

ACTA DE CONSTITUCIÓN DE LA COMISION PARITARIA DEL V CONVENIO
COLECTIVO GENERAL DEL SECTOR DE SERVICIOS DE ASISTENCIA EN
TIERRA EN AEROPUERTOS (HANDLING)

FECHA: 12/12/2022. HORA: 16,30 h. LUGAR: Madrid (Sede UGT).

ACTA NÚMERO: 02/2022.

ASISTENTES:

POR ASEATA

Angel Gallego Ruiz (ASEATA).
Urbano Blanes Aparicio (ASEATA).
Celia Martínez Calderón (IBE).
Celia Corro Villasante (IBE).
Juan Manuel Gil Bernabé (IBE).
Alberto Navarro Lozano (GFO).
Oscar Encinas Carpizo (AVP).
Jorge Númez Eymar (ACC).

Ernesto Matesanz Paje (CLC).
Raúl Palomar Perdiguero (CLC).
Pilar Fes García (WFS).
Jesús Martín Sánchez (MNZ).
José A. Rodríguez Llorente (SWP).
Jorge Aguza Muñoz (RYA).
Rubén Sanz Lozano (RYA).

POR CC.OO.

Jorge Carrillo Menéndez.
Manuel Lara Torrralbo.
Alberto Abad Madrid

POR U.G.T.

José Manuel Macián Gimeno.
Emilio López López.

Por U.S.O.

Luis Miguel Rodríguez Ariza

ORDEN DEL DIA:

Se reproduce a continuación.

1.- Lectura y aprobación, en su caso, del acta de la reunión de 7 de noviembre de 2022.

Queda aprobada el acta por unanimidad.

2.- Consultas formuladas por las representaciones empresarial y social de la mesa negociadora del convenio colectivo de Atlántica de Handling, sobre criterios de determinación de norma convencional más favorable a los efectos de la prioridad aplicativa del convenio sectorial.

Se han planteado consultas a esta Comisión Paritaria tanto por la representación de los trabajadores como por parte de la empresa.

La consulta de la parte social solicita a la Comisión Paritaria que se pronuncie sobre la inclusión del plus de transporte para el cálculo de la percepción fija mínima bruta anual.

**ACTA DE CONSTITUCIÓN DE LA COMISION PARITARIA DEL V CONVENIO
COLECTIVO GENERAL DEL SECTOR DE SERVICIOS DE ASISTENCIA EN
TIERRA EN AEROPUERTOS (HANDLING)**

Por su parte, la representación de la empresa formula tres cuestiones:

Primera.- ¿Para la determinación del salario más favorable a efectos de cumplir el principio de prioridad aplicativa del art. 9 del V CC Sectorial sólo debe considerarse las retribuciones fijas mínimas brutas anuales establecidas en el art. 26 (Anexo 1) del V CC del Sector? ¿Qué conceptos económicos pueden considerarse a estos efectos?: ¿sólo el salario base u otros conceptos fijos, especialmente en casos de empresas que tengan Convenio y estructura salarial propias?

Segunda.- ¿A las empresas que dispongan de convenio colectivo propio les aplica su propia estructura retributiva, con exclusión de los conceptos retributivos determinados en el artículo 28 del convenio sectorial?

Tercera.- A las empresas con convenio colectivo propio, que tengan determinado su propio sistema de progresión, les aplica el sistema de progresión del V CC del Sector?

Analizadas y debatidas las cuestiones planteadas, la Comisión Paritaria debe dictaminar lo siguiente:

1. De las preguntas planteadas por ambas partes se desprende que la consulta a la Comisión Paritaria pretende determinar cuál es la norma más favorable, a efectos de prioridad aplicativa en materia salarial, comparando el convenio sectorial con el de empresa.
2. Desde este punto de vista, y aunque es cierto que para la formación de la percepción fija mínima bruta anual no es computable el plus de transporte ni ningún otro concepto no salarial, no es ésta la norma relevante a los efectos consultados, puesto que tanto el convenio sectorial señala la capacidad de los convenios de ámbito inferior para regular su propia estructura retributiva, de modo que las reglas para la formación de la percepción fija mínima bruta anual son aplicables a las empresas que se rigen directamente por el convenio colectivo sectorial, y su aparente complejidad deriva de la heterogeneidad de sistemas, conceptos y estructuras salariales que ya se encontraban implantados en el sector cuando se negoció el primer convenio colectivo sectorial.

