

### III. Otras Resoluciones

#### Consejería de Turismo y Empleo

**1307** *Dirección General de Trabajo.- Resolución de 20 de marzo de 2025, por la que se acuerda la inscripción, depósito y publicación del IV Convenio Colectivo de la empresa Atlántica de Handling, S.L.U.*

Visto el texto del IV Convenio Colectivo de la Empresa Atlántica de Handling, S.L.U., suscrito por la Comisión Negociadora, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE n.º 255, de 24.10.2015), en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, así como en el artículo 12.2.a) del Reglamento Orgánico de la Consejería de Turismo y Empleo, aprobado por Decreto 37/2024, de 4 de marzo (BOC n.º 52, de 12.3.2024), esta Dirección General de Trabajo

#### ACUERDA:

**Primero.-** Ordenar la inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de esta Dirección General de Trabajo.

**Segundo.-** Disponer el depósito del texto original.

**Tercero.-** Disponer su publicación en el Boletín Oficial de Canarias.

Las Palmas de Gran Canaria, a 20 de marzo de 2025.- El Director General de Trabajo, José Ramón Rodríguez Albertus.

**ANEXO****IV CONVENIO COLECTIVO  
“ATLÁNTICA DE HANDLING, S.L.U”****ÍNDICE****CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES, OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN.**

Artículo 1.- Partes signatarias.

Artículo 2.- Naturaleza normativa. Eficacia general y alcance.

Artículo 3.- Ámbito funcional.

Artículo 4.- Ámbito personal.

Artículo 5.- Ámbito territorial.

Artículo 6.- Ámbito temporal y denuncia.

Artículo 7.- Vinculación a la totalidad.

Artículo 8.- Compensación y absorción.

Artículo 9.- Comisión Mixta Paritaria.

9.1.- Composición.

9.2.- Normas de funcionamiento.

9.3.- Funciones de la Comisión Mixta Paritaria.

**CAPÍTULO II. CONTRATACIÓN.**

Artículo 10.- Contratación y empleo.

Artículo 11.- Fomento de la contratación indefinida.

11.1.- Comisión de seguimiento de empleo.

11.2.- Bolsa de empleo para personal eventual.

11.3.- Listado de personal indefinido a tiempo parcial (FACTP).

Artículo 12.- Periodo de prueba.

Artículo 13.- Modalidades de contratación.

13.1.- Contratos a tiempo completo.

13.2.- Contratos a tiempo parcial.

13.3.- Contratos de relevo (jubilación parcial).

13.4.- Contratos formativos.

13.5.- Contratos de duración determinada.

**CAPÍTULO III. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.**

Artículo 14.- Criterios generales.

Artículo 15.- Clasificación profesional.

Artículo 16.- Grupos profesionales.

Artículo 17.- Grupos profesionales y categorías laborales.

Artículo 18.- Progresión y promoción.

**CAPÍTULO IV. JORNADA.**

Artículo 19.- Tiempo de trabajo.

Artículo 20.- Organización del trabajo.

Artículo 21.- Jornada de trabajadores a tiempo completo.

21.1.- Cambio de libranzas para el personal a tiempo completo.

21.2.- Jornada fraccionada para el personal a tiempo completo de jornada regular.

Artículo 22.- Jornada del personal a tiempo parcial.

22.1.- Jornada fraccionada del personal a tiempo parcial.

Artículo 23.- Horas extraordinarias voluntarias, horas extraordinarias de fuerza mayor y horas perentorias.

Artículo 24.- Trabajo en festivos.

Artículo 25.- Trabajo nocturno.

Artículo 26.- Descanso en la jornada.

**CAPÍTULO V. RETRIBUCIONES.**

Artículo 27.- Sistema salarial.

Artículo 28.- Percepciones salariales y no salariales.

Artículo 29.- Estructura de las percepciones económicas.

29.1.- Plan de pensiones.

Artículo 30.- Complementos salariales de vencimiento periódico superior al mes.

Artículo 31.- Pago del salario.

Artículo 32.- Niveles de progresión.

32.1.- Sistema de transición de las progresiones.

Artículo 33.- Aplicación de mejoras económicas.

**CAPÍTULO VI. FORMACIÓN.**

Artículo 34.- Formación en la empresa.

Artículo 35.- Formación académica y profesional regladas.

Artículo 36.- Participación y colaboración de los Comités de empresa.

Artículo 37.- FUNDAE.

**CAPÍTULO VII. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y SALUD LABORAL.**

Artículo 38.- Principios y aspectos generales.

Artículo 39.- Normativa.

Artículo 40.- Planificación de la actividad preventiva.

Artículo 41.- Delegadas/os de Prevención.

Artículo 42.- Comité Intercentros de Seguridad y Salud Laboral.

Artículo 43.- Servicios de Prevención.

43.1.- Protección para los/as trabajadoras/es con discapacidad.

Artículo 44.- Evaluación de riesgos.

Artículo 45.- Comités de Seguridad y Salud.

Artículo 46.- Información, consulta y participación.

Artículo 47.- Formación en materia preventiva.

Artículo 48.- Procedimientos de investigación de accidentes e incidentes de trabajo.

Artículo 49.- Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral.

**CAPÍTULO VIII. VACACIONES, PERMISOS, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS.**

Artículo 50.- Conciliación de la vida familiar y laboral.

Artículo 51.- Vacaciones.

51.1.- Procedimiento para la elección del periodo de vacaciones.

51.2.- Suspensión de vacaciones por enfermedad o accidente.

Artículo 52.- Complementos salariales en los supuestos de accidente, enfermedad profesional y común.

Artículo 53.- Permisos y licencias.

Artículo 54.- Preaviso y justificación de los permisos.

Artículo 55.- Licencias sin sueldo.

55.1.- Licencia especial en caso de fallecimiento.

Artículo 56.- Suspensión especial del contrato por mutuo acuerdo de las partes.

Artículo 57.- Excedencia voluntaria.

#### **CAPÍTULO IX. RÉGIMEN DISCIPLINARIO.**

Artículo 58.- Potestad disciplinaria.

Artículo 59.- Procedimiento sancionador y prescripción de las faltas.

Artículo 60.- Faltas.

Artículo 61.- Sanciones.

Artículo 62.- Suspensión cautelar y excepciones al régimen sancionador.

#### **CAPÍTULO X. PARTICIPACIÓN SINDICAL.**

Artículo 63.- Secciones y Delegados Sindicales.

Artículo 64.- Garantías de los miembros de los comités de empresa de centro de trabajo.

Artículo 65.- Sigilo profesional.

Artículo 66.- Reunión mensual del comité de empresa del centro de trabajo con la dirección.

Artículo 67.- Utilización y acumulación del crédito horario.

Artículo 68.- Comité Intercentros.

68.1.- Competencias del Comité Intercentros con carácter enunciativo y no taxativo.

68.2.- Crédito horario.

#### **CAPÍTULO XI. ACCIÓN SOCIAL.**

Artículo 69.- Seguro colectivo.

Artículo 70.- Fondo Solidario Interno.

#### **CAPÍTULO XII. BILLETES DE AVIÓN.**

Artículo 71.- Billetes.

#### **CAPÍTULO XIII. PLAN DE IGUALDAD Y MEDIDAS CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO.**

Artículo 72.- Plan de Igualdad.

Artículo 73.- Medidas contra la violencia de género.

**DISPOSICIONES ADICIONALES.**

D.A. 1.<sup>a</sup>.

D.A. 2.<sup>a</sup>. ESCALAS DE LA GOMERA, EL HIERRO y TFS.

D.A. 3.<sup>a</sup>. JUBILACIÓN ANTICIPADA.

D.A. 4.<sup>a</sup>. REDUCCIONES DE JORNADA POR ENVEJECIMIENTO DE PLANTILLA Y PERSONAL CON LIMITACIONES.

DA 5.<sup>a</sup>.

**DISPOSICIONES TRANSITORIAS.**

D.T. 1.<sup>a</sup>.

D.T. 2.<sup>a</sup>.

D.T. 3.<sup>a</sup>.

D.T. 4.<sup>a</sup>. COEFICIENTE DE FESTIVOS.

**ANEXO I. TABLA SALARIAL 2023.**

**ANEXO II. TABLA SALARIAL 2024.**

**ANEXO III. TABLA SALARIAL 2025.**

**ANEXO IV. TABLA SALARIAL 2026 NO DEFINITIVA PENDIENTE REVISIÓN IPC.**

**ANEXO V. TABLA SALARIAL TÉCNICOS GESTORES 2023-2026.**

**CAPÍTULO I****DISPOSICIONES GENERALES, OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN****Artículo 1.- Partes signatarias.**

Son partes firmantes del presente Convenio Colectivo Atlántica de Handling, S.L.U., como Representación Empresarial, y las Organizaciones Sindicales Comisiones Obreras (CCOO), Unión General de Trabajadores (UGT) y la Coordinadora Estatal del Sector de Handling y Aéreo (CESHA) como representación de los Trabajadores, con representación en el ámbito funcional y territorial de aplicación.

Ambas partes se reconocen mutuamente legitimación para concertar el presente Convenio Colectivo.

**Artículo 2.- Naturaleza normativa. Eficacia general y alcance.**

Dada la naturaleza normativa y eficacia general, que le viene dado por lo establecido en el Título III del Estatuto de los Trabajadores y por la legitimidad y representatividad de las organizaciones firmantes, el presente Convenio es de aplicación a todas las delegaciones de Atlántica de Handling, S.L.U. a todos los trabajadores, presentes y futuros, comprendidos dentro de sus ámbitos funcional, personal y territorial.

### **Artículo 3.- Ámbito funcional.**

El presente Convenio se circunscribe a la actividad de Handling que Atlántica de Handling, S.L.U. desarrolla en todos sus centros de trabajo y será de aplicación y de obligado cumplimiento para todas las delegaciones y todas las personas trabajadoras presentes y futuras, cuya actividad consista en prestación de servicios de Handling, entendiendo como tal los servicios de asistencia en tierra en los aeropuertos a aeronaves, pasajeros, mercancías y correo, así como la manipulación de pasarelas y venta de billetes.

Son actividades de Handling y, por tanto, sometidas a la regulación de este Convenio Colectivo, además de las reseñadas en el párrafo anterior, las actividades relacionadas en el Anexo 1 del Real Decreto 1161/1999, a excepción de las que se enumeran a continuación.

- Asistencia de limpieza y servicios de las aeronaves.
- Asistencia de combustibles y lubricante.
- Asistencia de mantenimiento en línea.
- Catering.

### **Artículo 4.- Ámbito personal.**

El presente Convenio es de obligada y general observancia para todas las delegaciones y personas trabajadoras de las actividades incluidas en el ámbito funcional, excepto para el personal directivo o en funciones directivas que, de acuerdo con la estructura organizativa de cada una de las delegaciones, será el personal que ejerza las siguientes funciones: Gerentes, Directores/as, Delegados/as y Jefes/as de Escala.

### **Artículo 5.- Ámbito territorial.**

Este Convenio es de aplicación en todos los centros de trabajo de Handling establecidos por Atlántica de Handling, S.L.U. presentes o futuros en la Comunidad Autónoma Canaria.

### **Artículo 6.- Ámbito temporal y denuncia.**

Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo empezarán a regir a partir del día 1 de enero de 2023 independientemente al de su publicación en el Boletín Oficial de Canarias, y su vigencia tendrá una duración de cuatro años, finalizando su vigencia el día 31 de diciembre de 2026 (cláusula adicional), salvo para aquellas materias que fijen una vigencia diferente en el presente Convenio.

Cualquiera de las partes firmantes podrá denunciar el presente Convenio. El plazo mínimo para la denuncia será de 3 meses antes de finalizar su vigencia.

La forma de denuncia será necesariamente escrita, con notificación a cargo de quien la ejercite, a la otra parte firmante del Convenio y a la Autoridad Laboral.

Las partes se adhieren a los procedimientos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales para solventar las discrepancias existentes tras el transcurso del plazo máximo de negociación sin llegar a un acuerdo.

Se podrán adoptar acuerdos parciales para la modificación de los contenidos prorrogados, con el fin de adaptarlos a las condiciones en las que, tras la terminación de la vigencia pactada, se desarrolle la actividad en la empresa.

Denunciado o no el Convenio Colectivo y hasta que no se alcance acuerdo expreso, el presente Convenio se mantendrá vigente en su totalidad.

#### **Artículo 7.- Vinculación a la totalidad.**

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

En el supuesto de que los órganos competentes dictaran resolución firme que declare la nulidad total o parcial o la inaplicación de algún artículo del presente Convenio, las partes se obligan a negociar de buena fe de forma que, respetando la resolución judicial o administrativa dictada, se restablezca en esencia el conjunto de las condiciones pactadas y el equilibrio de los intereses de las partes.

Las modificaciones afectarán al Convenio en los términos y con el alcance previstos en el ordenamiento jurídico. En el caso de que las modificaciones incidan en la definición de ámbitos de este convenio; en la pérdida retributiva de personal o en condiciones mejoradas del Convenio del sector, las partes signatarias analizarán los efectos de este cambio normativo, procediendo, en su caso, a las correspondientes adaptaciones en la regulación. Hasta tanto tales adaptaciones se produzcan, el Convenio continuará aplicándose en sus propios términos.

#### **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, contempladas en condiciones homogéneas, cualquiera que sea la naturaleza de las mismas. No obstante, se respetarán como “garantía ad personam”, a título individual, las garantías personales por conceptos fijos, conceptos variables y demás condiciones laborales que se estén percibiendo a la fecha de entrada en vigor 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, otros convenios colectivos de aplicación o contratos individuales, solo podrán afectar a las condiciones pactadas en este Convenio Colectivo cuando, consideradas las nuevas retribuciones o las nuevas condiciones laborales en cómputo anual por conceptos homogéneos, superen las pactadas en dicho Convenio Colectivo.

En caso contrario, serán compensadas y absorbidas por estas últimas, manteniéndose el Convenio Colectivo en sus propios términos, en la forma y condiciones que están pactadas. Previa a la aplicación de la compensación y absorción, será tratada en el Comité Intercentros.

## **Artículo 9.- Comisión Mixta Paritaria.**

### 9.1.- Composición.

La Comisión Mixta Paritaria estará compuesta por 6 miembros, es decir, 3 miembros designados por la compañía, y otros 3 elegidos o designados por la representación legal de los trabajadores firmantes del presente Convenio que necesariamente deberán formar parte del Comité Intercentros, en proporción a la representación que ostente con la garantía de un miembro por sindicato. Esta Comisión estará obligada a reunirse como mínimo una vez al año a los efectos de seguimiento del presente Convenio.

La sede de la Comisión Mixta Paritaria quedará establecida en la sede central de la empresa en Tenerife y se dotará de un Reglamento de Funcionamiento.

A requerimiento de ambas partes se nombrará un Presidente, entre sus componentes, que rotará por periodos anuales.

Asimismo, se nombrará un Secretario, debiendo recaer el nombramiento necesariamente en un miembro de la Comisión, también con carácter anual y rotativo, de forma que el nombramiento de ambos cargos se intercale entre ambas representaciones.

### 9.2.- Normas de funcionamiento.

La Comisión Mixta Paritaria se reunirá:

- A instancia de la representación de la compañía.
- A instancia de al menos uno de los representantes de los trabajadores en dicha Comisión.

La fecha, lugar y hora de las reuniones de la Comisión Mixta Paritaria se fijarán de mutuo acuerdo entre las partes y se celebrará dentro de los veinte días naturales siguientes a la fecha de la petición.

De cada reunión de la Comisión Mixta Paritaria se levantará la correspondiente acta.

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

Asimismo, cada organización sindical firmante de este Convenio podrá asistir acompañada de un asesor/a.

Cuando la Comisión Mixta Paritaria no logre alcanzar en su seno un acuerdo para la solución de los conflictos a ella sometidos, las partes se obligan a acudir a la vía establecida en el Acuerdo sobre Soluciones Extrajudiciales de Conflictos Laborales a través del Tribunal Laboral Canario.

### 9.3.- Funciones de la Comisión Mixta Paritaria.

La Comisión Mixta Paritaria tendrá las siguientes funciones:

- Velar por el cumplimiento de las obligaciones insertas en el presente Convenio Colectivo.
- Interpretar la totalidad de las estipulaciones del presente Convenio Colectivo.
- Intervenir para resolver cuantas discrepancias surjan en la aplicación de lo previsto en el presente Convenio Colectivo, resolviendo en un plazo máximo de 30 días naturales desde que alguna de las partes le someta la cuestión a interpretar.
- Definir y decidir sobre cuantas cuestiones estén previstas en el articulado del presente Convenio Colectivo.
- Conocer, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional, sobre el planteamiento de conflictos colectivos que surjan por la aplicación e interpretación del presente Convenio. La Comisión Mixta Paritaria resolverá sobre cualquier conflicto que le sea planteado en el plazo máximo de 30 días naturales y cuando no suponga caducidad o prescripción de la acción. En el caso de que la Comisión Mixta Paritaria no resolviera en el plazo de 30 días naturales, se entenderá finalizado este trámite sin efecto y se abrirá la posibilidad de adoptar cuantas medidas o reclamaciones se estimen oportunas.

El incumplimiento de este trámite previo, que las partes acuerdan como requisito, dará lugar a la retroacción del procedimiento judicial para la subsanación del defecto.

• Independientemente de conocer de forma previa y obligatoria sobre la comunicación al empresario y a la autoridad laboral de la adopción de cualquier tipo de medidas de presión derivadas de la aplicación e interpretación del Convenio, y a fin de evitar estas, la Comisión Mixta Paritaria se reunirá con objeto de analizar y mediar en la búsqueda de soluciones a los problemas planteados, aclarando y resolviendo, como mediadora, de tal manera que, tanto por la parte social como empresarial, se haga todo cuanto esté a su alcance en evitación de dichas discrepancias.

• Cuantas otras funciones se le atribuyen en el presente Convenio, sin perjuicio de que estas se recojan en el/los artículos/s correspondiente/s al mencionado Convenio Colectivo.

## CAPÍTULO II

### CONTRATACIÓN

#### Artículo 10.- Contratación y empleo.

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

## **Artículo 11.- Fomento de la contratación indefinida.**

### 11.1.- Comisión de seguimiento de empleo.

Las empresas deberán dotar de la mayor estabilidad y calidad al empleo de las personas trabajadoras.

