

I. COMUNIDAD DE MADRID

C) Otras Disposiciones

Consejería de Economía, Hacienda y Empleo

- 21** *RESOLUCIÓN de 21 de septiembre de 2023, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del acuerdo de modificación de diversos artículos del convenio colectivo de la Empresa Auxiliar Logística Aeroportuaria, S. A. (código número 28103272012022).*

Examinado el acuerdo de modificación del convenio colectivo de la Empresa Auxiliar Logística Aeroportuaria, S. A., por el que se modifican diversos artículos del mencionado Convenio, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) 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 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 31 del Decreto 230/2023, de 6 de septiembre, 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 acuerdo de modificación 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, contándose desde el día siguiente de esta notificación, prorrogándose al primer día hábil siguiente cuando el último sea inhábil.

Madrid, a 21 de septiembre de 2023.—La Directora General de Trabajo, Silvia Marina Parra Rudilla.

En Madrid, a 06 de septiembre de 2023

ACTA DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA SOBRE LA MODIFICACION DEL CONVENIO COLECTIVO DE AUXILIAR LOGÍSTICA AEROPORTUARIA, S.A.

REUNIDOS

POR LA REPRESENTACIÓN DE LA EMPRESA:	POR LA REPRESENTACIÓN SOCIAL:
• José Ramón López-Mancisidor Rueda • Leybi Concepcion Senfis • Senén Alvarez Alvarez	• Cesáreo Ballester Marco (UGT) • Manuel Angel Guisado Gallardo (UGT) • Francisco Rodríguez Dominguez (UGT) • Jorge Enriquez Vazquez (UGT) - telemático • Ernesto Alarcos Sobrino (UGT) • Raul Estrella Gonzalez (UGT) - telemático • Hugo Rodríguez Praxedes (UGT) • Enrique Najera Salas (UGT) • Ramón Peinado Atero (CCOO) - ausente

Asesores de la Empresa:

Asesores de la Parte Social:

MANIFIESTAN

Primero. Negociación de modificación del convenio colectivo. Acuerdo final.

Con fecha 13 de junio de 2023, estando en vigencia inicial el Convenio Colectivo de Empresa, las partes convinieron en constituirse en Comisión Negociadora al amparo del art. 86.1 del ET para intentar alcanzar un acuerdo sobre la modificación de los contenidos del Convenio.

En dicha reunión las partes se reconocieron como Dirección de la empresa y como Comité de empresa del único centro de trabajo la legitimación tanto inicial como plena al amparo de los artículos 87 y siguientes de la Ley del Estatuto de los Trabajadores para proceder a constituir la mesa negociadora.

Respetando el funcionamiento y calendario establecido entre las partes, han negociado de buena fe en aras a conseguir un acuerdo.

El preacuerdo alcanzado entre ellas fue sometido a asamblea de las personas empleadas en ALAER, resultando el siguiente resultado:

Votos nulos: 1

Votos en contra del preacuerdo: 17

Votos a favor del preacuerdo: 54.

En vistas de dicho resultado, el Comité de empresa como órgano colegiado adoptó en su reunión de 18 de julio de 2023 por 7 votos favorables (77,78 %) la decisión de ratificar los términos del preacuerdo como nuevo texto del convenio colectivo de empresa.

Con fecha 2 de agosto de 2023 se procedió a la lectura definitiva y aprobación de los textos modificados del convenio colectivo vigente, levantándose acta final de su aprobación por ambas partes con las mayorías exigidas por la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Con posterioridad a su registro ante la Autoridad Laboral, la Dirección General de Trabajo en fecha 1 de septiembre de 2023 ha requerido a la comisión negociadora para que aporte como acta final y anexo a la misma no el texto íntegro del convenio incorporando las modificaciones sino únicamente la relación de artículos que han sido objeto de revisión y el texto de los nuevos artículos.

En tal sentido, la comisión negociadora ratifica que han sido modificados del convenio vigente las siguientes disposiciones:

- Capítulo I: Disposiciones generales.
- Artículo 4: Ámbito temporal.
- Artículo 5: Denuncia y prórroga.

- Artículo 6: Unicidad y parcialidad.
- Artículo 7: Comisión Paritaria.
- Artículo 9: Compensación y absorción y garantía ad personam.
- Artículo 10: Inaplicación de convenio.
- Artículo 11: Contratación.
- Artículo 14: Clasificación profesional.
- Capítulo IV: Estructura salarial.
- Artículo 16: Salario Base.
- Artículo 17: Plus de Convenio.
- Artículo 18: Complemento de antigüedad.
- Artículo 19: Plus de Puesto de Trabajo.
- Artículo 20: Complemento de nocturnidad.
- Artículo 21: Trabajo a turnos.
- Artículo 22: Plus de Transporte.
- Artículo 23: Plus de Manipulación Manual de Cargas.
- Artículo 24: Gratificaciones extraordinarias.
- Artículo 26: Retribución de festivos y domingos.
- Artículo 27: Revisión Salarial.
- Artículo 28: Paga de Productividad.
- Artículo 35: Permisos y licencias.
- Artículo 45: Descuento cuota sindical.
- Artículo 60. pasa a denominarse “Política de igualdad en la Empresa”, (nuevo artículo añadido)
- Artículo 61. pasa a denominarse “Acoso sexual y/o por razón de sexo”, (nuevo artículo añadido)
- Artículo 62. *pasa a denominarse “Ley de violencia de género”, (nuevo artículo añadido)*
- Artículo 63: pasa a denominarse “Garantías en caso de Incapacidad Temporal”.
- Artículo 64: pasa a denominarse “Seguro de accidentes”
- Artículo 65: pasa a denominarse “Plus de trabajo en Nochebuena y Nochevieja”.
- Artículo 66: pasa a denominarse “Trabajo en cámaras de congelación”.
- Artículo 67: pasa a denominarse “Retirada del permiso de conducir”.
- Artículo 68: pasa a denominarse “Fallecimiento de la persona trabajadora”.
- Artículo 69: pasa a denominarse “Carné por puntos”.
- Artículo 70: pasa a denominarse “ Defensa del personal”.
- Artículo 71: Cuadrantes. (antes no. 68)
- Artículo 72: Jubilación. (antes no. 69)
- Artículo 73: Procedimiento voluntario de solución de conflictos colectivos. (antes no. 70)
- Capítulo XII: Disposiciones transitorias y adicionales (se añade)
- Disposición Transitoria Primera. Gratificaciones extraordinarias. (se añade)
- Disposición Transitoria Segunda. Abono de pagos a cuenta y atrasos salariales(se añade)
- Disposición Adicional Primera. Mesa de negociación evolución económica de la Empresa y retribuciones. (se añade)
- Anexo I: Tablas salariales definitivas 2023.
- Anexo I: Tablas salariales definitivas 2024.
- Anexo I: Tablas salariales definitivas 2025.

Se adjunta a la presente acta el texto de los artículos objeto de modificación que ya constaban en el texto completo remitido.

Segundo. Delegación de la comisión negociadora para la firma.