ACTA DE CONSTITUCIÓN DE LA COMISION PARITARIA DEL V CONVENIO
COLECTIVO GENERAL DEL SECTOR DE SERVICIOS DE ASISTENCIA EN
TIERRA EN AEROPUERTOS (HANDLING)

3. La prioridad aplicativa en materia salarial viene recogida en el artículo 9 del convenio colectivo, a cuyo tenor, *en materia retributiva, ningún convenio colectivo, pacto extraestatutario o acuerdo de cualquier otra clase podrá fijar condiciones que, en conjunto y cómputo global anual, resulten inferiores a las que resultarían de la aplicación de las condiciones económicas de este convenio colectivo sectorial.*
4. De acuerdo con esta norma, **para determinar el convenio más favorable a efectos de verificar si se respeta la prioridad aplicativa en materia salarial, deberá realizarse la comparación entre la totalidad de los conceptos, fijos y variables, de naturaleza salarial, que en conjunto y cómputo anual debe percibir una persona trabajadora en aplicación de su convenio colectivo de empresa, con lo que esa misma persona percibiría por aplicación del convenio colectivo sectorial, sin que el resultado de la comparación pueda arrojar una cifra retributiva global inferior de la que resultaría de aplicar el convenio de sector.**
5. Como se ha dicho, para la comparación descrita en el párrafo anterior deben utilizarse todos los conceptos, tanto fijos como variables, que tengan naturaleza salarial, lo cual comporta que **pluses extrasalariales como el de transporte no puedan ser tenidos en cuenta a estos efectos.**
6. En cuanto a la estructura retributiva, y salvo lo que pueda pactarse en las respectivas unidades de negociación, el artículo 25 del convenio sectorial señala que *los Convenios de ámbito inferior a éste establecerán dentro de sus respectivos ámbitos de aplicación, la estructura de las percepciones económicas, en base a los conceptos siguientes (...).* Asimismo, el artículo 28 del convenio sectorial establece que *“con efectos desde la publicación del presente convenio colectivo (salvo cuando la regulación disponga otra cosa) habrán de abonarse, como mínimo, los conceptos retributivos que a continuación se regulan, salvo para aquellas unidades de negociación de ámbito inferior a que hace referencia el artículo 8 del presente convenio colectivo y que contemplen en su respectiva regulación, vigente o en situación de ultraactividad, su propia estructura retributiva, que será de aplicación preferente, con exclusión por tanto de la que a continuación se establece, de conformidad con lo establecido en el artículo 25 del presente convenio colectivo”.*

**ACTA DE CONSTITUCIÓN DE LA COMISION PARITARIA DEL V CONVENIO
COLECTIVO GENERAL DEL SECTOR DE SERVICIOS DE ASISTENCIA EN
TIERRA EN AEROPUERTOS (HANDLING)**

7. Por último, la progresión de nivel se regula en el artículo 19 del convenio colectivo sectorial, y su apartado 2 entiende que el sistema regulado en el mismo es de aplicación *en aquellas empresas que no tengan regulado su propio sistema de progresión económica, a través de la articulación de niveles retributivos o sistemas equivalentes, se aplicará el sistema de progresión que se detalla a continuación en el presente artículo*, de donde se desprende, a juicio de esta Comisión Paritaria, que si Atlántica de Handling cuenta con su propio sistema de progresión, no le es de aplicación el del convenio de sector, salvo lo que pueda pactarse en su respectiva unidad de negociación.
8. Sin perjuicio de lo anterior, la aplicación del sistema propio de progresión deberá respetar, en todo caso, las reglas expuestas en el punto 4 anteriormente descrito, de manera que lo que procede realizar es una comparación entre la nómina anual que le correspondería recibir anualmente con la aplicación del Convenio Sectorial con la nómina anual resultante de la aplicación del Convenio de empresa, excluyendo del cálculo los conceptos extrasalariales, siendo la percepción que deberá recibir el interesado, la mayor de las dos. De esta forma, se evitan que una mezcla de los dos modelos pueda producir efectos de espiguo no deseados en un sentido u otro.

