

I. COMUNIDAD DE MADRID

C) Otras Disposiciones

Consejería de Economía, Empleo y Competitividad

- 5** *RESOLUCIÓN de 3 de julio de 2020, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Competitividad, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa EFS Mantenimiento y Servicios Técnicos, S. L. U. (Personal de Conducción de Pasarelas en las Terminales del Aeropuerto Adolfo Suárez Barajas, Terminal 1, Terminal 2, Terminal 3, Terminal 4 y Satélite) (Código 28102811012020).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa EFS Mantenimiento y Servicios Técnicos, S. L. U. (Personal de Conducción de Pasarelas en las Terminales del Aeropuerto Adolfo Suárez Barajas, Terminal 1, Terminal 2, Terminal 3, Terminal 4 y Satélite), suscrito por la Comisión Negociadora del mismo el día 25 de septiembre de 2019; completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto, en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y con el artículo 6 del Decreto 52/2019, de 19 de agosto, de la Presidenta de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con el artículo 5 del Decreto 73/2019, de 27 de agosto, del Consejo de Gobierno, por el que se modifica la estructura orgánica de las Consejerías de la Comunidad de Madrid y con el artículo 13 del Decreto 287/2019, de 12 de noviembre, del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Empleo y Competitividad, esta Dirección General

RESUELVE

1. Inscribir dicho convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección, y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.
2. Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

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

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

**CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA EFS
MANTENIMIENTO Y SERVICIOS TÉCNICOS, SLU (PERSONAL DE CONDUCCIÓN
DE PASARELAS EN LAS TERMINALES DEL AEROPUERTO ADOLFO SUÁREZ
MADRID BARAJAS, TERMINAL 1, TERMINAL 2, TERMINAL 3, TERMINAL 4 Y SATÉLITE)**

CAPÍTULO I

Disposiciones Generales, objeto y ámbito de aplicación

Artículo 1. Partes signatarias

Son partes firmantes del presente Convenio Colectivo, EFS MANTENIMIENTO Y SERVICIOS TÉCNICOS, SLU, en adelante la empresa, y el Comité de Empresa como representación de los trabajadores.

Ambas partes se reconocen mutuamente legitimación para concertar el presente Convenio Colectivo.

Artículo 2. Naturaleza normativa. Eficacia general y alcance

Dada la naturaleza normativa y eficacia general, que le viene dado por lo establecido en el título III del Estatuto de los Trabajadores y por la legitimidad y representatividad de las partes signatarias, el presente Convenio es de aplicación a EFS MANTENIMIENTO Y SERVICIOS TÉCNICOS, SLU (Personal de Conducción de Pasarelas en las Terminales del Aeropuerto Adolfo Suárez Madrid Barajas, Terminal 1, Terminal 2, Terminal 3, Terminal 4 y Satélite) y a todos los trabajadores, presentes y futuros, comprendidos dentro de sus ámbitos funcional, personal y territorial, en el Aeropuerto Adolfo Suárez Madrid Barajas, Terminales 1, 2, 3, 4 y Satélite.

Artículo 3. Ámbito funcional

El presente Convenio se circunscribe a la actividad de conducción de pasarelas que EFS MANTENIMIENTO Y SERVICIOS TÉCNICOS, SLU, desarrolla en el centro de trabajo referido en el ámbito territorial y será de aplicación y de obligado cumplimiento para la misma y para todos los trabajadores presentes y futuros, cuya actividad consista en prestación de servicios de conducción de pasarelas.

Son actividades de handling y, por tanto, sometidas a la regulación de este Convenio Colectivo las actividades relacionadas en el Anexo 1 del R.D. 1161/1999.

Artículo 4. Ámbito personal

El presente Convenio es de obligada y general observancia para EFS MANTENIMIENTO Y SERVICIOS TÉCNICOS, SLU, y para todos los trabajadores de las actividades incluidas en el ámbito funcional, excepto para el personal directivo o en funciones directivas que, de acuerdo con la estructura organizativa, será el personal que ejerza las siguientes funciones: Gerentes, Directores, Delegados y Jefes de Departamento.

Artículo 5. Ámbito territorial

Este Convenio será de aplicación al centro de trabajo que EFS MANTENIMIENTO Y SERVICIOS TÉCNICOS, SLU, tiene establecido en el Aeropuerto Adolfo Suárez Madrid Barajas, terminales 1, 2, 3, 4 y satélite.

Artículo 6. Ámbito temporal y denuncia

El presente Convenio Colectivo, tendrá una duración de cuatro años, a partir del 1 de enero de 2018, y finalizando su vigencia el día 31 de diciembre de 2021.

Cualquiera de las partes firmantes podrá denunciar el presente Convenio dentro de los dos meses anteriores a la finalización de su vigencia. A fin de evitar vacío normativo, denunciado el Convenio y hasta que no se alcance acuerdo expreso, perderán vigencia sus cláusulas obligacionales, excepto en las materias que se determine lo contrario, hasta la firma del Convenio que lo sustituya, manteniendo su vigencia las de carácter normativo.

Artículo 7. Vinculación a la totalidad

El presente convenio constituye un todo orgánico e indivisible y las partes quedan mutuamente vinculadas al cumplimiento de su totalidad.

Si la jurisdicción competente modificase sustancialmente algunas de las cláusulas en su actual redacción o invalidase alguno de sus pactos o no aprobara la totalidad de su contenido, la Comisión Negociadora del mismo, y en el plazo más breve posible, decidirá si la modificación de tal o tales cláusulas obliga a revisar las concesiones recíprocas que las partes se hubieran hecho.

Artículo 8. Compensación y Absorción

Las retribuciones y demás condiciones laborales que constan en el presente Convenio Colectivo compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, contempladas en condiciones homogéneas, cualquiera que sea la naturaleza de las mismas. No obstante, se respetarán como "garantía ad personam", a título individual, las garantías personales por conceptos fijos y por conceptos variables que se estén percibiendo a la fecha de entrada en vigor del presente Convenio Colectivo y que excedan a las fijadas en el mismo.

Los aumentos de retribuciones y otras mejoras en las condiciones laborales que puedan producirse en el futuro por disposiciones legales de general aplicación, resoluciones administrativas, otros convenios colectivos de aplicación o contratos individuales, sólo podrán afectar a las condiciones pactadas en este Convenio Colectivo cuando, consideradas las nuevas retribuciones o las nuevas condiciones laborales en cómputo anual por conceptos homogéneos, superen las pactadas en dicho Convenio Colectivo.

En caso contrario, serán compensadas y absorbidas por éstas últimas, manteniéndose el Convenio Colectivo en sus propios términos, en la forma y condiciones que están pactadas.

Artículo 9. Comisión Mixta Paritaria

Se constituye una Comisión Mixta Paritaria compuesta de 8 miembros, cuatro por la parte empresarial y cuatro por la parte sindical, que serán designados por cada una de las partes firmantes, sindical y empresarial, en la forma que decidan las respectivas organizaciones y con las funciones que se especifiquen en el artículo siguiente. La sede de la Comisión Mixta Paritaria quedará establecida en Madrid y se dotará de un Reglamento de Funcionamiento.

En todo caso, las partes podrán estar representadas por un número inferior, ostentando la representación proporcional establecida para la representación de cada parte.