Los miembros de la comisión negociadora, al amparo de lo dispuesto en la legislación laboral vigente, mandatan expresamente a las siguientes personas para que en su nombre realicen el registro electrónico ante la Autoridad Laboral de los documentos necesarios para la inscripción y publicación del nuevo texto de convenio colectivo:

- AGUSTIN BENAVENT GONZALEZ con DNI 22692843P (asesor empresa)
- ELENA DÍAZ MAYORAL con DNI 06018457R (asesor empresa)
- JOSE RAMON LOPEZ-MANCISIDOR RUEDA con DNI 05415128P (representante empresa)

Y para que conste los efectos oportunos, se firma la presente en el lugar y fecha en el encabezamiento indicados.

• **POR LA PARTE SOCIAL**

Firma

Cesáreo Ballester Marco	
Jorge Enriquez Vazquez	
Ernesto Alarcos Sobrino	
Hugo Rodríguez Praxedes	
Raúl Estrella González	
Enrique Nájera Salas	
Francisco Rodríguez Dominguez	
Manuel Ángel Guisado Gallardo	

• **POR LA EMPRESA**

José Ramón López-Mancisidor Rueda	
Leybi Concepcion Senfis	
Senén Alvarez Alvarez	

ANEXO ACTA FINAL COMISION NEGOCIADORA

NUEVA REDACCIÓN DE ARTÍCULOS MODIFICADOS CONVENIO DE EMPRESA AUXILIAR LOGÍSTICA AEROPORTUARIA, S.A.**Capítulo I: Disposiciones generales**

El presente Convenio entró en vigor desde el mismo momento de su firma, sin perjuicio de que los efectos económicos se comenzaran a aplicar desde el 1 de enero de 2022, salvo para aquellos conceptos específicos en los que se fijó expresamente sus efectos retroactivos al 1 de diciembre de 2021 hasta el 31 de diciembre del año 2025 inclusive.

Se suscribió por la representación de las personas trabajadoras, que representan al único centro de trabajo existente en la empresa, de una parte; y por la representación empresarial de Auxiliar Logística Aeroportuaria, S.A., de otra parte.

En la negociación del presente convenio, se han valorado la situación empresarial, derivada de la nueva organización societaria concurrente desde finales del ejercicio 2021: con la finalidad de dotar a las relaciones laborales de la empresa de una estabilidad y certeza en los próximos ejercicios.

Con fecha 2 de agosto de 2023 las partes acordaron constituir comisión negociadora a tenor de lo dispuesto en el artículo 86.1 ET y los concordantes 87, 88 y 89 para proceder a la modificación durante su vigencia y adaptar sus contenidos según lo dispuesto en el RD Ley 32/2021. Las modificaciones acordadas suponen un importante aumento de derechos a favor de las personas trabajadoras de la empresa, y la adecuación de las obligaciones convencionales a las últimas reformas de la legislación laboral que han sido de una enorme relevancia y afectación para la negociación colectiva.

Las partes se reconocen mutuamente legitimación y capacidad suficiente para suscribir el presente Convenio y la modificación acordada.

Artículo 4: Ámbito temporal.

El presente Convenio Colectivo entró en vigor, a todos los efectos, el mismo día de su firma que es el 15 de diciembre de 2021, finalizando su vigencia el día 31 de diciembre de 2025.

No obstante, los efectos económicos del presente convenio comenzarán a aplicarse a partir del 1 de enero de 2022, salvo para aquellos conceptos específicos en los que se ha pactado expresamente sus efectos retroactivos al 1 de diciembre de 2021.

Las modificaciones que al mismo se han operado por el acuerdo alcanzado en fecha 2 de agosto de 2023 tienen efectos económicos retroactivos al 1 de enero de 2023.

Artículo 5: Denuncia y prórroga.

Cualquiera de las partes firmantes podrá denunciar el presente Convenio Colectivo dentro de los 2 meses anteriores a la fecha de su vencimiento mediante comunicación escrita.

En el plazo de un mes, desde el momento en que se haya notificado la denuncia del Convenio Colectivo, se procederá a la constitución de la Comisión Negociadora del Convenio, que deberá fijar la fecha de inicio de las negociaciones en el plazo máximo de quince días desde la fecha de constitución de la Comisión.

Si transcurridos doce meses desde la fecha de constitución de la Comisión Negociadora del Convenio las partes negociadoras no hubiesen alcanzado un acuerdo, el presente Convenio Colectivo se entenderá expirado y resultará/n de aplicación en la empresa el convenio sectorial que corresponda en función del ámbito funcional y territorial.

Para el hipotético supuesto en el que la aplicación del presente convenio fuese anulada a favor de la aplicación de otro convenio colectivo sectorial, así como en el supuesto de que el presente convenio sea modificado por la necesidad de adaptarse a otro convenio sectorial, las partes acuerdan que la aplicación del mismo no podrá suponer una reducción de las condiciones retributivas acordadas en el presente convenio en todos aquellos términos que resulten comparables – excluyendo complementos de puesto, por ejemplo –. Asimismo, se acuerda que la diferencia que resultara a favor de la persona trabajadora por la aplicación del hipotético convenio sectorial o la

adaptación al mismo resultaría totalmente compensable y absorbible con cualesquiera otras partidas a las que pudiera tener derecho, de la naturaleza que fuera, resultaran o no homogéneas entre sí.

Artículo 6: Unicidad y parcialidad.

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

Si la jurisdicción social no apreciara conformes a la legalidad alguna de sus cláusulas en su actual redacción por sentencia ejecutiva, a partir de la notificación de la misma las partes dispondrán de un plazo de tres meses al objeto de resolver el problema planteado, manteniéndose la vigencia del resto del articulado hasta que aquellas les den contenido conforme a la legalidad. Para el caso de no haberse alcanzado un acuerdo las partes podrán recurrir a los sistemas extrajudiciales de solución de conflictos en vía de mediación y/o arbitraje voluntario. Si no se hubiese resuelto, quedará sin efecto el convenio colectivo, constituyendo las partes nueva comisión negociadora.

Artículo 7: Comisión Paritaria.

Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Paritaria como órgano de interpretación y vigilancia del cumplimiento colectivo del presente Convenio. Se constituirá la Comisión Paritaria en el plazo de los 2 meses siguientes a la publicación del presente Convenio en el Boletín oficial que corresponda. El domicilio de la Comisión será el mismo que el domicilio social de la Empresa.

La Comisión Paritaria está integrada paritariamente por un máximo de cinco miembros de la representación legal de las personas trabajadoras vigente en cada momento, que deberá contar, al menos y salvo renuncia expresa, con un miembro de los firmantes del presente Convenio, a pesar de que no ostenten la condición de representantes unitarios en ese momento; y por un máximo de cinco representantes de la empresa, quienes, de entre todos ellos, elegirán un secretario.

Esta Comisión podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de asesores en cuantas materias sean de su competencia. Dichos asesores serán designados libremente por cada una de las partes, con derecho a voz, pero no voto.

La Comisión Paritaria se reunirá, a instancia de parte, previa convocatoria de cualquier de los componentes, mediante comunicación escrita, y su funcionamiento se realizará en la forma que la misma acuerde.

La Comisión Paritaria tendrán las siguientes funciones:

- a) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de este Convenio Colectivo.
- b) Interpretación de la totalidad de los preceptos del presente Convenio.
- c) A instancia de alguna de las partes, mediar y/o intentar conciliar, en su caso, y previo acuerdo entre partes y a solicitud de las mismas, arbitrar en cuantas cuestiones y conflictos, todos ellos de carácter colectivo, puedan suscitarse en la aplicación del presente Convenio Colectivo.
- d) Cuantas otras funciones tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio, o se deriven de lo estipulado en su texto y anexos que formen parte del mismo.