Con ese fin, cada una de las empresas afectadas por el presente Convenio Colectivo deberá constituir, dentro de los tres meses siguientes a su entrada en vigor, si no la tuviera ya constituida, una Comisión de seguimiento del empleo. Esta Comisión deberá analizar, con una periodicidad mínima anual, los contadores de la jornada efectivamente realizada por su personal, de manera que, si el volumen sostenido de la actividad lo justifica, se pueda acordar, entre otras medidas, la conversión de contratos de duración determinada en fijos discontinuos, de fijos discontinuos en fijos a tiempo parcial, y de estos en fijos tiempo completo, en el número y con arreglo a los criterios y procedimientos que se pacten en el seno de la Comisión.

Estas competencias serán asumidas por el Comité Intercentros y la empresa.

### 11.2.- Bolsa de empleo para personal eventual.

En base al Acta n.º 10 del 27 de marzo de 2023, del IV Convenio Colectivo de AH, se acuerda entre las partes crear una Comisión de Bolsa de empleo dentro de los 3 primeros meses de la publicación del presente Convenio.

Se acuerda por las partes que los criterios para las transformaciones y/o novaciones de los contratos de carácter fijo se hagan por los siguientes criterios por orden de prioridad:

1. Antigüedad.
2. N.º de días de contrato.
3. Polivalencia funcional.
4. Desempeño.

Los puestos de mandos y los de oficina en escalas seguirán estos criterios salvo casos excepcionales de los que la empresa informará puntualmente a la RLPT.

Se exceptiona de tales criterios los puestos de Servicios Generales que serán seleccionados mediante oferta interna, en los que la antigüedad será considerada como parte del resto de requisitos.

Se tendrá en cuenta respecto a las vacantes lo estipulado en el artículo 17.3 de la Ley 14/1994, sobre los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal.

### 11.3.- Listado de personal indefinido a tiempo parcial (FACTP).

Cuando se vayan a cubrir plazas fijas a tiempo completo regular estas se harán según el orden del listado del personal fijo a tiempo parcial (con la excepción de los mandos y de personal de SS.GG.).

La empresa trasladará el listado de personal indefinido a tiempo parcial a la representación legal de las personas los trabajadores de cada escala y a la Comisión de seguimiento de empleo, una vez al año o cuando haya modificaciones en los criterios establecidos en este apartado.

Los criterios para las transformaciones de contrato serán los siguientes por orden de prioridad:

1. Antigüedad.
2. N.º de días de contrato.
3. Polivalencia funcional.
4. Desempeño.

Se excepciona de tales criterios los puestos de mando, que se harán a criterio de la empresa. Si dicha transformación fuera para una persona a la que no le correspondiese por su antigüedad la plaza fija a tiempo completo, esta transformación estará supeditada a la realización de las funciones de mando. Dicha transformación se consolidará cuando por antigüedad le correspondiese.

Por otro lado, los puestos de Servicios Generales o los de oficina en escalas serán seleccionados mediante oferta interna, en los que la antigüedad será considerada como parte del resto de requisitos.

#### **Artículo 12.- Periodo de prueba.**

Podrá concertarse por escrito, para todos los contratos, un periodo de prueba que tendrá una duración máxima de seis meses para el Grupo de Técnicos y Titulados, dos meses para Agentes Administrativos y para Agentes de Servicios Auxiliares.

Durante el periodo de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su grupo profesional y ocupación que desempeñe, excepto los derivados de la resolución laboral, que podrá producirse a instancias de cualquiera de las partes. El trabajador podrá renunciar al puesto voluntariamente sin tener perjuicios económicos.

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

#### **Artículo 13.- Modalidades de contratación.**

Podrán celebrarse, entre otros, contratos eventuales por circunstancias de la producción, interinidad o duración determinada y a tiempo parcial en los términos legal o convencionalmente vigentes.

A fin de posibilitar la movilidad voluntaria en el trabajo, el empresario deberá informar a los trabajadores de la empresa sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, de

manera que aquellos puedan formular solicitudes de conversión voluntaria de un trabajo a tiempo completo en un trabajo a tiempo parcial y viceversa. La denegación de la solicitud deberá ser notificada por el empresario al trabajador por escrito y de manera motivada.

### 13.1.- Contratos a tiempo completo.

El contrato a tiempo completo es aquel que se concierte a jornada completa tanto por contratación indefinida o de duración determinada. Se regirá por las siguientes reglas:

- La jornada anual será de 1.712 horas.
- 214 días anuales máximo de presencia.
- Los trabajadores FACTC tendrán 14 días festivos al año.

### 13.2.- Contratos a tiempo parcial.

Cuando la empresa necesite contratar trabajadores para prestar servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año inferior a la jornada a tiempo completo establecida en Convenio Colectivo, podrá acudir a la modalidad de contratación a tiempo parcial, en la forma y condiciones previstas en la legislación vigente en cada momento.

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

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

- El número de horas efectivas de trabajo siempre será inferior a las de un trabajador a tiempo completo comparable.
- La jornada y demás condiciones de trabajo vendrán determinadas en función de las necesidades a cubrir, no pudiendo ser inferior al 55% de la jornada anual normal de trabajo.
- Además de las horas realizadas por el trabajador en concepto de jornada ordinaria, se acuerda la posibilidad de realización de horas complementarias. El número de horas complementarias no podrá exceder del 60% de las horas ordinarias contratadas. Las horas complementarias efectivamente realizadas se retribuirán como ordinarias, computándose a efectos de bases de cotización a la seguridad social y periodos de carencia y bases reguladoras de las prestaciones a tal efecto, el número y retribución de las horas complementarias realizadas se deberán recoger en el recibo individual de salarios y en los documentos de cotización a la Seguridad Social.

Dada la naturaleza de las horas complementarias y la dificultad de determinar a priori su ejecución, estas se realizarán en función de las necesidades de las delegaciones de acuerdo con las cargas de trabajo. El trabajador tendrá conocimiento de las horas complementarias pactadas tres días antes de su realización.

El pacto de horas complementarias podrá quedar sin efecto por renuncia del trabajador, mediante un preaviso de quince días, una vez cumplido un año desde su celebración, cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias:

1. La atención de las responsabilidades familiares.
2. Necesidades formativas, siempre que se acredite la incompatibilidad horaria.
3. Incompatibilidad con otro contrato a tiempo parcial.

- La conversión de un/a trabajador/a a tiempo completo en un/a trabajador/a a tiempo parcial y viceversa tendrá siempre carácter voluntario para el trabajador y no se podrá imponer de forma unilateral o como consecuencia de una modificación sustancial de condiciones de trabajo.

- A fin de posibilitar la movilidad voluntaria en el trabajo a tiempo parcial, el empresario deberá informar a los trabajadores de la empresa sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, de manera que aquellos puedan formular solicitudes de conversión voluntaria de un trabajo a tiempo completo en un trabajo a tiempo parcial y viceversa. La denegación de la solicitud deberá ser notificada por el empresario al trabajador por escrito y de manera motivada.

- Las personas trabajadoras a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo. Cuando corresponda en atención a su naturaleza, tales derechos serán reconocidos en las disposiciones legales y reglamentarias y en los convenios colectivos de manera proporcional, en función del tiempo trabajado, debiendo garantizarse en todo caso la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres.

### 13.3.- Contratos de relevo (jubilación parcial).

Para que la persona trabajadora pueda acceder a la jubilación parcial deberá acordar con su empresa una reducción de jornada y de salario en los términos y límites que la ley establezca en cada momento y las condiciones que se acuerden previa negociación entre la empresa y el Comité Intercentros.

### 13.4.- Contratos formativos.

1. Contratos de formación en alternancia.

Los contratos de formación en alternancia tienen como objetivo compatibilizar actividad laboral retribuida con estudios de Formación Profesional, universitarios o especialidades formativas del SEPE.

Su duración podrá ser de entre 3 meses y 2 años.

Estos trabajadores no podrán realizar horas extraordinarias.

Plan formativo individual: un/a tutor/a por el centro/entidad formativa y otro por la empresa.

## 2. Contratos para la obtención de la práctica profesional.

Los contratos para la obtención de la práctica profesional tienen como objetivo desempeñar una actividad laboral destinada a adquirir una práctica profesional adecuada a los correspondientes niveles de estudio.

El periodo de prueba no podrá ser superior al 1 mes.

La duración de este contrato podrá ser de mínimo 6 meses y máximo 1 año.

Las personas contratadas bajo esta modalidad deben tener título universitario, título de grado medio o superior, especialista, máster profesional o certificado o título equivalente de enseñanzas artísticas o deportivas del sistema educativo. También podrán ser contratadas dentro de los 3 años (5 en caso de personas con discapacidad) siguientes a la terminación de los estudios.

No podrán realizar horas extraordinarias.

Plan formativo individual: la empresa elaborará un plan formativo individual y asignará un/a tutor/a.

### 13.5.- Contratos de duración determinada.

#### 1.- Contratos por circunstancias de la producción.

a) Contratos para el incremento ocasional e imprevisible y las oscilaciones que generan desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere.

La duración de estos contratos será de 6 meses ampliable a 1 año.

Entre las oscilaciones se entenderán las que derivan de las vacaciones anuales.

b) Contratos para situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada.

La duración de estos contratos será de hasta 90 días en el año natural, estos días no podrán ser utilizados de manera continuada.

Se puede contratar a todas las personas necesarias para las situaciones definidas.

#### 2.- Contratos por sustitución.

- Para sustituir a personas trabajadoras con derecho a reserva de puesto.
- Para completar la jornada reducida por otra persona trabajadora, en virtud de causas legales o convencionales.

• Durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante contrato fijo, sin que su duración exceda 3 meses.

Podrá iniciarse antes de que se produzca la ausencia de la persona sustituida, coincidiendo el tiempo imprescindible para garantizar el desempeño adecuado del puesto y, como máximo, durante 15 días.

### CAPÍTULO III

#### CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

##### **Artículo 14.- Criterios generales.**

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

Todos los trabajadores serán adscritos a un grupo profesional y a un nivel. Estas circunstancias definirán su posición en el esquema organizativo y retributivo de cada delegación.

##### **Artículo 15.- Clasificación profesional.**

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

##### **Artículo 16.- Grupos profesionales.**

Entre otros grupos laborales existirán al menos los siguientes.

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

Definición de Grupo profesional.

##### 1. Grupo de Técnicos/as Gestores.

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

##### 2. Grupo Administrativos/as.

Son aquellas personas trabajadoras que llevan a cabo tareas de atención al cliente, de oficina, administrativa, contable, comercial, aeroportuarias, coordinación, facturación, embarque, programación técnica y auxiliar de vuelo, ventas de pasaje, equipaje, carga y correo, reservas,

despachos y documentos aduaneros, manejo del material y vehículos necesario para el desarrollo de sus actividades u otras análogas. Asimismo, realizará cualquier actividad conexas simultánea, antecedente o consecuente con las propias de su grupo.

### 3. Grupo de Servicios Auxiliares.

Se integra en este colectivo el personal encargado de realizar tareas, actividades, funciones y/o de asumir responsabilidades relacionadas con la asistencia a determinadas operaciones auxiliares, manipulación de equipajes, mercancías, correo, conducción de vehículos y cualquier equipo mecánico para la realización de la actividad, push-back, traslado de pasajeros inválidos o enfermos en camillas o sillas de ruedas, puntear, registrar mercancías, correo, manifiestos de carga, etc. Suministro de fluidos al avión, a los vehículos y equipos de tierra, entretenimiento de la unidad o unidades con las que opere, así como su conservación y mantenimiento. Eliminar hielo, nieve, aceites o cualesquiera otros residuos en las zonas internas o externas, tanto de aviones como de vehículos y equipos y otras análogas. Asimismo, realizará cualquier otra actividad conexas, simultánea, antecedente o consecuente con las propias de su grupo, siempre y cuando tengan la cualificación y formación adecuada.

### **Artículo 17.- Grupos profesionales y categorías laborales.**

La empresa publicará en el mes de diciembre de cada año la relación ordenada de personal por grupos laborales y categorías profesionales, para conocimiento general de las personas trabajadoras.

Los grupos profesionales y las categorías profesionales en la empresa quedan establecidos de la siguiente forma:

#### Grupo de Técnicos/as Gestores.

- Superior: Técnico/a de Grado Superior.
- Medio: Técnico/a de Grado Medio.

#### Grupo Administrativo.

- Mando: Jefe/a Administrativo/a. Los/as administrativos/as con categoría de mando, además de realizar los trabajos de ejecución/supervisión y a las órdenes del/la superior jerárquico correspondiente y/o en aplicación de las directrices recibidas, dirigirán los trabajos realizados en el ámbito de su competencia y/o estudiando, coordinando o controlando trabajos técnicos administrativos.

- Ejecución/supervisión: Agente Administrativo/a. Son las personas trabajadoras que se dedican a las actividades relativas a su grupo profesional tales como la atención a los pasajeros y público en general en mostradores de facturación e información y puertas de embarque, atención a pasajeros especiales. Por motivos de organización la empresa podrá designar entre los/as administrativos/as aquellos que adicionalmente realizarán tareas de supervisión. Dicha supervisión comprende la distribución, coordinación y control de los trabajos del grupo o equipos de personas incluyendo su asesoramiento e instrucción.

### Grupo Servicios Auxiliares.

- **Mando:** Agente Jefe/a de Servicios auxiliares es el que además de realizar los trabajos de ejecución/supervisión, dirige los trabajos asignados en el ámbito de su competencia y/o colabora en el marco de sus conocimientos profesionales al desarrollo de las actividades, coordinando, controlando y en general en funciones de servicios auxiliares acorde con los objetivos de la unidad a la que pertenece.

- **Ejecución y Supervisión:** Agente Servicios Auxiliares que realizará los trabajos de ejecución inherentes a su grupo y por motivos de organización del trabajo, la Dirección designará entre los/as agentes de Servicios Auxiliares aquellos que adicionalmente realizarán tareas de supervisión. Dicha supervisión comprende la distribución, coordinación y control de los trabajos del grupo o equipo de las personas que se les asignen.

### **Artículo 18.- Progresión y promoción.**

#### Progresión.

Se entiende por progresión la mejora económica dentro de la misma categoría y de acuerdo con lo establecido en el artículo 32 del presente Convenio.

#### Promoción.

Se entiende por promoción el acceso a la categoría de Mando desde la de ejecución/supervisión por libre designación de la empresa a través de las pruebas o requisitos que se establezcan al efecto en Comité Intercentros.

#### Consolidación de la promoción.

Los niveles de promoción se consolidarán después de seis meses de permanencia en el nuevo nivel sin que se produzca evaluación negativa.

#### Consolidación de la progresión.

La progresión se consolida automáticamente si se cumplen los requisitos previstos en este Convenio.

#### Mejora de la progresión.

La progresión podrá ser adelantada motivadamente, por decisión de la empresa, en determinados casos, bien por disminución del tiempo de permanencia en un nivel o por salto de niveles, con notificación previa a los representantes legales de los trabajadores.

#### Evaluación de desempeño.

Los criterios de la evaluación del desempeño se definirán en la Comisión de Trabajo: nuevo sistema de la evaluación del desempeño.

## CAPÍTULO IV

### JORNADA

#### **Artículo 19.- Tiempo de trabajo.**

Dada la peculiaridad de las diferentes delegaciones a las que afecta este Convenio, que exige una permanente actividad para el servicio que pueden prestar a las Compañías Aéreas, las citadas delegaciones tendrán plena facultad para establecer jornadas, turnos y horarios del personal, siempre respetando el presente Convenio, las disposiciones legales y convencionales de aplicación.

#### **Artículo 20.- Organización del trabajo.**

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

La jornada ordinaria de trabajo efectivo tendrá una duración máxima anual de 1.712 horas.

El número de días máximo de trabajo anual para el personal a tiempo completo serán 214, salvo lo previsto en la disposición adicional sexta. A partir del 2024 será ese mismo número de días máximos de trabajo para todos los/as trabajadores/as a tiempo completo y fijos a tiempo parcial.

La programación mensual de turnos u horarios se entregará a las personas trabajadoras fijas con un mínimo de 7 días de antelación al inicio del mes a publicar.

El tiempo de trabajo de las trabajadoras/es se computará de modo que, tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, se encuentren en su puesto de trabajo.

La regulación en materia de jornada para las personas trabajadoras a tiempo completo viene recogida en el artículo 21 del presente Convenio además de las disposiciones legales de aplicación.

La regulación en materia de jornada para las personas trabajadoras a tiempo parcial viene recogida en el artículo 22 del presente Convenio además de las disposiciones legales de aplicación.

Para el personal no sujeto a turnos (personal de SS.GG.), se incluye que los días previos a los puentes se saldrá a las 14:00 horas. Para este colectivo de SS.GG. se aprueba la entrada flexible al horario de oficina desde las 7:30 horas hasta las 9:00 horas y la salida a partir de las 16:00 horas de lunes a jueves y los viernes a las 13:30 horas para quienes entren a las 7:30 horas.

Según el horario de entrada se deberán realizar las 8,5 horas de lunes a jueves y los viernes las 6 horas para completar la jornada semanal y teniendo que realizar una jornada efectiva de 1.712 horas anuales.

La regulación recogida en el presente Convenio Colectivo en materia de turnos de trabajo viene referida exclusivamente a los trabajadores fijos a tiempo completo. Los trabajadores fijos a tiempo parcial y los contratados por circunstancias de la producción no se encuentran sometidos a este régimen de turnos, sino que realizan jornadas y horarios de acuerdo con las disposiciones específicas de este Convenio y la regulación definida en las disposiciones legales de aplicación.

### **Artículo 21.- Jornada de trabajadores a tiempo completo.**

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

A ninguna persona trabajadora se le programará más de dos semanas consecutivas en horario nocturno, salvo adscripción voluntaria. Si bien, se tratará a nivel local la posible mejora de estas condiciones. Esta programación será rotativa y equitativa entre el personal del cuadrante.

El trabajo organizado en las delegaciones según un cierto ritmo deberá tener en cuenta el principio general de adaptación del trabajo a la persona, especialmente de cara a atenuar el trabajo monótono y repetitivo en función del tipo de actividad y de las exigencias en materia de seguridad y salud de los trabajadores. Dichas exigencias deberán ser tenidas particularmente en cuenta a la hora de determinar los periodos de descanso durante la jornada de trabajo.

La regulación recogida en el presente Convenio Colectivo en materia de turnos de trabajo viene referida exclusivamente a los trabajadores a tiempo completo con jornada regular.

En función de la actividad de cada aeropuerto, la empresa podrá establecer los siguientes turnos básicos en los servicios de rampa y tráfico:

- Para los aeropuertos cuya actividad se mantenga durante más de 16 horas se podrán establecer cuatro turnos básicos y un turno adicional por temporada, en cada una de las unidades, y se informará a la representación legal de las personas trabajadoras.