Las resoluciones de la Comisión Mixta Paritaria requerirán, en cualquier caso, el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos partes, de acuerdo con sus propias normas. Las resoluciones que interpreten este Convenio, tendrán la misma eficacia que la norma que haya sido interpretada. Asimismo, las partes podrán asistir acompañadas de los asesores que en cada caso se determine que serán designados, en igual número, por cada una de las representaciones, sindical y empresarial.

Artículo 10. Funciones y funcionamiento de la Comisión Mixta Paritaria

La Comisión Paritaria a que se refiere el artículo anterior, tendrá las siguientes funciones:

- Velar por el cumplimiento de las obligaciones insertas en el presente Convenio Colectivo.
- Interpretar la totalidad de las estipulaciones del presente Convenio Colectivo.
- Intervenir para resolver cuantas discrepancias surjan en la aplicación de lo previsto en el presente Convenio Colectivo.
- Definir y decidir sobre cuantas cuestiones así esté previsto en el articulado del presente Convenio Colectivo.
- A instancia de alguna de las partes, intentar conciliar, en su caso, y previo acuerdo de éstas a solicitud de las mismas, arbitrar en cuantas ocasiones y conflictos, todos ellos de carácter colectivo, puedan suscitarse en la aplicación del presente Convenio.
- Conocer, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional, sobre el planteamiento de conflictos colectivos que surjan por la aplicación e Interpretación del presente Convenio
- La Comisión Mixta Paritaria resolverá sobre cualquier conflicto que le sea planteado en plazo máximo de tres meses.

Independientemente de conocer de forma previa y obligatoria sobre la comunicación al empresario y a la autoridad laboral de la adopción de cualquier tipo de medidas de presión derivadas de la aplicación e interpretación del Convenio, y a fin de evitar éstas, la Comisión Mixta Paritaria se reunirá con objeto de analizar y mediar en la búsqueda de soluciones a los problemas planteados, aclarando y resolviendo, como mediadora, de tal manera que, tanto por la parte social como empresarial, se haga todo cuanto esté a su alcance en evitación de dichas discrepancias.

Cuantas otras funciones se le atribuyan en el presente Convenio, sin perjuicio de que éstas se rezojan en el/los artículo/s correspondiente/s al mencionado Convenio Colectivo.

Artículo 11. Procedimiento para solventar las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Las discrepancias producidas en el seno del presente Convenio en lo relativo a la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, se solventarán de acuerdo con los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre sistema de solución autónoma de conflictos laborales en la Comunidad de Madrid y su Reglamento.

CAPÍTULO II*Contratación***Artículo 12. Contratación y Empleo**

De acuerdo con las características del servicio prestado por EFS MANTENIMIENTO Y SERVICIOS TÉCNICOS, SLU, el contrato de trabajo podrá concertarse por tiempo indefinido o por duración determinada, tanto para jornada a tiempo parcial como a tiempo completo, en cualquiera de las modalidades recogidas en la legislación laboral vigente en cada momento de acuerdo con la causalidad en los supuestos legalmente establecidos y en todo caso serán conforme a Derecho.

EFS MANTENIMIENTO Y SERVICIOS TÉCNICOS, SLU, fomentará el uso racional de los contratos de trabajo conforme a la legislación vigente en cada momento, así como una utilización eficiente y adecuada a las necesidades operativas de las Empresas de Trabajo Temporal.

Artículo 13. Periodo de prueba

Podrá concertarse por escrito, para todos los contratos, un periodo de prueba que tendrá una duración máxima de seis meses para el Grupo de Técnicos y Titulados, dos meses para Agentes Administrativos y un mes para Agentes de Servicios Auxiliares y Agentes de Servicios Auxiliares de Pasarelas.

Durante el periodo de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su grupo profesional y ocupación que desempeñe, excepto los derivados de la resolución laboral, que podrá producirse a instancias de cualquiera de las partes.

Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento y cuidado del menor, adopción o acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género que afecten al trabajador/a durante el período de prueba, interrumpirán el cómputo del mismo, que se reanudará a partir de la fecha de la reincorporación efectiva al trabajo.

Transcurrido el periodo de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, considerándose como fecha de inicio del desempeño efectivo de la ocupación aquella en la que dio comienzo el periodo de prueba.

Artículo 14. Modalidades de Contratación

Podrán celebrarse, entre otros, contratos eventuales por circunstancias de la producción, interinidad, obra o servicio determinado y a tiempo parcial en los términos legal o convencionalmente vigentes.

1. Contratos a tiempo parcial

Cuando la Empresa necesite contratar trabajadores para prestar servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año inferior a la jornada a tiempo completo establecida en Convenio Colectivo, podrá acudir a la modalidad de contratación a tiempo parcial, en la forma y condiciones previstas en la legislación vigente en cada momento.

El contrato a tiempo parcial podrá concertarse por tiempo indefinido o por duración determinada en los supuestos en los que legalmente se permita su utilización.

El Contrato a tiempo parcial se regirá por las siguientes reglas:

El número de horas efectivas de trabajo siempre será inferior a las de un trabajador a tiempo completo comparable.

La jornada y demás condiciones de trabajo vendrán determinadas en función de las necesidades a cubrir, no pudiendo ser inferior al 30% de la jornada semanal normal de trabajo. La jornada diaria se podrá realizar en uno o varios períodos horarios, en consecuencia, se podrá implantar, con carácter obligatorio a aquellos trabajadores cuya jornada diaria tenga una duración igual o superior a 5 horas, la realización de ésta en dos períodos horarios, con una duración mínima de dos horas y una interrup-

ción que no podrá ser inferior a 1 hora, ni superior a 4 horas. La distribución de los períodos horarios estará en función de las necesidades del servicio.

Salvo casos excepcionales, no se podrán contratar trabajadores eventuales para cubrir la interrupción entre dichos periodos, informando de la necesidad excepcional, con carácter previo, a la representación legal de los trabajadores.

De producirse cambios en la programación de vuelos de las compañías aéreas, o incremento o reducción de los mismos, y/o en función de las cargas de trabajo, la empresa podrá variar la jornada y el horario establecido en el contrato de trabajo, haciendo uso del pacto de horas complementarias suscrito por el trabajador, con un preaviso de una semana, adaptándolo a las necesidades del servicio a cubrir. Si se dieran necesidades imprevistas en las programaciones de vuelos que impidieran cumplir el plazo de una semana arriba citado, la empresa podrá variar igualmente la jornada y/o el horario, preavisando al trabajador e informando previamente de tales necesidades a la representación de los trabajadores.

Asimismo, la empresa, podrá variar la jornada y el horario establecido en el contrato de trabajo de mutuo acuerdo con el trabajador, adaptándolo a las necesidades del servicio a cubrir. En caso de no aceptación voluntaria por parte del trabajador, la empresa podrá variar la jornada y el horario establecido en su contrato de trabajo conforme se establece en la normativa vigente.

Además de las horas realizadas por el trabajador en concepto de jornada ordinaria, se acuerda, para los contratos a tiempo parcial de duración indefinida, la posibilidad de realización de horas complementarias. El número de horas complementarias no podrá exceder del 60 % de las horas ordinarias contratadas.

Se informará trimestralmente mediante relación nominal a la representación de los Trabajadores de las horas complementarias realizadas.

Dada la naturaleza de las Horas Complementarias y la dificultad de determinar a priori su ejecución, éstas se realizarán en función de las necesidades de la Empresa de acuerdo con las cargas de trabajo.

La jornada y las horas que se amplíen sobre la misma no estarán sujetas a los procedimientos de programación de turnos del trabajador a tiempo completo.