Como trámite que será previo y preceptivo a toda actuación administrativa o jurisdiccional que se promueva, las partes firmantes del presente Convenio se obligan a poner en conocimiento de la Comisión Paritaria cuantas dudas, discrepancias y conflictos colectivos, de carácter general, pudieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación del mismo, siempre que sean de su competencia conforme a lo establecido en el apartado anterior, a fin de que, mediante su intervención, se resuelva el problema planteado o, si ello no fuera posible, emita dictamen al respecto. Dicho trámite previo se entenderá cumplido en el caso de que hubiese transcurrido el plazo que se indicará a continuación en este mismo artículo sin que se haya emitido resolución o dictamen.

Sin perjuicio de la forma de funcionamiento que se acuerde, se establece que las cuestiones propias de su competencia que se promuevan ante la Comisión Paritaria adoptarán la forma escrita y su

contenido será el suficiente para que pueda examinar el problema con el necesario conocimiento de causa, debiendo tener como contenido obligatorio:

- a) Exposición sucinta y concreta del asunto.
- b) Razones y fundamentos que entiende le asisten al proponente.
- c) Propuesta o petición concreta que se formule a la Comisión.

Al escrito-propuesta se acompañarán cuantos documentos se estimen necesarios para la mejor comprensión y resolución del problema.

La Comisión podrá recabar, por vía de ampliación, cuanta información o documentación estime pertinente para una mejor o más completa información del asunto, a cuyo efecto concederá un plazo al proponente que no podrá exceder de cinco días hábiles.

La Comisión Paritaria, una vez recibido el escrito-propuesta o, en su caso, completada la información pertinente, dispondrá de un plazo no superior a veinte días hábiles para resolver la cuestión suscitada o, si ello no fuera posible, emitir el oportuno dictamen. Transcurrido dicho plazo sin haberse producido resolución o dictamen, quedará abierta la vía administrativa o jurisdiccional competente.

Asimismo, de conformidad con el artículo 82, apartado 3º del Estatuto de los Trabajadores, en los supuestos de inaplicación de alguna de las condiciones de trabajo recogidas en el presente Convenio, en el caso de desacuerdo durante el período de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión del Convenio. En este caso la Comisión Paritaria dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada.

Artículo 9: Compensación y absorción y garantía ad personam.

Todas las condiciones económicas que se establecen en el presente Convenio, sean o no de naturaleza salarial, son compensables en su conjunto y cómputo anual con las mejoras de cualquier tipo que viniera anteriormente satisfaciendo la empresa, bien sea por imperativo legal, Convenio Colectivo, laudo, contrato individual, uso o costumbre, concesión voluntaria de la empresa o por cualesquiera otras causas.

Dichas condiciones también serán absorbibles, hasta donde alcancen y en cómputo anual, por los aumentos que en el futuro pudieran establecerse en virtud de preceptos legales, Convenios Colectivos, contratos individuales de trabajo y por cualesquiera otras causas, con la única excepción de aquellos conceptos que expresamente fuesen excluidos de absorción en el texto del presente Convenio.

Como excepción al párrafo anterior, el importe del complemento “ad personam” que resultara excedente una vez minorado tras operar la compensación y absorción como consecuencia de la modificación acordada con efectos 1 de enero de 2023, se mantendrá invariable durante el resto de la vigencia del convenio, no pudiendo utilizarse para nuevas compensaciones y absorciones de las subidas salariales acordadas para el resto de años de vigencia del presente convenio.

En todo caso, a las personas trabajadoras que perciban remuneraciones superiores a las establecidas en este convenio, consideradas globalmente y en cómputo anual, le serán respetadas aquéllas a título personal.

Artículo 10. Inaplicación de convenio.

Con objeto de conseguir la necesaria estabilidad económica, las materias reguladas en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores podrían no ser de necesaria y obligada aplicación cuando se den las circunstancias reguladas en el citado precepto.

Para poder acogerse a cualquier inaplicación del convenio, la Empresa comunicará a los representantes de las personas trabajadoras su intención de hacerlo, iniciando un periodo de consultas para la negociación de la medida siguiendo los trámites legales.

Asimismo, se enviará copia de esta comunicación a la Comisión Paritaria, informando de tal situación, la cual velará por el cumplimiento exacto, en sus propios términos, de lo dispuesto en el presente convenio en relación con el procedimiento de descuelgue. En todo caso, la intervención de

la Comisión Paritaria se ceñirá al conocimiento del desarrollo y aplicación del proceso pactado sin injerirse en el conocimiento de datos de la empresa afectada que pudieran ser calificados como de estricta confidencialidad, correspondiendo la negociación de tales situaciones excepcionales a la propia Empresa y a los representantes de las personas trabajadoras de la misma o, en su caso, a la comisión designada por éstos.

De producirse acuerdo en las negociaciones entre la Empresa y los representantes de las personas trabajadoras, éste deberá ser comunicado a la Comisión Paritaria. En el supuesto de desacuerdo, las partes podrán conjuntamente solicitar de la Comisión Paritaria su mediación o arbitraje. De solicitarse dicha mediación o arbitraje deberá remitirse a la Comisión Paritaria documentación suficiente para que ésta pueda pronunciarse. Si a juicio de la Comisión la documentación enviada no fuera suficiente para poder dictaminar se dirigirá a las partes solicitando ampliación o aclaración de la misma. En el supuesto de no conducir la mediación a un acuerdo, la Comisión Paritaria podrá arbitrar para establecer el descuelgue de aplicación a la Empresa. En otro caso las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas.

La inaplicación tendrá la duración máxima de 1 año, salvo prórroga negociada con los representantes de las personas trabajadoras, reiniciando el procedimiento establecido en el presente artículo.

Capítulo II: Contratación

Artículo 11: Contratación.

La contratación de las personas trabajadoras podrá hacerse, de conformidad con lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y disposiciones de desarrollo, con arreglo a aquella de las modalidades legales que sea aplicable y mejor satisfaga las necesidades de la Empresa.

En atención a las especiales características del sector, que conlleva frecuentes e irregulares períodos en los que se puede producir un desajuste entre los niveles de producción requeridos y el empleo indefinido disponible, la Empresa podrá concertar contratos de duración determinada, al amparo de lo establecido en este Convenio y en el artículo 15.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Se podrán celebrar igualmente contratos formativos, en las condiciones reguladas por la Ley.

La Empresa afectada por el presente Convenio Colectivo podrá contratar personas trabajadoras con Empresas de Trabajo Temporal (ETT) según la normativa de aplicación para este tipo de contrataciones. En todos los casos se garantizará que las personas trabajadoras contratadas por ETT perciban el salario que en este Convenio se establece según su grupo y división funcional.

Con el objeto de reducir la temporalidad y, en consecuencia, fomentar la estabilidad en el empleo, se pacta que sobre el total de personal que preste servicios en la Empresa, esta limitará las contrataciones de duración determinada por circunstancias de la producción (ya sea directamente o a través de contratos de puesta a disposición) hasta un máximo del 25,00% sobre el total de la plantilla de forma progresiva en los próximos cuatro años de vigencia del presente convenio.