- Para los aeropuertos cuya actividad se mantenga durante 16 horas o menos, se podrán establecer tres turnos básicos y uno adicional por temporada, en cada una de las unidades y se informará a la representación legal de las personas trabajadoras.

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

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

La programación de los turnos para los trabajadores a tiempo completo con jornada regular, entendiéndose por tal la designación del turno que realizará cada trabajador, se efectuará de acuerdo con las siguientes normas:

- Se realizará una programación de turnos anual fija de días libres y festivos para la elección de vacaciones.
- La programación mensual definitiva de los turnos se publicará con una antelación mínima de siete días a su entrada en vigor.

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

- La empresa podrá distribuir a las personas trabajadoras a tiempo completo, de manera irregular a lo largo del año un 10% la jornada de trabajo, es decir, 22 días al año. Esta distribución irregular de la jornada aparecerá reflejada en los turnos y por esa misma vía se informará a la RLPT, salvo casos excepcionales que podrá solicitar información más específica siempre y cuando la empresa disponga de ella. El empleo de esta distribución irregular será rotativa y equitativa entre los/as trabajadores/as del cuadrante. Las personas trabajadoras tendrán conocimiento de la jornada irregular a realizar con un mínimo de 5 días de antelación su realización.

- Máximo de tres cambios de un día en cómputo de un mes de trabajo, salvo necesidades debidamente justificadas con un máximo de 5 cambios al mes, debiendo comunicarse previamente a la representación legal de las personas trabajadoras.

A efectos de lo expuesto en el apartado anterior, los turnos que sean modificados en 1 hora no se considerarán como cambios de turno.

- Los cambios no afectarán a los descansos semanales, salvo lo regulado en el artículo 21.1 del presente Convenio, que se refiere exclusivamente a los tiempos completos.
- Los cambios se realizarán de manera que afecten a los/as trabajadores/as del mismo cuadrante rotativamente.
- Todos los cambios deberán ser preavisados con 5 días de antelación, según la normativa vigente en cada momento, salvo casos excepcionales y urgentes que se podrá hacer con 48 horas de antelación.

- Las notificaciones de las modificaciones de turnos deberán respetar el derecho a la desconexión digital regulada en la Ley de Protección de Datos y garantía de derechos digitales (artículo 88 LOPD y artículo 20 bis del ET) y de lo recogido en el artículo 49 del presente Convenio.

- De todos los cambios se deberá informar a la representación legal de las personas trabajadoras.

21.1.- Cambio de libranzas para el personal a tiempo completo.

En los colectivos de personas trabajadoras indefinidas a tiempo completo, la empresa podrá cambiar anualmente un máximo de cinco libranzas, estas deben ser comunicadas de

manera fehaciente en tiempo y forma con una antelación mínima de siete días, salvo casos excepcionales y urgentes que serán debidamente justificados a la RLPT.

La desprogramación de días libres programados se realizará cuando confluyan un mínimo de tres días libres consecutivos. La regularización de las libranzas se acordará entre la empresa y el trabajador afectado, siempre que sea posible.

Para aquellas escalas en las que convivan dos o más rotaciones anuales, se podrán igualmente desprogramar las libranzas, pero asegurando siempre que se mantengan dos libranzas consecutivas.

La desprogramación de los días libres se hará de forma rotativa por cuadrante.

No se podrá desprogramar los días libres que el/la trabajador/a tenga al inicio, en medio o al final de sus vacaciones programadas ni de licencias o permisos retribuidos.

21.2.- Jornada fraccionada para el personal a tiempo completo de jornada regular.

La empresa podrá establecer para el personal a tiempo completo la distribución horaria en régimen de jornada fraccionada, en base a las necesidades producidas por las cargas de trabajo y respetando en todo caso, un límite máximo del cuarenta por ciento de cada cuadrante. Asimismo, será rotativa y equitativa entre todos los/as trabajadores/as del cuadrante.

Localmente se podrán tratar las posibles excepciones al alza, por necesidades de servicio, con la representación de los trabajadores.

El personal que realice jornadas fraccionadas no podrá realizar horas extraordinarias dentro del periodo de interrupción de su jornada, salvo por circunstancias de fuerza mayor, es decir, para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, y ajenos a la actividad productiva de la empresa.

La duración máxima de trabajo efectivo de la jornada fraccionada será de ocho horas de trabajo efectivo al día, con la excepción prevista en la disposición adicional segunda. Cuando se establezca la jornada fraccionada; el tiempo mínimo de trabajo de uno de los periodos será de dos horas y la interrupción será de entre una y cuatro horas. Solo podrá haber una interrupción por jornada fraccionada.

No se podrá programar a personal FACTP, eventuales o ETT para cubrir la interrupción entre dichos periodos, salvo causas justificadas informando simultáneamente a la representación legal de las personas trabajadoras.

### **Artículo 22.- Jornada del personal a tiempo parcial.**

- Las jornadas de trabajo tendrán una duración mínima de dos horas y un máximo de nueve horas.

- El trabajo nocturno de estas personas trabajadoras está regulado en el artículo 25 del presente Convenio.

- Especial consideración tendrán las jornadas de trabajo que empiecen entre las 00:00 y 4:55. Estas jornadas tendrán una duración máxima de 6 horas continuadas. No pudiendo realizarse jornadas fraccionadas, ni horas extraordinarias. El descanso obligatorio después de realizar dicha jornada será de mínimo 12 horas.

- El empresario que organice el trabajo en la empresa según un cierto ritmo deberá tener en cuenta el principio general de adaptación del trabajo a la persona, especialmente de cara a atenuar el trabajo monótono y repetitivo en función del tipo de actividad y de las exigencias en materia de seguridad y salud de las personas trabajadoras. Dichas exigencias deberán ser tenidas particularmente en cuenta a la hora de determinar los periodos de descanso durante la jornada de trabajo.

- Para el año 2023, el personal fijo a tiempo parcial tendrá un máximo de 219 días de trabajo efectivo y un mínimo de 118 libranzas.

- A partir del 1 de enero de 2024, el colectivo fijo a tiempo parcial (FACTP) tendrá un máximo de 214 días de trabajo.

- Para el personal fijo a tiempo parcial (FACTP) se establece una programación anual de los días libres para la elección de vacaciones. Las libranzas establecidas en dicho cuadrante que coincidan antes, durante y/o después del periodo de vacaciones no se podrán programar.

- De producirse cambios en la programación de vuelos de las compañías aéreas, o incremento o reducción de los mismos, y/o en función de las cargas de trabajo, las delegaciones podrán variar la jornada y el horario establecido, en su caso, en el contrato de trabajo, con un preaviso de una semana, adaptándolo a las necesidades del servicio a cubrir, sin que ello implique en ningún caso modificación sustancial de las condiciones de trabajo. Si se dieran necesidades imprevistas en las programaciones de vuelos que impidieran cumplir el preaviso citado, la empresa podrá igualmente variar la jornada y/o el horario conforme a la normativa vigente en cada momento, informando previamente de tales necesidades a la RLPT.

- Las notificaciones de las modificaciones de jornada y/u horario deben respetar el derecho a la desconexión digital regulada en la Ley de Protección de Datos y garantía de derechos digitales (artículo 88 de la LOPD y artículo 20 bis del ET) y de lo recogido en el artículo 49 del presente Convenio.

- Las personas trabajadoras a tiempo parcial no pueden hacer horas extraordinarias, ni perentorias. Solo podrán realizar horas extraordinarias de fuerza mayor; para prevenir y reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.

#### 22.1.- Jornada fraccionada del personal a tiempo parcial.

La jornada diaria para el personal a tiempo parcial se podrá realizar en uno o dos periodos horarios, pudiéndose dar dos casos diferenciados de jornadas fraccionadas:

- Jornada fraccionada: la jornada diaria tendrá una duración igual o superior a 5 horas y un máximo de 9 horas. La realización de dicha jornada será en dos periodos horarios,

siendo uno de ellos de una duración mínima de dos horas. La interrupción no podrá ser inferior a 1 hora, ni superior a 5 horas. La distribución de los periodos horarios estará en función de las necesidades del servicio.

- Jornada fraccionada especial: la jornada diaria tendrá una duración mínima de 5 horas y máximo 9 horas. La realización de dicha jornada será en dos periodos horarios, siendo uno de ellos inferior a dos horas pero con una duración mínima de una hora. La interrupción no podrá ser inferior a 1 hora, ni superior a 5 horas. La distribución de los periodos horarios estará en función de las necesidades del servicio.

Salvo casos excepcionales, no se podrán contratar trabajadores eventuales, ni personal ETT para cubrir la interrupción entre dichos periodos, informando de la necesidad excepcional debidamente acreditada, con carácter previo a la representación legal de las personas trabajadoras.

### **Artículo 23.- Horas extraordinarias voluntarias, horas extraordinarias de fuerza mayor y horas perentorias.**

Tendrán la consideración de horas extraordinarias, horas extraordinarias de fuerza mayor y horas perentorias aquellas horas que se realicen sobre la duración de la jornada ordinaria de trabajo.

- Las horas extraordinarias son de aceptación voluntaria por parte de la persona trabajadora y la empresa que podrá solicitar la realización de tales horas cuando excepcionalmente se prevea que, por alguna causa, pueda quedar desatendido cualquier servicio.

- Las horas extraordinarias por fuerza mayor serán de obligada realización para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios, urgentes y ajenos a la actividad de la empresa.

- Las horas perentorias son las que se originen por impuntualidad de aeronaves, en el relevo de turnos, ausencias imprevistas, servicios o reparaciones urgentes, siempre excepcionales y de obligada atención que no puedan ser suplidas con otro personal.

Las horas extraordinarias voluntarias tienen una retribución de un 75% y las horas extraordinarias de fuerza mayor y las horas perentorias serán abonadas con un recargo del 80% sobre la hora base o compensadas por tiempo de descanso retribuido a razón de 1 hora y cuarenta y ocho minutos por cada hora perentoria realizada, a opción del trabajador.

En el supuesto de compensación por tiempo de descanso, el momento de disfrute de la compensación o descanso se determinará de mutuo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, para que dicha compensación por tiempo de descanso se pueda hacer efectiva dentro del año natural o en los cuatro meses posteriores a su realización.

En el caso de que no sea posible la compensación por tiempo de descanso por haber realizado estas horas en el mes de diciembre, se abonará con el recargo correspondiente en el mes de enero.

A efectos de su cómputo para el límite máximo legal, no se tendrán en cuenta las horas extraordinarias ni las perentorias que hayan sido compensadas mediante descanso dentro de los 4 meses siguientes a su realización.

Las personas trabajadoras a tiempo parcial no pueden hacer horas extraordinarias ni perentorias. Solo podrán realizar horas extraordinarias de fuerza mayor, para prevenir y reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.

Las personas trabajadoras a tiempo completo deberán tener conocimiento, con 30 minutos de antelación a la finalización de su jornada, del requerimiento por parte de la empresa de realizar horas perentorias. En caso de que se solicite la realización de dichas perentorias en un tiempo inferior a 30 minutos antes de su realización, será opción voluntaria de la persona trabajadora la realización de las mismas. Este tipo de requerimiento se hará de una forma rotativa y equitativa entre el personal programado.

#### **Artículo 24.- Trabajo en festivos.**

Las personas trabajadoras de Atlántica de Handling dispondrán de catorce (14) días festivos al año distribuidos según el calendario que se publica en los Boletines Oficiales, el cual la empresa deberá publicar en un lugar visible de cada centro de trabajo antes de 1 de enero del año en cuestión.

#### **Artículo 25.- Trabajo nocturno.**

Se considera trabajo nocturno cuando se realizan tres o más horas de trabajo diario de la jornada entre las 21:00 y la 6:00 horas.

Se acuerda no programar turnos ni horarios fraccionados en jornada nocturna y jornadas máximas de 8 horas.

Ninguna persona trabajadora puede estar más de dos semanas seguidas en el turno de noche, salvo adscripción voluntaria.

En las jornadas nocturnas no pueden realizarse horas extraordinarias, ni perentorias.

Entre la finalización de la jornada nocturna y comienzo de la siguiente jornada habrá un descanso de 12 horas.

#### **Artículo 26.- Descanso en la jornada.**

La empresa garantizará con carácter general los tiempos de descanso y serán determinados por la empresa en función de las cargas de trabajo.

Esos tiempos de descanso se considerarán como tiempo efectivo de trabajo.

Se disfrutará de quince minutos de descanso para las jornadas continuadas de duración igual o superior a seis horas.

Se disfrutará de 30 minutos de descanso en las siguientes jornadas:

- En las jornadas continuadas de 8 o más horas.
- En las jornadas de siete o más horas de trabajo continuadas que comiencen antes de las 13:00 horas y terminen después de las 15:00 horas.

## **CAPÍTULO V**

### **RETRIBUCIONES**

#### **Artículo 27.- Sistema salarial.**

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

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

#### **Artículo 28.- Percepciones salariales y no salariales.**

Las percepciones salariales, por lo tanto, tendrán la condición de salario los siguientes conceptos:

- Salario base:

Es aquella parte de la retribución que se fija atendiendo exclusivamente a la unidad de tiempo.

- Complementos salariales:

Son las cantidades que, en su caso, deban adicionarse al salario base, atendiendo a circunstancias distintas de la unidad de tiempo y pueden ser:

- Personales.
- De puesto de trabajo.
- Pluses de cantidad o calidad de trabajo.
- Las cantidades que se abonen libre y voluntariamente a las personas trabajadoras.

- De vencimiento superior al mes: las pagas extraordinarias.

Las percepciones no salariales serían las siguientes:

- Las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social por el trabajador como consecuencia de su actividad laboral.
- Las cantidades pactadas en este Convenio Colectivo que no sean cotizables a la Seguridad Social.
- Las indemnizaciones o suplidos por gastos que hubieran de ser realizados por el trabajador como consecuencia de su actividad laboral, tales como el desplazamiento y transporte, y las ayudas y complementos de manutención o comida.
- Las indemnizaciones por ceses, desplazamientos, suspensiones o despidos.

#### **Artículo 29.- Estructura de las percepciones económicas.**

- Gratificaciones extraordinarias: son así denominadas las pagas extraordinarias que se abonarán en junio y en diciembre, recogido artículo 30 del presente Convenio.
- Pluses salariales: se incluyen todos los complementos que se pacten en este Convenio y que constituyan contraprestación directa del trabajo.
- Pluses extrasalariales: donde se consideran incluidos cuantos conceptos que se pacten en este convenio siendo estos de carácter indemnizatorio, de gastos originados a las personas trabajadoras por la prestación de su trabajo, tales como distancia, transporte, recorrido u otros de similar naturaleza.

Los conceptos tanto salariales como extrasalariales, establecidos en el presente Convenio Colectivo, son los siguientes.

- Salario Base: su cuantía se determinará en las tablas salariales.
- Plus de Transporte: complemento extrasalarial que compensa de los gastos derivados del traslado al centro de trabajo, con independencia de otros derechos que pudieran estar reconocidos en este convenio a título personal. Será abonado por día de asistencia al trabajo.
- Horas nocturnas: es la compensación de las horas efectivamente trabajadas entre las 21:00 horas y las 6:00 horas.
- Plus de festivo: es la compensación de las horas efectivamente trabajadas en los turnos/horarios que se realicen entre las 00:00 horas y las 24:00 horas de los días festivos de carácter nacional, autonómico o local conforme al calendario laboral anual.
- Plus de Domingo: es la compensación económica por las horas efectivamente trabajadas en los turnos/horarios que se realicen entre las 00:00 y las 24:00 horas de un domingo.

- Plus de función: es la compensación económica que reciben las personas trabajadoras que desarrollen funciones de mando o ejecución/supervisión.

- Hora perentoria y hora extraordinaria de fuerza mayor: es la compensación económica por el trabajo realizado según se establece en el artículo 23 del presente Convenio. Siendo establecida su compensación económica en el 80% de recargo sobre la hora ordinaria.

- Hora extraordinaria voluntaria: es la compensación económica por el trabajo realizado según se establece en el artículo 23 del presente Convenio. Siendo establecida su compensación económica en el 75% de recargo sobre la hora ordinaria.

- Plus de jornada fraccionada: es la compensación económica por el trabajo realizado en turnos u horarios fraccionados.

- Plus de jornada fraccionada especial: es la compensación económica por el trabajo realizado en horario fraccionado recogida en el artículo 22.1 del presente Convenio.

- Plus madrugue: por la jornada laboral que tenga comienzo entre las 4:00 y las 6:55 horas.

- Plus manutención: el personal percibirá por cada día de asistencia al trabajo la cantidad establecida en tablas salariales en concepto de ayuda de manutención. El turno/horario debe incluir en su totalidad: desde las 14.45 a las 16.00 horas; o desde las 21.00 a las 23.00 horas. Y la jornada diaria continuada sea igual o superior a 6 horas. Este plus de manutención con las franjas horarias indicadas, se comenzará a abonar a partir del 1 de enero de 2025 sin efectos retroactivos.

- Plus fijo tiempo parcial: las personas trabajadoras con contrato fijo a tiempo parcial no contratadas para la realización de trabajos de forma intermitente o cíclica (fijos discontinuos) percibirán este plus en 12 pagas como concepto fijo. Estableciendo su cuantía según su porcentaje de jornada, siendo su cantidad máxima de la tabla salarial equivalente a un 90% de la de un trabajador a tiempo completo. Este plus es incompatible con el plus de jornada irregular y/o plus de turnicidad/flexibilidad/disponibilidad.

- Plus turnicidad/flexibilidad/disponibilidad: el personal fijo a tiempo completo que realice su prestación en régimen de turnos programados por la empresa percibirá este plus en 12 pagas como concepto fijo. El importe de este plus variará según se establece a continuación:

- Dos turnos distintos programados y efectivamente realizados en el mes.
- Tres turnos distintos programados y efectivamente realizados en el mes.
- Cuatro turnos distintos programados y efectivamente realizados en el mes.
- Cinco o más turnos programados y efectivamente realizados en el mes.

Este plus es incompatible con el Plus fijo a tiempo parcial.

