legislación general vigente, es facultad de la Dirección de la empresa.

#### Artículo 14. *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, la empresa respetará en especial, aquellas normas emanadas de las autoridades aeronáuticas en esta materia.

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

#### Artículo 15. *Jornada.*

La duración de la jornada ordinaria de trabajo será, durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, la que se detalla a continuación:

Año 2002: 1.814 horas.  
Año 2003: 1.806 horas.  
Año 2004: 1.798 horas.  
Año 2005: 1.790 horas.

#### Artículo 16. *Distribución de la jornada.*

Debido a las características concurrentes en la actividad desempeñada por la empresa, ésta podrá distribuir la jornada de forma irregular a lo largo del año.

El número de horas ordinarias de trabajo efectivo podrá ser de hasta doce (12) diarias, pudiendo establecerse por la empresa turnos para atender el servicio durante las 24 horas del día los 365 días del año.

En ningún caso la realización de jornadas superiores a la establecida, tanto en un día concreto como en un período de tiempo, supondrá la realización de horas extraordinarias, salvo que se supere la jornada diaria programada; no se entenderá superada la jornada diaria programada cuando se efectúen los cambios regulados en los artículos 19 y 20 del presente Convenio Colectivo.

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

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

#### Artículo 17. *Trabajadores contratados a tiempo parcial.*

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

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

En tales contratos, o en acuerdos posteriores, podrán pactarse horas complementarias hasta un máximo del 60 por 100 de las horas ordinarias contratadas, distribuyéndose las mismas según las necesidades del servicio, no siendo necesario preaviso ninguno para la obligación de su realización.

Cuando la ejecución de la jornada diaria se realice de forma partida, podrán efectuarse tantas interrupciones como determine la empresa. Cuando la jornada contratada fuese superior al cincuenta (50) por ciento de la jornada ordinaria, el número máximo de interrupciones será de dos (2).

Con el fin de posibilitar el incremento del tiempo de trabajo de los trabajadores contratados a tiempo parcial, la empresa podrá ofrecer a dichos trabajadores el incremento de la jornada establecida en su contrato de trabajo.

Dicho incremento podrá ser de carácter temporal o definitivo. En ambos casos, la empresa podrá determinar, sin preaviso ninguno, las horas del día y los días de la semana en que habrán de trabajarse las horas que se hayan incrementado, conforme a lo establecido en el párrafo quinto del presente artículo, sobre la jornada establecida en el contrato de trabajo, no siendo de aplicación a las mismas la regulación contenida en el artículo 19 del presente Convenio Colectivo, respetando siempre el límite de jornada máxima diaria y de descanso entre jornadas establecidos por las disposiciones legales de aplicación, y sin perjuicio de que la jornada total trabajada, en cómputo anual y proporcional al período de tiempo contratado, no podrá ser igual ni superior a la de un trabajador a tiempo completo comparable.

#### Artículo 18. *Descanso para refrigerio.*

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

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

#### Artículo 19. *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.

Los horarios básicos de entrada, de los trabajadores que trabajen a turnos, tendrán una movilidad o flexibilidad de más/menos treinta (30) minutos o más/menos una (1) hora, movilidad o flexibilidad que determinará la empresa según se dispone en los párrafos siguientes.

##### A. Trabajo a turnos de trabajadores a tiempo completo.

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

##### a) Se fijan dos temporadas:

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

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

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

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

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

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

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

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

##### c) Se establecen tres (3) horarios básicos de entrada, de carácter fijo:

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

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

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

Se establecen, además, dos (2) horarios básicos de entrada adicionales que la empresa fijará por temporada, previa comunicación al Comité de Empresa.

Para la temporada de verano de 2002 serán:

Horario básico adicional de entrada D (inicio a las 11.00 horas).  
Horario básico adicional de entrada E (inicio a las 20.00 horas).

d) Los horarios efectivos de entrada serán los que resulten de aplicar la movilidad o flexibilidad de más/menos treinta (30) minutos o más/menos una (1) hora a los horarios básicos de entrada.

## 2. Planificación mensual:

La Dirección de la empresa, con una antelación de quince (15) días naturales, publicará los horarios básicos de entrada y los días de descanso semanal y por fiestas laborales (festivos) recuperables de cada trabajador para el mes natural siguiente.

## 3. Planificación semanal:

La Dirección de la empresa, con una antelación de siete (7) días naturales, publicará los horarios efectivos de entrada de cada trabajador [en dicha publicación podrá figurar la aplicación de la flexibilidad o movilidad en el horario básico de entrada de más/menos treinta (30) minutos o más/menos una (1) hora con respecto al horario básico de entrada] y la duración diaria de su jornada.

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

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

2. La empresa podrá cambiar ocho (8) días al mes el/los horario/os efectivos de entrada [es decir, cambio de horario básico de entrada y aplicación de la movilidad o flexibilidad de más/menos treinta (30) minutos o más/menos una (1) hora]. Dichos cambios deberán preavisarse al trabajador con una antelación de un (1) día natural a la efectividad de los mismos.

3. La empresa podrá cambiar ocho (8) días al mes el/los horario/os efectivo/os de entrada, dentro de un mismo horario básico de entrada [es decir, cambio de la aplicación de la movilidad o flexibilidad de más/menos treinta (30) minutos o más/menos una (1) hora dentro del mismo horario básico de entrada]. Dichos cambios deberán preavisarse al trabajador con una antelación de un (1) día natural a la efectividad de los mismos.

## B. Trabajo a turnos de trabajadores a tiempo parcial.

### a) Planificación semanal:

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

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

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

2. La empresa podrá cambiar ocho (8) días al mes el/los horarios/os de entrada. Dichos cambios no requerirán de preaviso ninguno al trabajador.

3. La empresa podrá cambiar ocho (8) días al mes la duración diaria de la jornada. Dichos cambios no requerirán de preaviso ninguno al trabajador.

Lo anteriormente establecido, tanto en el apartado A como en el apartado B, se entiende sin perjuicio de lo dispuesto en el último párrafo del artículo 16.

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

## Artículo 20. *Jornada fraccionada.*

La empresa podrá establecer la distribución horaria en régimen de jornada fraccionada.

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

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

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

La cuantía económica del plus de jornada fraccionada se abonará según los valores establecidos para cada categoría profesional en la tabla salarial que se incluye como anexo I.

