

## I. COMUNIDAD DE MADRID

### C) Otras Disposiciones

#### Consejería de Economía, Hacienda y Empleo

- 4 *RESOLUCIÓN de 21 de julio de 2023, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa IAG Cargo Limited Sucursal en España (Código número 28102261012018).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa IAG Cargo Limited Sucursal en España, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, el día 23 de mayo de 2023, 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 colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y Planes de Igualdad, 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 1 del Decreto 38/2023, de 23 de junio, 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 28.1.h) del Decreto 234/2021, de 10 de noviembre, del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, esta Dirección General

#### RESUELVE

1. Inscribir dicho convenio, en el Registro de Convenios Colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y Planes de Igualdad 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 Economía y Empleo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo 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 21 de julio de 2023.—La Directora General de Trabajo, Silvia Marina Parra Rudilla.

**II CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA  
“IAG CARGO LIMITED SUCURSAL EN ESPAÑA”****PREÁMBULO**

Reunidos en Madrid, en las oficinas de la empresa sitas en Madrid, el día 23 de mayo de 2023, los integrantes de la comisión negociadora, de una parte, por la Representación Empresarial, D. Fernando Terol Armas; D. Paul Tullet; Dña. Pía Díaz y Dña. Dolores Piñeiro Infante, y de la otra, por la Representación Legal de las personas trabajadoras, el comité de empresa de Madrid, D. Manuel Heredia Rey; David Sánchez Peralta; Raquel Díaz Montells ; 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 las personas 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 siéndoles de aplicación regulaciones específicas establecidas para dichos grupos profesionales.

**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 2027, prorrogándose tácitamente por períodos de un año natural, salvo denuncia por cualquiera de las partes signatarias del Convenio.

Sus efectos económicos se aplicarán a **01 abril 2023**, 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 dos 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.

**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 de la persona trabajadora 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 las personas trabajadoras, 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 VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASAC) 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 las personas trabajadoras) 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.

Los cambios sustanciales organizativos y/o de funciones serán informados, previa a su implantación, al comité de empresa de manera formal.

**Artículo 12. Obligaciones de la persona trabajadora.**

Es obligación de cada persona trabajadora 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, la persona trabajadora 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 periodo de prueba no podrá exceder de tres meses.

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

3. Durante el periodo de prueba la persona trabajadora 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 de la persona trabajadora no interrumpirá el período de prueba, salvo pacto expreso en contrario.

5. La persona trabajadora que hubiese cesado en la empresa y volviese a ingresar en la misma, quedará sujeto igualmente al periodo 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 persona trabajadora que sea seleccionada para ocupar puesto vacante estará sujeta 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, la persona trabajadora 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 las personas trabajadoras su existencia, al objeto para facilitar el desarrollo y promoción de las personas trabajadoras 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) Todas las personas trabajadoras 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 por circunstancias de la producción.**

Corresponde a esta modalidad atender:

- El incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere en la empresa. Incluyendo entre las mismas a modo enunciativo, no limitativo, implantación de nuevos procesos y sistemas informáticos y/o robotizados, implantación de nuevos procedimientos, cambios en la flota y programación de rutas, lanzamiento inicial de nuevas marcas, productos o servicios, las campañas asociadas a transporte de productos perecederos y/o premium y las vacaciones anuales. inicio de operaciones para una nueva ruta o cliente incrementos ocasionados por eventos extraordinarios, y, en general, cualquier circunstancia que determine oscilaciones coyunturales en la actividad.

Su duración máxima es de seis meses, dentro de un periodo de doce meses. Cuando se hubiera concertado por una duración inicial inferior, podrá prorrogarse una única vez, hasta su duración máxima.

- Situaciones ocasionales, previsibles con una duración reducida y delimitada, durante un máximo de 90 días por año, independientemente de las personas trabajadoras que sean necesarias para atender las concretas situaciones, IAG Cargo se compromete, en el último trimestre de cada año, a trasladar a los representantes de las personas trabajadoras una previsión anual del uso de estos contratos, cuando existan causas inherentes a la actividad que así lo justifiquen.

En el supuesto que por necesidades del negocio fuera necesaria la formalización de esta contratación de manera urgente, la empresa lo pondrá en conocimiento de los representantes con la mayor antelación posible.

