

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Economía, Empleo y Hacienda

- 1 *RESOLUCIÓN de 8 de octubre de 2018, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa “IAG Cargo Limited Sucursal España” (código número 28102261012018).*

Examinado el texto del Convenio Colectivo de la empresa “IAG Cargo Limited Sucursal España”, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, el día 19 de marzo de 2018, completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto, en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre y en el artículo 14 del Decreto 193/2015, de 4 de agosto, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, y por el que se regulan sus competencias, esta Dirección General

RESUELVE

1. Inscribir dicho convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección, y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.
2. Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Madrid, a 8 de octubre de 2018.—El Director General de Trabajo, Ángel Jurado Segovia.

I CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA**“IAG CARGO LIMITED SUCURSAL EN ESPAÑA” 2018 – 2021****PREÁMBULO**

Reunidos en Madrid, en las oficinas de la empresa sitas en Madrid, el día 19 de marzo de 2018, los integrantes de la comisión negociadora, de una parte, por la Representación Empresarial, D. Fernando Terol Armas; D. Stuart Kennedy; Dña. Gabriela Martínez Ramos y Dña. Dolores Piñeiro Infante, y de la otra, por la Representación Legal de los Trabajadores, el comité de empresa de Madrid, D. Manuel Heredia Rey; David Sánchez Peralta; Almudena Salgado García; Isabel Terrazas Prieto y D. Roberto García Sánchez, han acordado la firma del articulado del presente Convenio Colectivo.

Las mencionadas partes cuentan, y se reconocen recíprocamente, con la representatividad requerida en la Ley del Estatuto de los Trabajadores y, por tanto, con plena legitimidad para suscribir el presente Convenio Colectivo.

CAPÍTULO I**Disposiciones generales y ámbitos de aplicación****Artículo 1. Ámbito funcional**

El presente Convenio Colectivo tiene por objeto regular las relaciones laborales entre la Compañía IAG CARGO LIMITED SUCURSAL EN ESPAÑA, con domicilio social en Madrid, en la calle Martínez Villergas, número 49, y los trabajadores y las trabajadoras que prestan sus servicios en la misma y bajo su dependencia.

Artículo 2. Ámbito territorial

El presente Convenio Colectivo será de aplicación al centro de trabajo de la empresa sito en Madrid, en las instalaciones del aeropuerto de Madrid-Barajas Adolfo Suárez.

Artículo 3. Ámbito personal

Las condiciones de trabajo establecidas en el presente convenio afectarán a todo el personal empleado en la empresa en el centro de trabajo de Madrid, con excepción de aquellos que ostenten un contrato de Alta Dirección, así como los que desempeñan cargos directivos, sin perjuicio de la aplicación a estos últimos de los aspectos que correspondan de estar comprendidos dentro del ámbito del Estatuto de los Trabajadores.

Los cargos pertenecientes al grupo CET quedan reconocidos como propios de personal directivo, quedando expresamente excluidos del presente Convenio, siéndoles de aplicación las normas que se determinen para su grupo profesional y que serán especificadas en las regulaciones específicas establecidas para dicho personal directivo.

Artículo 4. Ámbito temporal.

El presente Convenio entrará en vigor el día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial que corresponda, alcanzando su vigencia hasta el día 31 de diciembre de 2021, prorrogándose tácitamente por períodos de un año natural, salvo denuncia por cualquiera de las partes signatarias del Convenio.

Sus efectos económicos se retrotraerán al día 1 de enero de 2018, salvo disposición expresa contenida en el propio Convenio.

Artículo 5. Denuncia y revisión del Convenio.

La denuncia del Convenio Colectivo, efectuada por cualquiera de las partes legitimadas para ello de conformidad con el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores, contendrá los preceptos que se pretenden revisar, así como el alcance de la revisión.

Denunciado el mismo, y hasta tanto no se logre acuerdo expreso, mantendrán plena validez las estipulaciones de carácter obligacional, normativo o económico, del presente convenio colectivo.

La denuncia, deberá realizarse mediante notificación fehaciente cursada a la otra parte, con una antelación mínima de tres meses a la fecha de su vencimiento inicial o al de cualquiera de sus prórrogas, efectuada conforme al párrafo precedente; en caso contrario, el convenio se prorrogará de manera automática de acuerdo con la Ley.

Artículo 6. Garantía personal.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio sustituirán a las anteriormente vigentes. No obstante, y en todo caso, se respetarán las situaciones personales que, consideradas en cómputo anual, representen o supongan una mejora sobre las acordadas en el presente Convenio. Este respeto será estrictamente ad personam.

Artículo 7. Compensación y absorción.

Aplicándose los incrementos salariales que se establezcan en las tablas salariales del presente convenio, operará la compensación y absorción cuando los salarios del trabajador en su conjunto y cómputo anual sean más favorables que los fijados en presente Convenio, con el objetivo de armonizar y homogeneizar el salario base dentro de los grupos y niveles profesionales correspondientes.

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

Artículo 8. Vinculación a la totalidad.

Las diversas disposiciones de este Convenio se consideran un todo orgánico e indivisible.

Si se modificase sustancialmente alguno de los artículos de este Convenio por resolución judicial, la Comisión Paritaria se reunirá para debatir si cabe la modificación operada manteniéndose la vigencia del resto del Convenio, o si, por el contrario, la modificación ocurrida obliga a revisar la totalidad de las concesiones recíprocas que las partes han hecho a través del Convenio.

Artículo 9. Normas complementarias.

Las disposiciones legales y reglamentarias se aplicarán de acuerdo a lo establecido en el artículo 3 del Estatuto de los Trabajadores.

En lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el I Acuerdo Marco del Comercio y demás legislación laboral o convencional aplicable.

Artículo 10. Comisión Paritaria.