Lo dispuesto en el presente artículo no será de aplicación a los trabajadores que presten servicio en la Oficina de Administración; estos trabajadores tendrán el horario de trabajo que determine la empresa.

## Artículo 21. *Fiestas laborales (festivos).*

Los trabajadores dispondrán del número de fiestas laborales (festivos) al año que en cada momento se establezca por disposición legal.

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 1561/1995, de 21 de septiembre, la realización de la prestación del servicio en esas fiestas laborales (festivos) será obligatoria para los trabajadores cuando así haya sido planificado por la empresa. La prestación de servicios por los trabajadores en dichas fiestas laborales (festivos) no implicará la compensación con tiempo adicional de descanso, sino con tiempo equivalente de descanso (que se publicará por la empresa para los trabajadores a tiempo completo en la planificación mensual, y para los trabajadores a tiempo parcial en la planificación semanal) o con abono de las horas trabajadas al valor establecido en el anexo I (tabla salarial), según determine la empresa.

## Artículo 22. *Horas extraordinarias.*

Sin perjuicio del carácter obligatorio de las horas extraordinarias de fuerza mayor (destinadas a prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes), la realización de horas extraordinarias será obligatoria, y a elección de la empresa se compensarán con tiempo equivalente de descanso retribuido (a razón de una hora por cada hora extraordinaria que se haya realizado) o se abonarán al valor establecido en el anexo I (tabla salarial).

Se entiende por hora extraordinaria toda aquella que se realice por encima de la jornada diaria programada una vez efectuada la planificación y cambios a que se refieren los artículos 19 y 20 del presente Convenio Colectivo.

El momento de disfrute de la compensación del tiempo equivalente de descanso se determinará por la empresa dentro de los cuatro (4) meses siguientes a la realización de dichas horas extraordinarias.

## CAPÍTULO V

### Vacaciones, permisos y licencias

## Artículo 23. *Duración, retribución y programación de las vacaciones.*

Las vacaciones anuales constarán de treinta (30) días naturales, o del número proporcional según los días trabajados si el contrato de trabajo tuviese una duración inferior a un (1) año, se deberán disfrutar dentro del año natural y se retribuirán en base a los conceptos establecidos en la tabla salarial que se adjunta como anexo I, excluidos los conceptos variables; para los trabajadores que suscriban un contrato de trabajo de duración inferior a un (1) año, la retribución de las vacaciones será proporcional a la duración de dicho contrato.

La Dirección de la empresa entregará al Comité de Empresa, antes del día 1 de noviembre de cada año, los cupos de trabajadores a tiempo

completo que podrán disfrutar de vacaciones en cada semana del año natural siguiente, y los cupos de trabajadores a tiempo parcial que podrán disfrutar de vacaciones en cada semana del año natural siguiente.

El Comité de Empresa entregará, antes del día 21 de noviembre de cada año, a la empresa la distribución de las vacaciones del personal en plantilla, teniendo en cuenta el procedimiento establecido en el artículo 24, y en especial los cupos a los que se hace mención en el apartado 2 de dicho artículo.

Antes del día 15 de diciembre de cada año, la Dirección de la empresa publicará una programación anual orientativa de vacaciones del año natural siguiente. En el supuesto de no ser posible la distribución de las vacaciones entregada por el Comité de Empresa, la empresa publicará la distribución de las vacaciones adaptándose lo más posible a la presentada por dicho Comité y en base a los cupos a los que se hace mención en el apartado 2 del artículo 24 del presente Convenio Colectivo.

La empresa procurará que las vacaciones establecidas en dicha programación anual sea respetada.

Las vacaciones anuales se programarán conforme a lo establecido en el artículo 24 del presente Convenio Colectivo.

Las vacaciones de los trabajadores a los que no les sea posible la aplicación de la regulación contenida en el presente artículo se fijarán de común acuerdo con la Dirección de la empresa; en caso de desacuerdo, serán establecidas por la empresa en base a las necesidades del servicio.

Las vacaciones, si las necesidades del servicio lo permitiesen, podrán fraccionarse en tres (3) períodos, de los cuales un período tendrá que tener una duración al menos de catorce (14) días naturales consecutivos, y los otros dos (2) deberán tener una duración al menos de siete (7) días naturales consecutivos, con la excepción prevista en el párrafo siguiente.

Si se eligiese un período de veintiún (21) días naturales consecutivos o más, se garantizará que se unan a dichos días de vacaciones dos (2) días de descanso.

Si el trabajador, durante el disfrute de sus vacaciones, sufriese internamiento hospitalario 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 de dicho internamiento hospitalario. Los días de vacaciones en los que el trabajador hubiese estado ingresado hospitalariamente se disfrutarán cuando las necesidades del servicio lo permitan.

#### Artículo 24. *Procedimiento para la elección del período de vacaciones.*

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

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

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

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

2. La empresa determinará los cupos de trabajadores a tiempo completo que podrán disfrutar de vacaciones en cada semana del año natural

siguiente, y los cupos de trabajadores a tiempo parcial que podrán disfrutar de vacaciones en cada semana del año natural siguiente.

#### Artículo 25. *Permisos retribuidos.*

##### 1. Dos días naturales:

a) En caso de enfermedad grave, fallecimiento u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad (padres, abuelos, hijos, nietos, cónyuge, hermanos, suegros, nueras, yernos y cuñados). En el caso de que el enfermo residiera, o el difunto hubiera fallecido, fuera del lugar de residencia del trabajador, esta licencia será de tres días naturales cuando el trabajador necesite hacer un desplazamiento superior a cien (100) kilómetros e inferior a doscientos (200) kilómetros, por trayecto. Dicha licencia será de cuatro días naturales cuando el trabajador necesite hacer un desplazamiento superior a doscientos (200) kilómetros, por trayecto.

b) En caso de nacimiento de hijo. En caso de que el alumbramiento se produzca fuera del lugar de residencia del trabajador, esta licencia será de tres días naturales cuando el trabajador necesite hacer un desplazamiento superior a cien (100) kilómetros e inferior a doscientos (200) kilómetros, por trayecto. Dicha licencia será de cuatro días naturales cuando el trabajador necesite hacer un desplazamiento superior a doscientos (200) kilómetros, por trayecto.

2. Un día natural en caso de matrimonio de hijos, padres o hermanos.
3. Quince días naturales ininterrumpidos en caso de matrimonio.
4. Un día natural por traslado de su domicilio habitual.

5. Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

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

El ejercicio al derecho del permiso retribuido a que se refieren los puntos anteriores comenzará el mismo día del hecho causante.

#### Artículo 26. *Preaviso y justificación de los permisos.*

En todos los casos de concesión de permiso retribuido, los empleados deberán preavisar con la mayor antelación posible a su superior inmediato, reservándose la empresa el derecho a exigir los justificantes o certificados que acrediten la existencia de las causas que motivaron su concesión.

#### Artículo 27. *Otros permisos.*

Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve (9) meses, tendrán derecho a una (1) hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos (2) fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en el caso de que ambos trabajen. 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 (1) hora. Asimismo tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos (2) horas, con la disminución proporcional del salario.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis (6) años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, 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 tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.



## CAPÍTULO VI

**Régimen disciplinario**

## DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 28. *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 29. *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 30. *Antecedentes.*

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

- a) Faltas leves: Seis meses.
- b) Faltas graves: Doce meses.
- c) Faltas muy graves: Veinticuatro meses.

## FALTAS Y SANCIONES

Artículo 31. *Faltas leves.*

Son faltas leves:

1. Tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo en el plazo de un mes, o dos faltas de puntualidad de promedio mensual en un cómputo semestral.
2. No comunicar con la antelación debida la falta al trabajo por motivos justificados, salvo imposibilidad manifiesta que permita dicha comunicación anticipada.
3. Abandono del puesto de trabajo sin causa justificada, cuando no perjudique el proceso productivo.
4. Pequeños descuidos en la conservación de las herramientas y materiales.
5. Falta de aseo y limpieza en la persona o en el uniforme durante el trabajo sin causa que lo justifique.
6. No comunicar a la empresa el cambio de domicilio y de las variaciones susceptibles de tener trascendencia fiscal o de Seguridad Social.
7. En general, todos los actos leves de ligereza, descuido.
8. Faltar un día al trabajo, durante un mes, sin la debida autorización y causa justificada.

Artículo 32. *Faltas graves.*

Son faltas graves:

1. La mera desobediencia a sus superiores en acto de servicio. Si la desobediencia implica quebranto manifiesto para el trabajo o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.
2. La falta de aseo que produzca quejas justificadas.
3. Más de tres faltas, no justificadas, de puntualidad en la asistencia al trabajo en el periodo de treinta días.
4. La falta de dos días al trabajo en un mes sin causa que lo justifique.
5. La simulación de enfermedades o accidentes.
6. El quebranto o violación de secretos o reserva obligada sin que se produzca grave perjuicio a la empresa.
7. El realizar durante la jornada trabajos particulares.
8. Emplear para uso propio herramientas y equipos de la empresa, aún fuera de la jornada de trabajo, sin autorización.
9. Abandono del trabajo sin causa justificada, cuando perjudique al proceso productivo.
10. La imprudencia en actos de servicio que impliquen riesgo de accidente.
11. La inobservancia de las medidas de seguridad y de prevención de riesgos laborales adoptadas por la empresa.

12. Las de negligencia o descuido inexcusables en el servicio.

13. La falta de atención y cortesía con el público y clientes no reiterada.

14. No hacer llegar a la empresa los partes de baja y alta por enfermedad dentro del plazo legalmente establecido, así como los partes de confirmación de la incapacidad temporal.

15. Las discusiones graves en acto de servicio.

16. La reincidencia en faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza.

17. La embriaguez, fuera de acto de servicio vistiendo el uniforme de la empresa.

18. Introducción en los locales de la empresa de bebidas alcohólicas, drogas o sustancias estupefacientes.

19. Ofender gravemente de palabra a un compañero, subordinado o superior.

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

21. La autolesión, cuando su curación no supere los dos días.

22. No asistir a los cursos de adaptación profesional programados por la empresa.

Artículo 33. *Faltas muy graves.*

Son faltas muy graves:

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

Artículo 34. *Sanciones por faltas leves.*

Para las faltas leves se podrá imponer una de las siguientes sanciones:

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

Artículo 35. *Sanciones por faltas graves.*

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

Artículo 36. *Sanciones por faltas muy graves.*

Para las faltas muy graves se podrá imponer una de las siguientes sanciones:

1. Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.
2. Despido.

Artículo 37. *Excepción al régimen sancionador.*

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

2. La empresa, antes de proceder a la imposición de sanciones de suspensión de empleo y sueldo, podrá incoar un expediente informativo. Durante la tramitación de dicho expediente, que no podrá ser superior a tres (3) días para las faltas tipificables como leves, dieciséis (16) para las tipificables como graves y de sesenta (60) para las tipificables como muy graves, se podrá suspender cautelarmente de empleo al trabajador.

## CAPÍTULO VII

### Retribuciones

Artículo 38. *Percepción del salario.*

El personal que preste sus servicios en la empresa percibirá sus haberes mediante sueldos mensuales, a mes vencido, y por la jornada completa, percibiendo la parte proporcional en los supuestos de jornadas parciales a excepción del plus compensatorio de transporte y distancia, que se percibirá por día efectivamente trabajado.

Dada la imposibilidad de disponer de forma inmediata del número completo de variables realizadas, el importe de éstas se abonará en la forma establecida en el párrafo siguiente.

El abono de la nómina se realizará antes del último día del mes natural de devengo, y el de las variables realizadas junto con la nómina del mes siguiente al de devengo de las mismas. Si las mencionadas fechas coinciden con sábado, domingo o fiesta laboral (festivo), se abonará en el día hábil siguiente.

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

Se podrán solicitar anticipos mensuales el día 15 de cada mes o siguiente día hábil de coincidir en sábado, domingo o fiesta laboral (festivo). Los anticipos serán siempre a cuenta del trabajo ya realizado.

Artículo 39. *Estructura salarial.*

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

- Salario base.
- Complemento de función.
- Complementos de disponibilidad H-8 o H-24.
- Plus de asistencia.
- Plus de hora nocturna.
- Plus de hora festiva.
- Plus de jornada fraccionada.
- Plus de festivo y domingo.

- Plus de hora extraordinaria.
- Plus de manutención.
- Plus compensatorio de transporte y distancia.
- Plus de mantenimiento de vestuario.
- Pagas extraordinarias.