2. Contratos con distribución irregular de la jornada

Atendiendo al carácter de servicio público de las actividades de EFS MANTENIMIENTO Y SERVICIOS TÉCNICOS, SLU, de su estacionalidad y de la especial distribución de las cargas de trabajo y como medida de mejora de la calidad y estabilidad en el empleo de los trabajadores, se acuerda mediante la firma del presente Convenio, al haberse acordado expresamente entre la empresa y los representantes de los trabajadores que las personas trabajadoras podrán prestar servicios mediante un sistema de distribución irregular de la jornada de trabajo.

Se respetarán los acuerdos existentes sobre esta materia con anterioridad a la entrada en vigor de este Convenio. La regulación de la citada jornada irregular se ha pactado con el Comité de empresa, siendo informada la Comisión Mixta Paritaria.

CAPÍTULO III

Clasificación Profesional

Artículo 15. Criterios generales

La clasificación profesional se ha establecido fundamentalmente atendiendo a los criterios que el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores fija para la existencia del grupo profesional, es decir, aptitudes profesionales, formaciones específicas y contenido general de la prestación.

Mediante la firma del presente Convenio Colectivo, se acuerda que podrán existir otros grupos profesionales, áreas funcionales y niveles que se estimen convenientes o necesarios, dependiendo de las necesidades organizativas y volumen de actividad, tal y como se ha acordado entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

Todos los trabajadores serán adscritos a un grupo profesional y, en su caso, a una determinada área funcional y nivel. Estas circunstancias definirán su posición en el esquema organizativo y retributivo de EFS MANTENIMIENTO Y SERVICIOS TÉCNICOS, SLU.

Artículo 16. Clasificación Profesional

La clasificación profesional, que se indica a continuación es meramente enunciativa y no presupone la obligación de tener provistos todos los grupos profesionales, si las necesidades organizativas y el volumen de la actividad no lo requieren.

Artículo 17. Grupos profesionales

Todo el personal, atendiendo a las funciones que ejecute, estará encuadrado en alguno de los siguientes grupos profesionales:

- Grupo de Técnicos Gestores
- Grupo de Administrativos
- Grupo de Servicios Auxiliares
- Grupo de Servicios Auxiliares de Pasarelas

Artículo 18. Definición de Grupo Profesional

A continuación, se describen las funciones para cada grupo profesional, siendo éstas susceptibles de modificaciones según las necesidades del centro de trabajo.

1. Grupo de Técnicos Gestores

Son los que estando en posesión de un título de grado superior o medio o por sus conocimientos, experiencia profesional y aptitudes equivalentes a las que se pueden adquirir con titulaciones superiores y medias tienen atribuidas funciones de gestión, de apoderamiento o de elevada cualificación y complejidad, coordinadora o asesora, con autonomía, capacidad de supervisión y responsabilidad acordes a las funciones asignadas.

2. Grupo de Administrativos

Son aquellos trabajadores que llevan a cabo tareas de atención al cliente, de oficina, administrativas, contables, comerciales, aeroportuarias, coordinación, facturación, programación técnica manejo del material necesario para el desarrollo de sus actividades, y otras análogas. Asimismo, realizará cualquier actividad conexas simultánea, antecedente o consecuente con las propias de su grupo.

2.1 Área

La variedad de las actividades encomendadas a este colectivo aconseja que sin perjuicio de que exista un conjunto de ellas comunes a todo él, se pueden definir parcelas de actividad tales como la de Administración general.

2.2. Categorías Laborales

Se definen dos categorías laborales:

- Categoría de Ejecución/Supervisión -Agente Administrativo.
- Categoría de Mando-Jefe Administrativo.

Agente Administrativo, realizará los trabajos de ejecución inherentes a su Grupo y por motivos de organización del trabajo, la Dirección designará entre los administrativos, aquellos que adicionalmente realizarán tareas de supervisión. Dicha supervisión comprende la distribución, coordinación y control de los trabajos del grupo o equipo de las personas que se les asignen.

Jefe Administrativo. Los administrativos con categoría de mando, además de realizar los trabajos de ejecución/supervisión, y a las órdenes del superior jerárquico correspondiente y/o en aplicación de las directrices recibidas, dirigirán los trabajos asignados o realizados en el ámbito de su competencia y/o estudiando, coordinando o controlando trabajos técnicos administrativos.

3. Servicios Auxiliares

Se integran en este colectivo el, personal encargado de realizar tareas, actividades, funciones y/o de asumir responsabilidades relacionadas con la asistencia a determinadas operaciones auxiliares, conducción de vehículos y manejo de pasarelas. Asimismo, realizará cualquier otra actividad conexas, simultánea, antecedente o consecuente con las propias de su grupo, tales como la activación de circuitos de desembarque para el flujo de pasajeros en función del origen del vuelo (Schengen o no) u otras.

3.1. Área

La variedad de las actividades encomendadas a este colectivo aconseja que sin perjuicio de que exista un conjunto de ellas comunes a todo él, se podrán definir parcelas de actividad tales como:

Servicios Aeroportuarios.

Servicios Generales.

3.2. Categorías Laborales

Se definen dos categorías laborales:

Categoría de Agente de Servicios Auxiliares.

Categoría de Agente de Servicios Auxiliares de Pasarelas.

- a) Agente de Servicios Auxiliares. Es el que además de realizar los trabajos de ejecución/supervisión, dirige los trabajos asignados en el ámbito de su competencia y/o colaborará en el marco de sus conocimientos profesionales al desarrollo de las actividades, coordinando, controlando y, en general en funciones de servicios auxiliares acorde con los objetivos de la unidad a la que pertenece.
- b) Agente de Servicios Auxiliares de Pasarelas. Realizará los trabajos de ejecución inherentes a su Grupo y por motivos de organización del trabajo, la Dirección designará entre los Agentes de Servicios Auxiliares de Pasarelas, aquellos que adicionalmente realizarán tareas de supervisión/ejecución. Dicha supervisión/ejecución comprende la distribución, coordinación y control de los trabajos del grupo o equipo de las personas que se les asignen.

Artículo 19. Promoción

Se entiende por promoción el acceso a la categoría de Mando desde la de Ejecución/Supervisión por designación de la Empresa a través de las normas o requisitos que, en el centro de trabajo, se establezcan al efecto, informándose del nombramiento a la Representación de los Trabajadores.

Artículo 20. Trabajos de Capacidad Disminuida

La empresa por su propia iniciativa o a petición del trabajador a través del Comité de Seguridad y Salud, y siempre que esto sea posible, recolocará al personal cuya capacidad haya disminuido por edad, estado de salud, accidente, etc., a trabajos más adecuados a sus condiciones físicas, previo informe médico de la Mutua de Accidentes concertada o del Servicio Médico de la Empresa. El trabajador podrá acompañar su petición con un informe médico de la Seguridad Social.

Independientemente el trabajador deberá aportar el grado de minusvalía reconocido por la Consejería de Servicios Sociales u Organismo equivalente.

El personal que hubiera sufrido accidente de trabajo o enfermedad profesional, tendrá preferencia absoluta para esta readaptación.

Artículo 21. Plus de Funciones

El Plus de Funciones se abonará durante el tiempo que dure la realización de las mismas.

Las funciones a que se refiere el apartado anterior serán especificadas en hoja aparte del presente Convenio.

En la nómina de salarios se detallará, en columna adaptada al efecto, con la siguiente denominación: "P.F. y la Función realizada".