3.- Reclamación de Don Francisco Botella Rueda, presidente del comité de empresa de AVIAPARTNER Málaga, sobre supuestos errores en las tablas salariales, y sobre progresión de nivel.

La Comisión Paritaria entiende, en primer lugar, que los salarios que para cada nivel retributivo se incluyen en el texto del convenio colectivo publicado en el BOE son correctas.

En segundo lugar, y en cuanto a las posibles diferencias de algunos conceptos del artículo 28 del convenio, la consulta no tiene en cuenta que las cuantías reseñadas en el texto del IV convenio ya lleva el incorporado el incremento porcentual correspondiente al año 2019, por lo que son igualmente correctas las cantidades que constan en las tablas publicadas.

En este sentido, la Comisión Paritaria entiende necesario recordar aquí el proceso que llevó a fijar las tablas del IV convenio colectivo, para su mejor comprensión, indicando que es en el año 2019 cuando se alcanza el acuerdo para el IV Convenio, mientras que el III convenio había estado vigente hasta el 31 de diciembre de 2015.

**ACTA DE CONSTITUCIÓN DE LA COMISION PARITARIA DEL V CONVENIO
COLECTIVO GENERAL DEL SECTOR DE SERVICIOS DE ASISTENCIA EN
TIERRA EN AEROPUERTOS (HANDLING)**

Por ello, el IV convenio acuerda que, para los años 2016, 2017 y 2018, los incrementos salariales sean equivalentes al IPC de esos años, e iniciar unos incrementos del IPC+2 puntos y un mínimo del 3% para los años 2019, 2020 y 2021, de manera que, en el artículo 28, se incluyan los valores mínimos que actualizados a valores de 2019 las variables que ya venían recogidas en el III Convenio, con el fin de que se puedan pagar ya los atrasos de esos mínimos a la vez que se pagan los atrasos del 2016, 2017 y 2018.

Se acompaña, a título ilustrativo, cuadro de la evolución de los conceptos durante el IV convenio, como anexo de este acta.

Por otro lado, la Disposición Transitoria Primera dice *El personal que a la entrada en vigor del V convenio colectivo se encuentre en el nivel 3 progresará, una vez cumplidos todos los requisitos establecidos en el IV convenio colectivo para su pase al anterior nivel 4 del IV Convenio Colectivo, al nivel 5 directamente.*

Por tanto, la progresión objeto de consulta no es automática, sino que exige el cumplimiento de los requisitos que el IV convenio colectivo fijaba para progresar del nivel 3 al 4 (permanencia mínima de tres años en el nivel precedente, evaluación de desempeño positiva en el momento en que corresponda el cambio de nivel, siempre que ésta se halle regulada en la empresa de que se trate, superación de todos los cursos, pruebas y acciones formativas a las que hubiera sido convocado durante su permanencia en el nivel 3, ausencia de antecedentes disciplinarios firmes por falta muy grave durante el tiempo de permanencia en el nivel 3, y haber estado en situación de prestación activa y efectiva del tiempo de trabajo de al menos un noventa y seis por ciento del período)

4.- Reclamaciones de Don Miguel Angel Aragón Villanueva, presidente del comité de empresa de AVIAPARTNER Sevilla, y de Doña Ana Isabel Cobos Aranda, trabajadora de AVIAPARTNER en el aeropuerto de Tenerife Sur, sobre precio de las horas perentorias.

La Comisión Paritaria no alcanza acuerdo en estos puntos.

ACTA DE CONSTITUCIÓN DE LA COMISION PARITARIA DEL V CONVENIO
COLECTIVO GENERAL DEL SECTOR DE SERVICIOS DE ASISTENCIA EN
TIERRA EN AEROPUERTOS (HANDLING)

5.- Reclamación de Don Adrián Darío Moreno Rodríguez, de CGT, en relación con la empresa TK AIRPORT SOLUTIONS S.A., y la asignación de nivel que la misma realiza a los trabajadores de pasarelas subrogados del aeropuerto de Tenerife Sur.