Con el fin de dilucidar las posibles dudas que pudieran producirse en la interpretación de lo pactado en el presente Convenio, se constituye una Comisión Paritaria.

Esta Comisión estará formada por parte de la representación legal de los trabajadores, de 3 miembros, así como por una representación de la empresa en idéntico número que los anteriores. Ambas partes podrán acudir con los asesores que estimen oportuno.

La función de la Comisión Paritaria será la interpretación y correcta aplicación de lo pactado en el Convenio.

Se reunirá a petición de cualquiera de las partes siempre que se solicite por escrito, en un plazo máximo de 15 días, a contar desde la recepción de la antedicha solicitud.

Las reuniones de la misma se celebrarán en la sede central de la empresa en Madrid, y tendrán la duración suficiente para que se alcancen los acuerdos que conformen el orden del día.

Las partes asumen el Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos Voluntarios para la Solución de Conflictos Laborales (Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid), que será de aplicación en el ámbito del presente Convenio.

CAPÍTULO II**Organización del trabajo****Artículo 11. Organización del trabajo.**

Es facultad y responsabilidad de la Dirección de la empresa, a través de la persona o personas en quien delegue, la organización del trabajo, que deberá ajustarse, en todo caso, a lo establecido en la legislación vigente.

En el ejercicio de sus facultades de organización del trabajo corresponde a la Dirección de la empresa (con respeto de las competencias que en esta materia tienen atribuidas los órganos de representación de los trabajadores) adjudicar las tareas, adoptar nuevos métodos de ejecución de las mismas, crear, definir o amortizar puestos de trabajo, así como adecuar el contenido y estructura de los mismos a las necesidades de la empresa en cada momento.

Artículo 12. Obligaciones del trabajador.

Es obligación de cada trabajador el cumplimiento de las órdenes e instrucciones de trabajo que le sean proporcionadas por el empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas.

En el desempeño de su trabajo, el trabajador deberá actuar con interés y diligencia, cumpliendo con todas las tareas que le sean encomendadas, dentro del general cometido de su grupo y nivel profesionales. Entre tales trabajos están incluidas las tareas complementarias que sean indispensables para el correcto desempeño de su cometido principal.

CAPÍTULO III**Ingresos y contratación. Vacantes internas****Artículo 13. Cobertura de vacantes. Ingreso y período de prueba.**

1. La contratación de nuevo personal en la empresa se efectuará de conformidad a lo establecido en la legislación laboral vigente en cada momento.

La Compañía establecerá las condiciones, requisitos, pruebas técnicas y experiencias que considere más apropiadas para la selección e ingreso del nuevo personal.

2. La duración del período de prueba será de 6 meses para los Grupos CLG y CMT, y de tres meses para el resto del personal.

En el supuesto de los contratos temporales de duración determinada concertados por tiempo no superior a seis meses, el período de prueba no podrá exceder del 50% de la duración inicialmente prevista de dicho contrato, con un mínimo de 15 días.

El período de prueba se regirá conforme a lo previsto en este artículo, con independencia de la modalidad de contratación.

3. Durante el período de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso, sin necesidad de preaviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización alguna, debiéndose comunicar el desistimiento por escrito.

4. La incapacidad temporal del trabajador no interrumpirá el período de prueba, salvo pacto expreso en contrario.

5. El trabajador que hubiese cesado en la empresa y volviese a ingresar en la misma, quedará sujeto igualmente al período de prueba correspondiente al nuevo contrato siempre que hubiera transcurrido más de un año entre su cese y la nueva alta y/o cuando lo hiciese desempeñando funciones distintas.

6. Cualquier trabajador que sea seleccionado para ocupar puesto vacante estará sujeto a un periodo de prueba de seis meses para estudiar la adaptación a sus nuevas funciones y responsabilidades. Si no supera el periodo de prueba, el trabajador tendrá derecho a retornar a su puesto de trabajo anterior a la promoción o a uno del mismo nivel profesional que el anterior, retornando también a las condiciones del puesto de origen.

Artículo 14. Vacantes y su cobertura.

De producirse una vacante cuya cobertura por razón de la estabilidad del puesto de trabajo resulte imprescindible, la empresa, antes de proceder a la contratación externa, anunciará a la plantilla y a los representantes de los trabajadores su existencia, al objeto para facilitar el desarrollo y promoción de los trabajadores de IAG Cargo.

Dichas solicitudes deberán trasladarse a la Compañía en los siete días naturales posteriores al anuncio de la voluntad de cobertura de la vacante.

La promoción interna se producirá cuando, a juicio de la empresa, y tras un proceso objetivo, los candidatos acrediten las competencias y cualificación exigibles.

Con independencia del Grupo profesional de pertenencia, cualquier empleado que cumpla los requisitos exigidos y demuestre su idoneidad podrá aplicar a las vacantes de puestos de trabajo encuadrados en grupos o subgrupos profesionales de mayor nivel.

Artículo 15. Contrato a tiempo parcial

a) Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo se refieren a la realización de la jornada máxima ordinaria pactada en el mismo, por lo que, en el caso de las contrataciones a tiempo parcial, se aplicarán proporcionalmente en función de la jornada efectiva que se realice.

b) Todos los trabajadores disfrutarán de las mismas licencias o permisos, vacaciones retribuidas, regímenes de libranza semanal, pagas extraordinarias, opciones a cursos de formación, etc., siempre que sean compatibles con la naturaleza de su contrato, y en proporción al tiempo efectivamente trabajado y dependiendo del carácter divisible o indivisible de las prestaciones que pudieran corresponderles.

c) Las horas complementarias se regirán por lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, salvo lo establecido en contrario en el presente Convenio Colectivo.

El número de horas complementarias pactadas no podrá exceder del cincuenta por ciento de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato.

La empresa preavisará al trabajador con al menos 24 horas de antelación a la realización de las horas complementarias.