#### **Artículo 17 Contrato de sustitución.**

IAG Cargo podrá celebrar el contrato para la sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo, con una antelación máxima de quince días a la fecha en la que se produzca la ausencia de la persona trabajadora sustituida. La persona trabajadora sustituida y sustituta pueden coincidir prestando servicios en la empresa durante un máximo de 15 días.

Asimismo, la compañía podrá concertar este contrato:

- o Para completar la jornada reducida de una trabajadora o trabajador; y
- o Para la cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción durante el tiempo imprescindible sin que su duración sea superior a tres meses.
- o Además de las causas tipificadas legalmente en el propio modelo de contrato.

#### **Artículo 18 Contrato Fijo – discontinuo**

IAG Cargo podrá concertarlo para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, o para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados, como pudiera ser, dar servicio tanto en temporada alta como en los periodos de mayor carga de trabajo a cada uno de los departamentos de la compañía.

El contrato reflejará, la duración del periodo de actividad, la jornada y su distribución horaria, si bien estos últimos podrán figurar con carácter estimado, sin perjuicio de su concreción en el momento del llamamiento.

Las personas trabajadoras fijas-discontinuas serán llamadas según las necesidades del servicio por riguroso orden de antigüedad, en función del departamento del que se trate.

Los periodos de llamamiento en cada departamento serán previsiblemente:

- o De 15 de marzo a 15 de mayo
- o De 1 de julio a 31 de diciembre

Así mismo, el periodo de actividad podría extenderse más allá de la fecha estimada en función de la sobrecarga a la que se encuentre IAG Cargo en cada momento.

De la misma manera, si los volúmenes de trabajo se redujesen drásticamente el periodo de actividad podría reducirse.

La compañía informará lo antes posible en el caso de finalización de actividad contrato anterior a la fecha prevista.

Asimismo, la empresa se compromete a dar traslado a los representantes de las personas trabajadoras, con la suficiente antelación y en la medida de sus necesidades, al inicio de cada año natural, de un calendario con las previsiones de llamamiento anual, o, en su caso, semestral, así como los datos de las altas efectivas de las personas fijas discontinuas una vez se produzcan.

Los ingresos en la Empresa como Fijos Discontinuos se harán en el grupo profesional y nivel previstos en el vigente Convenio Colectivo asignado a la posición.

El período de prueba será el mismo que el establecido en el presente Convenio para el contrato fijo a tiempo completo.

#### **Interrupción de prestación laboral y garantías.**

La prestación laboral se interrumpirá a la conclusión de cada período, sin perjuicio de que se restablezca en cada nuevo período.

En el supuesto de que la persona trabajadora con contrato Fijo Discontinuo decidiese no incorporarse voluntariamente al ser llamada por la Empresa en las épocas de incremento de trabajos periódicos y cíclicos, se entenderá como baja voluntaria, quedando extinguido su contrato de trabajo y consecuente la relación laboral con la Empresa.

#### **Llamamiento**

Las personas trabajadoras fijas-discontinuas serán llamadas según las necesidades del servicio por riguroso orden de antigüedad, en función del departamento del que se trate.

La Empresa contactará con la persona trabajadora con **15 días** de antelación la fecha del nuevo periodo de actividad. La persona trabajadora deberá acusar recibo del llamamiento de la empresa en un plazo máximo de **3 días**.

La renuncia de la persona trabajadora a este llamamiento se entenderá como baja voluntaria, quedando extinguido su contrato de trabajo y consecuente relación laboral con la empresa, salvo cuando obedezca a alguna de las siguientes causas debidamente justificadas:

- Gestación.
- Permiso por nacimiento y cuidado del menor.
- Lactancia.
- Incapacidad temporal.

La persona trabajadora debe asegurarse que proporciona datos de contacto eficientes. La empresa dará por desistido el interés de la persona trabajadora o trabajador en caso de que en el transcurso de 48H no consiga contactar con el empleado.

Sin perjuicio de lo anterior, la empresa podrá realizar llamamientos adicionales, sin sujetarse a los requisitos de preaviso y duración mínimas, aunque en este caso la atención a dicho llamamiento será siempre voluntaria sin condicionante alguno.