Del contenido de la reclamación se desprende que la empresa saliente no ha aplicado el convenio colectivo sectorial de asistencia en tierra en aeropuertos a su personal hasta fechas recientes, pese a que en razón de la actividad, los realizan el trabajadores que realizan el servicio de colocación y retirada de pasarelas que conectan la aeronave con la terminal aeroportuaria están dentro del ámbito de aplicación de este convenio (No sucede lo mismo con el personal que se dedica al mantenimiento y reparación de las pasarelas).

En consecuencia, el nivel retributivo de este personal no puede ser el que resulta de la arbitraria voluntad de la empresa, sino el que, en función de las circunstancias concretas de cada persona trabajadora, resulta de aplicación de acuerdo a lo establecido en el artículo 19 del V convenio colectivo sectorial en cada caso.

6.- Reclamación interpuesta conjuntamente por UGT y CCOO en relación a la aplicación de los incrementos salariales pactados en el artículo 26 del convenio colectivo a los conceptos de Ad Personam variable en las empresas WFS y YELLOW HANDLING.

Tras deliberar sobre la cuestión sometida a consideración de la Comisión Paritaria, se acuerda posponer la resolución a una próxima reunión.

7.- Solicitud de Jorge Aparicio Marbán, en nombre del sindicato SOMOS TRABAJADORES, en relación los atrasos salariales derivados de la actualización del I.P.C. de 2021 en los términos previstos del artículo 26 del IV convenio colectivo.

La Comisión constata que los solicitantes han interpuesto ya una demanda ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, de manera que no han dado cumplimiento a lo que señala el artículo 91.3 del Estatuto de los Trabajadores. No obstante, la Comisión Paritaria entiende necesario realizar las siguientes consideraciones:

**ACTA DE CONSTITUCIÓN DE LA COMISION PARITARIA DEL V CONVENIO
COLECTIVO GENERAL DEL SECTOR DE SERVICIOS DE ASISTENCIA EN
TIERRA EN AEROPUERTOS (HANDLING)**

1. El artículo 26 del IV convenio estableció la actualización de los salarios de 2019, 2020 y 2021, incrementando su cuantía en cada uno de los años será del IPC real más en dos puntos, con un mínimo de 3% para cada año, con la previsión de que si una vez conocido el IPC real de cada año, éste resultara superior al porcentaje de incremento establecido en las tablas anexas, se efectuaría una revisión de los importes para la regularización de la diferencia entre el incremento del 3% y el IPC real.
2. Cuando, contra cualquier previsión de las partes negociadoras al suscribir el IV convenio, el IPC del año 2021 resultó ser del 6,5%, se planteó una diferente interpretación del alcance de la revisión a realizar, pues la parte empresarial sostenía que había que regularizar el diferencial del 3% aplicado hasta el 6,5% de IPC, según el tenor literal del artículo, mientras que la parte social entendía que el diferencial a regularizar era hasta el 8,5%, resultado de aplicar al IPC real un incremento de dos puntos.
3. Además de las cuestiones anteriores, es preciso tener en consideración que cuando el dato de IPC real se conoce (enero de 2022) ya se ha iniciado la negociación del V convenio colectivo, en un entorno general de elevada incertidumbre e inestabilidad, tanto específicas del sector como generales.
4. A todos estos factores, por último, se une un condicionante más, que tiene que ver con la diferente situación las empresas del sector en general con las que realizan la actividad de atención a PMR en particular, pues mientras las primeras encaraban la negociación con carácter previo a la celebración por parte de AENA de los concursos para la adjudicación de la actividad de handling en sus aeropuertos, la actividad de PMR había sido objeto de concurso y adjudicación durante el año 2021, lo que sitúa a las diferentes empresas en desigual situación a la hora de repercutir en sus tarifas y precios los costes de sus actividad todo ello en el contexto de incertidumbre e inestabilidad antes descrito.
5. Teniendo en cuenta todos estos factores, y teniendo en cuenta también el irrenunciable objetivo de los sindicatos de garantizar el poder adquisitivo de los trabajadores del sector, con fecha 28 de abril de 2022 se suscriben dos actas:

**ACTA DE CONSTITUCIÓN DE LA COMISION PARITARIA DEL V CONVENIO
COLECTIVO GENERAL DEL SECTOR DE SERVICIOS DE ASISTENCIA EN
TIERRA EN AEROPUERTOS (HANDLING)**