Otros pluses salariales no recogidos en las tablas salariales:

- Plus de Formador/a: valor fijo 6 euros hora. Plus sin actualización salarial de Convenio.
- Plus de formación fuera jornada: la formación se impartirá dentro de la jornada para todo el personal activo, salvo casos excepcionales siempre de aceptación voluntaria por parte de la persona trabajadora o petición expresa del empleado/a. En tal caso, se paga a 6 euros hora. Plus sin actualización salarial de Convenio.
- Plus función ocasional: el precio por hora para el personal que realiza funciones ocasionales se calculará dividiendo la cantidad anual del Plus de función entre las horas anuales máximas del personal a tiempo completo (actualmente 1.712 horas). Si el cálculo fuera por día (8 horas de jornada), el precio se calculará dividiendo la cantidad anual del plus de función entre los días anuales efectivos del personal a tiempo completo (actualmente 214 días).
- Plus Inspección: se calcula en base al precio anual de Plus de función de supervisión por día u horas, con el mismo cálculo que el párrafo anterior.
- Plus gestión de patio (rampa): precio fijo por día 5 euros sin actualización salarial de Convenio, se abonará según se detalla a continuación:

#### Rampa | Cálculo del pluses

De	A	Horas anuales	Días de trabajo año	Plus anual (x12)	Plus diario	Plus horario (/8)
Agte	GES	1712	214	-	5,00 €	0,63 €
Sup	GES	1712	214	-	5,00 €	0,63 €

- Plus AHCCO: precios fijos por día 15 euros sin actualización salarial de Convenio según se detalla a continuación:

#### Tráfico | Cálculo del pluses

De	A	Horas anuales	Días de trabajo año	Plus anual (x12)	Plus diario	Plus horario (/8)
Aux	AHCCO	1712	214	-	40,33 €	5,04 €
Sup	AHCCO	1712	214	-	15,00 €	1,88 €
JT	AHCCO	1712	214	-	15,00 €	1,88 €

- Plus de Media de variables (en periodo vacacional): el personal percibirá por sus vacaciones una media de variables salariales según la normativa vigente. Se cobrará el mes siguiente a su disfrute.

Para los trabajadores que no hubieran prestado servicio el año anterior; se esperará a finalizar el año en curso, se le calculará una media de las variables realizadas y se hará un pago único al finalizar el año de la media de variables generada por cada día de vacaciones que disfrutó.

Con relación al personal eventual se le abona la media de variables que haya realizado durante el contrato vigente y se le abonarán en el finiquito.

En lo referente al número de horas que se abonará por cada día de vacaciones del personal a tiempo parcial:

Para el personal fijo a tiempo parcial se retribuirá cada día de vacaciones según la media de horas efectivamente realizadas el año anterior.

Estas horas se reflejarán dentro del salario base correspondiente al mes de disfrute del periodo vacacional.

El personal que no haya prestado servicios el año anterior completo, cobrará una media de las horas por cada día de vacaciones de 6,5 horas para todas las escalas, salvo para la escala de GMZ que tendrá una media de 5,19 horas. Se le calculará una media de horas cuando la persona trabajadora trabaje el año completo.

Las retribuciones a percibir por todos los conceptos mencionados en el presente artículo serán lo que correspondan a las tablas salariales figuradas en el Anexo I, Anexo II, Anexo III y Anexo IV del presente Convenio.

#### 29.1.- Plan de pensiones.

Dicha aportación se hará preferentemente a la Mutualidad Montepío Loreto.

El sistema de aportación a este Plan de pensiones será obligatorio para las personas trabajadoras. La aportación en el 2023 entre ambas partes, empresa y trabajadores será de 35,06 euros mensuales; la empresa realizará una aportación de 20,03 euros empleado/a fijo/mes (14 pagas), mientras que la aportación del trabajador será 15,03 euros (14 pagas). La aportación para el 2024 será de 45,06 euros entre ambas partes; la empresa aportará 30,03 euros (14 pagas) y la aportación del/la trabajador/a será de 15,03 euros (14 pagas).

El incremento del importe de las aportaciones de la empresa en 2024 se hará efectivo a partir de la firma del presente Convenio sin efectos retroactivos y se mantendrá durante la vigencia del presente Convenio.

En cuanto al personal subrogado, mantendrán las mismas condiciones que traían de la empresa cedente.

### **Artículo 30.- Complementos salariales de vencimiento periódico superior al mes.**

Se establecen dos gratificaciones extraordinarias que serán abonadas en los meses de junio y diciembre. El devengo de estas pagas será semestral; de enero a junio y de julio a diciembre, respectivamente, del mismo año del abono. Su abono será para la paga de junio el 30 de junio y para la de diciembre el día 15 de diciembre.

El personal que ingrese en la empresa 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.

Asimismo, los trabajadores fijos podrán solicitar el abono correspondiente a las pagas extraordinarias de forma prorrateada mensualmente, siempre que se solicite antes del 10 de diciembre. En el caso de los trabajadores eventuales se podrá solicitar el prorrateo de las pagas antes del inicio del contrato.

### Artículo 31.- Pago del salario.

Todas las percepciones, excepto las de vencimiento periódico superior al mes, se abonarán mensualmente por periodos vencidos. Los conceptos variables se abonarán en el mes siguiente al de su devengo.

El pago se fija entre el día 28 y el día 5 del mes siguiente.

El salario base se abonará por jornada completa, percibiendo la parte proporcional en los supuestos de jornadas a tiempo parcial.

La empresa queda facultada para pagar las retribuciones mediante cheque, transferencia u otra modalidad de pago a través de entidades bancarias.

La documentación de pago del salario consistirá en un recibo que contenga las diferentes percepciones del trabajador, así como las deducciones que legal o convencionalmente procedan.

### Artículo 32.- Niveles de progresión.

El sistema de progresión que se regula a continuación se mantendrá durante los 4 años de vigencia del presente Convenio.

NIVELES	REQUISITOS
1	Nivel de entrada
2	1 año en el nivel anterior
3	3 años en el nivel anterior
4	2 años en el nivel anterior
5	2 años en el nivel anterior
6	2 años en el nivel anterior
7	2 años en el nivel anterior

#### 32.1.- Sistema de transición de las progresiones:

A partir de la firma del Acta 10 de la Mesa negociadora del IV Convenio Colectivo de AH, cada persona trabajadora estará encuadrada en el mismo nivel que tenía reconocido, aplicándose la tabla salarial acordada y con efectos desde el 1 de enero de 2023. Dada la complejidad de hacer concurrir las diferentes formas de progresión de Atlántica de Handling con los del V Convenio Colectivo del Sector, se aplicarán las siguientes reglas de transición para el año 2023 y/o en la primera progresión de cada trabajador. Para la segunda progresión y en adelante, los años de permanencia en los niveles, serán los descritos en el cuadro anterior.

Para el primer salto de progresión de cada trabajador/a, se aplicará la progresión solo por el transcurso del tiempo. Para los restantes saltos de progresión, las partes convienen establecer unos criterios de evaluación de desempeño, que deberán estar acordados antes del 31 de diciembre de 2025 a través de la Comisión para la Evaluación de desempeño.

Las reglas son las siguientes:

- REGLA 1.

Durante el año 2023 ninguna persona trabajadora progresará de nivel. Aquellas que tuvieran que haber progresado de nivel durante el año 2023, lo harán el 1 de enero de 2024. Sin embargo, para determinar las siguientes progresiones (a la reconocida el 1 de enero de 2024), se computará desde la fecha que le correspondía su otorgamiento en el año 2023.

Con el objetivo de clarificar lo manifestado, se señala el siguiente ejemplo:

Trabajador en nivel 4 que le tocaría progresar en agosto 2023.

Pasará a nivel 5 en enero de 2024.

Pasará a nivel 6 en agosto de 2025.

- REGLA 2.

Para el primer salto de progresión de todo el personal se aplicará la fecha más beneficiosa a comparar entre:

1: los años de permanencia del antiguo sistema de progresión (AH);

y 2: los años de permanencia del nuevo sistema de progresión (Convenio Sector). Para este nuevo sistema de progresión se tomará como punto de partida el 19 de octubre de 2022, que es la fecha de publicación en el Boletín Oficial del Estado del Convenio del Sector

Citamos dos ejemplos:

Ejemplo uno. Trabajador en nivel 4.

Por AH le tocaría progresar en agosto de 2023 (su última progresión fue hace 4 años).

Por CS le tocaría progresar en octubre de 2024 (son dos años a contar desde 19.10.2022).

Resultado: aplicamos el sistema antiguo de AH, ya que es más beneficioso. Recordemos que hay una pausa en el 2023. Por lo tanto, pasaría a nivel 5, el 1 de enero de 2024.

Ejemplo dos. Trabajador en nivel 1

Por AH le tocaría progresar en octubre de 2024 (dos años, empezó contrato el 10/22).

Por CS le tocaría progresar en octubre de 2023 (un año a contar desde 19.10.2022).

Resultado: aplicamos el sistema nuevo de CS, ya que es más beneficioso. Recordemos que hay una pausa en el 2023. Por lo tanto, pasaría a nivel 2 el 1 de enero de 2024. Progresaría al nivel 3, en octubre de 2026.

- REGLA 3.

Los trabajadores que, a la firma del acuerdo, reflejado en el Acta 10 de Mesa Negociadora de este convenio (27.3.2023), lleven más de cuatro años de permanencia en este nivel 6 progresarán a nivel 7 el 1 de enero de 2024.

Los trabajadores que a la firma del acuerdo, reflejado en el Acta 10 de Mesa Negociadora de este convenio (27.3.2023), lleven menos de cuatro años de permanencia en este nivel 6 progresarán a nivel 7 y bajo el criterio más beneficioso descrito en la regla 2 y teniendo en cuenta la pausa descrita en la regla 1.

### **Artículo 33.- Aplicación de mejoras económicas.**

Durante los cuatro años de vigencia del convenio. Se aplicarán las tablas salariales recogidas en los anexos:

Anexo I tabla salarial 2023.

Anexo II tabla salarial 2024.

Anexo III tabla salarial 2025.

Anexo IV tabla salarial 2026.

La tabla salarial del año 2026 se complementará con la disposición transitoria tercera, apartado C, del presente Convenio.

## **CAPÍTULO VI**

### **FORMACIÓN**

#### **Artículo 34.- Formación en la empresa.**

La persona trabajadora estará obligada a asistir a aquellas acciones formativas promovidas o impartidas por la empresa a fin de obtener una determinada especialización o una más amplia formación profesional.

La formación tanto presencial o en plataforma online se impartirá preferentemente dentro de la jornada de trabajo salvo casos excepcionales con carácter voluntario.

La empresa se encargará de dotar al personal del tiempo suficiente para realizar la formación continuada.

#### **Artículo 35.- Formación académica y profesional regladas.**

Las personas trabajadoras tendrán derecho a:

A) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo y a acceder al trabajo a distancia, si tal es el régimen instaurado en la empresa, y el puesto o funciones son compatibles con esta forma de realización del trabajo, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

B) La adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional.

C) La concesión de los permisos oportunos para la realización de la formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

D) La formación necesaria para su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo. La misma correrá a cargo de la empresa, sin perjuicio de la posibilidad de obtener a tal efecto los créditos destinados a la formación. El tiempo destinado a la formación se considerará en todo caso tiempo de trabajo efectivo.

### **Artículo 36.- Participación y colaboración de los Comités de empresa.**

A principio del ejercicio, los Comités de empresa serán informados de los cursos de formación, a impartir por departamentos, y previstos en el Plan de Formación de cada delegación.

A la vista de la información recibida, los Comités podrán trasladar a la Dirección de la empresa sus sugerencias sobre las acciones de formación planificadas por la empresa.

La asistencia a los cursos de formación, cuando se realicen dentro de la jornada laboral, tendrá carácter obligatorio y en su realización no existirá discriminación en función de ostentar cargos de representación de los trabajadores.

### **Artículo 37.- FUNDAE.**

Con objeto de favorecer la profesionalización y mejora permanente de la formación en la empresa, las partes firmantes se ratifican en los objetivos planteados en el Acuerdo Nacional de Formación Continua y desarrollados por la Estatal para la Formación en el Empleo (FUNDAE), que es la entidad estatal encargada de impulsar y coordinar la ejecución de las políticas públicas en materia de Formación Profesional, por lo que se acuerda que dada la implantación y cobertura nacional de la misma sea el único organismo competente en dicha materia.

## **CAPÍTULO VII**

### **PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y SALUD LABORAL**

#### **Artículo 38.- Principios y aspectos generales.**

La empresa, obligada por el presente Convenio, considera que la prevención de posibles daños para las personas, sean trabajadores/as, proveedores o clientes, constituye un objetivo al mismo nivel que cualquier otro que pueda definirse para su gestión empresarial.

La base de tal planteamiento lo constituye:

- Un Servicio de Prevención propio en los casos exigibles reglamentariamente, concertados o mancomunados, como consultor, impulsor y verificador de las políticas, criterios y medidas apropiadas.
- Una clara definición de la responsabilidad a lo largo de la estructura organizativa para llevar a buen término la ejecución de la actividad preventiva.

- Un marco de formación e información a mandos y trabajadores adecuado y continuado.
- El cumplimiento de la normativa que se deriva de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, que asegurará una línea de actuación correcta que deberá seguir toda la organización.
- Respetar los cauces de participación establecidos por la Ley, en un ambiente profesional y positivo, tanto por los Representantes de los Trabajadores como por los distintos niveles de Mandos, que deberán, unos y otros, contribuir a la búsqueda de soluciones apropiadas para los problemas que puedan plantearse.

A través de estos compromisos, los/as firmantes quieren manifestar su gran interés y preocupación por la máxima reducción de la accidentalidad y enfermedad profesional, en el convencimiento de que los riesgos son evitables mediante la aplicación de la política preventiva definida.

La empresa confeccionará anualmente un estudio estadístico comparativo de los resultados preventivos que dará a conocer a los representantes de los trabajadores.

La Representación de las Personas Trabajadoras impulsará, entre sus representados, una actitud positiva en el cumplimiento de las obligaciones que emanan de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

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

Las responsabilidades por las condiciones de salud y seguridad en el trabajo corresponderá a la empresa, de acuerdo y en los términos que establece la legislación vigente y normas internas; haciéndose extensivo este principio a las personas pertenecientes a la empresa así como a aquellas contratadas o subcontratadas en los términos que establece el artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) y su desarrollo reglamentario a través del Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, por el que se desarrolla el ya mencionado artículo 24 de la LPRL, en materia de coordinación de actividades empresariales o normas cuya promulgación sustituyese a esta.

El ámbito de aplicación será para todas las personas trabajadoras de las delegaciones afectadas por este Convenio, sea cual sea su modalidad de contrato.

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

### **Artículo 39.- Normativa.**

En cuantas materias afecten a la seguridad y salud de los trabajadores, se estará sujeto a los preceptos establecidos por la Ley 31/1995, de PRL, de 8 de noviembre, modificada por la Ley 54/2003, de 12 de diciembre, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales, y por cuantas disposiciones complementen y desarrollen la misma o aquellas cuya promulgación sustituyese a estas.

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

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

#### **Artículo 40.- Planificación de la actividad preventiva.**

La actividad preventiva se basará en los siguientes objetivos.

- La Prevención de Riesgos Laborales se integrará en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de aquellas, a través de la implantación y aplicación de un Plan de Prevención de Riesgos Laborales.

- El Plan de Prevención de Riesgos Laborales se adaptará a lo recogido en el artículo 16.1 de la LPRL, modificada por la Ley 54/2003, y así incluirá la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para realizar la acción de prevención de riesgos en la empresa en los términos que reglamentariamente se establezcan.

- Se fomentará e impulsará el interés por la prevención de riesgos laborales a través de planes formativos en todos los niveles de las delegaciones, tanto mandos como trabajadores.

- Se evitarán los riesgos, minimizándolos y procediendo a la evaluación de los que aún persistan.

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

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

#### **Artículo 41.- Delegadas/os de Prevención.**

Las/os Delegadas/os de Prevención son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo serán designados por y entre los representantes de la representación legal de las personas trabajadoras en la empresa, según la escala establecida en el artículo 35 de la LPRL. Las horas sindicales usadas para las reuniones entre delegados/as con las escalas serán a cargo de la empresa y sin que ello suponga incremento del crédito horario que tenían anteriormente.

Asimismo, se regirá según lo dispuesto en el artículo 37.1 de la LPRL.

Lo previsto en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores en materia de garantías será de aplicación a los delegados de prevención en su condición de representantes de los trabajadores.

El tiempo utilizado por los delegados de prevención para el desempeño de las funciones previstas en esta ley será considerado como de ejercicio de funciones de representación a efectos de la utilización del crédito de horas mensuales retribuidas previsto en la letra e) del citado artículo 68 ET.

No obstante, lo anterior será considerado en todo caso como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al citado crédito horario, el correspondiente a las reuniones del Comité de seguridad y salud y a cualesquiera otras convocadas por el empresario en materia de prevención de riesgos, así como al destinado a las visitas previstas en las letras a) y c) del n.º 2 del artículo 36 de la LPRL.

Los delegados de prevención de las escalas de Gran Canaria y Tenerife que, en el Comité de Seguridad y Salud de sus respectivas escalas, ostenten la condición por la parte social, de presidente/a o secretario/a, tendrán un crédito adicional sindical de 2 horas mensuales a cargo de la empresa.

#### **Artículo 42.- Comité Intercentros de Seguridad y Salud Laboral.**

Se acuerda la creación del Comité Intercentros de Seguridad y Salud Laboral para tratar los temas de PRL que afecten a más de un centro de trabajo.

El Comité Intercentros de Seguridad y Salud estará compuesto por 5 representantes de las personas trabajadoras en proporción a la representatividad que tengan los sindicatos en los diferentes Comités de Seguridad y Salud existentes en los centros de trabajos de la Compañía, o Delegados/as de Prevención donde no existan aquellos. Para poder formar parte de este órgano, deberán ostentar la condición de delegados/as de prevención, garantizando en todo caso su designación a la parte social.

Las personas titulares del Comité Intercentros de Seguridad y Salud, aparte de estar exonerados de los turnos de trabajo el día de la reunión del Comité Intercentros, dispondrán de una jornada a cargo de la empresa el día previo a la reunión para su preparación. Si algún miembro del Comité estuviera librando o de vacaciones, el día de la reunión o el día previo, este podrá cambiar ese día a otra fecha que propondrá la persona trabajadora y si lo permite la operativa será aprobado por la empresa.

#### **Artículo 43.- Servicios de Prevención.**

Los Servicios de Prevención, propios o los que contrate la empresa, se regirán por lo establecido al efecto por la legislación vigente, y contarán con los medios y recursos adecuados a las características de las respectivas delegaciones.