Artículo 16. Contrato de obra o servicio determinado.

Se podrá utilizar esta modalidad de contratación cuando se contrate al trabajador para la realización de una obra o servicio determinado, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la Empresa y cuya ejecución –aunque limitada en el tiempo– sea en principio de duración incierta.

Artículo 17. Contrato eventual por circunstancias de la producción.

Corresponde esta modalidad a situaciones derivadas de exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la Empresa, incluyendo entre las mismas el lanzamiento inicial de nuevas marcas, productos o servicios, las campañas asociadas a transporte de productos perecederos y Premium.

Su duración máxima será de seis meses, dentro de un periodo de doce meses, que se computará a partir de la fecha en que se produzca la causa o circunstancia que justifique su utilización. Si las causas que motivaron la contratación se consolidaran, la Empresa procederá a cubrir el puesto de trabajo mediante los sistemas normales de cobertura de vacantes previstos en este Convenio Colectivo.

Artículo 18. Preaviso de cese

El trabajador que decida causar baja en la empresa, deberá comunicar su cese por escrito y con una antelación mínima de un mes, si está incluido en los Grupos Profesionales CLG o CMT, y de 15 días para el resto de Grupos Profesionales, salvo que exista indicación de otro plazo en su contrato de trabajo. En caso de incumplimiento, total o parcial, del plazo de preaviso, la empresa estará facultada para deducir de la liquidación que le corresponda al trabajador el importe equivalente a los salarios del período incumplido.

CAPÍTULO IV**Clasificación Profesional****Artículo 19. Clasificación profesional.**

Los trabajadores que presten sus servicios en la Empresa serán clasificados en grupos o niveles profesionales.

La presente clasificación profesional pretende crear una estructura productiva más razonable y adaptada a la especial actividad de Carga de la Empresa, todo ello sin merma de la dignidad, oportunidad de promoción y adecuada retribución de los trabajadores.

Los actuales puestos de trabajo y categorías se ajustarán a los grupos establecidos en el presente Convenio.

El encuadramiento de los trabajadores en la estructura profesional convencional y la asignación a cada uno de ellos de un determinado grupo o nivel profesional será el resultado de la conjunta ponderación de los siguientes factores:

IMPACTO (Impact)

Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el alcance (o la autoridad) en la gestión de los recursos y las técnicas disponibles para la ejecución de las tareas y funciones del puesto de trabajo, teniendo en cuenta el mayor o menor grado de influencia del empleado en los resultados y recursos humanos, técnicos y productivos de la Compañía.

CONOCIMIENTO DEL NEGOCIO (Business Mastery)

Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta, además de la formación necesaria para cumplir la prestación laboral pactada, la experiencia, el conocimiento y comprensión del negocio, y el dominio en las herramientas de gestión propias del área de negocio donde desarrolla la actividad.

Se valorará la dificultad para la adquisición de conocimientos y experiencia.

AUTONOMIA (Discretion)

Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el mayor o menor grado de seguimiento de normas o directrices para la ejecución de tareas o funciones y el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las tareas o funciones que se desarrollen.

LIDERAZGO (Leadership/Delivery)

Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta la capacidad del empleado para autogestionar su trabajo y/o el de su equipo priorizando las tareas necesarias para el cumplimiento de sus objetivos en el tiempo acordado.

Los responsables de mayor nivel tendrán la capacidad de supervisar las tareas realizadas por los equipos que le reportan.

INICIATIVA (Initiative)

Factor que tiene en cuenta el grado de autonomía de acción y emprendimiento que tiene el empleado para completar su trabajo.

El individuo, para la ejecución de las tareas y toma de decisiones demuestra la capacidad suficiente para considerar el impacto de las mismas sobre el resto del negocio. Utilizando el conocimiento adecuado puede introducir mejoras en los procesos.

NOTA:

Es importante tener en cuenta que el nivel exigido en la evaluación de los factores mencionados más arriba tiene que estar de acuerdo con el grupo profesional y las responsabilidades exigidas en la descripción del puesto de trabajo.

DEFINICIÓN GRUPO PROFESIONAL

Grupo CET: Cargo Executive Team

Responsable de definir e implantar la estrategia

Se incluyen en este grupo los Directores de alto nivel que forman parte del Equipo de Dirección de IAG Cargo. Reportan al Director Ejecutivo de la Empresa (CEO).

Es un puesto de Máximo impacto dentro de la Empresa Gestionando y Dirigiendo una Unidad de Negocio independiente.

Este puesto requiere el máximo nivel de liderazgo; influencia; autonomía y dirección. El CET toma parte en la definición de la estrategia de la empresa. Representa externamente y ante los mercados a la Compañía.

Grupo CLG: Cargo Leadership Group

Responsable de la aplicación de la estrategia y proyectos del negocio.

Lidera la definición e implantación de la estrategia de IAG Cargo. Los empleados en este grupo tienen un elevado nivel de conocimiento y experiencia para liderar procesos, métodos y tareas necesarias para alcanzar los objetivos estratégicos de la Compañía.

Están facultados para delegar trabajo en su equipo, lo cual requiere un alto grado de involucración personal para asegurar que su equipo cumple con su trabajo. Su comportamiento con el equipo debe contribuir al desarrollo personal de sus miembros potenciando su motivación y gestión del desempeño.

El éxito en el desempeño de su puesto de trabajo requiere que el empleado identifique la información necesaria relevante, y, además realice las acciones que aseguren alcanzar los objetivos.

El CET delega sobre ellos la responsabilidad de un departamento o área.

Tienen acceso a información altamente confidencial debiendo demostrar total discreción sobre la misma.

No le serán de aplicación a este grupo profesional los aspectos y materias salariales reguladas en el presente Convenio.