De este llamamiento se informará a la representación legal de las personas trabajadoras. La duración máxima de este periodo de actividad será de un mes.

Llamamiento total: en ningún caso la suma de los periodos de llamamiento ordinario más adicional podrá exceder diez meses de duración, en un periodo de referencia de doce meses, realizándose el cómputo dentro de cada año natural, de enero a diciembre.

Asimismo, la empresa se compromete a dar traslado a los representantes de las personas trabajadoras, con la suficiente antelación y en la medida de sus necesidades, al inicio de cada año natural, de un calendario con las previsiones de llamamiento anual, o, en su caso, semestral, así como los datos de las altas efectivas de las personas fijas discontinuas una vez se produzcan.

El procedimiento para el llamamiento se desarrollará en los procedimientos internos de la Compañía que están a disposición de todos los empleados en el Tablón Informativo en TEAMS.

**Artículo 19 Contratos formativos.****a. Formación en alternancia.**

La empresa podrá celebrarlo con personas que carezcan de la cualificación profesional reconocida por las titulaciones o certificados requeridos para concertar un contrato formativo para la obtención de práctica profesional.

Con carácter general no existe límite de edad.

La actividad desempeñada en la compañía deberá estar relacionada con las actividades formativas que justifican la contratación laboral.

La persona contratada se le asignará un tutor en la compañía.

Su duración será de mínima de tres meses y máxima de dos años, sean o no continuados.

El tiempo de trabajo efectivo no podrá ser superior al 65%, durante el primer año, ni del 85%, durante el segundo, de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo.

No podrá establecerse periodo de prueba en estos contratos y las personas contratadas no podrán realizar trabajos nocturnos ni trabajo a turnos.

**b. Obtención de la práctica profesional:**

La Empresa podrá concertarlo con aquellas personas que se encuentren en posesión de un título universitario o de un título de grado medio o superior, especialista, máster profesional o certificado del sistema de formación profesional, dentro de los tres años, o de los cinco años si se concierta con una persona con discapacidad, siguientes a la terminación de los estudios.

Su periodo de prueba no excederá de un mes.

Su duración no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de un año.

A la finalización del contrato tendrá derecho a la certificación del contenido de la práctica realizada.

Se podrá realizar el contrato a tiempo parcial.

En ambas modalidades, las personas contratadas no podrán realizar horas complementarias ni horas extraordinarias, salvo que sean por causa de fuerza mayor.

Su retribución será pactada entre ambas partes y en ningún caso, la retribución será inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

**Artículo 20. Preaviso de cese**

La persona trabajadora 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 21. Clasificación profesional.**

Las personas trabajadoras 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 a todo el personal.

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

El encuadramiento de las personas trabajadoras en la estructura profesional convencional y la asignación a cada una de ellas de un determinado grupo o nivel profesional será el resultado de la conjunta ponderación de los siguientes factores:

**IMPACTO**

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 traba-

jo, 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**

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.

**AUTONOMÍA**

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**

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. Los Line Managers estarán en un nivel superior que cualquiera de las personas que gestionan en su equipo.

**INICIATIVA**

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

La persona, 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.

**Grupo CMT: Cargo Management**

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.

La función profesional determinará, en la descripción del puesto de trabajo el nivel de eficiencia que se desarrolla en su área de negocio que repercute en los resultados y la calidad de la actividad de la empresa.

Las funciones en esta categoría comportan la gestión de un conjunto de funciones que soportan 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).

En línea con la política interna, podrían desarrollar nuevos procedimientos.

La descripción del puesto determinará si la posición gestiona un equipo de trabajo. Esta situación vendrá previamente comunicada en la descripción del puesto de trabajo (JD). La incorporación de la dirección de un equipo en un puesto que previamente no lo contemplase requiere del previo análisis y evaluación del puesto, esta situación deberá ser previamente informada a la persona que se viese afectada.

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.

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

Queda eliminado el grupo profesional CMT3, pasando los empleados que actualmente ostentaran ese subgrupo al grupo CMT2.

A título orientativo, no limitativo, se citan algunos de los puestos en este grupo profesional en el Anexo II.

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 CST: Cargo Specialist Team:**

Se corresponden con la anterior denominación de "Executive".