Artículo 40. *Conceptos retributivos.*

Salario base: Es aquella parte de la retribución que se fija por unidad de tiempo. Se percibirá en doce (12) mensualidades, según lo estipulado para cada categoría profesional en la tabla salarial que se incluye en el anexo I.

Complemento de función: Es el complemento del puesto de trabajo que retribuye aquellas responsabilidades y condiciones específicas del mismo. Se percibirá en doce (12) mensualidades, según lo estipulado para cada categoría profesional en la tabla salarial que se incluye en el anexo I. En el supuesto de que los Mozos, a las órdenes del Capataz o Capataces y de acuerdo con sus instrucciones, realicen funciones de coordinación y supervisión de las tareas propias de su categoría, percibirán el complemento de función establecido en el anexo I (Mozo Supervisor) proporcionalmente a las horas efectivas que realicen dichas funciones de coordinación y supervisión; el percibo de dicho complemento de función será incompatible con el percibo del complemento de función establecido en el anexo I para la categoría de Mozo.

Complemento de disponibilidad: Este complemento retribuye el compromiso del trabajador a someterse al régimen de trabajo establecido por la empresa, en función de las necesidades del servicio y que consisten a título enunciativo en el sistema de turnos y en cuantos otros trabajos dan lugar a la retribución de los complementos variables según lo determina este Convenio Colectivo.

Cada trabajador percibirá en doce (12) mensualidades, exclusivamente uno de los dos pluses de disponibilidad que se especifican a continuación, en función del supuesto que le sea aplicable según la organización establecida por la Empresa y según las condiciones que a continuación se indican:

Disponibilidad H-8: Mediante este plus se compensará a los trabajadores que prestan sus servicios sin sujeción a un régimen de turnos, ya sea en jornada continuada o en jornada partida (no continuada).

Disponibilidad H-24: Se establece para los trabajadores que están sujetos al régimen de turnos, de mañana, tarde y noche.

Plus de asistencia: Este plus, que se percibirá en doce (12) mensualidades, retribuirá la asistencia al puesto de trabajo, con puntualidad y con correcto y normal rendimiento, y el cumplimiento de la jornada laboral establecida en el presente Convenio Colectivo, según lo estipulado para cada categoría profesional en la tabla salarial que se incluye en el anexo I. Por cada día de trabajo programado en el que el trabajador no asista al puesto de trabajo con correcto y normal rendimiento, por cualquier causa, ya sea justificada o injustificada, se descontará la cantidad de 5,60 euros para las categorías profesionales de Mozo, Mozo con funciones de Supervisor, Capataz, Administrativo (de Oficina y de Documentación), Supervisor y Oficial Administrativo, y la cantidad de 3,20 euros para el resto de categorías profesionales, hasta un máximo del total importe del plus establecido en la tabla salarial que se incluye en el anexo I. Este plus se abonará y descontará proporcionalmente en los supuestos de contratos de trabajo a tiempo parcial.

Plus de jornada fraccionada: Este plus se abonará por cada día que el trabajador sujeto a jornada continuada, realice la jornada fraccionada prevista en el artículo 20 de este Convenio Colectivo. Se abonará según los valores establecidos para cada categoría profesional en la tabla salarial que se incluye en el anexo I. Se exceptúa el personal que permanentemente y al día siguiente de la entrada en vigor del Convenio Colectivo realice jornada partida (no continuada), el que se contrate con dicha jornada partida (no continuada) y el que preste servicios en la Oficina de Administración.

Plus de hora nocturna: Este plus se abonará por las horas que el trabajador, sujeto a turnos de mañana, tarde y noche, preste sus servicios en período de nocturnidad, entendiéndose por tal el comprendido entre las diez (10) de la noche y las seis (6) de la mañana. Se abonará cada hora realizada en este período nocturno según los valores establecidos para cada categoría profesional en la tabla salarial que se incluye en el anexo I.

Plus de hora festiva: Remunera la renuncia a la recuperación de las horas efectivamente trabajadas en fiestas laborales (festivos) según establece el artículo referente a fiestas laborales (festivos) y según la cantidad fijada para este concepto en el anexo I. Se entiende como fiestas laborales (festivos) las legalmente establecidas.



Plus de festivo y domingo: Retribuye las horas de trabajo efectivamente realizadas en fiestas laborales (festivos) recuperables y/o domingos. Se abonará la cantidad fijada para este concepto en el anexo I. Se entiende como fiestas laborales (festivos) las legalmente establecidas.

Como excepción, el trabajo el día 24 de diciembre en el horario de entrada de noche; el trabajo el día 25 de diciembre en los tres horarios de entrada; el trabajo el día 31 de diciembre en el horario de entrada de noche; y el trabajo el día 1 de enero en los horarios de entrada de mañana y tarde, conllevará, adicionalmente, el abono de 1,80 euros por cada hora de trabajo efectivamente realizada.

Plus de manutención: Retribuye los gastos de manutención a tanto alzado, por las cantidades que figuran en la tabla salarial que figura como anexo I y en doce (12) mensualidades. Se percibirá proporcionalmente a la jornada de trabajo cuando ésta sea a tiempo parcial.

Plus compensatorio de transporte y distancia: Es un plus de carácter extrasalarial, que se devengará durante los días de asistencia al trabajo, 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 doce (12) mensualidades, según las cantidades que figuran en la tabla salarial incluida en el anexo I. Cuando la jornada de trabajo sea a tiempo parcial se percibirá por día efectivamente trabajado.

Plus de mantenimiento de vestuario: Es un plus de carácter extrasalarial, que se devengará durante los días de asistencia al trabajo, para compensar el gasto de mantenimiento originado por el uso y desgaste de las prendas de trabajo que se produce durante todo el año. Se percibirá en doce (12) mensualidades, según los importes detallados en la tabla salarial incluida en el anexo I y proporcionalmente a la jornada de trabajo cuando ésta sea a tiempo parcial.

Pagas extraordinarias: Se percibirán dos (2) pagas extraordinarias anuales, que serán abonadas junto con los haberes correspondientes a los meses de junio y noviembre. El devengo de estas pagas será semestral (de enero a junio y de julio a diciembre).

El importe de cada una de las pagas extraordinarias será el que se determina en la tabla salarial que se incluye en el anexo I. El abono de estas pagas extraordinarias será adicional y coincidente con el de las garantías personales por conceptos fijos que según se determina en este Convenio Colectivo se abonan en catorce (14) pagas.

El personal que ingrese 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.