La progresividad se pacta a través de los siguientes límites de contratación temporal que se deberán cumplir el 31 de diciembre de cada año:

- Para el ejercicio 2022, se pacta un límite de un 40%.
- Para el ejercicio 2023, un 35%.
- Para el ejercicio 2024, un 30%.
- Para el ejercicio 2025, un 25%.

El cálculo se efectuará con el promedio de personas trabajadoras con contrato temporal de los 6 meses previos al 31 de diciembre de cada año.

En todo caso, el cumplimiento de estos límites no exime de la necesidad de que concurra una causa justificada de temporalidad, de acuerdo con la legislación vigente.

Antes del 31 de diciembre de 2021 la empresa se obliga a formalizar un mínimo de 10 contratos temporales en indefinidos.

Quedan excluidos de dicho cómputo los contratos de sustitución y los eventuales realizados para la sustitución de personal en vacaciones.

Capítulo III: Organización del trabajo y clasificación profesional

Artículo 14: Clasificación profesional.

La clasificación profesional tiene por objeto alcanzar una estructura profesional acorde a las necesidades de la Empresa, que facilite la mejor integración de todo el colectivo en las tareas productivas y mejore su adecuación en todo momento a un puesto de trabajo.

Los criterios a partir de los cuales las personas trabajadoras y Empresa, deciden establecer la clasificación profesional recogida en este artículo son los que a continuación se detallan:

1. La clasificación profesional se efectuará atendiendo fundamentalmente a los criterios que el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores fija para la existencia del grupo profesional, es decir, aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, incluyendo en cada Grupo diversos puestos de trabajo o divisiones funcionales con distintas actividades y especialidades profesionales.

2. La clasificación se realizará en grupos profesionales y divisiones funcionales o puestos de trabajo por interpretación y aplicación de criterios generales objetivos y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen las personas trabajadoras, constitutivas de las anteriores categorías profesionales.

3. Todas las personas trabajadoras serán adscritas a un grupo profesional y dentro del mismo a una determinada división funcional o puesto. Ambas circunstancias definirán su posición en el esquema organizativo de la Empresa.

4. La clasificación profesional establecida en el presente Convenio se formula como enunciativa, nunca limitativa, por lo que en atención a las distintas definiciones que a continuación se detallan determinarán de forma genérica el contenido esencial de cada grupo profesional.

Desde la modificación operada en el convenio por acuerdo de fecha 2 de agosto de 2023 las partes han fijado la forma en la que esta clasificación profesional cumple con lo previsto en el convenio sectorial estableciendo las equivalencias que corresponden.

5. De conformidad con lo establecido en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores, ambas partes acuerdan establecer tres grupos profesionales que abarcan cada uno de ellos distintos puestos o divisiones funcionales. En virtud de lo anterior la Empresa podrá encomendar a su personal cualesquiera funciones de las contempladas dentro del grupo profesional en el que se encuentren encuadrados. La Dirección de la Empresa, podrá destinar a las personas trabajadoras a los distintos puestos de trabajo existentes en la Empresa, siempre que cuenten con la formación y habilitación necesaria para ello y dicha movilidad se realice dentro del mismo grupo profesional, y con respeto a su dignidad, no teniendo, por tanto, dicho cambio de funciones, consideración de modificación sustancial de condiciones de trabajo. Esta modificación se comunicará por escrito a la persona trabajadora afectada exponiendo los motivos de la misma. En caso de esta movilidad funcional, se respetará a la persona trabajadora la retribución de origen, a excepción de todos aquellos complementos referidos al puesto de trabajo.

Grupo I: Directores/as y mandos:

En el presente grupo profesional se incluye a todas las personas trabajadoras que ejercen labores de responsabilidad, controlando a un equipo de personas y que desempeñan sus funciones con dotes de mando o autonomía, en cumplimiento de los objetivos marcados por la gerencia de la Empresa, con contenido de actividad intelectual y de interrelación humana.

El presente grupo se compone de los siguientes puestos o divisiones funcionales:

Director/a: es el que desempeña con iniciativa y responsabilidad las labores de planificación, organización, coordinación y dirección las actividades propias de la Empresa, tomando decisiones y/o participando en su elaboración. Desempeñan puestos de dirección y/o ejecución de los mismos niveles en los departamentos, divisiones, unidades, etc., en los que se estructura la Empresa y responden siempre a la particular ordenación de cada una de ellas, con mando sobre los Jefes de

Sección o Jefe de Equipo, así como del resto de las personas trabajadoras que componen la Compañía.

Jefe/a de Sección: es el que desempeña con iniciativa y responsabilidad el mando de uno de los grupos de actividad en que los servicios centrales de una Empresa se estructuran, así como el que está al frente de la administración de una sucursal o centro de trabajo de importancia, bajo la dependencia del Director/a de la misma, si lo hubiere.

Jefe/a de Equipo o Turno: es el que, dependiendo o no de un Jefe/a de Sección, dirige la labor de su negociado o turno de trabajo, que incluye varios equipos o centros de trabajo, sin perjuicio de su participación personal en el trabajo, respondiendo de la correcta ejecución de los trabajos del personal a sus órdenes.

Grupo II: Personal Administrativo.

Pertenecen a este grupo profesional todas las personas trabajadoras que en las distintas dependencias o servicios de la Empresa realizan funciones de carácter administrativo, burocráticas y/o de contabilidad, incluidos los trabajos con medios informáticos u ofimáticos, los de facturación y los comerciales; están asimismo comprendidas las funciones de mantenimiento, control y atención de carácter general no incluidas en otro grupo profesional.

Se clasifica en las divisiones seguidamente relacionadas, cuyas funciones o cometidos son los que, con carácter enunciativo, igualmente se expresan:

Oficial Administrativo/a de Primera: es la persona trabajadora que, bajo su propia responsabilidad, realiza trabajos que requieren plena iniciativa, entre ellos las gestiones de carácter comercial. En los centros de trabajo cuyo número de empleados/as administrativos no sea elevado, podrán dirigir y supervisar las labores de los mismos.

Oficial Administrativo/a de Segunda: pertenecen a esa categoría aquéllos que subordinados, en su caso, al responsable del departamento y con adecuados conocimientos teóricos y prácticos, realizan con alto grado de autonomía los trabajos que se les encomiendan, incluidos los de carácter comercial.

Auxiliar Administrativo/a: es la persona trabajadora que, bajo las órdenes de sus superiores, realiza trabajos que no revistan especial complejidad ni autonomía en su ejecución.

Grupo III: Personal de Servicios Auxiliares.

Pertenecen a este grupo todas las personas trabajadoras que se dedican a la realización de servicios auxiliares, dentro de los cuales se encuentran el movimiento, clasificación, almacenaje, carga y descarga y/o manipulación de mercancías, así como el mantenimiento, control, recepción, conserjería y otras actividades que se consideren accesorias a la actividad principal de la Empresa o de los clientes. Todas estas tareas podrán realizarse tanto en las instalaciones de la Empresa como fuera de las mismas.