- Una primera, de la Comisión Negociadora del IV convenio colectivo, en la que la representación empresarial cedía, admitiendo la revisión hasta un diferencial del 8,5%, a cambio de su aplicación gradual. Este pacto se vinculaba a un acuerdo definitivo en el V convenio colectivo, que debía alcanzarse antes de final de mayo de 2022 (luego prorrogado por acuerdo de las partes hasta el 15 de junio).
- Una segunda acta, de la Comisión Negociadora del V convenio colectivo, que establecía los incrementos salariales para los años 2022 a 2025, en el modo que se refleja en el artículo 26 del vigente convenio, además de establecer tres nuevos niveles salariales, y se acordaba aplicar los incrementos salariales también a los complementos ad personam que regula el artículo 78 del convenio.
- Por su parte, y ante las diferentes circunstancias de las empresas de Handling general con respecto a las empresas de atención a PMR, que llegó a motivar que dichas empresas se planteasen el descuelgue salarial o incluso constituir una unidad de negociación propia, se alcanzó un acuerdo por el que los trabajadores de PMR veían garantizados los mismos incrementos salariales que el resto de personal sujeto a este convenio, si bien aplicándolos de manera más gradual, lo que se plasma en acuerdo que se contiene en acta de 30 de mayo de 2022, que igualmente se ha publicado en el anexo II del convenio colectivo.

8.- Consulta formulada por SERVEO SERVICIOS en materia de precepción mínima salarial para 2022.

A la vista de la consulta planteada, la Comisión Paritaria, dando por reproducidas las consideraciones realizadas en el punto anterior, confirma que, en efecto, y en virtud de lo que dispone el acta de acuerdo de 30 de mayo de 2022, resulta que las empresas de PMR deben, en 2022, aplicar exclusivamente los incrementos pactados en el artículo 26 del V convenio colectivo para este año, y que la regularización del IPC de 2021 se comienza a abonar en enero de 2023, de acuerdo con los términos de la citada acta de 30 de mayo de 2022, que figura publicada como parte del anexo II del V convenio colectivo.

ACTA DE CONSTITUCIÓN DE LA COMISION PARITARIA DEL V CONVENIO
COLECTIVO GENERAL DEL SECTOR DE SERVICIOS DE ASISTENCIA EN
TIERRA EN AEROPUERTOS (HANDLING)

9.- Ruegos y preguntas.

No se registran.

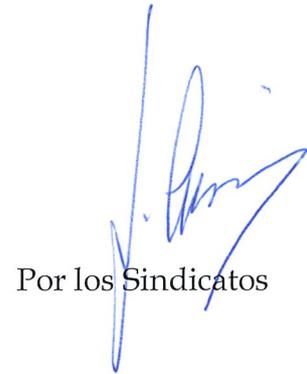
Y sin más asuntos que tratar, se levanta la sesión, suscribiendo la presente acta Don Oscar Encinas Carpizo, en representación de ASEATA, y Don Jorge Carrillo Menéndez, por las organizaciones sindicales.



Por ASEATA
PA.



El Secretario



Por los Sindicatos

2016				
IPC 2016	1,60 %			
	NIVEL DE ENTRADA	NIVEL 2	NIVEL 3	NIVEL 4
TECNICOS GESTORES	21.627,87 €	21.670,15 €	22.317,10 €	23.209,79 €
ADMINISTRATIVOS	14.159,13 €	16.768,03 €	17.272,20 €	17.963,08 €
SERVICIOS AUXILIARES	14.021,20 €	16.604,83 €	17.104,10 €	17.788,27 €

2017				
IPC 2017	1,10 %			
	NIVEL DE ENTRADA	NIVEL 2	NIVEL 3	NIVEL 4
TECNICOS GESTORES	21.865,78 €	21.908,52 €	22.562,59 €	23.465,10 €
ADMINISTRATIVOS	14.314,88 €	16.952,48 €	17.462,19 €	18.160,67 €
SERVICIOS AUXILIARES	14.175,43 €	16.787,48 €	17.292,25 €	17.983,94 €

