

## I. COMUNIDAD DE MADRID

### C) Otras Disposiciones

#### Consejería de Economía, Empleo y Competitividad

- 7** *RESOLUCIÓN de 3 de julio de 2020, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Competitividad, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa United Airlines Inc Sucursal en España (antes Continental Airlines España, Inc.) (código número 28011602012003).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa United Airlines Inc Sucursal en España (antes Continental Airlines España, Inc.), suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, el día 17 de diciembre de 2019, 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 con el artículo 6 del Decreto 52/2019, de 19 de agosto, de la Presidenta de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con el artículo 5 del Decreto 73/2019, de 27 de agosto, del Consejo de Gobierno, por el que se modifica la estructura orgánica de las Consejerías de la Comunidad de Madrid y con el artículo 13 del Decreto 287/2019, de 12 de noviembre, del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Empleo y Competitividad, 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.

Contra la presente resolución podrá interponerse recurso de alzada ante la Viceconsejería de Empleo de la Consejería de Economía, Empleo y Competitividad de la Comunidad de Madrid, de acuerdo con los artículos 112, 121 y 122 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, en el plazo de un mes, y contándose desde el día siguiente de esta notificación, prorrogándose al primer día hábil siguiente cuando el último sea inhábil.

Madrid, a 3 de julio de 2020.—El Director General de Trabajo, Álvaro Rodríguez de la Calle.

**V CONVENIO COLECTIVO DE UNITED AIRLINES ESPAÑA****PREÁMBULO**

El presente V CONVENIO COLECTIVO DE UNITED AIRLINES INC SUCURSAL EN ESPAÑA (antes CONTINENTAL AIRLINES ESPAÑA, INC.), se otorga por D. Guido Dias Araujo en representación de la Compañía y por Dña. Patricia Madrigal en representación de los trabajadores.

**Artículo 1.- OBJETO**

El presente Convenio Colectivo tiene por finalidad establecer las normas que regulan las relaciones laborales entre "United Airlines España" y el personal que presta servicios en el ámbito de la Comunidad de Madrid.

**Artículo 2.- ÁMBITO PERSONAL**

El presente Convenio Colectivo será de aplicación a todos los trabajadores que desarrollen su labor y hayan sido contratados en la Comunidad de Madrid.

La clasificación profesional se estructura en dos grupos profesionales:

- a) Atención Directa Operaciones Aeroportuarias.
- b) Personal de Oficina, que se divide a su vez en las siguientes áreas funcionales:
  - b.1) Gestión (nivel 3 a nivel 7)
  - b.2) Administrativo (niveles 7 – 8)

La remuneración correspondiente a cada grupo, área funcional y categoría profesional se regula en las Tablas Salariales de los Anexos A y B de este Convenio Colectivo

A continuación se define el contenido de cada uno de los grupos profesionales y áreas funcionales.

a) **Atención Directa Operaciones Aeroportuarias:** se trata de aquellos trabajadores que realizan actividades de atención al cliente, incluida facturación y procesamiento de pasajeros y equipajes, asegurándose de que los pasajeros estén en posesión de documentación válida para viajar. Convocatoria y embarque de vuelos, prestando asistencia a los pasajeros cuando sea preciso. Realización de cuantas tareas de Servicios de Atención al Cliente y Rampa sea preciso para atender las demandas operativas, garantizando el buen funcionamiento y la prestación de un servicio profesional a los clientes. Este grupo desempeña su labor en el Aeropuerto y por turnos rotativos. El Director de Atención al Cliente (*Customer Service Director* o CSD) forma parte de este grupo y, entre otros cometidos, se encarga de coordinar a los trabajadores asignados a cada miembro del equipo a su cargo.