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**

#### **CST1**

Las personas trabajadoras que, a la normal actividad de especialistas, CST, 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 especialistas en el Grupo Profesional.

#### **CST2**

Las personas trabajadoras definen las tareas con el apoyo de su superior inmediato, que le asiste, asesora y verifica su trabajo.

Horizonte de planificación: diario.

A título orientativo, no limitativo, se citan algunos de los puestos en este grupo profesional en el Anexo II.

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 V**

### **Jornada y horarios**

#### **Artículo 22. Jornada Laboral**

La jornada ordinaria es de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo. La jornada máxima anual para los años de duración del Convenio, se establece en 1736 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 Las personas trabajadoras 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 23. 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 a 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

El senior manager de la unidad de negocio podría, excepcionalmente, aprobar en julio y agosto la jornada continua de 07:00 a 15:30, incluyendo el descanso obligatorio de 30 minutos en jornada completa. Este horario no puede interferir con la normal operación del puesto.

Los departamentos que requieren comunicación regular con sus colegas en Londres u otros equipos fuera de España 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 de media mañana: 10:00 a 18:00
- Turno tarde: 16:00 a 24:00
- Turno nocturno: 24:00 a 8:00

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 las personas trabajadoras y a las personas afectadas.

Dentro de cada turno la persona trabajadora tendrá derecho a un descanso de 30 minutos que será considerado tiempo de trabajo efectivo.

Las rotaciones de turno serán obligatorias, proporcionales y equitativas en cada departamento, y se tendrá en cuenta la rotación de turnos anuales realizados el año o periodo anterior.

c. 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 tiempo de trabajo efectivo.

Los procedimientos internos de IAG Cargo recogen las posibles excepciones y particularidades que afecten a todas o parte de las posiciones de la empresa, como por ejemplo el horario especial del equipo spot en prueba de 6 meses a la firma del convenio. Ver procedimientos publicados en el tablón informativo en TEAMS: **Procedimientos Generales**.

#### **Artículo 24. 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.

Las fechas de disfrute de las vacaciones serán fijadas de común acuerdo entre la persona trabajadora y la empresa, supeditándose en todo caso la organización del trabajo.

Las vacaciones deberán ser disfrutadas dentro de cada año natural no siendo acumulables en años posteriores, si bien se seguirán las normas y condiciones previstas en el artículo 38 del Estatuto de los trabajadores. Si se comenzara el empleo en el transcurso del año, el derecho a vacaciones será proporcional al tiempo trabajado.

En caso de surgir conflictos sobre el orden de disfrute de vacaciones, se remitirá a la disposición de puntos establecidos para el personal sujeto a turnos, tal y como se recoge en procedimiento publicado en el Tablón Informativo: **Procedimientos Generales**.

El periodo estival se establece del 15 de junio al 15 de septiembre.

Las vacaciones podrán fraccionarse en hasta 4 periodos, uno de los cuales deberá tener una duración mínima de 15 días naturales. La empresa garantizará al trabajador el disfrute de esta quinceña en periodo de verano (del 15/06 al 15/09) si la persona trabajadora así lo solicitase.

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.

El procedimiento interno en vigor para la gestión de vacaciones anuales remuneradas deberá ser consensuado con el comité de empresa. La copia firmada del procedimiento acordado debe estar disponible a todos los empleados en activo de la empresa y por lo tanto disponible en el tablón de anuncios habilitado por IAGC en la nube en TEAMS: **Procedimientos Generales**. Una copia del procedimiento será entregada a todos los empleados de nueva incorporación en la empresa.

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, según procedimiento consensuado con el comité de empresa.

**Artículo 25. Permisos y licencias**

1.- La persona trabajadora, 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 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.
- 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, 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.
- 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 de la persona trabajadora, 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:

GRADO	CONSANGUINIDAD	AFINIDAD
1º Grado	- Padres - Hijos	- (Padres Políticos) suegros - (Hijos Políticos) nuera/yerno
2º Grado	- Hermanos - Abuelos - Nietos	- (Hermanos Políticos) cuñados - Abuelos Políticos - Nietos Políticos
3º Grado	- Sobrinos - Tíos	
4º Grado	- Primos	

**Artículo 26. Excedencia**

Las personas trabajadoras 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, la persona trabajadora 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 de la persona trabajadora decaerá.

