

**REVISIÓN DE INCENTIVOS POR EL COBRO DE TASAS DE EQUIPAJE DE RYANAIR PARA AUX. ADMIN. DE LESMA  
1º DE ENERO 2011**

Los incentivos serán basados en el cobro de los conceptos de ACI, EXB, SPORT y BAG, en la asistencia y puntualidad al trabajo y en el rendimiento individual de cada trabajador. Estos incentivos repercutirán de igual forma a todos los trabajadores contratados por Lesma Handling que demuestren un buen rendimiento, independientemente de su puesto de trabajo.

1º.- **TOTAL FACTURADO:** Este cálculo se realizará mediante la suma de los conceptos ACI, EXB, SPORT y BAG, dividido por la cantidad total de pasajeros de salida. El concepto G-Bag no se contabilizará a efectos de los porcentajes por pasajero especificados en el apartado 3 de este documento.

2º.- La cantidad económica a percibir, según los parámetros que se expresaran, será directamente proporcional a la cantidad de escalas reales de Ryanair que se atiendan en el aeropuerto en que presta servicios el trabajador durante un mes.

3º.- Se establece una escala de objetivos de la siguiente forma:

PORCENTAJE TAX		COMISION
a partir de 1,50€/pax	1,50 €	X VUELO / PERSONAL
1,75 €	1,75 €	X VUELO / PERSONAL
2,00 €	2,00 €	X VUELO / PERSONAL
2,20 €	2,20 €	X VUELO / PERSONAL

Ejemplo: Si se ha conseguido una media de 2€/pax en el mes de enero, la Empresa pagará 2€ multiplicado por la cantidad total de escalas de vuelos de Ryanair atendidas durante ese mes. De esa forma si se atendieron 1.400 vuelos en un mes x 2€ = 2.800€ a repartir entre todo el personal de Lesma del aeropuerto en cuestión que tenga derecho a percibir comisiones.

4º.- Adicionalmente se abonará un incentivo de 1€ por cada G-Bag cobrada, al trabajador responsable de éste cobro. Este incentivo adicional será individual y no se repartirá entre el conjunto de los trabajadores y solo se pagará cuando la media mensual de G-Bags cobradas sea igual o superior a 1,5 G-Bags x escala real de Ryanair calculado de forma mensual.

5º.- Los incentivos se devengarán mensualmente en la nómina correspondiente al mes siguiente del término.

6º.- Las cantidades resultantes para el trabajador serán brutas y se efectuarán los descuentos legales que correspondan y cotización a la seguridad social.

7º.- En el supuesto de que no se alcancen los objetivos establecidos el trabajador no tendrá derecho al devengo del porcentaje pactado en este documento.

8º.- En el caso de aeropuertos en que haya trabajadores con distintos porcentajes de jornada laboral, el reparto o deducción de los porcentajes a repartir, será directamente proporcional a la diferencia de jornada entre los trabajadores.

9º.- Igualmente no tendrá derecho al percibo del porcentaje/comisión el trabajador que tenga un bajo rendimiento general. Se entenderá por rendimiento bajo cuando la media recaudada por el trabajador sea inferior a la media total del aeropuerto. En ese caso, este trabajador/a será excluido de la división del personal y su porcentaje de comisión será repartido entre el resto de los trabajadores que hayan cumplido los objetivos.

10º.- Tampoco tendrá derecho al percibo del porcentaje/comisión el trabajador que falte al trabajo alguno de los días programados en el calendario laboral, por cualquier razón que no sea vacaciones programadas o el trabajador que tenga más de una falta de puntualidad en la asistencia al servicio o puesto de trabajo en el plazo de un mes. En estos casos, este trabajador/a también será excluido de la división del personal y su porcentaje de comisión será repartido entre el resto de los trabajadores que hayan cumplido los objetivos.

11º.- El derecho a comisiones empezará a partir del 3er mes de estar contratado ya que los 2 primeros meses se consideran de formación.

12º.- La Empresa se reserva la facultad de variar o modificar el régimen económico y porcentajes pactados y en su caso suprimirlos, así como el derecho a la comisión.

13º.- Se establece un periodo de vigencia de 6 meses a menos que Ryanair vuelva a cambiar las tasas.

LA EMPRESA.

Nombre: \_\_\_\_\_

Recibí, \_\_\_\_\_