Con el objetivo de potenciar la profesionalidad de los trabajadores que realizan estas funciones se establece que los importes señalados se cobrarán en doce pagos durante el periodo en que el trabajador presta sus servicios incluyendo los periodos de baja por enfermedad o accidente y los periodos vacacionales.

Igualmente, y con este mismo fin, se acuerda que si el trabajador dejara de realizar la función por decisión de la Empresa, consolidaría una parte de la cantidad percibida por dicha función, en concepto de Plus personal compensable absorbible, de acuerdo con el siguiente baremo:

Si el cese en la función se produce después de dos años realizando la función consolidará un 25% del importe que viniera percibiendo.

Si el cese en la función se produce después de tres años realizando la función consolidará un 40% del importe que viniera percibiendo.

Si el cese en la función se produce después de cuatro años realizando la función consolidará un 60% del importe que viniera percibiendo.

Si el trabajador que hubiera cesado en la función volviera a desempeñar esa misma u otra de las recogidas en el presente Convenio, la cantidad que ha consolidado de acuerdo con el párrafo anterior, se considerará parte de la que le correspondiera por la nueva función a realizar, produciéndose la absorción y compensación en la misma con el nuevo plus de función.

CAPÍTULO IV

Jornada

Artículo 22. Tiempo de trabajo

Dada la peculiaridad de las funciones de la actividad a la que afecta este Convenio, que exige una permanente continuidad en el servicio a prestar a las Compañías Aéreas, la Empresa, tendrá plena facultad para establecer jornadas, turnos y horarios del personal, siempre respetando las disposiciones legales y convencionales de aplicación.

Artículo 23. Jornada

La jornada ordinaria de trabajo tendrá una duración máxima anual de las siguientes horas efectivas de trabajo:

Año 2018: 1.712 horas

Año 2019: 1.712 horas

Año 2020: 1.712 horas

Año 2021: 1.712 horas

La organización y programación de jornadas, turnos y horarios de trabajo se establecerá de acuerdo con las necesidades operativas, y siempre respetando las disposiciones legales.

El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

La reducción de jornada establecida se aplicará mediante la programación de los días y/o horas libres necesarias.

Actualmente, la jornada anual quedará distribuida en diez rotaciones con las siguientes secuencias de libranzas.

Siete días trabajados, dos librados (martes y miércoles).

Siete días trabajados, dos librados (jueves y viernes).

Siete días trabajados, cuatro librados (sábado, domingo, lunes y martes).

Siete días trabajados, dos librados (miércoles y jueves).

Siete días trabajados, cinco librados (viernes, sábado, domingo, lunes y martes.)

Siete días trabajados, dos librados (miércoles y jueves).

Siete días trabajados, cuatro librados (viernes, sábado, domingo, lunes).

El exceso de jornada anual será programado por los trabajadores de mutuo acuerdo con la Empresa, teniendo en cuenta el cupo restante de vacaciones y festivos.

Artículo 24. Trabajo a turnos

Se considera trabajo a turnos toda forma de organización del trabajo en equipo según la cual los trabajadores ocupan sucesivamente los mismos puestos de trabajo, según un cierto ritmo, continuo o discontinuo, implicando para el trabajador la necesidad de prestar sus servicios en horas diferentes en un período determinado de días o de semanas.

En los procesos productivos continuos durante las veinticuatro horas del día, en la organización del trabajo de los turnos se tendrá en cuenta la rotación de los mismos y que ningún trabajador estará en el de noche más de dos semanas consecutivas.

El trabajo organizado en la empresa EFS MANTENIMIENTO Y SERVICIOS TÉCNICOS, SLU, según un cierto ritmo, deberá tener en cuenta el principio general de adaptación del trabajo a la persona, especialmente de cara a atenuar el trabajo monótono y repetitivo en función del tipo de actividad y de las exigencias en materia de seguridad y salud de los trabajadores. Dichas exigencias deberán ser

tenidas particularmente en cuenta a la hora de determinar los períodos de descanso durante la jornada de trabajo y trabajando.

La regulación recogida en el presente Convenio Colectivo en materia de turnos de trabajo, viene referida exclusivamente a los trabajadores a tiempo completo con contratos indefinidos y con contratos de obra y servicios a tiempo completo, teniendo, los trabajadores a tiempo parcial, la regulación definida en las disposiciones legales de aplicación. Los trabajadores eventuales con contratos de duración determinada por circunstancias de la producción tampoco estarán sometidos a este régimen de turnos.

Se adjunta como Anexo II calendario laboral con los horarios de los turnos básicos.

Si por causas operativas se necesitase de ampliación de turnos adicionales se realizaría con previo acuerdo con la Representación de los Trabajadores. En caso de discrepancia, se someterá la cuestión planteada a la Comisión Mixta de Interpretación del Convenio.

La rotación debe ser establecida de tal manera que permita la asignación de las personas necesarias a los turnos en función de las cargas de trabajo que se produzcan en cada periodo horario.

La programación de los turnos, entendiéndose por tal la designación del turno que realizará cada trabajador, se efectuará de acuerdo con las siguientes normas:

- Se realizará una programación anual orientativa, para facilitar la planificación de vacaciones y festivos del trabajador que estará disponible antes del día 1 de diciembre de cada año.
- La programación mensual definitiva de los turnos se publicará con una antelación mínima de quince días a su entrada en vigor.

Sobre la programación mensual definitiva de los turnos ya publicada, la Empresa podrá realizar cambios, sujetos al siguiente régimen:

- Máximo de cinco cambios de un día en cómputo de un mes de trabajo.
- Los cambios no afectarán a los descansos semanales, salvo en aquellos supuestos excepcionales que serán resueltos, de común acuerdo entre la Dirección de la Empresa y la representación de los trabajadores.
- Los cambios se realizarán de manera que afecten a los trabajadores del mismo cuadrante rotativamente.
- Todos los cambios deberán ser preavisados fehacientemente al trabajador con al menos 48 horas de antelación.
- La Empresa deberá dar información de estos cambios al Comité de Empresa del Centro de Trabajo, correspondiente.

Artículo 25. Jornada Fraccionada

La Empresa podrá establecer la distribución horaria en régimen de jornada fraccionada, en base a las necesidades producidas por las cargas de trabajo y respetando, en todo caso, un límite máximo del cuarenta por ciento de cada cuadrante.

Localmente se podrán tratar las posibles excepciones al alza por necesidades de servicio.

La duración máxima de trabajo efectivo de la jornada fraccionada será de ocho horas de trabajo efectivo al día.

Cuando se establezca la jornada fraccionada, el tiempo de interrupción entre uno y otro periodo de trabajo deberá establecerse entre un mínimo de una hora y un máximo de cuatro horas.

La aplicación de la jornada fraccionada nocturna, en cada base, se establecerá conforme a las necesidades operativas que deberán ser acordadas por la Representación de los Trabajadores y comunicadas a la Comisión Mixta. En caso de discrepancia, se someterá la cuestión planteada a la Comisión Mixta de Interpretación del Convenio.

El personal que realice jornadas fraccionadas no podrá realizar horas extraordinarias dentro del periodo de interrupción de su jornada, salvo por circunstancias de fuerza mayor.

No se fraccionará la jornada al personal a tiempo parcial, cuya jornada sea inferior a cinco horas en el día.

Por cada jornada fraccionada el trabajador afectado percibirá el correspondiente plus de jornada fraccionada, establecido en las tablas salariales.