## CAPÍTULO VIII

### Acción social

#### Artículo 41. Seguro.

La empresa contratará un seguro de accidentes que cubra la invalidez permanente total por accidente laboral o enfermedad profesional por veinticuatro mil euros (24.000 euros).

Dicho seguro será efectivo a partir de los dos (2) meses siguientes a la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo.

## CAPÍTULO IX

### Formación

#### Artículo 42. Formación.

La empresa 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 43. Cursos de formación.

1. La formación que imparta la empresa, 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 la empresa. 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, nor-

mas o procedimientos, alteración del contenido de los puestos de trabajo u otras circunstancias que exijan reciclaje o adaptación a los puestos de trabajo. Se podrán tener en cuenta a efectos de provisión de puestos de las mismas características.

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

Ambas partes acuerdan establecer una cláusula de permanencia, a tenor de lo establecido en el artículo 21.4 del Estatuto de los Trabajadores, que implique el derecho de la empresa a tener una indemnización de daños y perjuicios para los supuestos en los que los trabajadores extingan voluntariamente su contrato de trabajo antes de la expiración del tiempo convenido en el mismo, incluido el supuesto de que lo extingan durante el período de prueba.

Dicha indemnización se establece como consecuencia del coste que le supone a la empresa la especialización profesional de los trabajadores.

La cláusula de permanencia se fijará por un plazo máximo de dos (2) años, y por escrito, salvo para los contratos cuya duración sea inferior a dicho plazo, en cuyo caso, la duración de la misma será equivalente a la del contrato, incluidas sus prórrogas.

La cuantía de la indemnización se establece en:

Duración del contrato	Importe (en euros)
De 0 a 1 mes .....	300,00
De 2 a 3 meses .....	270,00
De 4 a 5 meses .....	240,00
De 6 a 12 meses .....	210,00
De 13 a 18 meses .....	180,00
De 19 a 24 meses .....	150,00
Más de 24 meses .....	100,00

Dicha indemnización se descontará de la liquidación del trabajador.

#### Artículo 44. Acceso a los cursos de formación.

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

#### Artículo 45. Acuerdos de formación continua.

Ambas partes firmantes del presente Convenio Colectivo, manifiestan su acuerdo de adhesión al III Acuerdo Tripartito sobre Formación Continua de fecha 1 de febrero de 2001, y normas de desarrollo y en los términos expresados en el mismo.

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

## CAPÍTULO X

### Ingreso al trabajo, contratación, cese e índice de absentismo

#### Artículo 46. Período de prueba.

El ingreso de los trabajadores se realizará a título de prueba, teniendo el mismo una duración de seis (6) meses para los titulados de grado superior y medio, y de cuatro (4) meses para el resto de trabajadores. La duración del período de prueba antes indicado de seis (6) meses es igualmente de aplicación a los contratos en prácticas que se suscriban con titulados de grado superior y medio.

Los periodos de prueba serán de trabajo efectivo y por tanto se descontará cualquier situación o motivo que suponga la no prestación de servicios durante un período de tiempo cualquiera que sea la duración del mismo.

Durante el período de prueba, ambas partes podrán desistirse del contrato de trabajo sin derecho a indemnización alguna, con excepción de lo establecido en el artículo 43 en cuanto a la cláusula de permanencia, y sin necesidad de justificar causa alguna para tal extinción.

Artículo 47. *Contratación.*

Los contratos de trabajo se realizarán conforme a las modalidades de contratación que se establezcan legal, reglamentaria o convencionalmente.

Artículo 48. *Cese voluntario.*

El trabajador que desee cesar voluntariamente en la empresa, estará obligado a ponerlo en conocimiento de la misma, por escrito, y cumpliendo con los siguientes plazos de preaviso:

Titulados y Técnicos: Noventa días.  
 Jefes de Equipo: Treinta días.  
 Jefes Administrativos: Treinta días.  
 Supervisores: Quince días.  
 Oficiales Administrativos: Quince días.  
 Capataces: Quince días.  
 Resto de personal: Quince días.

El incumplimiento por parte del trabajador de este preaviso dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación correspondiente el importe del salario de un día por cada uno de retraso en el preaviso establecido.

Artículo 49. *Índice de absentismo.*

La empresa informará semestralmente al Comité de Empresa del índice de absentismo del total de la plantilla del centro de trabajo.

En este índice se contabilizarán todas las faltas de asistencia sea cual fuera la causa que la ocasionara.

CAPÍTULO XI

**Movilidad geográfica**

Artículo 50. *Definición.*

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

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

A) MOVILIDAD GEOGRÁFICA VOLUNTARIA

Artículo 51. *Definición.*

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

Artículo 52. *Personal que puede solicitarla.*

Pueden solicitar la movilidad geográfica voluntaria aquellos trabajadores que pertenezcan a la plantilla fija (o contratados por obra o servicio) de la empresa y ostenten la categoría, especialidad y requisitos adecuados para desempeñar el puesto a cubrir.

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

La especialización adquirida por el trabajador, 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.

Artículo 53. *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. Los trabajadores afectados por un cierre de instalaciones o reconversión.
2. Estar en situación de movilidad geográfica obligatoria.
3. Mayor antigüedad en la solicitud.
4. Movilidad obligatoria de uno de los cónyuges, cuando esta circunstancia esté debidamente acreditada.

5. Prescripción médica que aconseje la movilidad del trabajador o de alguno de los familiares que con él convivan a sus expensas. En estos casos, además es necesario dictamen médico del Instituto Nacional de la Seguridad Social. La empresa solicitará un informe médico que podrá ser conocido por la representación legal de los trabajadores.

6. Movilidad obligatoria de uno de los cónyuges de otras empresas cuando este hecho sea demostrado fehacientemente.

A igualdad de circunstancias la prioridad vendrá dada por:

- a) Mayor antigüedad en la categoría.
- b) Mayor antigüedad en la empresa.

Artículo 54. *Renuncia.*

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

Artículo 55. *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 56. *Consolidación del nuevo puesto de trabajo.*

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

B) MOVILIDAD GEOGRÁFICA (TRASLADO)

Artículo 57. *Definición.*

Dicha movilidad geográfica consiste en el traslado de un trabajador o grupo de ellos, para prestar sus servicios fuera de su residencia habitual, ordenado por la empresa por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción o bien por contrataciones referidas a actividades de la empresa. Se estará a la legislación vigente en esta materia.