Los Servicios de Prevención deberán estar en condiciones de proporcionar a las delegaciones el asesoramiento y apoyo que precisen en función de los tipos de riesgo en ellas existentes y en lo referente a:

- El diseño, implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales que permita la integración de la prevención en la empresa.
- La evaluación de los factores de riesgo que puedan afectar a la seguridad y la salud de los trabajadores en los términos previstos en el artículo 16 de la Ley.
- La planificación de la actividad preventiva y la determinación de las prioridades en la adopción de las medidas preventivas y la vigilancia de su eficacia.

- La información y formación de los trabajadores.
- La prestación de los primeros auxilios y planes de emergencia.
- La vigilancia de la salud de los trabajadores en relación con los riesgos derivados del trabajo.
- Coordinar la actuación preventiva en las delegaciones con los planes de emergencia de AENA o Autoridad Aeroportuaria competente en cada aeropuerto.

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

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

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

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

La vigilancia de la salud estará sometida a protocolos específicos u otros medios existentes con respecto a los factores de riesgo a los que esté expuesto el trabajador. El Ministerio de Sanidad y Consumo y las Comunidades Autónomas, oídas las sociedades científicas competentes, y de acuerdo con lo establecido en la Ley General de Sanidad en materia de participación de los agentes sociales, establecerán la periodicidad y contenidos específicos de cada caso.

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

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

El personal sanitario del servicio de prevención deberá analizar los resultados de la vigilancia de la salud de los trabajadores y de la evaluación de los riesgos, con criterios epidemiológicos y colaborará con el resto de los componentes del servicio, a fin de investigar y analizar las posibles relaciones entre la exposición a los riesgos profesionales y los perjuicios para la salud y proponer medidas encaminadas a mejorar las condiciones y medio ambiente de trabajo.

Las personas trabajadoras podrán ser evacuadas a centros médicos exteriores en caso de necesidad.

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

La vigilancia de la salud estará sometida a un seguimiento de las enfermedades concurrentes en términos absolutos, para un mejor establecimiento de las medidas correctoras en las evaluaciones de riesgo.

#### 43.1.- Protección para los/as trabajadoras/es con discapacidad.

La empresa por su propia iniciativa o a petición del/la trabajador/a a través del Comité de seguridad y salud adaptará al personal cuya capacidad haya disminuido por edad, estado de salud, accidente, etc., serán adaptados a trabajos más adecuados a sus condiciones físicas, previo informe del médico de la Mutua de Accidentes concertada o del Servicio Médico de la Empresa. El/la trabajador/a podrá acompañar su petición con un informe médico de la Seguridad Social o médico privado. A tal fin, deberá tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de los riesgos y en función de estas adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias. Independientemente el trabajador deberá aportar el grado de discapacidad reconocido por la Consejería de Servicios Sociales u Organismo equivalente. El personal que hubiera sufrido accidente de trabajo o enfermedad profesional, tendrá preferencia absoluta para esta readaptación.

#### **Artículo 44.- Evaluación de riesgos.**

Las evaluaciones de riesgos las llevarán a cabo los respectivos Servicios de Prevención. La participación de los representantes de los trabajadores se llevará a efecto en la forma y términos señalados, en todos sus apartados, del artículo 33 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

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

#### **Artículo 45.- Comités de Seguridad y Salud.**

Se constituirán por la empresa los Comités de Seguridad y Salud en aquellos centros de trabajo que cuenten con cincuenta o más trabajadoras/es. Y en aquellos centros de trabajo que no cuenten con el mencionado número de trabajadoras/es, las competencias atribuidas a aquel serán ejercidas por los delegados de personal.

Los Comités de Seguridad y Salud estarán compuestos paritariamente, de una parte, por los/as delegados/as de prevención, y de otra, por la empresa o sus representantes.

Los/as presidentes/as y los/as secretarios/as de los Comités de Seguridad y Salud serán nombrados alternativamente entre la empresa y la representación social. Los/as presidentes/as deberán ser personas con una cualificación suficiente y adecuada, con una especial sensibilidad en materia de prevención, dotándolos del poder ejecutivo para implementar los acuerdos a que se llegasen.

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

Las competencias de los Comités de Seguridad y Salud serán las que les confiere la Ley, definidas en el artículo 39 de la LPRL.

Los delegados de prevención que formen parte del Comité de Seguridad y Salud estarán exonerados del trabajo el día de las reuniones. Si algún miembro del Comité estuviera librando o de vacaciones el día de la reunión este podrá cambiar ese día a otra fecha que propondrá la persona trabajadora y si lo permite la operativa será aprobado por la empresa.

#### **Artículo 46.- Información, consulta y participación.**

La empresa informará por escrito a todas las personas trabajadoras y sus representantes sobre los riesgos específicos que afecten a los puestos de trabajo, y de las medidas de protección y prevención aplicables a dichos riesgos y, en general, se estará a lo dispuesto en el Capítulo V de la LPRL o normas cuya promulgación sustituyese a esta.

#### **Artículo 47.- Formación en materia preventiva.**

La empresa se compromete a dar formación en materia preventiva a todas las personas trabajadoras, y dado que las necesidades formativas en prevención difieren de una delegación a otra, estarán determinadas, inicialmente, como resultado de la evaluación de riesgos que tiene obligación de realizar la empresa.

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

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

En todo caso la formación de las personas trabajadoras se ceñirá a los términos que establece la Ley de P.R.L. en su artículo 19.1.

Existen dos tipos de necesidades formativas en materia de prevención de riesgos: la formación teórica y práctica suficiente y adecuada a la LPRL con carácter general a todas las personas trabajadoras, y la formación para personas concretas (Delegados/as de prevención, mandos) y, por tanto, el diseño de los cursos de formación irá dirigido y será adecuado a los riesgos existentes en el puesto de trabajo, en unos casos, y en otros tendrá contenidos normativos y técnicas de prevención.

Asimismo, si en el momento justo de la contratación existe otro tipo de necesidad formativa básica, esta deberá ser tenida en cuenta por la empresa.

La formación general y específica de los riesgos inherentes al puesto de trabajo y para todos los trabajadores, se impartirá dentro de la jornada laboral. Los/as Delegados/as de Prevención recibirán además formación específica para el desempeño de sus funciones, en las mismas condiciones anteriormente descritas.

**Artículo 48.- Procedimientos de investigación de accidentes e incidentes de trabajo.**

Se acordará entre la representación de las personas trabajadoras y de la empresa un documento sobre el procedimiento de investigación de accidentes graves de trabajo, así como incidentes leves o graves sin consecuencia posterior de ITs.

La representación legal de las personas trabajadoras, sobre la base de dicho documento, recibirá información trimestral sobre los accidentes que se produzcan para poder efectuar un mejor control y seguimiento de los mismos.

**Artículo 49.- Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral.**

La empresa garantizará el derecho a la desconexión digital regulada en la Ley de Protección de Datos y garantía de derechos digitales (artículo 88 LOPD) y artículo 20.bis del ET. El desarrollo de las herramientas y de su aplicación sobre la desconexión digital serán negociados colectivamente durante la vigencia de este Convenio Colectivo.

**CAPÍTULO VIII****VACACIONES, PERMISOS, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS****Artículo 50.- Conciliación de la vida familiar y laboral.**

La empresa promoverá, en todo su ámbito de gestión, todas aquellas medidas que legalmente se establezcan para la mejor conciliación de la vida personal y profesional y expresamente el cumplimiento de Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, que aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Con este objetivo, la empresa, cuando por razones personales o familiares, justificadas, reciba la petición de una persona trabajadora de incorporarse a otra delegación, le dará a dicho trabajador prioridad absoluta para ocupar la primera vacante de su grupo profesional, categoría y tipo de trabajo.

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

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida. El progenitor, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda

con fines de adopción cumpla los veintitrés años. En consecuencia, el mero cumplimiento de los dieciocho años de edad por el hijo o el menor sujeto a acogimiento permanente o guarda con fines de adopción no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente.

La persona trabajadora podrá solicitar la reducción de jornada en días de trabajo por razones familiares, y la empresa analizará cada caso para la viabilidad o no del mismo. La empresa comunicará al Comité Intercentros, las resoluciones negativas de las reducciones de jornada en días de trabajo que por motivos familiares se soliciten.

Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. También tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona.

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La empresa podrá requerir la documentación justificativa del hecho causante, siempre que lo estime oportuno.

#### **Artículo 51.- Vacaciones.**

Se fijan 30 días laborables de vacaciones anuales para el personal a tiempo completo de Atlántica de Handling.

A partir del 1 de enero de 2024, el colectivo fijo a tiempo parcial tendrá un máximo de 214 días de trabajo. En las diferentes escalas la empresa podrá programar un número inferior a estos 214 días.

Respecto al número de días de vacaciones para el personal fijo a tiempo parcial:

- En el año 2024 tendrá 28 días laborables de vacaciones.
- A partir del 1 de enero de 2025, este personal que trabaje 214 días disfrutará de 30 días laborables de vacaciones anuales. Se computarán los días de permiso y licencias remuneradas como días de trabajo.
- El personal a tiempo parcial que tenga trabajados menos de 214 días anuales de trabajo, tendrá de manera proporcional los días de vacaciones laborables, según el siguiente baremo en el que se computarán los días de permisos y licencias remuneradas como días de trabajo:

1. A partir de 211 hasta 214 días de trabajo corresponden 30 días de vacaciones.
2. A partir de 204 hasta 210 días de trabajo corresponden 29 días de vacaciones.

3. A partir de 197 hasta 203 días de trabajo corresponden 28 días de vacaciones.

4. A partir de 190 hasta 196 días de trabajo corresponden 27 días de vacaciones.

5. A partir de 182 hasta 189 días de trabajo corresponden 26 días de vacaciones.

El cálculo continuaría de manera proporcional según el número de días trabajados.

En todo caso, si la persona trabajadora a tiempo parcial prestara servicios todo el año, no podría disfrutar menos de 22 días hábiles de vacaciones al año para garantizar lo estipulado en el artículo 38 del Real Decreto Legislativo 2/2015, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, que establece que en ningún caso la duración será inferior a treinta días naturales.

Las vacaciones anuales del personal se programarán antes del 1 de noviembre del año anterior.

En cada delegación, si fuera necesario, se fijarán de mutuo acuerdo con la representación de los trabajadores los criterios para el disfrute de vacaciones. Para el establecimiento del periodo vacacional se tendrán en cuenta los periodos de mayor actividad con el fin de evitar dentro de lo posible el disfrute de vacaciones de dichos periodos.

En cualquier caso, siempre se tendrán en cuenta las necesidades operativas fijándose las vacaciones en función de las cargas de trabajo. La empresa concederá un mínimo del 10% de trabajadores de vacaciones por cuadrante, pudiendo ser superior si la operativa lo permite.

Del total de días de vacaciones, el trabajador podrá reservarse hasta 4 días que deberán ser programados antes del cuarto trimestre del año.

El resto de vacaciones podrá ser fraccionado en tres periodos, uno de los cuales habrá de tener una duración mínima de 15 días naturales. No obstante, se podrán aceptar cambios en esta programación siempre que las necesidades operativas lo permitan.

La persona trabajadora que cese en el transcurso del año, tendrá derecho a percibir la parte proporcional de vacaciones que no haya disfrutado. En caso de haber disfrutado más tiempo del que le corresponde, deberá resarcir a la empresa del exceso, pudiendo esta practicar el correspondiente descuento en la liquidación.

#### 51.1.- Procedimiento para la elección del periodo de vacaciones.

Salvo que se establezca otro sistema de común acuerdo entre la Delegación de la Empresa 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. En caso de discrepancia, se someterá la cuestión planteada a la Comisión Mixta para la interpretación del Convenio.

A este fin, se asignará a cada día de vacaciones efectivamente disfrutado, hasta el 30 de octubre y las programadas hasta el 31 de diciembre, el número de puntos que corresponda a cada día del año según el baremo establecido. Finalizado el ciclo de vacaciones, cada trabajador habrá hecho uso de un número de puntos determinados.

Para la elección de vacaciones del año siguiente, las escalas harán un listado del personal por departamentos ordenado de menor a mayor puntuación obtenida, comenzará la elección de vacaciones la persona que menos puntos haya sumado y se continuará según dicho listado.

Los Comités de Empresa y Delegados/as de Personal podrán negociar localmente en cada escala cambios en estos sistemas de puntuación teniendo en cuenta periodos clave como pueden ser: Semana Santa, Carnaval, fiestas tradicionales de cada isla, etc. Cada año, antes de la elección de las vacaciones, y a petición explícita de la escala o de la RLP, se podrá negociar un nuevo sistema de puntos.

Para aquellas escalas que no quieran negociar un sistema de puntos propio. Se utilizará el siguiente sistema de puntuación:

Enero	11 puntos del día 1 al 8. 0 puntos del día 9 al 31
Febrero	-2 puntos
Marzo	2 puntos
Abril	4 puntos
Mayo	5 puntos
Junio	7 puntos
Julio	11 puntos
Agosto	12 puntos
Septiembre	10 puntos 1 <sup>a</sup> quincena
	7 puntos 2 <sup>a</sup> quincena
Octubre	5 puntos
Noviembre	0 puntos
Diciembre	3 puntos del día 1 al 20
	11 puntos del día 21 al 31

Los siete días de Semana Santa aumentarán en dos puntos respecto a la tabla anterior según el mes que corresponda cada año.

#### 51.2.- Suspensión de vacaciones por enfermedad o accidente.

En el supuesto de que la persona trabajadora, antes o durante el disfrute de sus vacaciones, sufriera internamiento clínico por enfermedad o accidente lo deberá notificar

a la Dirección de la empresa en un plazo de veinticuatro horas salvo causa justificada, no computándose a efectos de duración del periodo de vacaciones el tiempo invertido en dicho internamiento por enfermedad o accidente.

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

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

En cualquiera de los casos de los dos párrafos anteriores, los días de vacaciones se programarán por acuerdo con la empresa.

#### **Artículo 52.- Complementos salariales en los supuestos de accidente, enfermedad profesional y común.**

En los supuestos de accidente de trabajo y enfermedad profesional, incluyendo la maternidad, la persona trabajadora percibirá el complemento a las prestaciones del Sistema de Seguridad Social, en su caso, necesario para alcanzar el 100% de los conceptos salariales que corresponda. En los supuestos de enfermedad común este complemento hasta el citado 100% se percibirá a partir del día 15 de baja continuada.

#### **Artículo 53.- Permisos y licencias.**

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

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

1. Quince días naturales en caso de matrimonio o inscripción como pareja de hecho que comenzarán a computarse el primer día hábil desde que se produce el hecho causante.

2.- Cinco días por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella. Los días de permiso se disfrutarán en días hábiles dentro del periodo del hecho causante.

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

4.- En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del ET, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con la empresa respetando, en su caso, lo establecido en aquella.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

5.- Un día por traslado del domicilio habitual.

6.- 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 periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación.

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 periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el artículo 46.1 del ET.

En el supuesto de que la persona trabajadora 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.

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

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

9.- Un día por razón de matrimonio de padres, hijos y hermanos, tanto por afinidad como por consanguinidad, ampliable a dos si fuera en distinto lugar del de residencia habitual del trabajador o en función de la distancia al lugar.

10.- Hasta tres días como máximo al año para la realización de exámenes o pruebas definitivas de aptitud para aquellos supuestos en que se trate de estudios de Bachillerato o Formación Profesional, y en el caso de estudios medios o superiores en Facultades o Escuelas Especiales o Profesionales, así como de Centros que emitan certificaciones oficiales, siempre, en este último supuesto, que los estudios de que se trate tengan relación o aplicación en la empresa.

Disfrutado el día o días libres, el trabajador deberá justificar la realización del examen.

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

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

El progenitor, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer, o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los veintitrés años.

En consecuencia, el mero cumplimiento de los dieciocho años de edad por el hijo o el menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente.

No obstante, cumplidos los 18 años, se podrá reconocer el derecho a la reducción de jornada hasta que el causante cumpla 23 años en los supuestos en que el padecimiento de cáncer o enfermedad grave haya sido diagnosticado antes de alcanzar la mayoría de edad, siempre que en el momento de la solicitud se acrediten los requisitos establecidos en los párrafos anteriores, salvo la edad.

Asimismo, se mantendrá el derecho a esta reducción hasta que la persona cumpla 26 años si antes de alcanzar 23 años acreditará, además, un grado de discapacidad igual o superior al 65 por ciento.

Se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

En los supuestos de nulidad, separación, divorcio, extinción de la pareja de hecho o cuando se acredite ser víctima de violencia de género, el derecho a la reducción de jornada se reconocerá a favor del progenitor, guardador o acogedor con quien conviva la persona enferma, siempre que cumpla el resto de los requisitos exigidos.

Cuando la persona enferma que se encuentre en los supuestos previstos en los párrafos tercero y cuarto de este apartado contraiga matrimonio o constituya una pareja de hecho, tendrá derecho a la reducción de jornada quien sea su cónyuge o pareja de hecho, siempre que acredite las condiciones para acceder al derecho a la misma.

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

En el ejercicio de este derecho se tendrá en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y, asimismo, evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género.

12.- La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalente a 4 días al año conforme a lo establecido en Convenio Colectivo o, en su defecto, en acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.

El ejercicio al derecho del permiso retribuido a que se refieren los puntos 3, 5, 6, 7, 8, 9, 10 y 12 se disfrutarán en días laborales y comenzará de modo inmediato al hecho causante.

En los casos de enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario se podrá iniciar el permiso siempre dentro del periodo en que persista la enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del correspondiente familiar y, desde luego, por una sola vez dentro de cada periodo en que se produzca tal hecho. Este permiso se contabilizará por días hábiles, no contabilizando los días libres de las personas trabajadoras.

Aparte de lo dispuesto anteriormente, está el permiso parental de ocho semanas. Este permiso actualmente no está remunerado y se aplicará según la normativa vigente en cada momento.

Este permiso parental, regulado según la normativa vigente, contempla que las personas trabajadoras tendrán derecho a un permiso parental, para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla ocho años.

1. Este permiso, que tendrá una duración no superior a ocho semanas, continuas o discontinuas, podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial conforme a lo establecido reglamentariamente.

2. Este permiso constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio.

Corresponderá a la persona trabajadora especificar la fecha de inicio y fin del disfrute o, en su caso, de los periodos de disfrute, debiendo comunicarlo a la empresa con una antelación de quince días, salvo fuerza mayor, teniendo en cuenta la situación de aquella y las necesidades organizativas de la empresa.

En caso de que dos o más personas trabajadoras generasen este derecho por el mismo sujeto causante o en otros supuestos definidos por los convenios colectivos en los que el disfrute del permiso parental en el periodo solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la empresa, esta podrá aplazar la concesión del permiso por un periodo razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute igual de flexible.