La jornada fraccionada será rotativa de todos los trabajadores del cuadrante.

Artículo 26. Horas extraordinarias y perentorias

Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas que se realicen sobre la duración de la jornada ordinaria de trabajo. Las horas extraordinarias deberán ser compensadas mediante abono o descanso.

Las horas extraordinarias serán abonadas de acuerdo con el valor económico de las mismas, establecido, según categorías, en la tabla salarial incluida en el presente Convenio Colectivo o bien, serán compensadas por tiempo de descanso retribuido a razón de dos horas por cada hora extraordinaria realizada.

En el supuesto de compensación por tiempo de descanso, el momento de disfrute de la compensación o descanso se determinará de mutuo acuerdo entre la Empresa y el trabajador, dentro de los cuatro meses siguientes al ejercicio de la opción de compensar por tiempo de descanso.

Dada la naturaleza de la actividad de las empresas de handling y entendiendo que las horas extraordinarias son de aceptación voluntaria por parte del trabajador, la Empresa podrá solicitar la realización de tales horas extraordinarias cuando excepcionalmente se prevea que, por alguna causa, pueda quedar desatendido cualquier servicio.

Tendrán la consideración de obligatorias las horas perentorias, considerándose como tales las que se originen por impuntualidad de aeronaves, en el relevo de turnos, ausencias imprevistas, servicios o reparaciones urgentes u otras circunstancias siempre excepcionales y de obligada atención que no puedan ser suplidas con otro personal.

Las horas perentorias tendrán la misma retribución establecida para las horas extraordinarias voluntarias.

A efectos de su cómputo para el límite máximo legal, no se tendrán en cuenta las horas extraordinarias que hayan sido compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

Artículo 27. Trabajo en festivos

Cuando por razón de la actividad o servicio tenga que prestarse el trabajo en días festivos señalados como tales en el calendario oficial del lugar donde radique el centro de trabajo, se compensarán mediante abono y descanso equivalente en los cuatro meses siguientes a su realización, en las condiciones y con los complementos que, en su caso, se establezcan, salvo en el caso del personal contratado para trabajar en estos días, que percibirá la retribución que le corresponda de conformidad con las tablas salariales.

En el caso de los trabajadores contratados para trabajar 5 días o menos a la semana, y dada la propia naturaleza del contrato a tiempo parcial, éstos percibirán las retribuciones por trabajo en festivo que legalmente ó convencionalmente le corresponda, sin compensación en tiempo de descanso.

Artículo 28. Trabajo en domingos

Sin perjuicio de los días de libranza semanales que legal o convencionalmente correspondan, y debido a la continuidad en la prestación de servicios de Handling, si fuera necesaria la realización de la prestación del servicio en domingo, éstos se compensarán mediante el abono del plus establecido en las tablas salariales del Anexo 1, salvo en el caso del personal contratado para trabajar en estos días, que percibirán la retribución que legal o convencionalmente les corresponda.

Artículo 29. Descanso para refrigerio

Con carácter general, se disfrutará de veinte minutos para las jornadas continuadas de duración igual o superior a seis horas, como tiempo de refrigerio.

En las jornadas continuadas de ocho horas de trabajo que terminen después de las 15:59 horas o de las 21:59 horas, el personal disfrutará de un descanso de cuarenta minutos.

En las jornadas continuadas de 8 horas de trabajo que empiecen a partir de las 20:00 horas, el personal disfrutará de un descanso cuarenta minutos.

Estos tiempos de descanso se considerarán como tiempo efectivo de trabajo.

CAPÍTULO V*Salarios***Artículo 30. Sistema salarial**

Se considerará salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los períodos de descanso computables como de trabajo.

En ningún caso el salario en especie podrá superar el 30 por 100 de las percepciones salariales del trabajador.

No tendrán la consideración de salarios las cantidades percibidas por el trabajador en concepto de indemnizaciones o suplidos por los gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral, las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social y las indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos.

1. Percepciones salariales

Tendrán la condición de salario las siguientes percepciones económicas:

1.1 Salario base:

Es aquella parte de la retribución que se fija atendiendo exclusivamente a la unidad de tiempo.

1.2 Complementos salariales:

Son las cantidades que, en su caso, deban adicionarse al salario base, atendiendo a circunstancias distintas de la unidad de tiempo y pueden ser:

- Personales.
- De puesto de trabajo.
- De cantidad o calidad de trabajo (pluses de actividad o asistencia y las horas extraordinarias).
- Las cantidades que las empresas abonen libre y voluntariamente a sus trabajadores.
- Los pactados en los Convenios Colectivos que sean de carácter cotizable a la Seguridad Social.

1.3 De vencimiento superior al mes: Las pagas extraordinarias.**2. Percepciones no salariales****2.1 Las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social.**

2.2 Las indemnizaciones o suplidos por gastos que hubieran de ser realizados por el trabajador como consecuencia de su actividad laboral,

2.3 Las indemnizaciones por ceses, desplazamientos, suspensiones o despidos.**Artículo 31. Estructura de las percepciones económicas**

Los conceptos tanto salariales como extra salariales, establecidos en el presente Convenio Colectivo, son los siguientes:

- Salario base.
- Plus de disponibilidad. Plus que retribuye la especial disponibilidad que se exige a los trabajadores como consecuencia de las características de la actividad profesional del sector.
- Plus de Funciones. Plus que retribuye una determinada actividad, función responsabilidad asignada a un trabajador y durante el periodo que le sea asignado.
- Plus de Transporte. Complemento Extra salarial que compensa de los gastos derivados del traslado al centro de trabajo, con independencia de otros derechos que pudieran estar reconocidos en este convenio a título personal.
- Hora nocturna. Es la compensación de las horas efectivamente trabajadas entre las 22:00 y las 06:00, con independencia de los derechos derivados de la aplicación de las Disposiciones Adicionales.
- Hora Festiva. Es la compensación de las horas efectivamente trabajadas en un turno que se inicie entre las 00:00 horas y las 23:59 de los días festivos de carácter nacional, autonómico o local conforme al calendario laboral anual.
- Horas de Domingos. Es la compensación económica por las horas efectivamente trabajadas en un turno que se inicie entre las 00:00 horas y las 23:59 de un domingo.
- Ayuda transporte. Es la compensación económica por asistir a la jornada laboral.
- Plus de Calidad. Es la compensación económica por las funciones realizadas.