C) MOVILIDAD GEOGRÁFICA (DESPLAZAMIENTO)

Artículo 58. *Definición.*

Dicha movilidad geográfica consiste en el desplazamiento temporal de un trabajador o grupo de ellos, para prestar sus servicios fuera de su residencia habitual, ordenado por la empresa por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción o bien por contrataciones referidas a actividades de la empresa. Se estará a la legislación vigente en esta materia.

D) MOVILIDAD GEOGRÁFICA CONVENCIONAL

Artículo 59. *Definición.*

La movilidad geográfica convencional es aquella que se produce de mutuo acuerdo entre el trabajador y la empresa.

Siendo la movilidad geográfica convencional un acuerdo entre el trabajador y la empresa, las condiciones por las que se rija serán las pactadas por las partes.

CAPÍTULO XII

**Progresión económica**

Artículo 60. *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), iniciándose el devengo a partir de 1 de enero del año 2002:

Nivel de progresión	Años de permanencia	Plus de progresión — Euros
0	3	0,00
1	3	15,00
2	3	25,00
3	4	40,00
4	Siguientes	60,00

(Después de haber cumplido trece (13) años de permanencia en la empresa, se consolidará el plus que se esté percibiendo).

Según el devengo indicado anteriormente, las primeras progresiones que correspondan comenzarán a pagarse en el mes de enero del año 2005, salvo el personal con antigüedad inferior, en cuyo caso, comenzará a devengar la progresión en la fecha del ingreso.

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 (12) mensualidades y las dos (2) pagas extraordinarias.

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

Las condiciones de devengo antes referidas son las siguientes:

a) 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).

b) No haber sido objeto de sanción firme por falta muy grave en los últimos dieciocho (18) meses.

c) No haber sido sancionado por falta grave en los últimos doce meses. No se computarán a estos efectos las faltas graves por acumulación de faltas leves.

d) Haber estado en situación de prestación activa y efectiva del tiempo de trabajo de al menos un noventa y ocho por ciento del periodo «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, ni el ingreso hospitalario por enfermedad grave.

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 periodo 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 periodo reducido de doce (12) meses. En caso de no progresar se aplicará de nuevo lo acordado anteriormente.

Disposición adicional primera. *Garantías «ad personam».*

A. Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo acuerdan en esta disposición adicional, mantener a los trabajadores provenientes de Iberia L.A.E., que presten servicios en la empresa a la fecha de entrada en vigor del presente Convenio Colectivo de «Logística de Mercancías Aeroportuarias, S.L.», a título individual y como garantía «ad personam», los derechos que a continuación se indican:

1. Los trabajadores provenientes de Iberia L.A.E. que presten servicios en la empresa a la fecha de entrada en vigor del presente Convenio Colectivo de «Logística de Mercancías Aeroportuarias, S.L.», recibirán las cantidades que les correspondan por su categoría, funciones, variables y demás conceptos de acuerdo con el presente Convenio Colectivo de «Logística de Mercancías Aeroportuarias, S.L.», así como las garantías personales por conceptos fijos y por variables que se calcularán de la siguiente manera:

Conceptos fijos: Se calculará la diferencia entre las cantidades que por conceptos fijos cobraron en el período comprendido entre el 1 de noviembre de 2001 y el 31 de octubre de 2002 y las cantidades que les corresponderían percibir de haberse aplicado los acuerdos incluidos en

el texto del presente Convenio Colectivo de «Logística de Mercancías Aeroportuarias, S.L.». Esa diferencia quedará fijada como garantía personal prorrateada en catorce (14) pagas al año. A estos efectos y en el momento que corresponda, se revisará esta garantía «ad personam» para incluir el trienio recogido en el punto 4.

Conceptos variables: Teniendo en cuenta la media de las horas nocturnas, de festivos y domingos, según los cuadrantes y rotación que les hubiese correspondido durante el período comprendido entre el 1 de noviembre de 2001 y el 31 de octubre de 2002, se calculará la diferencia entre la valoración global de dichas horas y la valoración de las mismas con las cantidades que se indican en el presente Convenio Colectivo como plus de hora nocturna y plus de festivo y domingo. La cantidad resultante de la aplicación de la citada fórmula se mantendrá como garantía personal prorrateada durante doce (12) pagas al año.

2. Se establece a título personal la siguiente jornada anual:

En el centro de trabajo de Madrid:

Año 2002: 1.722 horas.

Año 2003: 1.730 horas.

Año 2004: 1.738 horas.

Año 2005: 1.738 horas.

En el centro de trabajo de Barcelona:

Año 2002: 1.680 horas.

Año 2003: 1.688 horas.

Año 2004: 1.696 horas.

Año 2005: 1.696 horas.

Para la consecución de esta jornada anual, se garantizan igualmente «ad personam» a estos trabajadores, unas vacaciones de veintinueve días laborables en el año 2003, 2004 y 2005 (si se acreditase que disfrutaban de más de treinta días laborables, disfrutarán de un día laborable menos de vacaciones en los años 2003, 2004 y 2005); 14 fiestas laborales (festivos) y dos días de descanso adicionales en los años 2003, 2004 y 2005. Los días de descanso adicionales serán fijados de común acuerdo entre la empresa y el trabajador.

3. En el capítulo de Acción Social se mantendrá a nivel personal a cada uno de los trabajadores provenientes de Iberia L.A.E., que presten servicios en la empresa a la fecha de entrada en vigor del presente Convenio Colectivo de «Logística de Mercancías Aeroportuarias, S.L.», los niveles de aportación dineraria, por el concepto de previsión social de Loreto, existentes en el momento de la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo.

Igualmente, se mantendrá para el colectivo de trabajadores provenientes de Iberia L.A.E., que presten servicios en la empresa a la fecha de entrada en vigor del presente Convenio Colectivo de «Logística de Mercancías Aeroportuarias, S.L.», que les corresponda, el pago de la cuota empresarial en concepto de seguro por fallecimiento e invalidez permanente absoluta a los niveles que tuvieran consolidados en el momento de la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo.

4. Al personal proveniente de Iberia L.A.E., que preste servicios en la empresa a la fecha de entrada en vigor del presente Convenio Colectivo de «Logística de Mercancías Aeroportuarias, S.L.», que haya iniciado antes de la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo el devengo de un trienio, se le abonará en su garantía personal salarial en el momento en que se consolide.