Factor	CLG
	Nivel Exigido
Impacto	Alto
Conocimiento Negocio	Estratégico
Autonomía	Alto
Liderazgo	Alto
Iniciativa	Alto

Grupo CMT: Cargo Management/Specialist Team

Profesionales responsables de aplicar las políticas de la Compañía y del desarrollo de sus procesos.

Incluye aquellos puestos en los que, requiriendo alto conocimiento del negocio y/o una dilatada experiencia profesional, sus funciones consisten en la realización de actividades complejas con objetivos definidos.

Tienen acceso y emplean confidencialmente la información existente en su área.

CMT 1

Autonomía en la toma de decisión en la que la supervisión de su trabajo es indirecta y los resultados deben completarse en un periodo de tiempo relativamente corto. Los puestos encuadrados en este grupo poseen cierta independencia para promover y liderar acciones

Horizonte de planificación: Meses a trimestres.

No le serán de aplicación a este grupo profesional los aspectos y materias salariales reguladas en el presente Convenio.

CMT 2

Los objetivos están claramente definidos, requiere que los empleados desempeñando el puesto realicen juicios basados en su experiencia y conocimiento. Los trabajadores, en línea con la política interna, podrían desarrollar nuevos procedimientos.

Pueden dirigir un equipo de trabajo.

Horizonte de planificación: Semanas a meses.

No le serán de aplicación a este grupo profesional los aspectos y materias salariales reguladas en el presente Convenio.

CMT 3

Función profesional con un nivel básico de eficiencia que se desarrolla en un área de negocio que repercute en los resultados y la calidad de la actividad de la empresa.

Dirigen normalmente un conjunto de funciones que comportan una actividad técnica o profesional especializada.

En el desempeño de su trabajo necesitan identificar la información y recursos necesarios, ejecutando acciones en base a ellos (gestión de la información desde su obtención a su procesamiento).

Pueden participar en el control del nivel de servicio y la calidad de proveedores externos.

Horizonte de planificación: Semanas a meses.

El grado de impacto, influencia y liderazgo será distinto para los subniveles en los que se divide el grupo CMT:

Factor	CMT
	Nivel Exigido
Impacto	Alto
Conocimiento Negocio	Alto, incluyendo distintas áreas del negocio
Autonomía	Media
Liderazgo	Media
Iniciativa	Media. Precisa aprobación

A título orientativo, no limitativo, se citan algunos de los puestos en este grupo profesional:

Project Manager MNCT; Business Analyst; Resource planning Analyst; Marketing Executive; RM Customer Experience Hub & CI Manager; RM Customer Experience Hub Executive; Short Haul Route Analyst ; Sales Executive; Airmail Sales Specialist; Network Manager; Cust. Exper Perform & Product Delivery Manager; Constant Climate Delivery Manager; Product Delivery Manager; Customer Experience Performance & C2K Manager; People Delivery Manager; Corporate People Services Executive; Programme Manager; Project Manager; IT Data Analyst; Commercial Support & Spanish Branch Manager; Claims Manager; Spain Contact Centre Manager; Spanish Hub CS Delivery Manager; Executive Assistant

Tanto la incorporación de nuevos puestos en la organización como la redefinición de funciones asignadas a los puestos de trabajo, serán potestad de la empresa, que a su vez, podrá, de acuerdo con los factores establecidos en este artículo, asignar esos puestos a un grupo profesional diferente.

Grupo Executives:

Profesionales responsables de la ejecución de las tareas incluidas en los procedimientos internos.

Incluye aquellas posiciones en las que se requiere formación profesional específica para desarrollar y comprender su trabajo.

Las tareas suelen seguir un procedimiento establecido, aunque se requiere iniciativa personal para adaptarse a nuevas situaciones.

El proceso para seleccionar y buscar la información necesaria suele estar normalizado, pero ello no impide que en ocasiones pueda requerir cierta autonomía básica y hacer uso de sus habilidades y experiencia para obtener datos.

Tienen acceso a información confidencial dentro de su área.

Subgrupos

- Executives

Los trabajadores definen las tareas con el apoyo de su superior inmediato, que le asiste, asesora y verifica su trabajo.

Horizonte de planificación: no aplica.

- Supervisor Executive.

Empleados que, a la normal actividad de Executives, añaden responsabilidades de control y coordinación de parte o la totalidad del equipo trabajando en su turno horario.

El nivel de liderazgo exigido, destaca sobre el generalmente requerido al resto de los "Executives" del Grupo Profesional.

Horizonte de planificación: diario

Factor	Nivel Exigido
Impacto	Alto
Conocimiento Negocio	Alto, enfocado al área específica del negocio
Autonomía	Limitada en los procesos de la empresa
Liderazgo	Bajo
Iniciativa	Restringido a los procedimientos de la empresa

A título orientativo, no limitativo, algunos de los puestos en este grupo profesional son:

Commercial Support Supervisor; Commercial Support Executive; Claims Executive; Executive Support; Network Executive.

Tanto la incorporación de nuevos puestos en la organización como el aumento de las responsabilidades asignadas al puesto de trabajo podrían dar lugar a una promoción en el grupo profesional asignado a un puesto de trabajo.

Capítulo IV

Jornada y horarios

Artículo 20. Jornada Laboral

La jornada ordinaria es de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo. La jornada máxima anual para los años de duración del Convenio, esto es 2018, 2019, 2020 y 2021, se establece en 1737 horas de trabajo efectivo.

Anualmente en cada centro de trabajo se publicará el calendario laboral, que establecerá los días no laborables.

Al mismo tiempo que se publica el calendario laboral, la empresa informará a los trabajadores del número de días libres adicionales programados a disposición del empleado que garantizarán el cumplimiento de la jornada máxima anual establecida en este artículo.