La excedencia no elimina la obligación de no concurrencia que la persona trabajadora tiene durante la relación laboral, por lo que la persona trabajadora no podrá sin autorización expresa de la empresa realizar actividades por cuenta propia o ajena que supongan competencia con la misma.

## CAPÍTULO VI

*Estructura salarial***Artículo 27. Estructura salarial y revisión salarial**

Las retribuciones de las personas trabajadoras incluidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio estarán distribuidas en su caso entre el salario base de grupo y los complementos de función que le pudieran corresponder.

El salario base de las personas trabajadoras comprendidos en el presente Convenio será el que se establece en el anexo correspondiente.

Si bien la revisión salarial se enmarcará dentro de la política Corporativa, IAGC se reunirá e informará, todos los años entre febrero y marzo, al Comité de Empresa de las medidas disponibles.

**Artículo 28. 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 por cada hora trabajada en la franja horaria comprendida entre las 21:00 horas y las 06:00 horas del día siguiente.

La cantidad se establece en el anexo I.

El plus de nocturnidad por hora trabajada se verá incrementado anualmente en el mismo porcentaje que el salario base.

**Artículo 29. Trabajo en domingo y festivos****29.1.- 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.

**29.2.- 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 el plus que se establece en el anexo I.

El plus de turnicidad se verá incrementado en el mismo porcentaje que el salario base.

Las personas trabajadoras con contrato a tiempo parcial percibirán dicho plus en proporción a su jornada de trabajo.

Dicho plus de turnicidad se abonará en doce mensualidades incluyendo el periodo en el que la persona trabajadora 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 30. Pagas 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 la persona trabajadora 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 31. 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 el importe establecido en el Anexo I. Este importe se verá incrementado en el mismo porcentaje que el salario base.

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.

La realización de horas extras es voluntaria y requerirá la aprobación escrita previa del line manager y del manager.

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 para la persona empleada 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.

Los detalles concretos del procedimiento se encuentran publicados y accesible a todos los empleados en el Tablón Informativo: **Procedimientos Generales**.

Cualquier modificación será previamente consensuada con los representantes de las personas trabajadoras y publicada con la suficiente antelación para conocimiento de todos los empleados y empleadas de la empresa.

### **Artículo 32. Compensación por comidas**

La compensación por comida se recoge en el anexo I y será de aplicación únicamente para las personas trabajadoras del Grupo profesional CST.

La cuantía acordada será abonada a todas las personas trabajadoras que realicen una jornada de, al menos, 30 horas semanales.

La compensación por comida será incrementada en el mismo porcentaje que el salario base.

El importe garantizado está calculado prorrateando los días laborables del año. Los días de descanso por vacaciones, libranzas semanales o festivos publicados en el calendario laboral oficial de aplicación al centro de trabajo del empleado no se tendrán en cuenta y, por tanto, no afectarán a la percepción regular de este concepto.

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

### **Artículo 33. Compensación de gastos de viaje**

La persona trabajadora deberá ser compensada 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), así como el procedimiento y normas generales publicadas en el Tablón de Anuncios: **Procedimientos Generales**, al que todos los empleados de IAGC tienen acceso.

En caso de utilización del vehículo propio en desplazamientos superiores a 100 Km, será de aplicación el pago por Km, a razón de 0,29 euros brutos por Km. Estos desplazamientos deben de ser previamente autorizados por el Manager.

Cuando a la persona trabajadora le sea requerida por la Compañía 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 VII

*Beneficios Sociales***Artículo 34. Incapacidad temporal**

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa su ausencia con la mayor antelación posible, debiendo obtener de los servicios médicos correspondientes los partes de baja, confirmación y alta oficiales, sin que sea admisible ningún otro documento alternativo o sustitutivo.

Durante la situación de incapacidad temporal, la empresa complementará las prestaciones de la Seguridad Social hasta el 100% del salario base de la persona trabajadora hasta un máximo de doce meses.