Se clasifica en las divisiones funcionales o puestos de trabajo, seguidamente relacionados, cuyas funciones o cometidos son los que, con carácter enunciativo, igualmente se expresan:

Capataz: es la persona trabajadora que, a las órdenes de un Jefe/a de Turno o directamente de un Jefe de Sección, dirige y supervisa la labor de un grupo de operarios pertenecientes a un centro de trabajo o que realicen trabajos de la misma naturaleza, sin perjuicio de su participación personal en el trabajo, respondiendo de la correcta ejecución de los trabajos del personal a sus órdenes y del suyo propio.

Oficial: es la persona trabajadora que, tras una experiencia previa en la empresa como mozo y la realización y superación de los cursos y acciones formativas a las que se le convoque, acredita los conocimientos y destreza necesarios sobre un determinado oficio o actividad, que le permite realizar los trabajos corrientes con un alto grado de autonomía, a pesar de encuadrarse bajo la supervisión de un Capataz o Jefe/a de Turno.

Mozo/a: es la persona trabajadora de servicios auxiliares que realiza trabajos de ejecución inherentes a su departamento con un grado bajo de autonomía, sin que se exija destacada práctica o conocimiento previo.

Se establece la siguiente correspondencia entre las divisiones funcionales definidas en este capítulo con las definidas en el II Acuerdo general para las empresas de transporte de mercancías por carretera:

CONVENIO ALAER	II ACUERDO GENERAL TRANSPORTE DE MERCANCÍAS POR CARRETERA
Grupo I: Directores y mandos	
Director	Jefe/a Superior
Jefe de Sección	Jefe/a de tráfico de primera
Jefe de Turn.....	Encargado/a general y jefe/a de tráfico de segunda
Grupo II: Personal Administrativo	
Oficial I	Oficial/la de primera.
Oficial II	Oficial/la de segunda
Auxiliar Adm.	Auxiliar administrativo/a
Grupo III: Personal de Servicios Auxiliares	
Capataz	Capataz
Oficial	Factor
Mozo	Mozo/a especializado/a

Capítulo IV: Estructura salarial

Desde la firma del acuerdo de fecha 2 de agosto de 2023, la estructura salarial del convenio de empresa se adapta a la establecida por el convenio colectivo según lo que a continuación se determina.

Las condiciones salariales que regirán para la jornada normal de trabajo serán las que se detallan a continuación:

Artículo 16: Salario Base.

Se entiende por salario base el correspondiente a la persona trabajadora en función de la división funcional o puesto de trabajo al que haya sido asignado dentro de cada grupo profesional.

El salario base en cómputo anual queda establecido, para cada división funcional, en los importes reflejados en las tablas salariales adjuntas como anexo, que se corresponden con las previstas en el V Convenio colectivo de Logística, Paquetería y Actividades Anexas al transporte de mercancías de la Comunidad de Madrid, según la reclasificación profesional operada en este convenio.

Artículo 17: Plus de Convenio.

Con esta denominación se establece un plus de asistencia al trabajo, cotizable a todos los efectos en la Seguridad Social. Este plus será idéntico para todos los grupos profesionales y divisiones funcionales o puestos de trabajo que los engloban.

La cantidad a percibir por el mismo está sometida a la asistencia al puesto de trabajo por lo que quedará proporcionalmente reducida según las faltas de asistencia al trabajo que se produzcan en el mes, salvo permisos retribuidos. Su cuantía queda fijada para los años 2023 a 2025 en las tablas salariales adjuntas.

Artículo 18: Complemento de antigüedad.

Consistirá en bienios y quinquenios, en la cuantía que para cada categoría profesional figura en las Tablas Salariales anexas para los años 2023 a 2025 con el máximo de dos bienios y, a continuación, tres quinquenios (se devengarán de forma acumulada a los dos años un bienio, a los cuatro años dos bienios, a los nueve años dos bienios y un quinquenio, a los catorce años dos bienios y dos quinquenios y a los diecinueve dos bienios y tres quinquenios).

El presente sistema de cómputo y abono de la antigüedad entrará en vigor en fecha 1 de enero de 2023 sustituyendo a todos los efectos lo establecido en el anterior convenio colectivo de empresa en sistema de cómputo e importes.

Artículo 19: Plus de Puesto de Trabajo.

Con fecha de efecto 1 de enero de 2023 se elimina la retribución por este concepto.

Artículo 20: Complemento de nocturnidad.

Salvo que el salario del trabajo nocturno por su propia naturaleza se haya establecido atendiendo a esta circunstancia, o que se acuerde la compensación de este trabajo por descansos, la persona trabajadora que preste servicio entre las diez de la noche y las seis de la mañana, incluso en régimen de turnos, percibirá un plus de nocturnidad, por cada hora efectivamente trabajada dentro del mencionado horario.

El importe de dicho plus se realizará realizando dos operaciones matemáticas consecutivas:

- 1) Cálculo del valor hora ordinaria según tablas salariales:

Salario base año + Plus Convenio año + Antigüedad año, partido de la jornada anual (1.768 horas), esto dará el precio del valor de la hora ordinaria

- 2) Cálculo del valor hora trabajada entre 22.00 h. de la noche y 06.00 h. de la mañana.

Valor de la hora ordinaria x 20%, esto dará el valor de la hora nocturna

Artículo 21: Trabajo a turnos.

Con fecha de efecto 1 de enero de 2023 se elimina la retribución por este concepto.

Artículo 22: Plus de Transporte.

Con fecha de efecto 1 de diciembre de 2021 se eliminó la retribución por este concepto.

Artículo 23: Plus de Manipulación Manual de Cargas.

Con fecha de efecto 1 de enero de 2023 se elimina la retribución por este concepto.

Artículo 24: Gratificaciones extraordinarias.

Las tres gratificaciones extraordinarias de verano, navidad y beneficios se pagarán cada una de ellas a razón de una mensualidad (importe anual entre 15) de salario base, plus Convenio, más complemento de antigüedad, con arreglo a los salarios vigentes en la fecha en la que se hagan efectivas.

Se devengarán, la de Verano del 1 de enero al 30 de junio, la de Navidad del 1 de julio al 31 de diciembre y la de Beneficios del 1 de enero al 31 de diciembre. Por tanto, si el tiempo de permanencia en la Empresa fuera inferior a un año, se abonará la parte proporcional.

Se abonarán en las siguientes fechas: la paga de verano se abonará antes del 30 de junio; la paga de Navidad, antes del 15 de diciembre; la de Beneficios, antes del 15 de marzo.

Se establece la posibilidad de que cualquier empleado/a pueda solicitar el prorrateo de dichas pagas de forma mensual, a su elección. En este caso, se podrá optar por prorratear las tres pagas o solamente la de Beneficios.

Hasta el 31 de diciembre de 2023 se aplicará el sistema de pagas extraordinarias del convenio anterior, tal como se regula en la disposición transitoria primera, si bien al realizar el cálculo comparativo anual del convenio sectorial y el de empresa se ha tenido en cuenta el salario anual del primero incluyendo la paga adicional.

Artículo 26: Retribución de festivos y domingos.

Con fecha de efecto 1 de enero de 2023 se elimina la retribución por este concepto.

Se mantendrá, no obstante, la retribución actual correspondiente a la prestación de servicios en turno de tarde en los días de Nochebuena y Nochevieja:

- 25,00 euros para el turno de tarde
- 120,00 euros para el turno de noche.