Artículo 21. Tipos de Jornada y horarios

a. El Personal de oficina, no afectado por turnos, y cuando la normal operación de su departamento se lo permita, prestará sus servicios de lunes a viernes, en el horario que se determine anualmente en el calendario laboral.

Horario de 09:00 a 17:30 con media hora para comer.

El departamento podrá establecer jornada flexible para los empleados a tiempo completo entre las 07:30 y las 18:30, siempre y cuando ello no dificulte la normal actividad del mismo. Para todos los departamentos no sujetos a turnos, será de obligado cumplimiento la presencia en el puesto de trabajo entre las 10:00 y las 15:00.

Los departamentos que requieren comunicación regular con sus colegas en Londres podrán ver condicionada la flexibilidad para no dificultar la operativa habitual y facilitar la interacción con sus compañeros.

El descanso de comida que se establezca durante la jornada no se considerará tiempo de trabajo efectivo.

b. Departamentos sujetos a turnos: La jornada ordinaria diaria será de 8 horas, según los turnos que se fijen en cada departamento, y de los que el empleado será debidamente informado con una antelación suficiente de quince días mediante su publicación en el correspondiente tablón de anuncios.

Con objeto de simplificar la ordenación de los horarios del personal en turnos 24H se establecen los siguientes horarios básicos de referencia de lunes a domingo:

- Turno diurno: 08:00 a 16:00
- Turno tarde: 16:00 a 24:00
- Turno nocturno: 24:00 a 08:00

Sobre los horarios básicos de referencia y para atender a las diferencias en los volúmenes y cargas de trabajo, tanto a lo largo de la jornada como en las distintas estaciones, la empresa podrá programar turnos con un deslizamiento de hasta un máximo de 3 horas. Dichos turnos deberán ser informados con la debida antelación a los representantes de los trabajadores y a los propios trabajadores.

El descanso que se establezca durante la jornada a turnos se considerará tiempo de trabajo efectivo.

d. El departamento de ventas determinará su horario para garantizar una mayor cobertura a sus clientes, y por lo tanto su jornada no será continuada. El horario habitual para este personal será de 09:00 a 18:00 con una hora de descanso, que en ningún caso se considerará como trabajo efectivo.

Artículo 22. Vacaciones anuales retribuidas

El empleado tiene derecho a 26 días laborables de vacaciones por año natural, y en proporción al tiempo realmente trabajado en el año para el caso de nuevas incorporaciones o terminaciones de contrato durante el mismo.

Anualmente, en enero de cada ejercicio, deberá confeccionarse el calendario de vacaciones del personal, para lo cual, el empleado deberá solicitar formalmente las vacaciones, dentro del último trimestre del año inmediatamente anterior.

La solicitud se ajustará a los procedimientos internos establecidos en cada momento y que serán comunicados por la Dirección de Recursos Humanos.

Las vacaciones deberán ser aprobadas por escrito por la Compañía, debiendo el empleado solicitarlas con la debida antelación.

Para la elección de vacaciones, se seguirá el sistema establecido en cada departamento.

Artículo 23. Permisos y licencias

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

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Dos días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

c) Un día por traslado del domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, entre lo que se incluye 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 económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia, regulada en el artículo 46.1. Del Estatuto de los Trabajadores.

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

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

f) 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.

2. En materia de permisos por lactancia de un hijo menor de nueve meses y permisos para preparación al parto, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

La reducción de jornada de media hora diaria por lactancia por hijo menor de nueve meses establecida en el art. 37.4) del Estatuto de los Trabajadores podrá sustituirse, a elección del trabajador, por el disfrute de 10 días laborables retribuidos ininterrumpidos a continuación del descanso por maternidad.

A modo informativo en relación al trabajador, los **grados de parentesco** por consanguinidad o afinidad son:

<p>1^{er} GRADO CONSANGUINIDAD</p> <ul style="list-style-type: none"> - Padres - Hijos 	<p>2º GRADO CONSANGUINIDAD</p> <ul style="list-style-type: none"> - Hermanos - Abuelos - Nietos 	<p>3º GRADO CONSANGUINIDAD</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sobrinos - Tíos
<p>1^{er} GRADO AFINIDAD</p> <ul style="list-style-type: none"> - (Padres Políticos) suegros - (Hijos Políticos) nuera/yerno 	<p>2º GRADO AFINIDAD</p> <ul style="list-style-type: none"> - (Hermanos Políticos) cuñados - Abuelos Políticos - Nietos Políticos 	<p>4º GRADO CONSANGUINIDAD</p> <ul style="list-style-type: none"> - Primos

Artículo 24. Excedencia

Los trabajadores con una antigüedad en la empresa de al menos un año tendrán derecho a que se les reconozca la situación de excedencia voluntaria por un período mínimo de cuatro meses y máximo de cinco años, o con los límites mínimo y máximo que en cada momento determine la legislación vigente.

A tal efecto, el trabajador comunicará a la empresa con al menos un mes de antelación, la fecha en que desea iniciar el periodo de excedencia y la duración de la misma. La empresa contestará a aquel en el plazo máximo de 15 días naturales.

La solicitud de reincorporación deberá formularse por escrito a la empresa, al menos con un mes de antelación a la finalización del período de excedencia solicitado. Pasado este plazo, el derecho de reincorporación preferente del trabajador decaerá.

Durante el período de excedencia, el trabajador no podrá realizar trabajos en una compañía aérea, agencia de transporte; empresa logística o, en general, cualquier trabajo relacionado con la misma actividad de la empresa. De lo contrario, perderá el derecho de reincorporación en la empresa.

CAPÍTULO V

Estructura salarial

Artículo 25. Estructura salarial y revisión salarial

Las retribuciones de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio estarán distribuidas en su caso entre el salario base de Grupo y los complementos del mismo.