**b) Personal de Oficina**

El grupo profesional de Personal de Oficina estará integrado por las siguientes áreas funcionales:

b1) **Gestión:** este grupo incluye aquellos puestos que requieren un alto grado de autonomía, conocimientos profesionales y responsabilidad, desempeñados en uno o varios sectores de la Empresa, sobre la base de amplias directrices generales y rindiendo cuentas ante los administradores de la Empresa o el Gerente de división nacional. Por lo general, la categoría de Gerente conllevará la supervisión y/o coordinación de un equipo o de un número indeterminado de trabajadores bajo su mando.

b2) **Administrativo:** Este grupo incluye a aquellos trabajadores que realizan tareas administrativas que le son designadas.

**Artículo 3.- ÁMBITO TERRITORIAL**

El presente Convenio Colectivo será de aplicación en todo el territorio de la Comunidad de Madrid, allí donde United Airlines España tenga o pueda establecer delegaciones o centros de trabajo.

**Artículo 4.- ÁMBITO TEMPORAL**

La validez del presente Convenio Colectivo se extiende desde el 1 de enero de 2020 hasta el 31 de diciembre de 2021, salvo para aquellas materias para las que se fije expresamente un ámbito temporal diferente.

Se prorrogará automáticamente por períodos de un año natural, si ninguna de las partes cursa la oportuna denuncia, con al menos tres meses de antelación con respecto a su fecha de extinción.

**Artículo 5.- COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN**

Todas las mejoras económicas que se implanten en virtud del presente Convenio Colectivo serán compensables y absorbibles en su conjunto y cómputo anual. No obstante, se respetarán las situaciones personales, que consideradas globalmente y en cómputo anual, representen una mejora sobre las acordadas en el presente Convenio. Este respeto será "*ad personam*".

**Artículo 6.- INCORPORACIÓN, CONTRATACIÓN Y PERIODO DE PRUEBA**

La contratación de trabajadores y su incorporación a la plantilla de la Empresa se regirá por la legislación laboral en vigor en cada momento y las directrices de la Empresa en materia de contratación de personal. La Empresa anunciará en la intranet corporativa todas las vacantes que se produzcan, brindándose a los candidatos internos la oportunidad de solicitar un puesto vacante en las mismas condiciones que a los candidatos externos. La Empresa se compromete en todo caso a contratar a los candidatos mejor cualificados.

Los períodos de prueba se regirán por las disposiciones generales previstas en el Estatuto de los Trabajadores.

**Artículo 7.- JORNADA**

La jornada de trabajo será de cuarenta horas semanales para los trabajadores a tiempo completo. El tiempo de trabajo en el Aeropuerto se establecerá por turnos rotatorios y en función de las necesidades operativas. En la Ciudad, la semana de trabajo se extenderá de lunes a viernes.

**Artículo 8.- HORARIO**

La Empresa fijará el horario de trabajo que permita atender sus necesidades operativas y comerciales, cumpliendo en todo caso la normativa vigente en materia de tiempo de trabajo.

El horario de trabajo será el siguiente:

- a) Personal de la Ciudad: el horario de oficina será de lunes a viernes. Los trabajadores disfrutarán de un descanso de sesenta minutos a lo largo de la jornada, de los cuales, treinta minutos se considerarán tiempo efectivamente trabajado y los otros treinta, tiempo personal del trabajador. Este descanso de una hora deberá disfrutarse de una sola vez, o según exijan las necesidades operativas de la Empresa.
- b) Personal del Aeropuerto: disfrutará, conforme a las necesidades operativas, de un descanso de treinta minutos a lo largo de la jornada, que será considerado tiempo efectivamente trabajado. La citada media hora de descanso deberá disfrutarse en dos períodos a lo largo de la jornada, atendiendo a las necesidades operativas del puesto. Si las necesidades operativas lo permiten, y con el consentimiento de la Dirección, la pausa de treinta minutos podrá realizarse de una sola vez.
- c) Personal del Aeropuerto a tiempo parcial: atendiendo a las necesidades operativas, aquellos trabajadores cuya jornada sea de al menos cinco horas disfrutarán de un descanso de quince minutos a lo largo de la misma, que será considerado tiempo efectivamente trabajado. El disfrute de este descanso vendrá determinado por las necesidades operativas.