Artículo 27: Revisión Salarial.

Año 2023:

Las condiciones salariales reflejadas en las tablas anexas para el año 2023 son las que regirán desde el 1 de enero de 2023 hasta el 31 de diciembre de 2023, para la jornada normal de trabajo. En dichas tablas ya se ha considerado y acordado criterios vinculados a la actualización de los importes.

En el supuesto de que el IPC interanual general del año 2023 (de diciembre 2022 a diciembre 2023) fuese superior al 5,2%, se producirá el incremento salarial correspondiente a esta diferencia en las tablas, transcurrido un mes desde la publicación de aquel por el Instituto Nacional de Estadística. Con efectos retroactivos desde el 1 de enero de 2023, se abonará los atrasos de la diferencia entre lo ya pagado y lo que corresponda según las tablas definitivas publicadas y revisadas según lo aquí pactado.

Año 2024:

Las tablas salariales 2023 se han incrementado en un 3% para el 2024. En el supuesto de que el IPC interanual general del año 2024 (de diciembre 2023 a diciembre 2024) fuese superior al 3%, se producirá el incremento salarial correspondiente a esta diferencia en las tablas, transcurrido un mes desde la publicación de aquel por el Instituto Nacional de Estadística. Con efectos retroactivos desde el 1 de enero de 2024, se abonará los atrasos de la diferencia entre lo ya pagado y lo que corresponda según las tablas definitivas publicadas y revisadas según lo aquí pactado.

Año 2025:

Las tablas salariales 2024 se han incrementado en un 3% para el 2025. En el supuesto de que el IPC interanual general del año 2025 (de diciembre 2024 a diciembre 2025) fuese superior al 3%, se producirá el incremento salarial correspondiente a esta diferencia en las tablas, transcurrido un mes desde la publicación de aquel por el Instituto Nacional de Estadística. Con efectos retroactivos desde el 1 de enero de 2025, se abonará los atrasos de la diferencia entre lo ya pagado y lo que corresponda según las tablas definitivas publicadas y revisadas según lo aquí pactado.

Los importes de cada tabla se aplicarán con efectos desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre del ejercicio al que corresponden.

Aquellos conceptos retributivos que se abonen por cualquier otro motivo no serán objeto de revisión a lo largo de la vigencia del convenio, con excepción de los que se calculan tomando como base alguno de los conceptos de las tablas: nocturnidad.

Artículo 28: Paga de Productividad.

Con fecha de efecto 1 de enero de 2023 se elimina la retribución por este concepto.

No obstante, durante el año 2023 se abonará a los trabajadores el importe correspondiente a la paga de productividad devengada en 2022, considerándose a todos los efectos una retribución del ejercicio 2022, periodo al que corresponde.

Capítulo V: Tiempo de trabajo**Artículo 35: Permisos y licencias.**

Las personas trabajadoras incluidas en el ámbito de aplicación de este convenio tendrán derecho a disfrutar los permisos retribuidos que se establecen en el artículo 37 de Estatuto de los Trabajadores. En todo caso, se disfrutarán por causas de familiares por consanguinidad exclusivamente, salvo en los casos en los que se establezca en el Estatuto de los Trabajadores o en este Convenio igualmente por afinidad.

En caso de fallecimiento de familiar de primer grado, el permiso será de cuatro días, ampliable a cinco días siempre que el sepelio conlleve desplazamiento fuera de la comunidad autónoma de la persona trabajadora.

A partir de la publicación del presente convenio se aplicarán a las parejas de hecho, debidamente registradas, todos los permisos retribuidos que corresponden a los matrimonios.

Se fija un día de permiso retribuido en caso de matrimonio de parientes hasta segundo grado de consanguinidad.

Capítulo VII: Derechos sindicales

Artículo 45: Descuento cuota sindical.

La empresa descontará en nómina a las personas trabajadoras que se lo soliciten por escrito la cuota sindical que señalen, que abonarán en la cuenta bancaria de la central sindical indicada por cada persona trabajadora.

Capítulo IX: Conciliación de la vida familiar y laboral, política en materia de igualdad

Artículo 60. Política de igualdad en la Empresa.

Tanto la representación de la Empresa, como la representación de las personas trabajadoras, muestran su compromiso inequívoco en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, estado civil, edad, raza, nacionalidad, religión afiliación o no a un sindicato, etc., así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades como un principio estratégico de nuestra

Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, en todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta empresa, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación.

En cumplimiento de lo previsto en el artículo 85 del Estatuto de los Trabajadores, las medidas en materia de igualdad en el ámbito de la empresa se concretan en el Plan de Igualdad de empresa.

Artículo 61. Acoso sexual y/o por razón de sexo.

La dirección de la empresa y los representantes de las personas trabajadoras velarán por el máximo respeto a la dignidad debida a la persona trabajadora, cuidando muy especialmente que no se produzcan situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo o vejaciones de cualquier tipo, que serán sancionadas con arreglo a lo previsto en el artículo 54, en función de la gravedad del hecho. Las medidas preventivas en la materia forman parte del Plan de Igualdad de empresa.

Artículo 62. Ley de violencia de género.

La empresa tendrá especial cuidado, siempre bajo total confidencialidad, de aplicar, a petición de las personas trabajadoras que lo sufran, los derechos recogidos en la Ley Orgánica 1/2004, sobre medidas de protección integral contra la violencia de género y donde se reconocen los siguientes derechos a las personas trabajadoras víctimas de violencia de género, los cuales se reseñan a continuación a modo orientativo:

Reducción de jornada de trabajo y reordenación del tiempo de trabajo: la persona trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Cambio de centro de trabajo: la persona trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo. En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a la persona trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro. El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración

inicial de 6 meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la persona trabajadora. Terminado este periodo, la persona trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso decaerá la mencionada obligación de reserva.

El contrato de trabajo podrá suspenderse por decisión de la persona trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género. Dicha suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de 6 meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de 3 meses con un máximo de 18 meses.

Extinción voluntaria del contrato de trabajo con derecho a desempleo, sin indemnización: El contrato de trabajo se extinguirá por decisión de la persona trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

Reconocimiento de causa justificada a las ausencias o faltas de puntualidad motivadas por situaciones físicas o psicológicas, acreditadas por los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda.

Capítulo X: Mejoras sociales

Artículo 63: Garantías en caso de Incapacidad Temporal.

En caso de baja en el trabajo por incapacidad temporal, la Empresa completará la prestación de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100 por 100 de la suma del salario base más antigüedad, más plus de Convenio y plus ad personam, en los supuestos siguientes:

1. Incapacidad temporal por accidente de trabajo. Desde el día de la baja. En estos casos, además se complementará el 100% del promedio mensual del complemento de nocturnidad cobrado en los seis meses previos a la baja.
2. En caso de hospitalización. Desde el día inicial y mientras dure la hospitalización y durante el periodo postoperatorio.
3. En una incapacidad temporal por enfermedad común, enfermedad profesional o accidente no laboral, desde el día 16^a a contar del de la baja y con una duración máxima de 8 meses.
4. En caso de intervención quirúrgica ambulatoria con prescripción facultativa de descanso domiciliario desde el día de la intervención y durante el reposo domiciliario.