El salario base de Grupo de los trabajadores comprendidos en el presente Convenio será el que, para cada grupo o nivel profesionales, se establece en el anexo correspondiente.

La revisión salarial se enmarcará dentro de la política Corporativa.

Artículo 26. Trabajo nocturno

Se considera trabajo nocturno el realizado entre las 21:00 horas y las 06:00 horas.

El empleado que, de acuerdo con los turnos aprobados por la Compañía, preste sus servicios en horario nocturno, percibirá un plus de nocturnidad a razón de 15 Euros brutos en la totalidad de la

franja horaria comprendida entre las 21:00 horas y las 24:00 horas y 30 Euros brutos para la totalidad de la franja comprendida entre las 00:00 y las 06:00 horas.

Para cualquier otro turno realizado que comprendiera parte de las franjas horarias nocturnas se abonará la cantidad que corresponda en proporción al tiempo trabajado en dicha franja teniendo como referencia los pagos indicados en el párrafo anterior.

Artículo 27. Trabajo en domingo y festivos

27.1.- Trabajo en festivos (trabajadores no sujetos a turnos).

Los empleados que, por razones operativas, trabajen en cualquiera de los 14 festivos señalados en el calendario laboral, fuera de su jornada laboral semanal, disfrutarán del descanso compensatorio equivalente al tiempo trabajado.

27.2.- Trabajo en festivos y domingo (empleados sujetos a turnos).

Los empleados sujetos a régimen de turnos, que con carácter regular comprendan los domingos y festivos señalados en el calendario laboral, recibirán un plus de 120 euros brutos al mes.

Los trabajadores con contrato a tiempo parcial percibirán el plus anterior en proporción a su jornada de trabajo.

Dicho plus de trabajo en domingo y festivo se abonará en doce mensualidades incluyendo el periodo en el que el trabajador se encuentre disfrutando de sus vacaciones anuales.

En caso de enfermedad o ausencias de cualquier otro tipo, con excepción de las vacaciones, el plus será proporcional a los días efectivamente trabajados.

Artículo 28. Gratificaciones extraordinarias

La empresa abonará a sus trabajadores dos gratificaciones extraordinarias, verano y Navidad, en los meses de junio y diciembre respectivamente. Cada paga consistirá en una mensualidad de salario base de Grupo, y se abonará obligatoriamente para toda la plantilla de la empresa de forma prorrateada a lo largo de los 12 meses del año, incluida dentro de la hoja de salarios mensual.

Con independencia de la fecha de su abono, las gratificaciones extraordinarias citadas anteriormente se devengarán por el trabajador de la siguiente forma: verano, por el periodo interanual trabajado entre el 1 de Julio y 30 de junio; y Navidad, por el periodo trabajado en el mismo año natural, es decir, del 1 de enero al 31 de diciembre.

Artículo 29. Horas extraordinarias

Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo anual. Se entenderá que las horas extraordinarias, de carácter voluntario, realizadas deberán ser compensadas mediante tiempo de descanso equivalente dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

Alternativamente, la empresa podrá optar por su compensación económica abonándose 25 euros brutos por cada hora extraordinaria efectivamente trabajada.

En los departamentos no sujetos a turnos, salvo circunstancias excepcionales, no se realizarán horas extraordinarias, siendo de aplicación la flexibilidad horaria establecida en el presente convenio.

Tal y como establecen las disposiciones legales vigentes, el número de horas extraordinarias no podrá ser superior a ochenta (80) al año. No se tendrán en cuenta para este cómputo las horas trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.

La realización de horas extraordinarias deberá ser previamente autorizada por la Compañía, de acuerdo con el procedimiento internamente aprobado, y su realización será obligatoria para el empleado en los supuestos de necesidad perentoria, emergencia, fuerza mayor, cuando peligren vidas humanas o de animales, o existan circunstancias catastróficas. Se entiende que, en todo

caso, concurren dichas circunstancias de obligatoriedad, expresamente en los siguientes supuestos:

- Atención a mercancías perecederas.
- Averías generales de las instalaciones.
- Caída de los sistemas informáticos.
- Corte de suministro de energía eléctrica.
- Atención a las incidencias producidas por cancelaciones o retrasos de vuelos.
- Atención de situaciones imprevistas, o periodos punta de producción.
- Atención de situaciones en las que se prevea que, por alguna causa, pueda quedar desatendido cualquier servicio con repercusiones sociales, de salud pública y/o seguridad.
- Aquellas que se deriven de cualquier impuntualidad de carga, ya sea transportada en aeronaves o camiones, ausencias imprevistas, o cambios de turno.

Artículo 30. Compensación por comidas

La compensación por comida se recoge en el anexo 1 y será de aplicación únicamente para los trabajadores en los Grupos profesionales Executive; Executive Supervisor y CMT nivel 3.

La cuantía acordada será para todos los trabajadores en los grupos profesionales de aplicación y que realicen una jornada de, al menos, 30 horas semanales.

El pago será mensual y únicamente se dejará de recibir con motivo de ausencias no vacacionales.

Artículo 31. Compensación de gastos de viaje

El empleado deberá ser compensado de los gastos en que haya incurrido en la realización de su puesto de trabajo, y que previamente estuvieran autorizados por la empresa. Los gastos serán compensados contra la presentación del correspondiente justificante acreditativo del gasto, de acuerdo con el procedimiento interno establecido por la empresa.

Se aplicará la política de IAG Cargo Limited vigente en cada momento, en relación a los viajes de servicio (Duty Travel). Cuando el empleado sea requerido por la Compañía para la utilización del vehículo propio para fines laborales, será compensado por dicha utilización a razón de 0,29 euros brutos por kilómetro recorrido y debidamente justificado.