## CAPÍTULO VIII

*Régimen Disciplinario*

Cuando la empresa considere necesaria la instrucción de expediente disciplinario en los casos de faltas graves o muy graves, se redactará escrito donde se expresen de forma clara y precisa los cargos que se imputan al trabajador expedientado, que le será notificado, concediéndose un plazo de 5 días para que conteste al pliego de cargos y aporte o proponga las pruebas que a su derecho convenga, las cuales se unirán al expediente de igual modo que aquéllas otras que el instructor estime oportuno.

La instrucción del expediente, que tendrá una duración de hasta 2 meses a contar desde la comunicación del pliego de cargos, dará lugar a la interrupción de la prescripción.

En todos los casos de faltas muy graves, la Empresa podrá acordar, durante el tiempo que dure la tramitación del expediente, la previa suspensión de empleo y sueldo.

**Artículo 35. Faltas y sus tipos.**

Las personas trabajadoras en los supuestos de incumplimiento de sus obligaciones contractuales podrán ser sancionadas 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 Las personas trabajadoras y normas concordantes.

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

**Artículo 36. Graduación de las faltas.****36.1.- 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 y herramientas a su cargo.
- 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.

**36.2.- 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 puntualidad, en más de una ocasión, cuando se deriven perjuicios para la Compañía, salvo que se demuestre que es debido a causa no imputable al trabajador.
- c) La falta de asistencia injustificada al trabajo de hasta tres días por un período de un mes.
- d) El abandono del trabajo sin causa justificada, cuando perjudique al proceso productivo.

- 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 el material, o instalaciones, y riesgos para las personas.
- h) La inobservancia de las normativas de Protección de Datos o de Prevención de delitos, cuando La persona trabajadora haya sido debidamente informada 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 falta de cumplimiento de las normas de teletrabajo
- p) La embriaguez y/o consumo de drogas habitual en el trabajo.
- q) La reincidencia en falta leve en al menos tres veces, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre.

**36.3 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 alegación de causas falsas para licencia retribuida.
- j) 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.
- k) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.
- l) El acoso sexual o agresiones sexuales, verbales o físicas, dirigidas contra la dignidad o intimidad de las personas.
- m) La indisciplina, desobediencia o incumplimiento inexcusable de órdenes recibidas de los superiores.
- n) Acoso moral.
- o) La falta de atención o cortesía con los clientes y proveedores, reiterada e inexcusable.
- p) La falta de probidad por fraude o abuso de confianza.

- q) La aceptación de gratificaciones monetarias o sobornos de cualquier tipo o forma en los asuntos relacionados con su empleo en la Compañía.
- r) El transporte subrepticio de cualquier objeto o mercancías con ánimo de lucro.
- s) Divulgación de algún dato interno de la Empresa relacionado con aviones, datos de mercancías transportadas, nombre y mercancías de clientes, fecha de transporte de los mismos o cualquier otro asunto relacionado con la explotación, si de los hechos resultaran daños o perjuicios para la Empresa o sus clientes.
- t) La reincidencia en tres faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza.

**Artículo 37. 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 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 Las personas trabajadoras 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 Las personas trabajadoras, 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 Las personas trabajadoras 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.

### CAPÍTULO X

#### **Artículo 41. Formación.**

El objetivo de las partes firmantes es promover la formación de Las personas trabajadoras 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. La persona trabajadora dispondrá de los derechos de promoción y formación profesional según dispone el artículo 23 del Estatuto de los T.

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

La oferta formativa de la empresa se encuentra publicada en The Loop y está disponible a todas las personas que forman parte de IAG Cargo.

Desde año 2022 está a disposición de todos los empleados:

- Catálogo formativo en Ascend, no solo formación obligatoria.
- Acceso a LinkedIn learning.
- Acceso a formación en idiomas, Rosetta Stone.

Adicionalmente se podrán promover otras acciones relevantes para cada departamento, por ejemplo, para el año 2023, como parte de los equipos de trabajo de OHI los departamentos están proponiendo acciones formativas.

El tiempo a dedicar a formación en la jornada laboral deberá gestionarse con la persona responsable directa.

### CAPÍTULO XI

#### **Artículo 42. Teletrabajo**

Las personas trabajadoras podrán prestar servicios en régimen de teletrabajo.

La política y procedimientos asociados se encuentran publicados y accesible a todas Las personas trabajadoras en el Tablón Informativo: **Procedimientos Generales y Política de Teletrabajo**.