13.- Al margen de lo anterior, y para los supuestos de consulta médica, el trabajador deberá:

- Preavisar con la máxima antelación posible, para que la empresa, si lo entendiera conveniente, pueda cubrir la ausencia del trabajador, siendo las horas en las que se efectúe la consulta médica retribuidas y no recuperables.

- Aportar el justificante médico en el que conste la fecha de expedición del justificante, la hora de inicio y de fin de la consulta médica.

- Aportar, antes de reiniciar el trabajo, el justificante médico en los términos regulados en el apartado anterior.

No se tendrá derecho a disfrutar en este permiso si la hora del médico no coincidiera con la de la jornada del trabajador. De coincidir las horas de permiso se cifran en dos horas, o el tiempo efectivo que certifique el facultativo.

El resto de permisos estará en lo supletorio en lo dispuesto en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

#### **Artículo 54.- Preaviso y justificación de los permisos.**

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

### **Artículo 55.- Licencias sin sueldo.**

#### Licencia.

El personal de plantilla tendrá derecho a disfrutar licencias sin sueldo para asuntos particulares, por un plazo no inferior a 7 días naturales ni superior a 2 meses, a excepción de la licencia fraccionada que no podrá ser inferior a 14 días ni superior a 2 meses.

Deberán transcurrir 6 meses desde la finalización de la última licencia para tener derecho a solicitar una nueva.

#### Licencia fraccionada.

Las personas trabajadoras podrán solicitar una licencia fraccionada en dos periodos, es decir, aquella en la que ambos periodos se quieran disfrutar en un tiempo inferior a seis meses. Los/as trabajadores/as deben comunicar expresamente que su licencia será fraccionada especificando ambos periodos en la solicitud inicial. Si se diera el caso de que la segunda parte de la licencia se quisiera disfrutar en el siguiente año natural, el/la trabajador/a tendría que solicitarla durante en el “periodo de preferencia” (del 1 al 15 de noviembre) como el resto de trabajadores, estando sujetos a las mismas normas.

La licencia fraccionada será de mínimo de 14 días naturales y máximo 2 meses, siendo el mínimo de cada periodo de siete días naturales.

Entre la finalización del primer periodo y el comienzo del segundo no pueden transcurrir más de seis meses.

Para volver a solicitar una licencia deberán pasar seis meses desde la finalización del segundo periodo de la licencia fraccionada.

#### Normas de solicitud.

El tiempo mínimo para solicitar licencias será de 25 días de antelación al comienzo de su disfrute. Si el trabajador lo solicita con un plazo inferior, la empresa se reserva el derecho de concederla o no.

Las licencias para el siguiente año natural solo se podrán solicitar a partir de la publicación de las vacaciones del siguiente año, es decir, del 1 de noviembre. No se dará registro de entrada a solicitudes anteriores a esta fecha.

Una vez publicadas las vacaciones del personal, se abrirá un “periodo de preferencia” de 15 días naturales (1 al 15 de noviembre) para que los/as trabajadores/as soliciten las licencias para el siguiente año natural. Todos los trabajadores que presenten dicha solicitud dentro de este periodo tendrán la misma prioridad sin importar el día exacto de su solicitud. Los/as trabajadores/as podrán solicitar licencias en fechas posteriores al 15 de noviembre, pero teniendo en cuenta que quienes las hayan solicitado en los 15 días preferentes (1 al 15 de noviembre) tendrán preferencia de asignación.

En el caso de que en el periodo de preferencia dos o más trabajadores soliciten la misma fecha para la licencia se aplicará el siguiente orden de prioridad:

1. Tendrá prioridad aquel trabajador que no la hubiera disfrutado en misma fecha del año anterior.
2. En caso de que persista el empate porque ninguno de los trabajadores disfrutó en misma fecha del año anterior, tendrá prioridad el que haya disfrutado un menor días de licencia el año anterior.
3. En caso de que persista el empate porque ambos trabajadores no disfrutaron ningún día de licencia el año anterior, tendrá prioridad el trabajador más antiguo.

El disfrute del tiempo de dicha licencia no podrá ser usado para la realización de trabajos para otras empresas, salvo que la persona trabajadora ya tuviera una relación laboral preexistente.

La parte social tendrá acceso a las solicitudes, aceptaciones y denegaciones de las licencias con el fin de verificar el cumplimiento de la norma. Tendrán especial consideración las denegaciones de licencias en escalas menores por razones operativas, las cuales serán tratadas en el Comité Intercentros.

#### Concesión de la licencia.

El número de trabajadores que pueden disfrutarla será uno por cada 40 o fracción por departamento (Tráfico y Rampa), hasta completar este cupo la empresa aceptará las solicitudes y serán comunicadas al trabajador en un plazo máximo de 15 días naturales. Cuando no se pueda conceder la licencia no retribuida por razones operativas u organizativas excepcionales, será justificado por la empresa a la persona interesada, así como a la RLPT.

Por encima de este cupo, los trabajadores igualmente podrán cursar solicitud de licencia pero la empresa podrá concederla según razones operativas. En estos casos, RRHH a través de la escala notificará la aceptación o denegación de la solicitud a la mayor brevedad posible e intentará que sea en un plazo superior a una semana del comienzo al disfrute.

#### Anulación de la licencia.

Una vez la empresa haya aceptado la licencia, el trabajador podrá anularla hasta un límite máximo de dos meses antes a su disfrute.

No se podrán anular las licencias antes del comienzo de su disfrute en un plazo inferior a 2 meses, salvo en casos justificados de incapacidad temporal o circunstancia sobrevenida de fuerza mayor. En las escalas de menor actividad el plazo será de 3 meses por necesidades en su planificación.

En caso de haber duda sobre los motivos de la anulación y la justificación de la misma, se resolverá la consulta en el Comité Intercentros. Aun así en estos casos, la empresa podrá acordar con el trabajador la anulación de la licencia siempre y cuando sea aceptada voluntariamente por el siguiente trabajador de la lista, si lo hubiese.

La empresa será la encargada de comunicar a los/as trabajadores/as que hayan solicitado licencia, siempre por orden de prioridad, las vacantes por anulación de las mismas.

### 55.1.- Licencia especial en caso de fallecimiento.

Se acuerda una Licencia sin sueldo especial entre 1 y 6 días en los casos de fallecimiento de familiares hasta 2.º grado por consanguinidad o afinidad, incluyendo las parejas de hecho. Esta licencia, dada su naturaleza, no requiere preaviso. Aun así, con el fin de organizar la sustitución, el trabajador solicitará la licencia con la mayor brevedad que le sea posible. Esta licencia se podrá solicitar hasta los catorce días posteriores al hecho causante y no computará dentro del cupo de licencias.

### **Artículo 56.- Suspensión especial del contrato por mutuo acuerdo de las partes.**

Se acuerda una suspensión especial del contrato por mutuo acuerdo de las partes de hasta 3 meses y 29 días con las limitaciones establecidas en el artículo 55 del presente Convenio Colectivo. Se podrá dividir este derecho en dos periodos.

El número de trabajadores que pueden disfrutarla será uno por cada 40 o fracción por departamento (Tráfico y Rampa), hasta completar este cupo la empresa aceptará las solicitudes sin denegación y serán comunicadas al trabajador en un plazo máximo de 15 días naturales. Cuando no se pueda conceder la suspensión especial del contrato por razones operativas u organizativas excepcionales, será justificado por la empresa a la persona interesada, así como a la RLPT.

La petición de esta suspensión especial de contrato por mutuo acuerdo deberá plantearse como mínimo con 25 días de antelación al comienzo de su disfrute.

Como norma general, deberán transcurrir 6 meses desde la finalización de la última suspensión especial del contrato, para tener derecho a solicitar una nueva, siendo potestad de la empresa conceder esta suspensión con un periodo inferior.

#### Suspensión fraccionada.

Las personas trabajadoras podrán solicitar esta suspensión de forma fraccionada en dos periodos, es decir, aquella en la que ambos periodos se quieran disfrutar en un tiempo inferior a seis meses. Los/as trabajadores/as deben comunicar expresamente que su suspensión será fraccionada especificando ambos periodos en la solicitud inicial. Si se diera el caso de que la segunda parte de la suspensión se quisiera disfrutar en el siguiente año natural, el/la trabajador/a tendría que solicitarla durante en el “periodo de preferencia” (del 1 al 15 de noviembre) como el resto de trabajadores, estando sujetos a las mismas normas.

La suspensión fraccionada será de mínimo de 30 días naturales y máximo 3 meses y 29 días, siendo el mínimo de cada periodo de quince días naturales.

Entre la finalización del primer periodo y el comienzo del segundo no pueden transcurrir más de seis meses.

Para volver a solicitar una suspensión deberán pasar seis meses desde la finalización del segundo periodo de la suspensión fraccionada.

### Normas de solicitud.

El tiempo mínimo para solicitar esta suspensión será de 25 días de antelación al comienzo de su disfrute. Si el trabajador lo solicita con un plazo inferior, la empresa se reserva el derecho de concederla o no.

Las suspensiones para el siguiente año natural solo se podrán solicitar a partir de la publicación de las vacaciones del siguiente año, es decir, del 1 de noviembre. No se dará registro de entrada a solicitudes anteriores a esta fecha.

Una vez publicadas las vacaciones del personal, se abrirá un “periodo de preferencia” de 15 días naturales (1 al 15 de noviembre) para que los/as trabajadores/as soliciten la suspensión para el siguiente año natural. Todos los trabajadores que presenten dicha solicitud dentro de este periodo tendrán la misma prioridad sin importar el día exacto de su solicitud. Los/as trabajadores/as podrán solicitar licencias en fechas posteriores al 15 de noviembre, pero teniendo en cuenta que quienes las hayan solicitado en los 15 días preferentes (1 al 15 de noviembre) tendrán preferencia de asignación.

En el caso de que en el periodo de preferencia dos o más trabajadores soliciten la misma fecha para la suspensión se aplicará el siguiente orden de prioridad:

1. Tendrá prioridad aquel trabajador que no la hubiera disfrutado en misma fecha del año anterior.
2. En caso de que persista el empate porque ninguno de los trabajadores disfrutó en misma fecha del año anterior, tendrá prioridad el que haya disfrutado un menor días de suspensión el año anterior.
3. En caso de que persista el empate porque ambos trabajadores no disfrutaron ningún día de suspensión el año anterior, tendrá prioridad el trabajador más antiguo.

La parte social tendrá acceso a las solicitudes, aceptaciones y denegaciones de las suspensiones con el fin de verificar el cumplimiento de la norma. Tendrán especial consideración las denegaciones de suspensiones en escalas menores por razones operativas, las cuales serán tratadas en el Comité Intercentros.

### Concesión de la suspensión.

El número de trabajadores que pueden disfrutarla será uno por cada 40 o fracción por departamento (Tráfico y Rampa), hasta completar este cupo la empresa aceptará las solicitudes y serán comunicadas al trabajador en un plazo máximo de 15 días naturales. Cuando no se pueda conceder la suspensión especial del contrato por razones operativas u organizativas excepcionales, será justificado por la empresa a la persona interesada, así como a la RLPT.

Por encima de este cupo, los trabajadores igualmente podrán cursar solicitud de suspensión, pero la empresa podrá concederla según razones operativas. En estos casos, RRHH a través de la escala notificará la aceptación o denegación de la solicitud a la mayor brevedad posible e intentará que sea en un plazo superior a una semana del comienzo al disfrute.

Anulación de la suspensión.

Una vez la empresa haya aceptado la suspensión, el trabajador podrá anularla hasta un límite máximo de dos meses antes a su disfrute.

No se podrán anular las suspensiones antes del comienzo de su disfrute en un plazo inferior a 2 meses, salvo en casos justificados de incapacidad temporal o circunstancia sobrevenida de fuerza mayor. En las escalas de menor actividad el plazo será de 3 meses por necesidades en su planificación.

En caso de haber duda sobre los motivos de la anulación y la justificación de la misma, se resolverá la consulta en el Comité Intercentros. Aun así en estos casos, la empresa podrá acordar con el trabajador la anulación de la suspensión, siempre y cuando, sea aceptada voluntariamente por el siguiente trabajador de la lista, si lo hubiese.

La empresa será la encargada de comunicar a los/as trabajadores/as que hayan solicitado suspensión, siempre por orden de prioridad, las vacantes por anulación de las mismas.

#### **Artículo 57.- Excedencia voluntaria.**

El trabajador con al menos un año de antigüedad en la empresa tendrá derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a 4 meses ni superior a 5 años. Durante el tiempo de excedencia voluntaria, el trabajador conservará solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

Deberán transcurrir como mínimo 4 años desde la finalización de una excedencia y el comienzo de la siguiente.

### **CAPÍTULO IX**

#### **RÉGIMEN DISCIPLINARIO**

#### **Artículo 58.- Potestad disciplinaria.**

La facultad disciplinaria 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 la misma.

#### **Artículo 59.- Procedimiento sancionador y prescripción de las faltas.**

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

Los/as representantes legales de las personas trabajadoras serán informados de toda sanción impuesta por falta grave y muy grave.

Cuando la empresa convoque al trabajador para una reunión relacionada con sanciones graves o muy graves, esta podrá celebrarse con un miembro del comité de empresa o en su caso, delegado de personal presente siempre que la persona trabajadora lo solicite. Así mismo, todos los asistentes a dicha reunión deben estar informados previamente del motivo de la misma.

La empresa, a efectos de la reincidencia, llevará un registro de antecedentes disciplinarios, que quedarán cancelados por el mero transcurso del tiempo sin nueva sanción según la siguiente escala:

- a) Faltas leves: 3 meses.
- b) Faltas graves: 10 meses.
- c) Faltas muy graves: 18 meses.

#### **Artículo 60.- Faltas.**

Son faltas leves:

1. Tres faltas de puntualidad injustificadas en la asistencia al trabajo en el plazo de un mes.
2. Faltar un día al trabajo, durante un mes, sin la debida autorización y causa justificada.
3. No comunicar con la antelación debida la falta al trabajo por motivos justificados, salvo imposibilidad de efectuarlo.
4. Abandono del puesto de trabajo sin causa justificada, cuando no perjudique el proceso productivo.
5. Descuidos en la conservación de las herramientas y materiales.
6. Falta de aseo y limpieza en la persona o en el uniforme y la falta de uso del mismo durante el trabajo sin causa que lo justifique o su uso indebido.
7. No comunicar a la empresa con la debida diligencia los cambios de domicilio, así como las variaciones en la situación familiar que puedan tener incidencia en la Seguridad Social y/o Hacienda Pública.
8. La omisión de la persona trabajadora de avisar a la empresa el día de su primera falta al trabajo en caso de enfermedad o ausencias por prescripción médica incluyendo el reposo domiciliario, por cualquier procedimiento, salvo imposibilidad de efectuarla por sí mismo, o a través de otra persona.
9. En general, todos los actos leves de descuido, imprudencia o indisciplina.
10. Cualquier actuación u omisión imprudente al realizar actividades, operaciones y maniobras en la zona de servicios, que no haya causado daños o menoscabo relevante, pero haya puesto en peligro obras, instalaciones, equipos, mercancías, contenedores y medios de transporte aéreos o terrestres situados en dicha zona o a las actividades aeroportuarias que en la misma se ejecuten.

Son faltas graves:

1. Las cometidas contra la disciplina en el trabajo o contra el respeto debido a sus superiores, compañeros o subordinados.

2. La falta de aseo que produzca quejas justificadas de los compañeros de trabajo.
3. Más de 3 faltas de puntualidad injustificadas en el plazo de un mes.
4. La primera falta de puntualidad injustificada cuando se deriven perjuicios graves para la Compañía, salvo que se demuestre que es debido a causa no imputable al trabajador.
5. La falta de hasta dos días al trabajo en un mes, sin causa que lo justifique.
6. La simulación de enfermedades o accidentes.
7. El quebranto o violación de secretos o reserva obligada sin que se produzca grave perjuicio a la empresa.
8. El realizar durante la jornada trabajos particulares.
9. Emplear para uso propio herramientas y equipos de la empresa, aun fuera de la jornada de trabajo, sin autorización.
10. Abandono del trabajo sin causa justificada, cuando perjudique al proceso productivo.
11. La imprudencia en actos de servicio que impliquen riesgo de accidente, para sí o sus compañeros.
12. La inobservancia de las medidas de seguridad y salud, cuando no se deriven de ellas daños graves para las personas o bienes de la empresa o de terceros.
13. Las de negligencia o descuido inexcusables en el servicio.
14. La divulgación a personas ajenas a la empresa de la marcha interna de la misma, proporcionando datos por razón del puesto que desempeña, cuando la difusión de esta información pueda causar daño o perjuicio a la empresa.
15. La falta de atención y cortesía con el público no reiterada.
16. No informar a la empresa de las bajas y altas médicas puesto que afecta a la organización del trabajo en la operativa.
17. Simular la presencia de otro trabajador cambiando el turno u horario de trabajo sin autorización expresa de la empresa.
18. La reincidencia en faltas leves en un periodo de 3 meses, aunque sean de distinta naturaleza.
19. El incumplimiento de la prohibición de fumar en cualquier zona cuya prohibición quede determinada por el Ente Público AENA.
20. Introducción en los locales de la empresa de bebidas alcohólicas, drogas o sustancias estupefacientes.
21. Los actos u omisiones culposos que causen daños o menoscabo a las obras, instalaciones, equipos, mercancías, contenedores y medios de transporte situados en la zona de servicio o a las actividades aeroportuarias que en la misma se ejecuten.

Son faltas muy graves:

1. La falta de tres días o más al trabajo en un mes, sin causa que lo justifique.
2. Simular la presencia de un compañero al fichar o firmar la asistencia al trabajo. Esta sanción será extensiva al suplantado, salvo que este pruebe su no participación en el hecho.
3. Realizar trabajos en otras empresas durante las licencias no retribuidas, salvo que la persona trabajadora tuviera una relación preexistente.
4. Los malos tratos de palabra y obra o la falta grave de respeto y consideración a los jefes, a los compañeros, subordinados y/o a sus familiares.
5. Violar secretos de la empresa cuando de ello se deriven perjuicios para la misma.
6. Realizar trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena, estando la persona trabajadora de baja por enfermedad, accidente o maternidad. También se incluirá dentro de este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja.
7. Originar riñas y pendencias con sus compañeros de trabajo, cuando de ello se deriven perjuicios para la empresa.
8. La deslealtad, el fraude o el abuso de confianza.
9. La inobservancia de las medidas de seguridad y salud cuando se deriven daños graves para las personas o bienes de la empresa o de terceros.
10. La indisciplina, desobediencia o incumplimiento inexcusable de órdenes recibidas de los superiores.
11. La falta de atención o cortesía con el público, reiterada e inexcusable.
12. La aceptación de gratificaciones de cualquier tipo o forma en los asuntos relacionados con su empleo en la empresa.
13. La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza.
14. 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.
15. El acoso sexual o agresiones sexuales, verbales o físicas, dirigidas contra la dignidad o intimidad de las personas.