**Artículo 9.- RÉGIMEN DE TURNOS**

El sistema de turnos establecido por la Empresa se ajustará a sus necesidades operativas y comerciales y será anunciado en los tableros de anuncios del aeropuerto.

## ESTRUCTURA SALARIAL

### Artículo 10.- Salario base

con efectos del 1 de enero de 2020 se aplicará un incremento del 2% sobre el importe del salario base establecido en las tablas del año 2019, incorporadas como Anexo A al Convenio.

Los empleados cuyas categorías no se reflejen en el Apéndice A también recibirán un incremento del 2% sobre el importe del salario base.

Durante 2021 se aplicará un incremento del 2% sobre el importe del salario base.

El incremento del 2% se aplicará asimismo cada 1 de enero a partir de 2021..

### Artículo 11.- Uniformes

La Empresa suministrará uniformes a todos los trabajadores que realicen tareas de cara al público, con arreglo a sus necesidades, y a su exclusiva discreción.

### Artículo 12.- Kilometraje

La Empresa pagará 0,44 € por kilómetro a aquellos trabajadores que utilicen su propio vehículo para desplazamientos profesionales (quedando excluidos los desplazamientos hasta y desde su lugar habitual de trabajo).

### Artículo 13.- Aparcamiento

Con efectos a partir del 1 de febrero de 2019, la Empresa pagará una asignación de 38 euros mensuales (en 12 pagas) con la finalidad de cubrir los gastos de aparcamiento. Sólo percibirán este importe aquellos trabajadores que no dispongan de aparcamiento pagado por la Empresa en su lugar de trabajo.

### Artículo 14.- Gastos de transporte

Quienes desempeñen cargo de Director de Cuentas – Ventas (*Account Manager – Sales*) percibirán una asignación para gastos de combustible de 194 euros al mes para desplazamientos profesionales dentro de Madrid.

### Artículo 15.- Viajes

Si, por necesidades de su puesto o de formación, los trabajadores se vieran obligados ocasionalmente a desplazarse desde el lugar al que normalmente están asignados o desde su lugar de trabajo habitual (oficinas en la Ciudad o el Aeropuerto), la Empresa le reembolsará todos los gastos razonables de conformidad con sus normas internas en materia de viajes profesionales.

En el caso del Personal de Atención Directa Operaciones Aeroportuarias, el tiempo en desplazamiento (una hora antes de la hora programada de vuelo, hora de vuelo programado, incluidos retrasos operativos imprevistos) hasta y desde el lugar en que reciba la formación se pagará a razón del salario por hora ordinario o en tiempo de descanso, si las necesidades operativas lo permiten y media la conformidad tanto del trabajador, como de la Empresa.

### Artículo 16.- Gratificaciones extraordinarias

La Empresa abonará a los trabajadores tres pagas extraordinarias, equivalentes a un mes del nuevo salario base, el 15 de abril, el 15 de julio y el 15 de diciembre de cada año o, en su caso, la parte proporcional de dichas pagas que corresponda en función del período del año en curso durante el que el Trabajador haya prestado servicios a la Empresa.

### Artículo 17.- Seguro de ahorro

Los trabajadores indefinidos podrán suscribir una póliza de seguro de ahorro a título individual, en la que tendrán la condición de tomador y asegurado, a fin de realizar aportaciones por una cuantía mínima del 1% y máxima del 2% de su salario mensual bruto en el momento de suscripción de la póliza.

Una vez que el trabajador acredite haber realizado su aportación en forma de prima, en una cuantía mínima del 1% y máxima del 2% de su salario mensual bruto en el momento de suscripción de la

póliza, la Empresa le abonará, a modo de aportación a la póliza individual indicada en el párrafo anterior, una cantidad equivalente al 2% del citado salario mensual bruto.

#### **Artículo 18.- COMPENSACIÓN POR HORAS EXTRAORDINARIAS**

La Empresa, por necesidades operativas, podrá solicitar a los trabajadores que realicen horas extraordinarias. El Personal de Atención Directa Operaciones Aeroportuarias percibirá una compensación equivalente al 175% de su salario base por las horas extraordinarias realizadas. Al resto del personal le serán compensadas dichas horas por el tiempo de descanso que corresponda.