Condicionado a los parámetros de calidad del Servicio y al Servicio y al régimen penalizador aplicable por AENA, cumpliendo las siguientes mejoras del servicio:

- ✓ Configuración de las guías de atraque.
 - ✓ Mejora de demoras en tiempos de conexión y desconexión.
 - ✓ Atención simultánea de pasarelas dobles a la llegada y salida.
 - ✓ Correcta comunicación de incidencias, averías e instalaciones inoperativas.
- Todo ello vinculado a los procedimientos de AENA, así como reducción de importes en la certificación mensual. En los términos expresamente recogidos en el acuerdo de fecha 26 de mayo de 2016., que se incorpora como Anexo III.
 - Plus de Manutención. El trabajador/a percibirá por cada día de asistencia al trabajo en concepto de ayuda de manutención, siempre que su turno/horario de trabajo incluya en su totalidad las 14:00 y las 16:00 horas, o las 21:00 y las 23:00 horas incluyese en su totalidad y la duración de la jornada diaria continuada, sea igual o superior de seis horas.
 - Plus de Navidad (Noche) Gratificación que recibirán, las personas trabajadoras cuyo turno de trabajo se realice el 80% o más de la jornada en horario nocturno la noche del día 24 al día 25 de diciembre y la noche del 31 de diciembre al 1 de enero.
 - Plus de Navidad (Todos los turnos excepto el de Noche) Gratificación que recibirán los trabajadores cuyos turnos de trabajo se realicen el día 24 de diciembre y 31 de diciembre.
 - Plus Día de Retén. Compensación económica que recibirá el trabajador por realizar servicios de guardia de 8 horas cuando sean requeridos por la Empresa para ello. La cantidad a percibir está establecida en las tablas del Convenio Colectivo y se abonarán las variables realizadas dicho día.
 - Fraccionamiento de Jornada. Es la compensación económica por el trabajo efectivo en turnos fraccionados conforme a lo establecido en el artículo 24 del presente convenio.
 - Hora Extraordinaria. Es la compensación económica por las horas efectivamente trabajadas por encima de la jornada pactada y que no es compensada mediante descanso.
 - Gratificaciones extraordinarias. Son así denominadas las pagas extraordinarias que se abonan en junio y en diciembre.
 - Pluses salariales, donde se incluyen todos los complementos que se pacten en este Convenio y que constituyan contraprestación directa del trabajo y no compensación de gastos originados por asistir a realizar el trabajo.
 - Pluses extrasalariales, donde se consideran incluidos cuantos conceptos se pacten de carácter indemnizatorio, de gastos originados al trabajador por la prestación de su trabajo, tales como distancia, transporte, recorrido u otros de similar naturaleza.

Las retribuciones a percibir por los conceptos mencionados en el presente artículo serán los que correspondan a las Tablas Salariales figuradas en el anexo I del presente Convenio.

Artículo 32. Percepciones económicas mínimas/año

Se establece una percepción económica bruta mínima anual para cada uno de los Grupos Laborales y Niveles, que se define en el Anexo I de las Tablas Salariales del presente Convenio Colectivo. La percepción económica bruta mínima anual aquí establecida, es la correspondiente a un trabajador a tiempo completo.

Artículo 33. Complementos salariales de vencimiento periódico superior al mes

Se establecen dos gratificaciones extraordinarias que serán abonadas, en los meses de junio y diciembre. El devengo de estas pagas será semestral; de enero a junio y de julio a diciembre, respectivamente, del mismo año del abono. Su abono se realizará para la paga de junio el 30 de junio y para la de diciembre el día 20 de diciembre.

El personal ingresado en el transcurso del año o que cesara durante el mismo, percibirá el importe correspondiente a este concepto prorrateando el tiempo efectivamente trabajado durante el año.

Artículo 34. Pago del salario

Todas las percepciones, excepto las de vencimiento periódico superior al mes, se abonarán mensualmente, por períodos vencidos y en el mes siguiente al de su devengo, los conceptos variables. Los salarios se abonarán por jornada completa, percibiendo la parte proporcional en los supuestos de jornadas a tiempo parcial, excepto el Plus de Transporte que será abonado por día efectivo de trabajo.

EFS MANTENIMIENTO Y SERVICIOS TÉCNICOS, SLU queda facultado para pagar las retribuciones mediante cheque, transferencia u otra modalidad de pago a través de entidades bancarias.

La documentación de pago del salario consistirá en un recibo que contenga las diferentes percepciones del trabajador así como las deducciones que legal o convencionalmente procedan.

Cada trabajador estará obligado a facilitar a la empresa una dirección de correo electrónico a los efectos de que le sea remitido el recibo de salario mensual. Cualquier cambio de dirección electrónica deberá ser comunicado a la empresa antes del día 15 de cada mes.

La Empresa se compromete a utilizar el correo facilitado por el trabajador, única y exclusivamente para ese fin, para remitir el recibo de salario mensual.

Artículo 35. Percepciones económicas del trabajador a tiempo parcial

Las percepciones económicas brutas mínimas/año para los trabajadores a tiempo parcial será la establecida en el Anexo I, de manera proporcional, en función del tiempo trabajado.

Artículo 36. Niveles de progresión

Se establecen seis niveles de progresión económica.

El nivel 1 se aplicará a todos los trabajadores de nueva incorporación a la Compañía.

Este nivel se regirá por las percepciones económicas mínimas que se establezcan en el Convenio Colectivo Sectorial.

El nivel 2 Se aplicará a todos aquellos trabajadores que cumplan la permanencia en alta por un período superior a tres años en el nivel 1, de forma continuada, o acumulada en distintos contratos o períodos y que durante este período cumplan los siguientes requerimientos:

- ✓ No haber tenido un nivel de absentismo individualmente considerado, superior al 3%, por causa de licencias no retribuidas, faltas no justificadas o bajas por Incapacidad Temporal, a excepción de los supuestos de accidente de trabajo o enfermedad grave, entendiéndose, para las enfermedades graves a estos efectos, aquellas bajas de duración igual o superior a 30 días o que exigen hospitalización. Las bajas por situación de embarazo y maternidad no se tendrán en cuenta a efectos del cómputo del nivel de absentismo, así como los supuestos de cuidado de menor de doce meses.
- ✓ No haber sido sancionados por falta muy grave.
- ✓ Haber asistido a todos los cursos de formación programados por la Compañía y necesarios para su actividad.

A este nivel le serán de aplicación las condiciones salariales establecidas en las tablas salariales del Anexo 1, para este nivel.

El nivel 3 Se aplicará a todos aquellos trabajadores que cumplan la permanencia en alta por un período superior a cuatro años en el nivel 2, de forma continuada, o acumulada en distintos contratos o períodos y que durante este período cumplan los siguientes requerimientos:

- ✓ No haber tenido un nivel de absentismo individualmente considerado, superior al 4%, por causa de licencias no retribuidas, faltas no justificadas o bajas por Incapacidad Temporal, a excepción de los supuestos de accidente de trabajo o enfermedad grave, entendiéndose, para las enfermedades graves a estos efectos, aquellas bajas de duración igual o superior a 30 días o que exigen hospitalización. Las bajas por situación de embarazo y maternidad no se tendrán en cuenta a efectos del cómputo del nivel de absentismo, así como los supuestos de cuidado de menor de doce meses.
- ✓ No haber sido sancionados por falta muy grave.
- ✓ Haber asistido a todos los cursos de formación programados por la Compañía y necesarios para su actividad.

A este nivel le serán de aplicación las condiciones salariales establecidas en las tablas salariales del Anexo 1, para este nivel.

El nivel 4 se aplicará a todos aquellos trabajadores, que cumplan la permanencia en alta por un periodo superior a cuatro años en el nivel 3, de forma continuada, o acumulada en distintos contratos o períodos y que durante este periodo cumplan los siguientes requerimientos:

- ✓ No haber tenido un nivel de absentismo individualmente considerado, superior al 4%, por causa de licencias no retribuidas, faltas no justificadas o bajas por Incapacidad Temporal, a excepción de los supuestos de accidente de trabajo o enfermedad grave, en-

tendiendo, para las enfermedades graves a estos efectos, como tal aquellas bajas de duración igual o superior a 30 días o que exigen hospitalización. Las bajas por situación de embarazo y maternidad no se tendrán en cuenta a efectos del cómputo del nivel de absentismo, así como los supuestos de cuidado de menor de doce meses.