2018				
IPC 2018	1,20 %			
	NIVEL DE ENTRADA	NIVEL 2	NIVEL 3	NIVEL 4
TECNICOS GESTORES	22.128,17 €	22.171,42 €	22.833,34 €	23.746,68 €
ADMINISTRATIVOS	14.486,66 €	17.155,91 €	17.671,74 €	18.378,60 €
SERVICIOS AUXILIARES	14.345,54 €	16.988,93 €	17.499,75 €	18.199,75 €

2019				
IPC 2019	3,00 %			
	NIVEL DE ENTRADA	NIVEL 2	NIVEL 3	NIVEL 4
TECNICOS GESTORES	22.792,01 €	22.836,57 €	23.518,34 €	24.459,08 €
ADMINISTRATIVOS	14.921,26 €	17.670,59 €	18.201,89 €	18.929,96 €
SERVICIOS AUXILIARES	14.775,90 €	17.498,60 €	18.024,74 €	18.745,74 €

2020				
IPC 2020	3,00 %			
	NIVEL DE ENTRADA	NIVEL 2	NIVEL 3	NIVEL 4
TECNICOS GESTORES	23.475,77 €	23.521,66 €	24.223,89 €	25.192,85 €
ADMINISTRATIVOS	15.368,90 €	18.200,70 €	18.747,95 €	19.497,86 €
SERVICIOS AUXILIARES	15.219,18 €	18.023,56 €	18.565,49 €	19.308,11 €

2021 ADELANTADO				
IPC 2021	3,00 %			
	NIVEL DE ENTRADA	NIVEL 2	NIVEL 3	NIVEL 4
TECNICOS GESTORES	24.180,04 €	24.227,31 €	24.950,61 €	25.948,64 €
ADMINISTRATIVOS	15.829,96 €	18.746,72 €	19.310,39 €	20.082,79 €
SERVICIOS AUXILIARES	15.675,76 €	18.564,27 €	19.122,45 €	19.887,36 €

2021				
IPC 2021	2,00 %			
	NIVEL DE ENTRADA	NIVEL 2	NIVEL 3	NIVEL 4
TECNICOS GESTORES	24.663,65 €	24.711,86 €	25.449,62 €	26.467,61 €
ADMINISTRATIVOS	16.146,56 €	19.121,66 €	19.696,60 €	20.484,45 €
SERVICIOS AUXILIARES	15.989,27 €	18.935,55 €	19.504,90 €	20.285,10 €

OTROS CONCEPTOS RETRIBUTIVOS

	1,60%	1,10 %	1,20 %	3,00%	3,00%	3,00 %	2,00 %	
	2016	2017	2018	2019	2020	2021		
P. NOCTURNIDAD	1,23 €	1,24 €	1,26 €	1,30 €	1,33 €	1,37 €	1,402 €	
COMP. FESTIVO	2,16 €	2,19 €	2,21 €	2,28 €	2,35 €	2,42 €	2,468 €	
COMP. DOMINGO	2,13 €	2,16 €	2,18 €	2,25 €	2,32 €	2,39 €	2,433 €	
P. JOR. FRACCIONADA	8,64 €	8,73 €	8,84 €	9,10 €	9,37 €	9,66 €	9,848 €	
P. MADRUGUE			1,25 €	2,58 €	3,98 €	5,47 €	5,579 €	
P. TRANSPORTE			0,55 €	1,17 €	1,76 €	2,40 €	2,448 €	
P. MANUTENCIÓN			1,25 €	2,58 €	3,98 €	5,47 €	5,579 €	
P. JORNADA IRREGULAR			27,63 €	56,91 €	88,00 €	120,96 €	123,38 €	
P. TURNICIDAD								
			DOS TURNOS	15,94 €	32,83 €	50,77 €	69,78 €	71,18 €
			TRES TURNOS	21,25 €	43,78 €	67,69 €	93,05 €	94,91 €
			CUATRO TURNOS	24,44 €	50,34 €	78,60 €	107,01 €	109,15 €
			5 TURNOS O MÁS	27,63 €	56,91 €	82,73 €	120,96 €	123,38 €
P. ACTIVIDAD								
			SUPERVISION	14,88 €	30,64 €	47,39 €	65,14 €	66,44 €
			J. SERVICIO/AGEN JEFE	25,50 €	52,53 €	81,23 €	111,65 €	113,89 €