Las pagas extraordinarias no sufrirán merma en función de los días que la persona trabajadora haya permanecido en situación de incapacidad temporal.

Artículo 64: Seguro de accidentes.

La Empresa se obliga a formalizar un seguro colectivo de accidente de trabajo, complementario del oficial y obligatorio, que asegure el pago de las cantidades que se estipulan en las tablas salariales adjuntas, tanto para el caso de muerte o de incapacidad permanente total para la profesión habitual que comporte la baja en la Empresa, como en caso de incapacidad permanente absoluta o gran invalidez.

Artículo 65: Plus de trabajo en Nochebuena y Nochevieja.

Las personas trabajadoras que realicen su jornada laboral en la noche del 24 al 25 de diciembre así como en la noche del 31 de diciembre al 1 de enero percibirán una retribución económica de 120 Euros brutos.

Esta modificación tendrá efectos desde del 1 de diciembre de 2021 en adelante, aplicándose por tanto a los días 24 y 31 de diciembre de 2021.

Las personas trabajadoras que realicen su jornada laboral en la tarde del 24 de diciembre así como en la tarde del 31 de diciembre percibirán una retribución económica de 25 Euros brutos.

Artículo 66: Trabajo en cámaras de congelación.

Las personas trabajadoras que realicen su trabajo de forma habitual continua o discontinua en túneles o cámaras de congelación, soportando temperaturas de la banda de congelación -18° C o inferiores, percibirán a partir del 1 de enero de 2022 y siguientes ejercicios un plus de penosidad por una cuantía bruta de 75 euros mensuales.

Artículo 67: Retirada del permiso de conducir.

Los/as conductores/as a quienes, como consecuencia de conducir un vehículo de la empresa, por orden y cuenta de la misma, se les retire su permiso de conducir por menos de tres meses, serán acoplados durante ese tiempo a otro trabajo en alguno de los servicios de la empresa, y seguirán percibiendo el salario correspondiente a su categoría.

Dicho beneficio solo podrá ser disfrutado una vez mientras dure la prestación de servicios de la persona trabajadora a la empresa, quedando en todo caso excluidos de estos beneficios los empleados o empleadas que se vieran privados del permiso de conducir a consecuencia del consumo de drogas o de la ingestión de bebidas alcohólicas.

Artículo 68: Fallecimiento de la persona trabajadora.

1. Si alguna persona trabajadora fallece fuera de la localidad de su residencia habitual por encontrarse desplazado por orden de la empresa, ésta abonará los gastos de traslado de los restos hasta el lugar de residencia habitual.

2. Si la persona trabajadora dejara viudo/a y/o hijos/as menores de dieciocho años de edad, la empresa les abonará una cantidad igual al importe de dos mensualidades de su salario base, plus de convenio y, en su caso, complemento personal de antigüedad. Esta indemnización se devengará en caso de muerte natural y cualquiera que sea el lugar del fallecimiento.

Artículo 69: Carné por puntos.

Las empresas asumen la obligación de abonar a la persona trabajadora el 75 por 100 de la prima del seguro que éste haya contratado para hacer frente al costo de los cursos necesarios para la recuperación de los puntos del permiso de conducir.

Dado el perjuicio que supone para las empresas la paralización de los vehículos, será preferente la realización de los cursos fuera la jornada laboral.

En caso de retirada del permiso de conducción por pérdida de puntos (excluidos el supuesto de que la causa sea la ingestión de bebidas alcohólicas, consumo de drogas o imprudencia grave) el contrato de trabajo quedará en situación de suspensión de mutuo acuerdo, conforme al artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores, con una duración máxima de un año. En el caso de que la persona trabajadora contrate un seguro que le cubra —con el plazo máximo de seis meses y en la cuantía correspondiente a la retribución del convenio— salarios dejados de percibir con tal motivo, la empresa le abonará el 75 por 100 del costo de la prima de dicho seguro.

Artículo 70: Defensa del personal.

Las empresas vienen obligadas a asegurar la defensa del personal y la prestación de fianza para el caso de accidente ocurrido en el servicio de aquéllas.

Artículo 71: Cuadrantes.

Las reglas de elaboración y publicación de los cuadrantes se establecerán en el seno de la negociación colectiva con la representación unitaria de cada uno de los centros de trabajo de la empresa, a través de las comisiones que se establezcan a tal efecto.

Artículo 72: Jubilación.

En el marco de la política de fomento de la contratación estable y de calidad contemplada en el presente convenio, se establecen las siguientes medidas en materia de jubilación de las personas trabajadoras.

La empresa posibilitará el acceso de las personas trabajadoras a la jubilación parcial con contrato de relevo, de acuerdo con la legislación vigente en cada momento sobre esta materia, en los términos y condiciones que se establecen a continuación:

- Las personas trabajadoras que cumplan los requisitos marcados por la ley y que quieran acceder a esta modalidad de jubilación, deberán solicitarlo a la empresa, que deberá aceptarla siempre que concurren las circunstancias que se determinarán por mutuo acuerdo de la representación de las personas trabajadoras y la empresa. A tal efecto, en el plazo máximo de 3 meses desde la publicación del presente Convenio Colectivo deberá constituirse una mesa de trabajo para determinar los requisitos y circunstancias bajos los que debe accederse a las peticiones de jubilación parcial.
- La prestación del porcentaje de jornada residual a realizar por la persona trabajadora relevada se podrá acumular para ser realizada al inicio del periodo de jubilación parcial.

Capítulo XI: Solución extrajudicial de conflictos

Artículo 73: Procedimiento voluntario de solución de conflictos colectivos.

En caso de discrepancia en el seno de la Comisión Paritaria sobre la interpretación, aplicación y vigencia de alguno de los artículos del Convenio o normas aplicables en la Empresa, en relación a cualquier conflicto colectivo, ambas partes se someterán a la mediación y arbitraje Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid.

Capítulo XII: Disposiciones transitorias y adicionales

Disposición Transitoria Primera. Gratificaciones extraordinarias.

La modificación del Convenio operada con fecha efectos 1 de enero de 2023 introduce, entre otros, el cambio en el número de gratificaciones extraordinarias a percibir, que pasan de dos a tres. Al objeto de facilitar administrativamente la transición de uno a otro sistema y puesto que dichas pagas tienen un devengo superior al mes, se establece que la fecha de corte para dicho cambio será la del 1 de enero de 2024.

Con anterioridad a esta fecha, las personas trabajadoras elegirán y comunicarán a la empresa la opción elegida de entre las siguientes: prorrateo mensual de las tres pagas, prorrateo solamente de la paga de Beneficios, o no prorrateo de las pagas.

Para la primera opción (prorrateo de las tres pagas), la persona trabajadora percibirá su salario anual (salario base, plus convenio y antigüedad) dividido en las 12 pagas mensuales ordinarias.

Para la segunda opción (prorrateo solamente de la paga de Beneficios), la persona trabajadora percibirá su salario anual (salario base, plus convenio y antigüedad) en 14 pagas, 12 pagas ordinarias mensuales más 2 pagas extraordinarias en junio y diciembre. Puesto que el devengo de la paga de Verano es desde el 1 de enero y la de Navidad desde el 1 de julio, en 2024 las personas trabajadoras recibirán completas ambas pagas, o la parte proporcional si el tiempo de permanencia en la Empresa fuera inferior a un año.