- ✓ No haber sido sancionados por falta muy grave.
- ✓ Haber asistido a todos los cursos de formación programados por la Compañía y necesarios para su actividad,

A este nivel le serán de aplicación las condiciones salariales establecidas en las tablas salariales del Anexo 1, para este nivel.

El nivel 5 se aplicará a todos aquellos trabajadores, que cumplan la permanencia en alta por un periodo superior a cuatro años en el nivel 4, de forma continuada, o acumulada en distintos contratos o periodos y que durante este periodo cumplan los siguientes requerimientos:

- ✓ No haber tenido un nivel de absentismo individualmente considerado, superior al 4%, por causa de licencias no retribuidas, faltas no justificadas o bajas por Incapacidad Temporal, a excepción de los supuestos de accidente de trabajo o enfermedad grave, entendiéndose, para las enfermedades graves a estos efectos, como tal aquellas bajas de duración igual o superior a 30 días o que exigen hospitalización. Las bajas por situación de embarazo y maternidad no se tendrán en cuenta a efectos del cómputo del nivel de absentismo, así como los supuestos de cuidado de menor de doce meses.
- ✓ No haber sido sancionados por falta muy grave.
- ✓ Haber asistido a todos los cursos de formación programados por la Compañía y necesarios para su actividad,

A este nivel le serán de aplicación las condiciones salariales establecidas en las tablas salariales del Anexo 1, para este nivel.

El nivel 6 se aplicará a todos aquellos trabajadores, que cumplan la permanencia en alta por un periodo superior a cuatro años en el nivel 5, de forma continuada, o acumulada en distintos contratos o periodos y que durante este periodo cumplan los siguientes requerimientos:

- ✓ No haber tenido un nivel de absentismo individualmente considerado, superior al 3%, por causa de licencias no retribuidas, faltas no justificadas o bajas por Incapacidad Temporal, a excepción de los supuestos de accidente de trabajo o enfermedad grave, entendiéndose, para las enfermedades graves a estos efectos, como tal aquellas bajas de duración igual o superior a 30 días o que exigen hospitalización. Las bajas por situación de embarazo y maternidad no se tendrán en cuenta a efectos del cómputo del nivel de absentismo, así como los supuestos de cuidado de menor de doce meses.
- ✓ No haber sido sancionados por falta grave.
- ✓ Haber asistido a todos los cursos de formación programados por la Compañía y necesarios para su actividad,

A este nivel le serán de aplicación las condiciones salariales establecidas en las tablas salariales del Anexo 1, para este nivel.

Dada la complejidad de aplicación del absentismo como elemento de determinación para el paso de nivel, la Comisión Mixta, a la vista de la evolución de las incidencias, estudiará una regulación detallada determinando las causas que computarán a efectos del absentismo y el cómputo de las mismas.

Artículo 37. Aplicación de mejoras económicas

Las revisiones salariales para los años 2018, 2019, 2020 y 2021, serán las siguientes:

2% para el año 2018.

2,5% para el año 2019.

3% para el año 2020.

3% para el año 2021.

Los incrementos salariales pactados tendrán efecto retroactivo en todos los conceptos, a excepción del plus calidad, los cuales se abonarán con carácter retroactivo una vez publicado el presente Convenio Colectivo.

En cuanto a los nuevos pluses pactados en el presente convenio y actualizaciones económicas de los existentes, entrarán en vigor y se abonarán una vez publicado el presente Convenio Colectivo, a excepción del plus Navidad cuyo abono se realizará en el año 2019.-

CAPÍTULO VI*Formación***Artículo 38. Formación en EFS MANTENIMIENTO Y SERVICIOS TÉCNICOS, SLU**

La formación impartida por EFS Mantenimiento y servicios Técnicos, SLU bien directamente, bien a través de terceras organizaciones, se estructurará en base a dos modelos de cursos:

- Cursos para el desarrollo profesional
- Cursos para la adaptación profesional

Cuando la formación tenga por objeto el desarrollo profesional del personal adscrito a EFS Mantenimiento y Servicios Técnicos, SLU ésta tendrá carácter voluntario.

Si por el contrario, la formación tiene por objeto la adaptación profesional del trabajador, la misma tendrá carácter obligatorio.

Son cursos de adaptación profesional aquellos cuya necesidad está originada por innovaciones tecnológicas, modificaciones de procesos, normas o procedimientos, alteración del contenido de los puestos de trabajo u otras circunstancias que exijan reciclaje o adaptación a los puestos de trabajo.

Las citadas acciones formativas podrán realizarse tanto dentro como fuera de la jornada laboral, procurando, siempre que sea posible, realizarlas dentro de la jornada laboral.

La formación fuera de la jornada laboral será compensada por tiempo equivalente de descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización. En caso que, por necesidades de trabajo, no pudiera ser compensada, se abonará al precio equivalente al determinado para la hora extra. En la asistencia a los cursos de formación y en su realización no existirá discriminación en función de ostentar cargos de representación de los trabajadores.

La publicación de los cursos de desarrollo profesional se realizará a través de anuncio de los mismos en los tablones de las diferentes unidades o departamentos del centro de trabajo, en los que se establecerán los requisitos exigidos para participar y los méritos susceptibles de valoración para la selección del personal que habrá de realizar el curso que, podrán referirse a antigüedad, experiencia, formación, aptitudes, y aquellos otros requisitos que pueda determinar la empresa, así como las obligaciones derivadas de la participación en los mismos.

Artículo 39. Formación académica y profesional reglada

El trabajador tendrá derecho:

- Al disfrute de los permisos no retribuidos necesarios para concurrir a exámenes así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la Empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.
- A la adaptación, dentro de las posibilidades de la Empresa, de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de Formación Universitaria o Formación Profesional o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.
- En el caso de estudios oficiales presenciales, el trabajador, deberá presentar mensualmente, justificante oficial, expedido por el centro de estudios en el cual se acredite que el absentismo no supera el 15% de las horas lectivas mensuales.
- En el caso de Formación Universitaria, el trabajador deberá presentar justificante oficial, expedido por el centro, en el que se acredite que se han superado el 75% de los créditos de los que consta la Formación para la que se ha matriculado.

Artículo 40. IV Acuerdo Nacional de Formación

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo manifiestan su acuerdo de adhesión al presente Acuerdo Nacional de Formación, el cual, tiene por objeto promover y participar en el desarrollo de un modelo integrado de formación para el empleo, que contribuya al avance de la formación y el aprendizaje permanente en nuestro país, manteniendo los pilares que han permitido su desarrollo en los últimos años, y tratando de superar las insuficiencias del modelo hasta ahora vigente así como de potenciar los elementos que permitan progresar aún más en el logro de los objetivos de formación y compatibilizar la mayor competitividad de las empresas con la formación individual del trabajador.

Las Organizaciones firmantes de dicho acuerdo desean reforzar la formación de demanda, al tiempo que se mantiene una oferta amplia dirigida a todos los trabajadores.

En el ámbito de la formación de demanda, es preciso incentivar la formación que realizan las empresas, respetando los distintos elementos de financiación del actual sistema. En este sentido se facilitarán los mecanismos de estímulo que permiten a todas las empresas ejercer su derecho a diseñar y gestionar

la formación de sus trabajadores en el marco de su estrategia empresarial, favoreciendo el desarrollo de una competitividad basada en el conocimiento y asegurando los actuales derechos de la representación legal de los trabajadores y, de no existir esta, la información a los propios trabajadores.