#### **Artículo 19.- TRABAJO EN DÍAS FESTIVOS**

Trabajadores del Aeropuerto en régimen de turnos rotativos: si el día de descanso de un trabajador coincidiera con un festivo oficial, podrá disfrutar de otro día de descanso, fijado de mutuo acuerdo con la Dirección y con sujeción a las necesidades operativas determinadas por la Empresa.

Si se requiriera a un trabajador que preste servicios en días festivos, la Empresa deberá abonarle el 200% del salario base correspondiente a las horas trabajadas ese día, o bien el trabajador podrá disfrutar de otro día de descanso retribuido, fijado de mutuo acuerdo con la Dirección y con sujeción a las necesidades operativas determinadas por la Empresa.

#### **Artículo 20.- TRABAJO EN DOMINGOS**

Los Trabajadores del Aeropuerto que presten servicios los domingos percibirán una retribución igual a la ordinaria, más una prima adicional del 50% sobre el salario base, todo ello calculado en función de las horas trabajadas ese día.

#### **Artículo 21.- TRABAJO NOCTURNO**

Se considerará trabajo nocturno el realizado por los Trabajadores del Aeropuerto entre las 10:00 de la noche y las 6:00 de la mañana. Se les abonará el 200% de su salario base, que se añadirá a las cantidades que perciban como retribución por horas extraordinarias, trabajo en domingos o en festivos.

#### **Artículo 22.- INCAPACIDAD TEMPORAL. COMPLEMENTO EMPRESARIAL.**

1.- Los trabajadores que se encuentren imposibilitados para acudir al trabajo por enfermedad, accidente o lesiones, ya sean de naturaleza común o laboral, deberán notificar este hecho a la Compañía a la mayor brevedad posible. Para justificar dicha ausencia, la Compañía podrá exigir la presentación de un parte/certificado médico que podrá ser emitido por un médico particular del trabajador, el de la Seguridad Social, o el de la Empresa. No obstante, para ausencias de tres días o más de duración, el trabajador deberá remitir el parte de baja emitido por la Seguridad Social y, en su caso, los subsiguientes partes de confirmación.

2.- Siempre y cuando se haya cumplido con los requisitos establecidos en el apartado anterior, los trabajadores tendrán derecho a percibir, durante un máximo de 180 días naturales, un complemento por la diferencia entre la prestación de la Seguridad Social y el cien por cien de la base de cotización del mes anterior a la baja médica, excepto cuando se sobrepase el tope máximo de cotización, en cuyo caso se calculará sobre el salario real. Para los conceptos variables, no incluidos en la base de cotización, caso de que los hubiera, se tomará como base la media de los doce meses anteriores al accidente o enfermedad profesional.

#### **Artículo 23.- LICENCIAS RETRIBUIDAS**

El trabajador disfrutará de los siguientes permisos retribuidos en los supuestos y durante los períodos que se detallan a continuación:

- a) En caso de matrimonio, quince días naturales.
- a) Dos días 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 la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días. La Empresa se reserva el derecho de requerir prueba de la inscripción de la pareja de hecho en el Registro de Uniones de Hecho.
- b) Un día por traslado del domicilio habitual.

- c) 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 económica.
- d) 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 ET.
- e) 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.
- f) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- g) 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.

#### **Artículo 24.- VACACIONES**

Los días de vacaciones se determinarán en función de la antigüedad en la Empresa:

Antigüedad	Días de vacaciones
De 0 a 3 años	24 días laborables
De 4 a 6 años	25 días laborables
De 7 a 9 años	26 días laborables
10 años o más	27 días laborables

El aumento de días por año trabajado se computará a partir del primer día del año en curso que dé derecho a un incremento de días de vacaciones.

Además de los días de vacaciones indicados anteriormente, la Empresa concederá a cada trabajador un día libre variable por año natural, del que disfrutará cuando determine la Empresa y con sujeción a sus necesidades operativas. Este día no podrá ser disfrutado fuera del año natural en que se haya devengado, siendo imposible su acumulación y disfrute en años posteriores.