5. Al personal proveniente de Iberia L.A.E., que preste servicios en la empresa a la fecha de entrada en vigor del presente Convenio Colectivo de «Logística de Mercancías Aeroportuarias, S.L.», y a sus beneficiarios existentes a la fecha de entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, se le respetará el derecho a la utilización de billetes de avión a título personal. Los billetes de avión que utilicen en virtud de esta garantía personal, tendrán la consideración legalmente estipulada de remuneración en especie.

6. Para el personal proveniente de Iberia L.A.E., que preste servicios en la empresa a la fecha de entrada en vigor del presente Convenio Colectivo de «Logística de Mercancías Aeroportuarias, S.L.», el plus de hora nocturna se abonará por las horas que el trabajador, sujeto a turnos de mañana, tarde y noche, preste sus servicios en período de nocturnidad, entendiéndose por tal el comprendido entre las nueve (9) de la noche y las siete (7) de la mañana. Se abonará cada hora realizada en este período nocturno según los valores establecidos para cada categoría profesional en la tabla salarial que se incluye en el anexo I.

B. Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo acuerdan en esta disposición adicional, mantener a los trabajadores provenientes de «Aldeasa, S.A.», que presten servicios en la empresa a la fecha de entrada



en vigor del presente Convenio Colectivo de «Logística de Mercancías Aeroportuarias, S.L.», a título individual y como garantía «ad personam», los derechos que a continuación se indican:

1. Los trabajadores provenientes de «Aldeasa, S.A.», que presten servicios en la empresa a la fecha de entrada en vigor del presente Convenio Colectivo de «Logística de Mercancías Aeroportuarias, S.L.», recibirán las cantidades que les correspondan por su categoría, funciones, variables y demás conceptos de acuerdo con el presente Convenio Colectivo de «Logística de Mercancías Aeroportuarias, S.L.», así como las garantías personales por conceptos fijos y por variables que se calcularán de la siguiente manera:

Conceptos fijos: Se calculará la diferencia entre las cantidades que por conceptos fijos cobraron en el período comprendido entre el 1 de noviembre de 2001 y el 31 de octubre de 2002 y las cantidades que les corresponderían percibir de haberse aplicado los acuerdos incluidos en el texto del presente Convenio Colectivo de «Logística de Mercancías Aeroportuarias, S.L.». Esa diferencia quedará fijada como garantía personal prorrateada en catorce (14) pagas al año.

Conceptos variables: Teniendo en cuenta la media de las horas nocturnas, de festivos y domingos, según los cuadrantes y rotación que les hubiese correspondido durante el período comprendido entre el 1 de noviembre de 2001 y el 31 de octubre de 2002, se calculará la diferencia entre la valoración global de dichas horas y la valoración de las mismas con las cantidades que se indican en el presente Convenio Colectivo como plus de hora nocturna y plus de festivo y domingo. La cantidad resultante de la aplicación de la citada fórmula se mantendrá como garantía personal prorrateada durante doce (12) pagas al año.

2. Se establece a título personal la siguiente jornada anual:

En los centros de trabajo de Madrid y Barcelona:

Año 2002: 1.766 horas.

Año 2003: 1.774 horas.

Año 2004: 1.782 horas.

Año 2005: 1.782 horas.

3. Al personal proveniente de «Aldeasa, S.A.», que preste servicios en la empresa a la fecha de entrada en vigor del presente Convenio Colectivo de «Logística de Mercancías Aeroportuarias, S.L.», se le abonará la cantidad de 122,97 euros anuales por cada uno de los hijos menores de 23 años nacidos a la fecha de entrada en vigor del presente Convenio Colectivo. El devengo del presente derecho se iniciará el 1 de enero de 2003.

C. Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo acuerdan en esta disposición adicional, mantener a los trabajadores no comprendidos en los colectivos regulados en los apartados A y B de la presente disposición adicional, que presten servicios en la empresa a la fecha de entrada en vigor del presente Convenio Colectivo de «Logística de Mercancías Aeroportuarias, S.L.», a título individual y como garantía «ad personam», los derechos que a continuación se indican:

1. Los trabajadores no comprendidos en los colectivos regulados en los apartados A y B de la presente disposición adicional que presten servicios en la empresa a la fecha de entrada en vigor del presente Convenio Colectivo de «Logística de Mercancías Aeroportuarias, S.L.», recibirán las cantidades que les correspondan por su categoría, funciones, variables y demás conceptos de acuerdo con el presente Convenio Colectivo de «Logística de Mercancías Aeroportuarias, S.L.», así como las garantías personales por conceptos fijos que se calcularán de la siguiente manera:

Conceptos fijos: Se calculará la diferencia entre las cantidades que por conceptos fijos cobraron en el período comprendido entre el 1 de noviembre de 2001 y el 31 de octubre de 2002 y las cantidades que les corresponderían percibir de haberse aplicado los acuerdos incluidos en el texto del presente Convenio Colectivo de «Logística de Mercancías Aeroportuarias, S.L.». Esa diferencia quedará fijada como garantía personal prorrateada en catorce (14) pagas al año.

Disposición adicional segunda. *Revisión salarial.*

Año 2004: IPC real.

Año 2005: IPC real + 0,5 por 100.

Las garantías «ad personam» reguladas en los apartados A.1, B.1 y C.1, de la disposición adicional primera así como la cantidad establecida en la disposición adicional cuarta, del presente Convenio Colectivo, no serán objeto de revisión salarial.

Disposición adicional tercera. *Prendas de trabajo.*

La empresa facilitará anualmente a los trabajadores de los Departamentos de Almacén y Documentación, dos (2) uniformes de trabajo al año, uno para la temporada de invierno y otro para la de verano, que se entregarán al inicio de cada una de las citadas temporadas, así como las prendas y equipos de seguridad cuyo uso sea obligatorio.

El uso y correcto mantenimiento de las prendas de trabajo será obligación de los trabajadores.

Disposición adicional cuarta.

La empresa abonará la cantidad de 166 euros, de carácter consolidable, a cada uno de los trabajadores que presten servicios en la empresa a la fecha de entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, a tiempo completo; si la prestación de servicios se realizase a tiempo parcial, dicho importe será proporcional a la jornada contratada en dicha fecha.