Las condiciones aplicables a dicha modalidad se tratarán anualmente en la comisión paritaria entre la representación de las personas trabajadoras y la empresa.

## ANEXO I

## TABLA SALARIAL

## II CONVENIO IAG CARGO LIMITED SPAIN

Las tablas salariales recogidas en el Convenio pretender 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 CST niveles 1 y 2.

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 euros, se refieren al salario base anualizado equivalente para los contratos permanentes a tiempo completo.

**Grupo Profesional CST:**

- CST 1: 20.000 € a 35.000 €
- CST 2: 17.000 € a 30.000 €

Incremento salarial lineal 2023 para todos los empleados del grupo profesional CST será de 3,5% desde el 1 de abril de 2023

**OTROS CONCEPTOS SALARIALES**

## Prima Ayuda Comida: (Art.32)

- Año 2023, 1 de abril: 120 euros/mes (Importe mensual equivalente para empleados en activo con contrato a tiempo completo)
- En años sucesivos, este importe se verá incrementado en el mismo porcentaje que el salario base.

## Prima Turnos: (Art.29)

- Incremento 3,5% para el año 2023
- Año 2023, 1 de abril: 124,20 euros/mes (Importe mensual equivalente para empleados en activo con contrato a tiempo completo)
- Este importe se verá incrementado en el mismo porcentaje que el salario base

## Prima nocturnidad: (Art.28)

- Incremento 3,5% para el año 2023
- Año 2023, 1 de abril : 5,2 euros/hora (Importe mensual equivalente para empleados en activo con contrato a tiempo completo)
- Este importe se verá incrementado en el mismo porcentaje que el salario base

## Compensación horas extras: (Art.31)

- Incremento 3,5% para el año 2023
- Año 2023, 1 de abril Año 2023, 1 de abril 26 euros/ hora (Importe mensual equivalente para empleados en activo con contrato a tiempo completo)
- Este importe se verá incrementado en el mismo porcentaje que el salario base.

Año 2023 se realizará un pago único no consolidable a todas las personas empleadas del Grupo profesional CST de 200 euros brutos.

## ANEXO II

**II Convenio IAG Cargo Limited Spain****Grupo profesional Executive según I Convenio de la empresa:**

- Nueva denominación Cargo Specialist Team - CST
- Consolidación del complemento ad personam en salario base a partir de la firma del II Convenio

A título orientativo, no limitativo, algunos de los puestos en el Grupo Profesional CST al momento de la firma del II Convenio Colectivo son:

**Spanish Hub**

- Support Executive
- CSU Agent
- CSU Supervisor
- Claims Executive
- Hub Premium Product Support

**Grupo profesional CMT3 según I Convenio de la empresa:**

- Se cambian al nivel CMT 2
- Consolidación del complemento ad personam y prima comida en salario base a partir de la firma del II Convenio

A título orientativo, no limitativo, algunos de los puestos en el Grupo Profesional CMT al momento de la firma del II Convenio Colectivo son:

**Spanish Hub**

- Resource and Planning Manager
- Executive Assistant
- Area Customer Service Manager
- Third Party Handling Comercial Manager
- Hub Contact Center & Premium Services Manager
- Claims Specialist
- Process Change Specialist
- ULD & Lean Process Specialist
- Hub Terminal Improvements Specialist  
Hub Performance & Product Delivery Manager
- Hub Product Delivery Manager

**Commercial – RM**

- Spanish Hub Optimisation Manager
- Hub Optimisation Execs
- Europe Inventory and Pricing Analyst
- SATL Inventory and Pricing Analyst
- Network executive

**Operations Network**

- Trucking Executive

- Hub Performance Delivery
- Hub Pharma Quality Assurance

**Sales**

- Account Manager
- Business Process Manager
- Sales Manager Negotiation
- Airmail Specialist
- Business Manager Spain
- Account Manager and Constant Climate sales specialist
- Commercial Optimization Manager
- Sales Manager Negotiation

**Finance**

- Finance Business Partner

**Tech. Change & Strategy**

- Project Manager
- Test Manager
- Process Manager

**Compliance**

- Quality and Compliance Advisor

(03/13.186/23)