#### **Artículo 25.- ESTRUCTURA DE LAS VACACIONES**

Las vacaciones podrán disfrutarse en tantos períodos como se desee, con sujeción a las necesidades operativas y comerciales de la Empresa y previa obtención del consentimiento por escrito de la Dirección de la misma. Por necesidades operativas, durante los meses de máxima actividad de julio y agosto, los agentes de aeropuerto, conserjes, agentes principales y supervisores sólo podrán disfrutar de un máximo de seis días de vacaciones.

Las vacaciones se fijarán de común acuerdo entre las partes tras valorar las necesidades operativas de la Empresa y los intereses de los trabajadores, dando preferencia a sistemas de rotación, que las partes se comprometen a acordar antes de la finalización del año anterior.

#### **Artículo 26.- PLAN DE COBERTURA MÉDICA**

La Empresa seleccionará y ofrecerá a los trabajadores un plan de seguro médico de "organización diferida", asistencia médica o tipo de plan médico similar. La Empresa pagará el 65% del coste del plan elegido y los trabajadores aportarán un 35% del coste, mediante deducción en la nómina. El plan permitirá la adquisición por los trabajadores de cobertura adicional para sus dependientes legales, en cuyo caso deberán abonar el 100% del coste del plan.

El plan cubrirá asimismo cualquier gasto relacionado con la salud en que se incurra mientras se esté de viaje fuera de España, de conformidad con lo previsto en el plan.

**Artículo 27.- SEGURO DE ACCIDENTES Y VIDA EN VIAJES PROFESIONALES.**

La Empresa ofrece actualmente un plan de seguro de viajes profesionales a aquellos trabajadores que viajan por cuenta de la Empresa, en caso de pérdida de algún miembro o muerte accidental. Los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio están incluidos en la cobertura de clase V y gozan actualmente de una cobertura máxima de 100.000 dólares estadounidenses.

Los trabajadores recibirán una tarjeta de identificación personal y números de contacto.

La Empresa se reserva el derecho de modificar o cancelar el Plan en cualquier momento, sin necesidad de aprobación previa por los representantes de los trabajadores.

**Artículo 28.- SEGURO DE VIDA Y ACCIDENTES OPCIONAL**

La Empresa mantendrá un seguro de vida y accidentes opcional para los trabajadores indefinidos. La prima a abonar por cada partícipe será pagada a partes iguales por la Empresa y el Trabajador.

**Artículo 29.- ACTIVIDADES SINDICALES**

**Garantías sindicales:** cada representante de los trabajadores podrá disponer de 16 horas al mes para desempeñar las funciones inherentes a dicho puesto, si bien ese tiempo no incluirá el dedicado a reuniones a instancia de la Empresa, reuniones periódicas con la misma, participación en órganos de colaboración como el Comité de Empresa, u otro de análoga naturaleza, ni el tiempo dedicado a reuniones oficiales convocadas por las autoridades laborales o por los sindicatos. Las horas destinadas a actividades sindicales fuera de la jornada laboral se computarán como realizadas dentro de la misma, sustituyéndose por tiempo de descanso.

El tiempo destinado por los Delegados de Prevención al desempeño de sus funciones se regirá por lo previsto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (artículo 37).

**Derecho de sindicación:** se regirá por lo dispuesto en la legislación vigente y normas complementarias. La Empresa facilitará la retención en nómina de la cuota sindical.

La Empresa respetará el derecho de los trabajadores a afiliarse libremente a cualquier sindicato legalmente establecido en España. No podrá supeditarse la contratación de un trabajador a su afiliación, o no, a un sindicato legal.

La Empresa no podrá despedir, ni sancionar a ningún trabajador a causa de su afiliación a un sindicato legal.

**Garantías frente a despidos:** en caso de despido improcedente, los representantes de los trabajadores tendrán derecho en todo momento a optar entre indemnización y readmisión.