CAPÍTULO VI

Beneficios Sociales

Artículo 32. Incapacidad temporal

En los casos de incapacidad temporal, el empleado tendrá la obligación y responsabilidad de obtener y enviar a la empresa, dentro de los plazos legales establecidos al efecto, los partes de baja, confirmación y alta oficiales, sin que sea admisible ningún otro documento alternativo o sustitutivo.

Durante la situación de incapacidad temporal, el empleado percibirá las siguientes prestaciones adicionales a las de Seguridad Social:

- Personal con una antigüedad superior a seis meses e inferior a tres años: la empresa complementará las prestaciones de la Seguridad Social hasta el 100% de su salario base, hasta un máximo de nueve meses.
- Personal con una antigüedad superior a tres años: la empresa complementará las prestaciones de la Seguridad Social hasta el 100% de su salario base, hasta un máximo de doce meses.

Una vez hecho uso de estos derechos, quedarán agotados hasta que el empleado haya trabajado efectivamente durante seis meses.

CAPÍTULO VII**Régimen Disciplinario****Artículo 33. Faltas y sus tipos.**

Los trabajadores en los supuestos de incumplimiento de sus obligaciones contractuales podrán ser sancionados por la Empresa de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en el presente capítulo, y ello sin perjuicio de la aplicación de la regulación con carácter general que se recoge en el Estatuto de los Trabajadores y normas concordantes.

Las faltas se calificarán en leves, graves y muy graves.

Artículo 34. Graduación de las faltas.

34.1.- Se considerarán faltas leves las siguientes:

- a) Tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo en el plazo de un mes.
- b) La falta de asistencia injustificada al trabajo de un día durante el período de un mes.
- c) La no comunicación con la antelación debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo imposibilidad de efectuarla.
- d) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada, por breves períodos de tiempo, y siempre que ello no hubiere causado perjuicio al proceso productivo.
- e) Los descuidos en la utilización o conservación del material que se tuviera a cargo o de que se fuere responsable.
- f) La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a cargo, cuando de ello no se derive perjuicio para la empresa.
- g) No comunicar a la Empresa el cambio de domicilio.
- h) En general, todos los actos leves de ligereza, descuido, imprudencia o indisciplina.
- i) La embriaguez y/o consumo de drogas no habitual en el trabajo.

34.2.- Se considerarán faltas graves las siguientes:

- a) Más de tres faltas de puntualidad en la asistencia al servicio o puesto de trabajo en el plazo de un mes.
- b) La falta de asistencia injustificada al trabajo de hasta tres días por un período de un mes.
- c) El abandono del trabajo sin causa justificada, cuando perjudique al proceso productivo.
- d) La simulación de enfermedad o accidente, así como la alegación de causas falsas para licencia retribuida.
- e) La falta de atención, cortesía o respeto con el público, compañeros/as, superiores y subordinados/as, no reiterada.
- f) La suplantación de otro/otra trabajador/a, alterando los registros de controles de entrada y salida al trabajo.
- g) La imprudencia o negligencia en acto de servicio y la inobservancia de las normas de seguridad y salud laboral establecidas, si implicase peligro de avería o accidente para la maquinaria, vehículos o instalaciones, y riesgos para las personas.
- h) La inobservancia de las normativas de Protección de Datos o de Prevención de delitos, cuando el trabajador haya sido debidamente informado de la misma.

- i) La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad, debidamente advertida, conforme a los Planes de Prevención de Riesgos Laborales de la Empresa.
- j) La realización sin permiso de trabajos o actividades particulares durante la jornada laboral, así como el empleo para usos propios del material de la empresa.
- k) El abuso de autoridad por parte de los/las superiores en el desempeño de sus funciones.
- l) Las faltas de negligencia o descuido inexcusable en el servicio.
- m) Las riñas, alborotos o discusiones graves y notorias en acto de servicio.
- n) El uso abusivo de billetes con descuento o su utilización para fines distintos a los establecidos para su concesión.
- o) La embriaguez y/o consumo de drogas habitual en el trabajo.
- p) La reincidencia en falta leve en al menos tres veces, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre.

34.3 Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

- a) Más de 10 sanciones por faltas de puntualidad cometidas en un período de seis meses o 20 durante un año.
- b) La falta de más de tres días al trabajo en un mes, sin causa que lo justifique.
- c) La indisciplina o desobediencia en el trabajo cuando de ella se derive perjuicio para el servicio.
- d) El hurto o robo, tanto a los/las compañeros/as de trabajo o a cualquier persona como a la Empresa, realizado dentro de las dependencias o vehículos de la misma en acto de servicio. En caso de hurto, sustracción o robo deberá acompañarse de la correspondiente denuncia en comisaría.
- e) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la Empresa.
- f) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la Empresa.
- g) Los malos tratos de palabra y obra o la falta grave de respeto y consideración a los jefes, a los compañeros y subordinados y/o sus familiares.
- h) Originar riñas y pendencias con sus compañeros de trabajo, cuando de ello se deriven perjuicios para la Empresa
- i) La simulación de enfermedad o accidente, así como la prolongación de baja por las mismas razones con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.
- j) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.
- k) El acoso sexual o agresiones sexuales, verbales o físicas, dirigidas contra la dignidad o intimidad de las personas
- l) La indisciplina, desobediencia o incumplimiento inexcusable de órdenes recibidas de los superiores.
- m) La falta de atención o cortesía con el público, reiterada e inexcusable.
- n) La aceptación de gratificaciones monetarias o sobornos de cualquier tipo o forma en los asuntos relacionados con su empleo en la Compañía.
- o) El transporte subrepticio de cualquier objeto o mercancías con ánimo de lucro.
- p) La reincidencia en tres faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza.

Artículo 35. Sanciones

La regulación e imposición de las sanciones estará presidida por criterios de equidad, graduación, proporcionalidad y racionalidad.

Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas enumeradas en el artículo anterior son las siguientes:

a) Por falta leve:

- Amonestación verbal.
- Amonestación escrita.
- Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

b) Por falta grave:

- Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
- Inhabilitación por plazo no superior a un año para el ascenso a categoría superior.
- Inhabilitación para el uso de las concesiones de billetes.

c) Por falta muy grave:

- Suspensión de empleo y sueldo de quince días a un mes.
- Inhabilitación para el uso de las concesiones de billetes.
- Inhabilitación durante dos años o definitivamente para ascender a otra categoría superior.
- Despido disciplinario.

CAPÍTULO VIII**Política de igualdad de oportunidades de empleo y acoso****Artículo 36. Igualdad de oportunidades**

El objetivo de las partes firmantes es promover la igualdad de oportunidades en el empleo, sin distinción de sexo, estado civil (tanto en caso de matrimonio como de pareja de hecho), raza, nacionalidad, orientación sexual, discapacidad, religión o convicciones, edad, así como en situaciones de maternidad, paternidad o embarazo. Es responsabilidad de todos los empleados el cumplimiento de esta política de igualdad de IAGC, así como de acatar los principios y valores de la equidad, integridad y respeto por los demás.

Artículo 37. Acoso

IAG Cargo Limited se compromete a garantizar la dignidad y el respeto mutuo en el trabajo. El acoso y la intimidación son, por lo tanto, conductas inaceptables en nuestro entorno laboral. La intimidación es el mal uso persistente del poder y/o la agresión, a veces sutil, la intención de herir, humillar y / o menospreciar a un individuo o grupo de individuos. La adecuada gestión del desempeño individual no puede ser interpretada como acoso. El acoso es una conducta no deseada y no requerida, que es personalmente ofensiva para la persona y, por tanto, no respeta los derechos y la dignidad de los demás. Puede referirse a conductas relacionadas con el sexo, la orientación sexual, cambio de sexo, raza, nacionalidad, religión o convicciones personales, así como al estado civil o la edad de una persona o con la discapacidad. El acoso y la intimidación pueden consistir en un solo acto o conducta o en una serie de ellas.

Todo empleado que crea estar siendo objeto de acoso o intimidación, ya sea por parte de otros miembros del personal, clientes o visitantes, o si llega a tener conocimiento de una conducta que viole esta política, deberá informar inmediatamente de ello a su responsable funcional, o a Recursos Humanos, y al Comité de Empresa. Sin embargo, las quejas o denuncias falsas, vejatorias, o realizadas de mala fe, serán consideradas como falta grave.

CAPÍTULO IX**Seguridad y Salud en el Trabajo****Artículo 38. Prevención de Riesgos Laborales.**

Será de aplicación la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, así como resto de legislación que incorpore regulación sobre salud laboral.

Es obligación de la empresa el garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores en todos los aspectos relacionados con el trabajo.

Conforme a lo establecido en el párrafo anterior, y en el marco de sus responsabilidades, el empresario adoptará las medidas necesarias para la protección de la seguridad y salud de los trabajadores, incluidas las actividades de prevención de riesgos laborales, de formación y de información con los medios necesarios.

El empleado, por su parte, deberá cumplir con todos los procedimientos y políticas de prevención de riesgos laborales que sean comunicados o puestos en su conocimiento tanto en las dependencias de la empresa, como en cualquier otra área que visite como consecuencia de la prestación de su trabajo.

El incumplimiento de cualquier normativa relativa a Prevención de Riesgos Laborales podrá dar lugar a un procedimiento disciplinario.

Artículo 39. Comité de Seguridad y Salud.

El Comité de Seguridad y Salud y los Delegados de Prevención tendrán todas aquellas funciones y competencias que la ley les atribuye y, en especial, las de prevención de los riesgos laborales y reducción de la siniestralidad laboral.

La composición del citado Comité será paritaria, siendo la representación de los trabajadores en el mismo designada por los miembros del Comité de Empresa.

Artículo 40. Revisión médica anual.

Todos los años se efectuará una revisión médica de todo el personal de la Empresa siguiendo los criterios establecidos en este aspecto por la normativa vigente en materia de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 41. Formación.

El objetivo de las partes firmantes es promover la formación de los trabajadores necesaria para el desempeño de su puesto de trabajo y su desarrollo profesional.

Las distintas Unidades de Negocio y departamentos que forman parte de IAG Cargo deberán identificar las áreas de oportunidad de mejora y desarrollo de sus equipos. El trabajador dispondrá de los derechos de promoción y formación profesional según dispone el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores.

Todo empleado se compromete a seguir las prácticas y formaciones obligatorias. Como formaciones obligatorias se entienden aquellas que hagan referencia a la Política de Formación de la empresa y a las funciones habituales del empleado en su puesto de trabajo.

ANEXO

TABLA SALARIAL I**Convenio IAG Cargo Limited Spain**

Las tablas salariales recogidas en el Convenio pretenden adecuar el rango salarial al nivel de retribución habitual en el mercado para posiciones con funciones y responsabilidades similares.

Estarán sujetos a estas tablas los grupos profesionales CMT nivel 3 y Executives (Executives y Supervisores Executives).

A los empleados ocupando puestos en los grupos profesionales CLG y CMT niveles 1 y 2, no les serán de aplicación los términos económicos recogidos en el presente Convenio Colectivo.

Las tablas salariales informadas en Euro se refieren al salario base anualizado equivalente para los contratos permanentes a tiempo completo.

Grupo Profesional Executives:

- Executives:
 - o 17.000 € a 30.000 €
- Executives Supervisores:
 - o 20.000 € a 35.000 €

Grupo Profesional CMT:

- CMT 3
 - o 25.000 € a 44.000 €

Prima Ayuda Comida:

Importe mensual equivalente para empleados en activo con contrato permanente a tiempo completo: 100 Euros

(03/33.331/18)