Para los años 2003, 2004 y 2005 el pago de la citada cantidad se efectuará, en un pago único, en la nómina del mes de diciembre del año anterior, es decir, en el mes de diciembre de los años 2002, 2003 y 2004. El período de devengo será del 1 de enero al 31 de diciembre de cada uno de los años 2003, 2004 y 2005.

Si el contrato de trabajo se extinguiere, por cualquier causa o motivo, la empresa descontará de la liquidación correspondiente la parte proporcional de dicha cantidad que no hubiese sido devengada por haberse extinguido el contrato de trabajo antes del 31 de diciembre de cada uno de los años.

Disposición derogatoria.

El presente Convenio Colectivo sustituye y deroga en su integridad al Convenio Colectivo de la empresa «Aldeasa, S.A./Ogden Skycare Cargo Limited», UTE, Ley 18/1982, de 26 de mayo, número 2, y al Convenio Colectivo de la empresa «Aldeasa, S.A./Ogden Skycare Cargo Limited», UTE, Ley 18/1982, de 26 de mayo, número 1, así como a todos cuantos convenios, prácticas de empresa, acuerdos o pactos, individuales o colectivos, verbales o escritos, hayan sido de aplicación hasta el momento de la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, todo ello sin perjuicio de la «garantía ad personam» establecida en el presente Convenio Colectivo.

## TABLA SALARIAL I CONVENIO COLECTIVO LOGISTICA DE MERCANCIAS AEROPORTUARIAS, S. L.

Vigencia: Desde el 1 de octubre de 2002 hasta el 31 de diciembre de 2003

## ANEXO I

Euros

GRUPO PROFESIONAL	CATEGORIA	FUNCIÓN	FLUOS												TOTAL FLUOS ANUALES	VARIABLES							
			S. BASE	P. EXTRAS	P. MANUTENC	P. TRANSP.	P. VESTUAR	C. DISPONIB	H-8	H-24	H-8	C. ASISTENC.	P. FUNCIÓN	TOTAL		H. FESTIVDOM	Euros/hora	H. EXTRA	Euros/hora	H. FESTIVA	Euros/hora	FESTIVA ESU. FRACCIÓN	Euros/hora
SERVICIOS AUXILIARES	AUXILIAR ALMACEN		361,62	361,62	45,08	72,12	66,11	96,16		60,10	12,02	9,282	1,20	0,93	5,14	6,50	1,80	6,50	1,80	8,00	8,00	8,00	
	MOZO	MOZO	447,02	447,02	45,08	72,12	66,11	96,16		105,00	12,02	11,016	1,20	0,93	5,80	6,50	1,80	6,50	1,80	8,00	8,00	8,00	
		SUPERVISOR	447,02	447,02	45,08	72,12	66,11	96,16		105,00	66,11	11,665	1,20	0,93	6,16	6,50	1,80	6,50	1,80	8,00	8,00	8,00	
ADMINISTRATIVOS	CAPATAZ		584,11	584,11	45,08	72,12	66,11	96,16		105,00	72,12	13,657	1,20	0,93	7,27	6,50	1,80	6,50	1,80	8,00	8,00	8,00	
	JEFE EQUIPO ALMACEN		810,53	810,53	45,08	72,12	66,11	96,16		60,10	108,18	16,720	1,20	0,93	9,26	6,50	1,80	6,50	1,80	8,00	8,00	8,00	
	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	AUXILIAR ADMINISTRATIVO OFICINA	367,01	367,01	45,08	72,12	66,11		42,07	60,10	42,07	9,069	1,20	0,93	5,02	6,50	1,80	6,50	1,80	8,00	8,00	8,00	
		AUXILIAR ADMINISTRATIVO DOCUMENTACIÓN	375,86	375,86	45,08	72,12	66,11	96,16		60,10	15,03	9,517	1,20	0,93	5,27	6,50	1,80	6,50	1,80	8,00	8,00	8,00	
	ADMINISTRATIVO	ADMINISTRATIVO OFICINA	478,27	478,27	45,08	72,12	66,11		42,07	105,00	42,07	11,165	1,20	0,93	5,88	6,50	1,80	6,50	1,80	8,00	8,00	8,00	
		ADMINISTRATIVO DOCUMENTACIÓN	478,27	478,27	45,08	72,12	66,11	96,16		105,00	15,03	11,490	1,20	0,93	6,06	6,50	1,80	6,50	1,80	8,00	8,00	8,00	
	TITULADOS Y TECNICOS	SUPERVISOR DOCUMENTACION	OFICIAL ADMINISTRATIVO	605,10	605,10	45,08	72,12	66,11	96,16		105,00	48,08	13,662	1,20	0,93	7,27	6,50	1,80	6,50	1,80	8,00	8,00	8,00
			OFICINA	696,57	696,57	45,08	72,12	66,11		42,07	105,00	66,11	14,510	1,20	0,93	7,74	6,50	1,80	6,50	1,80	8,00	8,00	8,00
		JEFE ADMINISTRATIVO	JEFE ADMINISTRATIVO	826,63	826,63	45,08	72,12	66,11	96,16		60,10	120,20	17,090	1,20	0,93	9,46	6,50	1,80	6,50	1,80	8,00	8,00	8,00
			TECNICO NO TITULADO	827,30	827,30	45,08	72,12	66,11		42,07	60,10	150,25	16,811	1,20	0,93	9,31	6,50	1,80	6,50	1,80	8,00	8,00	8,00
TITULADO GRADO MEDIO	NIVEL DE ENTRADA	TITULADO GRADO MEDIO	854,77	854,77	45,08	72,12	66,11		42,07	60,10	18,03	15,609	1,20	0,93	8,64	6,50	1,80	6,50	1,80	8,00	8,00	8,00	
		NIVEL DEFINITIVO	889,11	889,11	45,08	72,12	66,11		42,07	60,10	78,13	16,811	1,20	0,93	9,31	6,50	1,80	6,50	1,80	8,00	8,00	8,00	
	NIVEL DE ENTRADA	914,96	914,96	45,08	72,12	66,11		42,07	60,10	48,08	16,812	1,20	0,93	9,31	6,50	1,80	6,50	1,80	8,00	8,00	8,00		
TITULADO GRADO SUPERIOR	NIVEL DEFINITIVO	945,01	945,01	45,08	72,12	66,11		42,07	60,10	138,23	18,315	1,20	0,93	10,14	6,50	1,80	6,50	1,80	8,00	8,00	8,00		