**Artículo 30.- EXCEDENCIAS Y PERMISOS NO RETRIBUIDOS**

Sin perjuicio del derecho de todos los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo a disfrutar de excedencias voluntarias en los términos del artículo 46, apartados 2 y 5, del Estatuto de los Trabajadores, como derecho adicional, los trabajadores indefinidos con al menos 6 meses de antigüedad en la Empresa, podrán disfrutar de un periodo de excedencia voluntaria de hasta 6 meses de duración, previa aprobación por escrito del superior correspondiente y con sujeción a las necesidades operativas de la Empresa. Podrán concederse prórrogas de hasta 12 meses de duración o por un periodo equivalente a la antigüedad del trabajador en la Empresa, el que sea menor

En el supuesto especial de excedencia voluntaria descrita en el párrafo anterior, el trabajador podrá reincorporarse a su mismo puesto de trabajo si así lo solicita durante los tres primeros meses. Si la reincorporación se produce a partir del cuarto mes de excedencia, será en un puesto equivalente, siempre y cuando exista vacante en la Empresa para la cual el trabajador esté cualificado, igualmente desde el punto de vista de la antigüedad mínima exigible para el puesto.

En todos los casos de excedencia regulados en este artículo, el trabajador deberá solicitar su reincorporación con, al menos, 1 mes de antelación.

En todos los supuestos de excedencia voluntaria regulados en este artículo, el período de excedencia no será tenido en cuenta a efectos del cómputo de antigüedad a partir del día 31 de

excedencia, y el trabajador no tendrá derecho a disfrutar de ventajas para viajar (pass travel privilege).

#### **Artículo 31.- SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO**

Las partes se comprometen a colaborar en el cumplimiento de las normas de seguridad, salud e higiene en el trabajo establecidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en todas las disposiciones de obligado cumplimiento y en las normas internas que la Empresa pueda establecer al efecto.

Los trabajadores tendrán derecho a someterse a un reconocimiento médico anual que tendrá naturaleza voluntaria salvo en los supuestos en los que pudiera resultar obligatorio en aplicación de la legislación vigente en la materia.

#### **Artículo 32.- MOVILIDAD Y TRASLADOS**

Serán de aplicación las disposiciones del Estatuto de los Trabajadores.

#### **Artículo 33.- COMISIÓN PARITARIA**

Con independencia de las atribuciones fijadas por la legislación vigente a la jurisdicción competente, y en cumplimiento de lo previsto en el artículo 85 del Estatuto de los Trabajadores, se constituye, a efectos de la vigilancia, interpretación y cumplimiento de las cuestiones que deriven del presente Convenio Colectivo, una Comisión Paritaria integrada por dos vocales en representación de la Empresa y dos en representación de los trabajadores, eligiendo las partes a dichos representantes de entre los intervinientes en la negociación del Convenio.

#### **Artículo 34.- IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN.**

1. Las partes firmantes del presente Convenio, conscientes de la necesidad de seguir avanzando en la igualdad de mujeres y hombres en el ámbito laboral, e incidir en la igualdad de trato y no discriminación de género, así como en la eliminación de estereotipos, fomentando el igual valor de hombres y mujeres en todos los ámbitos, se comprometen a adoptar las medidas que se estimen necesarias y acuerdan llevar a cabo diferentes actuaciones en base a los siguientes principios:

a) Promover la aplicación efectiva de la igualdad de oportunidades en la empresa en cuanto al acceso al empleo, a la promoción, a los traslados, a la retribución, a la formación, y en las condiciones de trabajo.

b) Prevenir, detectar y erradicar cualquier manifestación de discriminación, directa o indirecta y de acoso, fomentando la dignidad y el respeto entre los trabajadores y sus compañeros de trabajo, clientes, proveedores y cualquier otra persona con quien los trabajadores interactúen como parte de sus trabajos o en eventos patrocinados por la empresa.

c) Identificar conjuntamente líneas de actuación e impulsar y desarrollar acciones concretas en esta materia.

d) Impulsar una presencia equilibrada de la mujer en los ámbitos de la empresa.