Para la tercera opción (prorrateo de las tres pagas), la persona trabajadora percibirá su salario anual (salario base, plus convenio y antigüedad) en 15 pagas, 12 pagas ordinarias mensuales más 3 pagas extraordinarias en junio, diciembre y marzo. Puesto que el devengo de la paga de Verano es desde el 1 de enero y la de Navidad desde el 1 de julio, en 2024 las personas trabajadoras recibirán completas ambas pagas, o la parte proporcional si el tiempo de permanencia en la Empresa fuera inferior a un año. En cuanto a la paga de Beneficios, puesto que su devengo se produce desde el 1 de enero al 31 de diciembre, con pago en marzo del año siguiente, la primera paga a cobrar corresponderá a la devengada entre el 1 de enero de 2024 y el 31 de diciembre de 2024 y se cobrará en el mes de marzo de 2025.

Disposición Transitoria Segunda. Abono de pagos a cuenta y atrasos salariales.

A la fecha de firma de la presente modificación del convenio colectivo, la Dirección de la empresa tramitará, para las personas trabajadoras que sean parte de la plantilla propia de la empresa a la fecha de firma del acuerdo, el abono de una cantidad equivalente al 100 % de la diferencia salarial

que correspondan a cada una de ellas por el periodo de enero a junio de 2023. Dicho abono tendrá la naturaleza de pago provisional y a cuenta de la definitiva aprobación del convenio colectivo, de tal forma que, si finalmente éste no fuese aplicable por cualquier causa, será descontado por cualquier pago que haya que realizar por revisiones salariales o del abono de la paga de productividad correspondiente al ejercicio 2023 en el caso de que ésta tuviera que ser abonada.

Publicado el convenio colectivo, se procederá en la nómina del mismo mes si fuera posible o a más tardar en la del mes siguiente, al abono de la cantidad definitiva de los atrasos salariales, descontando la cantidad pagada a la firma del Convenio.

Disposición Adicional Primera. Mesa de negociación evolución económica de la Empresa y retribuciones.

Las partes legitimadas en el ámbito de este convenio colectivo constituirían en el último trimestre del año 2024 una mesa de negociación con el fin de analizar la marcha económica de la empresa tras el fuerte incremento de costes salariales operados por la presente modificación, y valorar entonces la posible recuperación de la Paga de Productividad y/o la específica retribución de domingos y festivos que se habían establecido en el convenio de empresa antes de la modificación para adaptarlo al convenio sectorial.

Anexo I

CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA AUXILIAR LOGÍSTICA AEROPORTUARIA, S.A.

TABLAS SALARIALES MODIFICADAS 2023

	SAL. BASE (ANUAL, INCLUYENDO PAGAS EXTRAORDINARIAS)	PLUS CONVENIO (ANUAL, INCLUYENDO PAGAS EXTRAORDINARIAS)	TOTAL AÑO	BIENIO	H. EXTRA
GRUPO I: DIRECTORES Y MANDOS					
Director					
Jefe de sección	19.359,15	3.675,90	23.035,05	648,45	15,96
Jefe de Turno	18.971,10	3.675,90	22.647,00	648,45	15,68
GRUPO II: PERSONAL ADMINISTRATIVO					
Oficial I	19.035,60	3.675,90	22.711,50	648,45	15,73
Oficial II	18.711,60	3.675,90	22.387,50	593,85	15,47
Auxiliar Adm.	18.388,05	3.675,90	22.063,95	593,85	15,27
GRUPO III: PERSONAL DE SERVICIOS AUXILIARES					
Capataz	18.582,30	3.675,90	22.258,20	593,85	15,39
Oficial	18.517,80	3.675,90	22.193,70	593,85	15,36
Mozo	18.495,75	3.675,90	22.171,65	593,85	15,19
Ayuda de comida	9,40				
Dieta Nacional	41,77				
Seguro Accidentes:					
Capital asegurado riesgo muerte o incapacidad total con baja en la empresa					32.055,43
Capital asegurado riesgo incapacidad permanente absoluta o gran invalidez					48.079,52

CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA AUXILIAR LOGÍSTICA AEROPORTUARIA, S.A.

TABLAS SALARIALES MODIFICADAS 2024

	SAL. BASE (ANUAL, INCLUYENDO PAGAS EXTRAORDINARIAS)	PLUS CONVENIO (ANUAL, INCLUYENDO PAGAS EXTRAORDINARIAS)	TOTAL AÑO	BIENIO	H. EXTRA
GRUPO I: DIRECTORES Y MANDOS					
Director					
Jefe de Sección	19.939,95	3.786,15	23.726,10	667,95	16,44
Jefe de Turno	19.540,20	3.786,15	23.326,35	667,95	16,15
GRUPO II: PERSONAL ADMINISTRATIVO					
Oficial I	19.606,65	3.786,15	23.392,80	667,95	16,20
Oficial II	19.272,90	3.786,15	23.059,05	611,70	15,93
Auxiliar Adm.	18.939,75	3.786,15	22.725,90	611,70	15,73
GRUPO III: PERSONAL DE SERVICIOS AUXILIARES					
Capataz	19.139,70	3.786,15	22.925,85	611,70	15,85
Oficial	19.073,40	3.786,15	22.859,55	611,70	15,82
Mozo	19.050,85	3.786,15	22.837,00	611,70	15,65
Ayuda de comida	9,40				
Dieta Nacional	41,77				
Seguro Accidentes:					
Capital asegurado riesgo muerte o incapacidad total con baja en la empresa					33.017,09
Capital asegurado riesgo incapacidad permanente absoluta o gran invalidez					49.521,91

CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA AUXILIAR LOGÍSTICA AEROPORTUARIA, S.A.

TABLAS SALARIALES MODIFICADAS 2025

	SAL. BASE (ANUAL, INCLUYENDO PAGAS EXTRAORDINARIAS)	PLUS CONVENIO (ANUAL, INCLUYENDO PAGAS EXTRAORDINARIAS)	TOTAL AÑO	BIENIO	H. EXTRA
GRUPO I: DIRECTORES Y MANDOS					
Director					
Jefe de Sección	20.538,15	3.899,70	24.437,85	688,05	16,93
Jefe de Turno	20.126,40	3.899,70	24.026,10	688,05	16,63
GRUPO II: PERSONAL ADMINISTRATIVO					
Oficial I	20.194,80	3.899,70	24.094,50	688,05	16,69
Oficial II	19.851,15	3.899,70	23.750,85	630,00	16,41
Auxiliar Adm.	19.507,95	3.899,70	23.407,65	630,00	16,20
GRUPO III: PERSONAL DE SERVICIOS AUXILIARES					
Capataz	19.713,90	3.899,70	23.613,60	630,00	16,33
Oficial	19.645,65	3.899,70	23.545,35	630,00	16,29
Mozo	19.624,15	3.899,70	23.523,85	630,00	16,12
Ayuda de comida	9,40				
Dieta Nacional	41,77				
Seguro Accidentes:					
Capital asegurado riesgo muerte o incapacidad total con baja en la empresa					34.007,60
Capital asegurado riesgo incapacidad permanente absoluta o gran invalidez					51.007,57

(03/16.265/23)