Se considerarán constitutivas de acoso sexual las siguientes conductas, a título ejemplificante:

- a) Observaciones sugerentes o comentarios sobre la apariencia o condición sexual del trabajador o trabajadora.
- b) Peticiones de favores sexuales, incluyéndose todas aquellas insinuaciones o actitudes que asocien la mejora de condiciones de trabajo o la estabilidad en el empleo del trabajador o trabajadora, o la aprobación o denegación de estos favores.

c) Cualquier otro comportamiento que tenga como causa o como objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación del trabajador por razón de su sexo.

d) Toda agresión sexual.

16. El acoso psicológico o moral.

Se considerarán constitutivas de acoso psicológico las siguientes conductas, a título ejemplificativo:

“El mobbing es un comportamiento negativo entre compañeras/os o entre superiores o inferiores jerárquicos a causa del cual la/el afectada/o es objeto de acoso o ataques sistemáticos, durante mucho tiempo, de modo directo o indirecto, por parte de una o más personas, con la intención de hacerle el vacío”.

17. Divulgación de algún dato interno de la compañía relacionado con aviones, combustible, nombre y número de pasajeros, fecha de vuelo de los mismos o cualquier otro asunto relacionado con la explotación, si de los hechos resultaran daños o perjuicios para la empresa o pasajeros.

18. Abuso de autoridad por parte de los jefes.

19. La reincidencia en las faltas graves en un periodo de 10 meses, aunque sean de distinta naturaleza.

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

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

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

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

24. La simple presencia en el interior de la zona restringida del recinto aeroportuario, bajo la influencia del alcohol o de las drogas. Tendrá igual consideración la negativa a someterse a las pruebas pertinentes.

25. Cualquier conducta negligente, imprudente o temeraria, por parte de conductores o peatones, que ponga en grave peligro la seguridad de las personas, las operaciones o los equipos.

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

27. La embriaguez, fuera de actos de servicio, vistiendo el uniforme de la empresa.

28. El incumplimiento de las normas de identificación personal de quienes desempeñen funciones en la zona de servicios.

#### **Artículo 61.- Sanciones.**

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 hasta 1 día.

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

1. Suspensión de empleo y sueldo de dos a quince días.

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 62.- Suspensión cautelar y excepciones al régimen sancionador.**

La empresa, cuando sea necesario para un mejor conocimiento del verdadero alcance y naturaleza de los hechos, podrá decretar, cautelarmente, la suspensión de empleo retribuida de la persona trabajadora afectada por un plazo máximo de dos meses, cuando la precalificación de la falta sea de muy grave, estando este a disposición de la empresa durante el tiempo de suspensión.

## **CAPÍTULO X**

### **PARTICIPACIÓN SINDICAL**

#### **Artículo 63.- Secciones y Delegados Sindicales.**

En los centros de trabajo o delegaciones de la empresa, que ocupen a más de 50 personas trabajadoras, cualquiera que sea la clase de su contrato, las secciones sindicales que puedan constituirse por las/os trabajadoras/es afiliados/as a los sindicatos con presencia en el Comité de Empresa del centro de trabajo y que hayan obtenido como mínimo el 10% de los votos, estarán representadas a todos los efectos, por delegados/as sindicales elegidas/os, conforme el siguiente punto, por y entre sus afiliados en el centro de trabajo.

El número de delegadas/os sindicales, por cada sección sindical de los sindicatos que hayan obtenido, como mínimo, el 10% de los votos en las elecciones al comité de empresa del centro de trabajo, se determinará según la siguiente escala.

De 100 a 250 personas trabajadoras: 1 Delegado/a Sindical.

De 251 a 1.000 personas trabajadoras: 2 Delegados/as Sindicales.

De 1.001 a 5.000 personas trabajadoras: 3 Delegados/as Sindicales.

De 5.001 en adelante: 4 Delegados/as Sindicales.

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

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

- Asistir a las reuniones del Comité de Empresa y del Comité de Seguridad y Salud de su centro con voz, pero sin voto.

- Ser oídos por la empresa previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los/as trabajadores/as en general y a los afiliados/as a sus sindicatos en particular y especialmente en los despidos y sanciones de estos últimos.

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

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

- No ser despedido/a ni sancionado/a durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador/a en el ejercicio de su representación o sea consecuencia de este, sin perjuicio, por tanto, de lo establecido en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores. Asimismo, no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de sus funciones o como consecuencia de dicho desempeño.

- La dirección de la empresa pondrá tablones de anuncios a disposición de las secciones sindicales que se constituyan, de acuerdo con lo establecido en el presente artículo, para uso sindical y con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los/as afiliados/as al sindicato y a los trabajadores en general. El número de estos tablones se establecerá en función de las necesidades de los distintos servicios y su utilización será individual para cada sección sindical, ubicándose en lugares que permitan el cumplimiento de la función informativa de los mismos y de fácil acceso para los trabajadores. Las publicaciones irán conformadas con el sello y/o firma de un representante responsable de la sección sindical o delegados responsables. La empresa velará por su cuidado y mantenimiento.

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

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

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

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

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

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

- En todo caso, los/as delegados/as de la LOLS serán trabajadores/as en activo de la empresa.

- Las secciones sindicales comunicarán a la empresa su constitución y, en su caso, remitirán el acta de elección de delegados/as de la LOLS, en el plazo de quince días desde su constitución y elección.

#### **Artículo 64.- Garantías de los miembros de los comités de empresa de centro de trabajo.**

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

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

- No ser despedido/a ni sancionado/a durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en el caso en que esta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio legal de su representación sin perjuicio, por tanto, de lo establecido en el

artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores. Asimismo, no podrá ser discriminado en su retribución económica o promoción profesional, en razón precisamente del desempeño de su representación.

- No se computarán dentro del crédito horario las horas dedicadas a reuniones convocadas por la empresa.
- La empresa facilitará al Comité de Empresa de cada centro de trabajo los medios adecuados conforme a la legislación vigente.
- Se acuerda un crédito adicional de 20 horas para los miembros del Comité de Empresa en su conjunto. En el caso de los representantes de los trabajadores que ostenten el cargo de la secretaría del comité de empresa tendrán un crédito adicional de 20 horas, debido a las funciones extras que estos desarrollan.

#### **Artículo 65.- Sigilo profesional.**

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

#### **Artículo 66.- Reunión mensual del Comité de Empresa del centro de trabajo con la dirección.**

Mensualmente se celebrará una reunión entre el Comité de Empresa de cada centro de trabajo y la representación de la dirección, en cada centro de trabajo, sin que se compute el tiempo dedicado a estas reuniones dentro del crédito horario de los representantes de las personas trabajadoras y delegados/as sindicales. En caso de imposibilidad de una de las partes, esta lo comunicará a la otra estableciéndose nueva fecha de mutuo acuerdo.

#### **Artículo 67.- Utilización y acumulación del crédito horario.**

La ausencia del puesto de trabajo como consecuencia del uso de horas para actividad sindical, será comunicada a la Dirección de la Empresa con una antelación mínima de 48 horas para que sea viable el cambio de turno que cubra esa ausencia. En aquellos supuestos excepcionales en que no fuera posible esa antelación, se comunicará con la mayor anticipación posible.

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

Las organizaciones sindicales firmantes del presente Convenio que a nivel estatal o en la empresa ostenten más del 10% de la representación de los trabajadores podrán acumular el crédito sindical conforme a lo establecido en el último párrafo del artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores. Con este fin, la empresa, junto con la representación de los trabajadores.

### **Artículo 68.- Comité Intercentros.**

Al amparo de lo dispuesto en el artículo 63.3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores se constituye el Comité Intercentros de Atlántica de Handling, S.L.U. como el órgano de representación unitaria de todos los trabajadores afectados por el ámbito de aplicación del presente Convenio en la Comunidad Autónoma de Canarias.

El Comité Intercentros de Atlántica de Handling, S.L.U. estará integrado por un máximo de 7 miembros y en su composición se guardará la proporcionalidad de los sindicatos según los resultados electorales considerados globalmente, que serán designados/as de entre los componentes de los distintos comités de centro y delegados de personal. El Comité Intercentros designará entre sus miembros un/a presidente/a y un/a Secretario/a, así como sus respectivos/as suplentes.

68.1.- Competencias del Comité Intercentros con carácter enunciativo y no taxativo.

- El Comité Intercentros será competente en todas aquellas materias que afecten a varios centros de trabajo y en consecuencia deban ser tratadas con carácter general.

- El Comité Intercentros de Atlántica de Handling, S.L.U. asume las competencias previstas en los artículos 64 y 41 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, así como la negociación de expedientes de regulación de empleo, cuando las medidas o reivindicaciones afecten a más de un centro de trabajo, y todas aquellas materias que puedan afectar a las relaciones laborales y económicas de la plantilla laboral.

- En materia de Empleo.
- En materia de Salud laboral.
- En materia de Formación.
- En materia de Plan de Igualdad y Protocolo actuación acoso/violencia personas LGTBI.
- Las que le atribuya el propio Convenio Colectivo.

68.2.- Crédito horario.

Las personas que ejerzan la función de Presidente/a y Secretario/a del Comité tendrán asignado un crédito adicional de 15 horas mensuales retribuidas para atender sus funciones. El resto de los miembros dispondrán cada uno de 8 horas de crédito adicional mensual para ejercer funciones propias del Comité Intercentros.

El Comité Intercentros se dotará de su propio reglamento y dispondrá de medios adecuados en la sede de su domicilio que se fija en Las Palmas de Gran Canaria.

El Comité Intercentros mantendrá una reunión trimestral con la Dirección de la Empresa o por petición de alguna de las partes en situaciones extraordinarias que requieran atención urgente. El día de la reunión los miembros de este Comité quedarán exonerados de su jornada laboral, y si este día coincidiera con las vacaciones o un día libre, se compensará con otro día laboral.

## CAPÍTULO XI

### ACCIÓN SOCIAL

#### **Artículo 69.- Seguro colectivo.**

La empresa concertará con una Compañía de Seguros una póliza por un importe de 75.000 euros de capital asegurado, que cubrirá la gran invalidez, la incapacidad permanente absoluta, la incapacidad permanente total y el fallecimiento de las personas trabajadoras.

#### **Artículo 70.- Fondo Solidario Interno.**

Se acuerda que por ambas partes que el Fondo Solidario interno lo asuma el Comité Intercentros junto con la Dirección de la empresa.

Solo podrán ser beneficiarios/as de las ayudas del Fondo Solidario Interno el personal fijo de la Compañía que aporte a dicho fondo.

Ambas partes acuerdan que el Fondo Solidario se financia a partir del año 2016 con aportaciones mixtas (14 euros anuales por cada empleado/a fijo/a, que serán descontadas en la nómina semestralmente en las pagas extras, a razón de 7 euros en cada una de las 2 pagas extras). Por su parte, la empresa aportará anualmente la cantidad aportada por los/as empleados/as fijos/as en su totalidad.

Se acuerda que el Fondo Solidario Interno se destine para las enfermedades graves preferente de los empleados fijos o de sus familiares de primer grado en los términos que se establezcan en el reglamento de funcionamiento interno.

Los casos que puedan surgir en los empleados o sus familiares, serán dirigidos por escrito en sobre cerrado a la Dirección de Recursos Humanos y los casos serán analizados y estudiados por el Comité Intercentros y la empresa.

El Comité Intercentros y la empresa desarrollarán un reglamento que regule el fondo solidario.

Respecto al régimen de ayudas, financiación y gestión de este fondo será como se indica a continuación:

- La gestión del Fondo será única y centralizada en el Comité Intercentros y la empresa.
- La financiación de este Fondo será con carácter mixto, entre las aportaciones de la empresa y de los trabajadores adscritos al mismo.

## CAPÍTULO XII

### BILLETES DE AVIÓN

#### **Artículo 71.- Billetes.**

Se establecen los siguientes billetes en la red Binter Canarias durante la vigencia del presente Convenio con las siguientes condiciones:

a) 40 trayectos ID90 sin reserva al año para los empleados/as y cada uno/a de sus beneficiarios/as de las escalas de Tenerife y Gran Canaria, y 50 trayectos ID90 sin reserva al año para el resto de empleados y sus beneficiarios del resto de empleados y sus beneficiarios del resto de escalas.

b) 8 trayectos ID 00 sin reserva, que, de no utilizarse en el plazo de 3 años se convertirán en 4 trayectos con reserva.

c) Acceso a las facilidades que permitan los acuerdos que Atlántica de Handling pueda alcanzar con Compañías Aéreas.

d) Este derecho alcanza al titular y miembros de la unidad familiar (cónyuge/pareja de hecho, hijos hasta 25 años). Aquellas personas trabajadoras que no tengan añadido a un miembro de la unidad familiar (cónyuge/pareja de hecho e hijos hasta 25 años), podrán añadir a una persona a su libre designación. A efectos operativos solo se le admitirán posibles cambios durante el año en los meses de marzo y septiembre.

e) Se establece un periodo de carencia de 6 meses de antigüedad en la empresa.

### CAPÍTULO XIII

#### PLAN DE IGUALDAD Y MEDIDAS CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO

##### **Artículo 72.- Plan de Igualdad.**

Ya está registrado y publicado el Plan de Igualdad de Atlántica de Handling, S.L.U. con n.º de expediente 75/19/0071/2023, con código de registro 75100032192023 y código localizador NX37PB32 y con una vigencia temporal de 4 años desde el 14 de junio de 2023 hasta el 13 de junio de 2027.

Ambas partes acuerdan que en cumplimiento de las disposiciones contenidas en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, se comprometen a respetar, aplicar y a hacer cumplir el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el seno de la empresa.

Con tal fin, y en cumplimiento de la mencionada Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, se adquieren el compromiso de adoptar, de forma negociada entre ambas partes, las medidas necesarias para evitar cualquier tipo de discriminación laboral y garantizar de forma real y efectiva la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa, mediante la aplicación de un plan de igualdad, que formará parte integrante del IV Convenio Colectivo de Atlántica de Handling, S.L.U.

##### **Artículo 73.- Medidas contra la violencia de género.**

Las empresas tendrán especial cuidado, siempre bajo total confidencialidad, de aplicar, a petición de las trabajadoras que lo sufran, los derechos recogidos en la Ley Orgánica 1/2004, sobre Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, y donde se reconocen los siguientes derechos a los trabajadores/as víctimas de violencia de género:

- Reducción de jornada de trabajo.
- Reordenación del tiempo de trabajo (adaptación de horario u horario flexible).
- Cambio de centro de trabajo en la misma localidad o traslado a otra distinta.
- Posibilidad de suspensión voluntaria del contrato con derecho a prestación por desempleo.
- Extinción voluntaria del contrato con derecho a prestación por desempleo.
- Reconocimiento de causa justificada de las ausencias o faltas de puntualidad motivadas por situaciones físicas o psicológicas, acreditadas por los Servicios Sociales de Atención o Servicios de Salud.

### DISPOSICIONES ADICIONALES

#### **D.A. 1.<sup>a</sup>.**

Todas aquellas personas trabajadoras que en cómputo global anual y homogéneo estén por encima o tengan mejor derecho que los establecidos en el Convenio Colectivo de la empresa, mantendrán esas condiciones a título personal de acuerdo con el Convenio Colectivo del Sector.

#### **D.A. 2.<sup>a</sup>. ESCALAS DE LA GOMERA, EL HIERRO y TFS.**

Dada la singularidad de prestación de servicios de la empresa en los aeropuertos de VDE, GMZ y TFS, se podrán variar las jornadas y horarios establecidas en el presente Convenio Colectivo requiriendo el acuerdo con la representación legal de los trabajadores de cada centro de trabajo e informando de los mismos al Comité Intercentros.

#### **D.A. 3.<sup>a</sup>. JUBILACIÓN ANTICIPADA.**

El mantenimiento de un alto nivel de productividad y eficiencia, y la necesidad del alto grado de seguridad y profesionalidad laboral que exige la actividad, precisa la adopción de medidas tendentes al rejuvenecimiento progresivo y constante de la plantilla del personal. En tal sentido, las partes firmantes consideran beneficioso y de interés social y empresarial la aplicación de coeficientes reductores para la jubilación, así como la adopción de medidas de jubilación parcial o anticipada. Asimismo, las partes se obligan a promover la jubilación parcial de las personas trabajadoras que reúnan los requisitos legales a cuyo efecto, las empresas se comprometen a la contratación de nuevos trabajadores en los términos que disponga la legislación vigente en cada momento.

Si existe acuerdo entre la persona trabajadora y la empresa, se procederá a la jubilación parcial.

En consonancia con lo indicado, como objetivo coherente de política de empleo y con la finalidad de promover el relevo generacional, se conviene la jubilación forzosa del personal que cumpla los requisitos de edad, así como las restantes condiciones establecidas para cada uno de los supuestos previstos en la disposición adicional décima del Estatuto de los Trabajadores. La jubilación forzosa aquí establecida está condicionada a la contratación

indefinida y a tiempo completo de, al menos, una persona trabajadora (hombre o mujer) o una mujer, según proceda con arreglo a la citada disposición adicional décima, por cada persona jubilada.

Anualmente, el Comité Intercentros analizará las alternativas legales que posibiliten la adopción de acuerdos en aras a proceder a favorecer la renovación de la plantilla.

#### **D.A. 4.<sup>a</sup>. REDUCCIONES DE JORNADA POR ENVEJECIMIENTO DE PLANTILLA Y PERSONAL CON LIMITACIONES.**

Las personas trabajadoras podrán solicitar una reducción de jornada voluntaria, para la cual los trabajadores con limitaciones reconocidas o edad avanzada (más de 50 años) tendrán prioridad, según los siguientes parámetros:

- Las personas trabajadoras con una antigüedad mínima de 1 año podrán solicitar una reducción de jornada en días, horas semanales o meses y por un periodo mínimo de un año, no podrán producirse cambios y/o anulaciones, salvo casos excepcionales que la empresa analizará.

- Deberá solicitarse con un mes de antelación a la fecha de inicio de la reducción.