2.- Entre otras acciones para promover la igualdad de oportunidades, se procederá a:

a) Exigir a todos los trabajadores la realización de la formación pertinente sobre cumplimiento normativo, a saber, *'Do your Part'*

b) Proporcionar información sobre la promoción de la diversidad y el respeto mediante la prevención de la discriminación y el acoso en las Working Together Guidelines, disponibles en la intranet de la Empresa. Los trabajadores también recibirán información sobre las distintas formas de denunciar conductas ofensivas y/o discriminatorias.

#### **Artículo 35.- PROCEDIMIENTO DE RESOLUCION DE DISCREPANCIAS PARA LA INAPLICACION DE CONDICIONES DE TRABAJO.**

Las partes firmantes convienen que las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 ET se solventarán de acuerdo con se solventarán de acuerdo con los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre

sistema de solución autónoma de conflictos laborales en la Comunidad de Madrid y en su reglamento.

**DISPOSICIÓN FINAL ÚNICA**

En lo no previsto en este Convenio Colectivo se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y el resto de disposiciones laborales vigentes.

**DISPOSICIÓN DEROGATORIA ÚNICA**

El presente Convenio Colectivo y su Anexo anulan y sustituyen a los pactos individuales anteriores firmados por los trabajadores y la Empresa, salvo en aquellos aspectos que sean más favorables que el Convenio.

## Anexo A:

**ESCALA SALARIAL MENSUAL 2019**

Agente de aeropuerto I T/P	1.138,46 €
Agente de aeropuerto II T/P	1.161,24 €
Agente de aeropuerto III T/P	1.184,47 €
Agente de aeropuerto IV T/P	1.208,15 €
Agente de aeropuerto V T/P	1.232,32 €
Agente de aeropuerto VI T/P	1.256,96 €
Agente de aeropuerto I T/C	1.821,55 €
Agente de aeropuerto II T/C	1.857,98 €
Agente de aeropuerto III T/C	1.895,15 €
Agente del aeropuerto IV T/C	1.933,05 €
Agente del aeropuerto V T/C	1.971,70 €
Agente del aeropuerto VI T/C	2.011,14 €
Conserje I T/P	1.138,46 €
Conserje III T/P	1.161,24 €
Conserje III T/P	1.184,47 €
Conserje IV T/P	1.208,15 €
Conserje V T/P	1.232,32 €
Conserje VI T/P	1.256,96 €
Conserje I T/C	1.821,55 €
Conserje II T/C	1.857,98 €
Conserje III T/C	1.895,15 €
Conserje IV T/C	1.933,05 €
Conserje V T/C	1.971,70 €
Conserje VI T/C	2.011,14 €
Contable I T/P	1.263,70 €
Contable II T/P	1.288,98 €
Contable III T/P	1.314,76 €
Contable IV T/P	1.341,04 €
Contable V T/P	1.367,87 €
Contable VI T/P	1.395,23 €
Contable I T/C	2.021,92 €
Contable II T/C	2.062,36 €
Contable III T/C	2.103,61 €
Contable IV T/C	2.145,68 €
Contable V T/C	2.188,59 €
Contable VI T/C	2.232,36 €
Supervisor de aeropuerto I T/C	2.289,19 €
Supervisor de aeropuerto II T/C	2.334,97 €
Supervisor de aeropuerto III T/C	2.381,67 €
Supervisor de aeropuerto IV T/C	2.429,30 €
Supervisor de aeropuerto V T/C	2.477,89 €
Supervisor de aeropuerto VI T/C	2.527,45 €

La escala salarial a tiempo parcial (T/P) se refiere a los empleados que trabajan 25 horas por semana. Los empleados a tiempo parcial que trabajan más o menos horas por semana serán ajustados proporcionalmente.

## Anexo B:

Nivel puesto	Salario mínimo anual 2019 (tiempo completo)
3	62.790
4	49.880
5	42.560
6	36.320
7	30.990
8	26.440
9 (y Director de Atención al Cliente (Operaciones aeroportuarias))	22.560

(03/17.366/20)