- Limitaciones físicas que tendrán que acreditarse con certificado médico oficial presentado al área de vigilancia de la salud del servicio de prevención.

- En caso de existir múltiples solicitudes de reducción, para la concesión de las mismas tendrán prioridad y según este orden, las personas con limitaciones reconocidas, edad superior a 50 y/o con mayor antigüedad en la empresa. El personal fijo a tiempo completo que solicite esta reducción mantendrá las mismas condiciones en materia de turnos.

- Las solicitudes de reducción, que no sean por limitación reconocida y/o edad avanzada, serán atendidas en función de las posibilidades organizativas, y siempre que puedan ser sustituidas.

#### **DA 5.<sup>a</sup>.**

El número de días máximo de trabajo anual para el personal a tiempo completo serán 214, salvo acuerdos de jornada irregular que ya estén pactados individualmente con personal subrogado.

### **DISPOSICIONES TRANSITORIAS**

#### **D.T. 1.<sup>a</sup>.**

Atlántica de Handling garantiza que, durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, toda la Actividad en los Operadores actuales Binter, Naysa y Canair que operen en los Aeropuertos Canarios con Código NT, será efectuada por Atlántica de Handling.

#### **D.T. 2.<sup>a</sup>.**

La empresa durante la vigencia del Convenio Colectivo de Empresa y sus prórrogas no procederá a realizar extinciones de contratos de carácter colectivos o individuales por causas en los términos establecidos en los artículos 51 y 52.c) del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores.

Dicha garantía estará condicionada a que durante la vigencia de este IV Convenio Colectivo, no exista una disminución de ingresos por prestación de sus servicios igual o superior al 15%, y/o una caída brusca de actividad igual o superior al 20%, respecto a los resultados y vuelos de 2022 (revisar), ene/dic (real). A tal efecto, no se computará como disminución al traspaso de actividad a otra compañía del sistema BINTER.

En caso de que se prevea la existencia de cambios organizativos o tecnológicos relevantes que pudiesen tener una incidencia negativa en los niveles de empleo o si los ingresos económicos o el de los vuelos del año en curso respecto a los del año anterior, fueran igual o superior al 15% interanual o del 20% respecto a los resultados y vuelos de 2022, ene-dic. (real) las partes se obligan a realizar las reuniones necesarias para abordar las medidas precisas que tengan como finalidad primar la estabilidad en el empleo.

A los anteriores efectos, los ingresos de referencia será la cifra de negocios del ejercicio 2022. Y a los mismos efectos, la actividad de referencia será la del año 2022 ene-dic. (real) con 74.124 vuelos (68.627 vuelos ATR y 5.497 EMBRAER) \*ponderados.

La empresa facilitará a la Comisión Mixta Paritaria, anualmente durante la vigencia del IV Convenio Colectivo de Atlántica de Handling, S.L.U., la cifra de negocio y los datos de los vuelos reales a finales de cada año diferenciados por flota, con el objeto de tener actualizada esta referencia.

- La ponderación por flota: 1 ATR y 1,64 EMBRAER.

Por el contrario, si se produjera una subida de actividad en los mismos porcentajes y periodos que se referencian con antelación y que se mencionan en el segundo párrafo de este artículo, las partes se tendrán que reunir para tratar este punto.

En caso de que no se produjera acuerdo entre las partes, se someterán obligatoriamente a una mediación y/o arbitraje a través del Tribunal Laboral Canario.

#### **D.T. 3.<sup>a</sup>**

A.- Las partes acuerdan las retribuciones para los años 2023 al 2025, que se reflejan en los anexos de las tablas salariales.

B.- Las cantidades que por cualquier concepto esté percibiendo el personal en la actualidad no podrán ser compensadas ni absorbidas con los incrementos establecidos en las tablas salariales, tantos en los conceptos fijos como las retribuciones variables y complementos ad personam, incluido el complemento al personal subrogado.

C.- Para el año 2026 la totalidad de las retribuciones se incrementarán al menos un 2,5% sobre las cantidades establecidas para el año 2025, con las siguientes características:

C.1.- De conformidad a lo establecido en el artículo 26 del V CC del Sector, un 1% de ese 2,5% será consolidado y no revisable.

C.2.- Con igual carácter consolidado y no revisable será un 0,75% por acuerdo entre las partes.

C.3.- 0,75 % revisable, que entrará dentro de la revisión bajo los criterios del artículo 26 del V Convenio del Sector.

Si en aplicación del artículo 26, apartado 3, párrafo 3, del V Convenio Colectivo del Sector referido a la tabla salarial de 2026, resultase un incremento de IPC superior, este se aplicará en los tres meses siguientes a su aprobación. Si resultara un incremento inferior, se garantiza el 2,5 % con efectos del 1 de enero de 2026.

#### D.- Cláusulas de revisión salarial:

Mecanismo de equivalencia al V Convenio Colectivo del sector de asistencia en tierra en aeropuertos:

Atendiendo a lo contenido en el artículo 9 del V Convenio Sectorial de Handling en relación a lo contenido en el artículo 84 del ET, se acuerda que ningún trabajador desde la publicación de la actual reforma laboral, con la aplicación del convenio de Atlántica de Handling, pueda en conjunto y cómputo global, tener condiciones económicas inferiores a las que sería de aplicar el V convenio sectorial de asistencia en tierra en aeropuertos.

A este respecto se configura un mecanismo de equiparación por el cual, finalizado cada año natural:

1. Se realizará una comparativa entre la suma de todas las percepciones salariales que, en conjunto y cómputo anual, el trabajador ha percibido a lo largo del año, y la suma de lo que hubiera percibido, de ser de aplicación el V Convenio Sectorial de asistencia en tierra en aeropuertos.

2. En caso de que se arrojen diferencias positivas a favor del trabajador, se procederá a su abono en la primera nómina del mes de enero del año inmediatamente siguiente.

Las tablas salariales para 2026, incluidas en este Convenio Colectivo, quedan sujetas a revisión, que se producirá cuando se conozca la revisión salarial en la siguiente negociación del VI CC Sectorial para ese año. Atendiendo a que el CC de Empresa se firma en el mes de marzo de 2023, cuando solo se dispone del dato de los incrementos correspondientes al periodo 2022/2025, publicados en el Boletín Oficial del Estado de 17 de octubre de 2022, las partes acuerdan que dentro del mes siguiente a la firma del acuerdo de revisión en el ámbito del CC Sectorial, las partes se emplazarán para reunirse y proceder a su actualización, de conformidad con los criterios que se pacten en aquel.

Las tablas salariales de AH del año 2026 serán actualizadas en los porcentajes resultantes de aplicar los IPC según especifica el artículo 26 del V CC Sectorial.

Durante las sesiones de negociación del Convenio Colectivo de Empresa, las partes suscribientes del presente acuerdo han tenido conocimiento de la sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional de fecha 21 de febrero de 2023, dictada en el procedimiento 367/2022 sobre Impugnación del Convenio Colectivo Sectorial vigente, de la que se desconoce la afectación sobre la presente negociación. En caso de existir pronunciamiento de la Comisión Negociadora o Paritaria Sectorial, o bien de la Audiencia Nacional, las partes se comprometen a reunirse para adoptar los acuerdos precisos sobre los términos ejecutivos de la sentencia.

**DT 4.ª. COEFICIENTE DE FESTIVOS.**

Las condiciones de la retribución del coeficiente de festivo para el colectivo fijo a tiempo parcial afectado a partir de marzo de 2022 están pendientes de resolución judicial ante el Tribunal Supremo del Recurso interpuesto por la Empresa contra la sentencia de la Sala del TSJC en Las Palmas, demanda sobre “Conflicto Colectivo”, Autos n.º 31/2022.

No estando afectadas por dicho litigio las personas contratadas como fijo a tiempo parcial anteriores a marzo del 2022 que mantienen sus condiciones de coeficiente de festivos.

**ANEXO I**  
**TABLA SALARIAL 2023**

TABLA SALARIAL ATLANTICA DE HANDLING S.L.U. AÑO 2023					
NIVEL	RETRIBUCION FIJA		RETRIBUCION VARIABLE		
	MES	AÑO	HORA	HORA	HORA
	SALARIO BASE (14 Mensualidades)		BASE	PERENTORIA	
1	1.254,49	17.562,81	10,26	17,95	
2	1.485,63	20.798,86	12,15	21,26	
3	1.530,30	21.424,23	12,51	21,90	
4	1.560,91	21.852,72	12,76	22,34	
5	1.591,51	22.281,20	13,01	22,78	
6	1.655,18	23.172,45	13,54	23,69	
7	1.721,38	24.099,35	14,08	24,63	
VARIABLES PRECIO UNICO					
> FUNCION	PRECIO	MES	AÑO		
- Plus Jefe de Unidad (x12 mensualidades)		949,93	11.399,16		
- Plus Jefe de Turno (x12 mensualidades)		755,49	9.065,88		
- Plus Supervisor (x12 mensualidades)		436,66	5.239,92		
> OTROS CONCEPTOS RETRIBUTIVOS					
- Plus transporte (por día efectivo de trabajo)	2,81 €/Día trabajado				
- Plus fijo tiempo parcial (90% de jornada)		92,74	Prop. al % jornada mensual		
- Plus fijo tiempo completo (2 turnos trabajados)		77,29	Efectivamente realizados		
- Plus fijo tiempo completo (3 turnos trabajados)		103,05	Efectivamente realizados		
- Plus fijo tiempo completo (4 turnos trabajados)		118,51	Efectivamente realizados		
- Plus fijo tiempo completo (5 turnos trabajados)		133,96	Efectivamente realizados		
- Plus Festivos	3,00 €/Hora				
- Hora nocturna (de 21 a 06 horas)	2,00 €/Hora				
- Plus Domingo	2,64 €/Hora				
- Plus Jornada Fraccionada	10,69 €/jornada				
- Plus Jornada Fraccionada Especial	13,26 €/jornada				
- Plus de Madrugue	6,06 €/Día trabajado				Jornada lab entre las 4 y 6,55 H
- Plus de Manutención (Turno/horario entre las 14 y las 16 o las 21 y las 23 H)	6,06 €/Día trabajado				Turno/horario continuado => 6 H

**ANEXO II**  
**TABLA SALARIAL 2024**

TABLA SALARIAL ATLANTICA DE HANDLING S.L.U. AÑO 2024				RETRIBUCION VARIABLE	
NIVEL	RETRIBUCION FIJA		AÑO TOTAL ANUAL	HORA BASE	HORA PERENTORIA
	MES	SALARIO BASE (14 Mensualidades)			
1	1.292,12		18.089,70	10,57	19,02
2	1.531,63		21.442,83	12,53	22,55
3	1.576,21		22.066,96	12,89	23,20
4	1.607,74		22.508,30	13,15	23,67
5	1.639,26		22.949,64	13,41	24,13
6	1.704,83		23.867,62	13,94	25,09
7	1.773,02		24.822,33	14,50	26,10

VARIABLES PRECIO UNICO		PRECIO	MES	AÑO
<b>&gt; FUNCION</b>				
- Plus Jefe de Unidad (x12 mensualidades)			978,43	11.741,13
- Plus Jefe de Turno (x12 mensualidades)			778,15	9.337,86
- Plus Supervisor (x12 mensualidades)			451,66	5.419,92
<b>&gt; OTROS CONCEPTOS RETRIBUTIVOS</b>				
- Plus transporte (por día efectivo de trabajo)		4,00 €/Día trabajado		
- Plus fijo tiempo parcial (90% de jornada)			95,52	Prop. al % jornada mensual
- Plus fijo tiempo completo (2 turnos trabajados)			79,61	Efectivamente realizados
- Plus fijo tiempo completo (3 turnos trabajados)			106,14	Efectivamente realizados
- Plus fijo tiempo completo (4 turnos trabajados)			122,07	Efectivamente realizados
- Plus fijo tiempo completo (5 turnos trabajados)			137,98	Efectivamente realizados
- Plus Festivos (precio hora)		4,70 €/Hora		
- Hora nocturna (de 21 a 06 horas). Precio hora		2,64 €/Hora		
- Plus Domingo. Precio hora		2,72 €/Hora		
- Plus Jornada Fraccionada. Precio jornada		11,01 €/jornada		
- Plus Jornada Fraccionada Especial. Precio jornada		13,66 €/jornada		
- Plus de Madrugue (precio día madruge)		6,24 €/Día trabajado		Jornada lab entre las 4 y 6,55 H
- Plus de Manutención (turno/horario entre las 14 y las 16 o las 21 y las 23 H)		6,24 €/Día trabajado		Turno/horario continuado => 6 H
- Otros pluses salariales referenciados en el Art. 2º del IV convenio Colectivo de Allánica de Handling S.L.U.				



**ANEXO III**  
**TABLA SALARIAL 2025**

		RETRIBUCION FIJA		RETRIBUCION VARIABLE	
NIVEL	MES	AÑO		HORA BASE	HORA PERENTORIA
	SALARIO BASE (14 Mensualidades)	TOTAL ANUAL			
1	1.330,89	18.632,39	10,88	19,59	
2	1.577,58	22.086,11	12,90	23,22	
3	1.623,50	22.728,97	13,28	23,90	
4	1.655,97	23.183,55	13,54	24,38	
5	1.688,44	23.638,13	13,81	24,85	
6	1.755,98	24.583,65	14,36	25,85	
7	1.826,21	25.567,00	14,93	26,88	

> FUNCION	VARIABLES PRECIO UNICO	PRECIO	MES	AÑO
- Plus Jefe de Unidad (x12 mensualidades)			1.007,78	12.093,39
- Plus Jefe de Turno (x12 mensualidades)			801,49	9.617,93
- Plus Supervisor (x12 mensualidades)			466,66	5.599,92
> OTROS CONCEPTOS RETRIBUTIVOS				
- Plus transporte (por día efectivo de trabajo)	4,51 €/Día trabajado		98,39	Prop. al % jornada mensual
- Plus fijo tiempo parcial (90% de jornada)			82,00	Efectivamente realizados
- Plus fijo tiempo completo (2 turnos trabajados)			109,32	Efectivamente realizados
- Plus fijo tiempo completo (3 turnos trabajados)			125,73	Efectivamente realizados
- Plus fijo tiempo completo (4 turnos trabajados)			142,12	Efectivamente realizados
- Plus fijo tiempo completo (5 turnos trabajados)				
- Plus Fesivos (precio hora)	5,00 €/Hora			
- Hora nocturna (de 21 a 06 horas). Precio hora	3,00 €/Hora			
- Plus Domingo. Precio hora	2,80 €/Hora			
- Plus Jornada Fraccionada. Precio jornada	11,24 €/jornada			
- Plus Jornada Fraccionada Especial. Precio jornada	14,07 €/jornada			
- Plus de Madrugue (precio día madrugue)	6,43 €/jornada			
- Plus de Manulención (turno/horario entre las 14 y las 16 o las 21 y las 23 H)	6,43 €/jornada			Jornada lab entre las 4 y 6,55 H
- Otros plusess salariales referenciados en el Art. 2º del IV convenio Colectivo de Atlántica de Handling S.L.U.				Turno/horario continuado => 6 H



ANEXO IV

TABLA SALARIAL 2026 NO DEFINITIVA PENDIENTE REVISIÓN IPC

RETRIBUCION FIJA				RETRIBUCION VARIABLE	
NIVEL	MES	AÑO		HORA BASE	HORA PERENTORIA
	SALARIO BASE (14 Mensualidades)	TOTAL ANUAL	ANUAL		
1	1.364,16	19.098,20	19.098,20	11,16	20,08
2	1.617,02	22.638,26	22.638,26	13,22	23,80
3	1.664,09	23.297,19	23.297,19	13,61	24,49
4	1.697,37	23.783,14	23.783,14	13,88	24,98
5	1.730,65	24.229,08	24.229,08	14,15	25,47
6	1.799,87	25.198,24	25.198,24	14,72	26,49
7	1.871,87	26.206,18	26.206,18	15,31	27,55


  

VARIABLES PRECIO UNICO		PRECIO	MES	AÑO
<b>&gt; FUNCION</b>				
- Plus Jefe de Unidad (x12 mensualidades)			1.032,97	12.395,69
- Plus Jefe de Turno (x12 mensualidades)			821,53	9.858,36
- Plus Supervisor (x12 mensualidades)			500,00	6.000,00
<b>&gt; OTROS CONCEPTOS RETRIBUTIVOS</b>				
- Plus transporte (por día efectivo de trabajo)		4,51 €/Día trabajado		
- Plus fijo tiempo parcial (90% de jornada)			100,85	Prop. al % jornada mensual
- Plus fijo tiempo completo (2 turnos trabajados)			84,05	Efectivamente realizados
- Plus fijo tiempo completo (3 turnos trabajados)			112,05	Efectivamente realizados
- Plus fijo tiempo completo (4 turnos trabajados)			128,87	Efectivamente realizados
- Plus fijo tiempo completo (5 turnos trabajados)			145,67	Efectivamente realizados
- Plus Festivos (precio hora)		5,80 €/Hora		
- Hora nocturna (de 21 a 06 horas). Precio hora		3,50 €/Hora		
- Plus Domingo. Precio hora		2,87 €/Hora		
- Plus Jornada Fraccionada. Precio jornada		11,62 €/jornada		
- Plus Jornada Fraccionada Especial. Precio jornada		14,42 €/jornada		
- Plus de Madrugue (precio día madrugue)		6,59 €/Día trabajado		Jornada lab entre las 4 y 6,55 H
- Plus de Manutención (Turno/horario entre las 14 y las 16 o las 21 y las 23 H)		6,59 €/Día trabajado		Turno/horario continuado => 6 H
- Otros pluses salariales referenciados en el Art. 29 del IV convenio Colectivo de Atlántica de Handling S.L.U.				



## ANEXO V

## TABLA SALARIAL TÉCNICOS GESTORES 2023-2026

 <b>Atlántica Handling</b> TABLA SALARIAL ATLANTICA DE HANDLING S.L.U. AÑO 2023 - 2026					
NIVEL	*P.M.F.B.A. - TÉCNICOS GESTORES				
	2023	2024	2025	2026	
1	26.826,94	27.631,75	28.460,70	29.172,22	
2	26.879,39	27.685,77	28.516,35	29.229,26	
3	27.681,86	28.512,31	29.367,68	30.101,87	
4	28.235,49	29.082,56	29.955,04	30.703,92	
5	28.789,13	29.652,81	30.542,39	31.305,95	
6	29.940,70	30.838,92	31.764,09	32.558,19	
7	31.138,33	32.072,47	33.034,65	33.860,52	
*Percepción Mínima Fija Bruta Anual					