Artículo 41. Participación y colaboración de la Comisión Mixta de Formación

Se establecerá dentro de la Comisión Mixta Paritaria una Comisión Mixta de Formación.

Al principio de cada ejercicio, la Comisión Mixta de Formación será informada de los cursos de formación, a impartir por los departamentos de las distintas bases previstos en el Plan de Formación de la empresa.

A la vista de la información recibida, esta Comisión podrá trasladar a la Dirección de la empresa sus sugerencias sobre las acciones de formación planificadas por la empresa.

La Comisión trasladará con posterioridad al Comité del centro de trabajo, la información recibida sobre los planes de formación de la empresa.

CAPÍTULO VII

Prevención de Riesgos Laborales

Artículo 42. Principios y aspectos generales

EFS, MANTENIMIENTO Y SERVICIOS TÉCNICOS, SLU considera que la prevención de posibles daños para las personas, sean trabajadores, proveedores o clientes, constituye un objetivo al mismo nivel que cualquier otro que pueda definirse para su gestión empresarial.

Base de tal planteamiento lo constituye:

- Un Servicio de Prevención propio en los casos exigibles reglamentariamente, concertados o mancomunados, como consultor, impulsor y verificador de las políticas, criterios y medidas apropiadas.
- Una clara definición de la responsabilidad a lo largo de la estructura organizativa para llevar a buen término la ejecución de la actividad preventiva.
- Un marco de formación e información a mandos y trabajadores adecuado y continuado.
- El cumplimiento de la normativa que se deriva de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, que asegurará una línea de actuación correcta que deberá seguir toda la organización.
- Respetar los cauces de participación establecidos por la Ley, en un ambiente profesional y positivo, tanto por los Representantes de los Trabajadores como por los distintos niveles de Mandos, que deberán, unos y otros, contribuir a la búsqueda de soluciones apropiadas para los problemas que puedan plantearse.

A través de estos compromisos, la Dirección de EFS MANTENIMIENTO Y SERVICIOS TÉCNICOS, SLU, quiere manifestar su gran interés y preocupación por la máxima reducción de la accidentalidad y enfermedad profesional, en el convencimiento de que los riesgos son evitables mediante la aplicación de la política preventiva definida.

El centro de trabajo, confeccionarán anualmente un estudio estadístico comparativo de los resultados preventivos que darán a conocer a los representantes de los trabajadores.

La Representación de los Trabajadores impulsará, entre sus representados, una actitud positiva en el cumplimiento de las obligaciones que emanan de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

El centro de trabajo se compromete a integrar la prevención de riesgos laborales en el conjunto de sus actividades y disposiciones, tanto de los procesos técnicos, de organización del trabajo y de condiciones de trabajo, como en la línea jerárquica del centro, asumiendo la política preventiva en todos los niveles de las mismas, dotando a los trabajadores de las necesarias medidas preventivas, adoptando medidas de protección colectiva e individual, ordenando su uso correcto y vigilando el cumplimiento correcto de las medidas de prevención.

Las responsabilidades por las condiciones de salud y seguridad en el trabajo corresponderán los jefes respectivos, de acuerdo y en los términos que establece la legislación vigente y normas internas; haciéndose extensivo este principio a las personas pertenecientes al centro de trabajo, así como a aquellas contratadas o subcontratadas en los términos que establece el artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) y su desarrollo reglamentario a través del R.D. 171/2004, de 30 de enero, por el que se desarrolla el ya mencionado artículo 24 de la LPRL, en materia de coordinación de actividades empresariales o normas cuya promulgación sustituyese a ésta.

El ámbito de aplicación será para todos los trabajadores de EFS MANTENIMIENTO Y SERVICIOS TÉCNICOS, SLU, Personal de Conducción de Pasarelas en las Terminales del Aeropuerto Adolfo Suárez Madrid Barajas, Terminal 1, Terminal 2, Terminal 3, Terminal 4 y Satélite, sea cual sea su modalidad de contrato.

Los principios y aspectos generales señalados deberán tener fiel reflejo en la dotación de los recursos que permitan la materialización de los mismos.

Artículo 43. Normativa

En cuantas materias afecten a la seguridad y salud de los trabajadores, se estará sujeto a los preceptos establecidos por la Ley 31/1995 de PRL, de 8 de noviembre, modificada por Ley 54/2003, de 12 de diciembre, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales, y por cuantas disposiciones complementen y desarrollen la misma o aquellas cuya promulgación sustituyese a éstas.

En tanto en cuanto el Estado Español trasponga las diferentes Directivas Comunitarias y, teniendo en cuenta su trasposición obligatoria, aquellas que hayan sido traspuestas al ordenamiento jurídico español, serán tenidas en cuenta en el Procedimiento de Evaluación de Riesgos.

En las evaluaciones de riesgos y estudios que se realicen, se estará a lo indicado en el artículo 5 del Reglamento de los Servicios de Prevención o normas cuya promulgación sustituyese a ésta. Se procurará comparar entre varios criterios, aplicando siempre el más favorable desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales.

Artículo 44. Planificación de la Actividad Preventiva

La actividad preventiva se basará en los siguientes objetivos:

- La Prevención de Riesgos laborales se integrará en el sistema general de gestión del centro de trabajo, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de aquéllas, a través de la implantación y aplicación de un Plan de Prevención de Riesgos Laborales.
- El Plan de Prevención de Riesgos Laborales se adaptará a lo recogido en el artículo 16.1 de la LPRL, modificada por Ley 54/2003, y así incluirá la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para realizar la acción de prevención de riesgos en el centro de trabajo en los términos que reglamentariamente se establezcan.
- Se fomentará e impulsará el interés por la prevención de riesgos laborales a través de planes formativos en todos los niveles del centro de trabajo, tanto mandos como trabajadores.
- Se evitarán los riesgos, minimizándolos y procediendo a la evaluación de los que aún persistan.
- Los trabajadores nocturnos y quienes trabajen a turnos deberán gozar, en todo momento, de un nivel de protección en materia de salud y seguridad adaptado a la naturaleza de su trabajo, dando cumplimiento a lo preceptuado en el Estatuto de los Trabajadores, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y el resto de ordenamiento jurídico.

La participación de los representantes de los trabajadores se llevará a efecto en la forma y términos señalados en la LPRL o normas cuya promulgación sustituyese a ésta.

Artículo 45. Delegados de Prevención

Los Delegados de Prevención son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo. Serán designados por y entre los representantes de la representación legal de los trabajadores en el centro de trabajo, según la escala establecida en el artículo 35 de la LPRL y sin que ello suponga incremento del crédito horario que tenían anteriormente.

No obstante, se estará a lo dispuesto en el Art. 37.1 de la LPRL.

Artículo 46. Servicios de Prevención

Los Servicios de Prevención, propios o los que se contraten en el centro de trabajo, se registrarán por lo establecido al efecto por la legislación vigente, y contarán con los medios y recursos adecuados a las características del centro.

Los Servicios de Prevención deberán estar en condiciones de proporcionar al centro de trabajo el asesoramiento y apoyo que precisen en función de los tipos de riesgo en ellas existentes y en lo referente a:

- El diseño, implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales que permita la integración de la prevención en la empresa.
- La evaluación de los factores de riesgo que puedan afectar a la seguridad y la salud de los trabajadores en los términos previstos en el artículo 16 de la Ley.
- La planificación de la actividad preventiva y la determinación de las prioridades en la adopción de las medidas preventivas y la vigilancia de su eficacia.
- La información y formación de los trabajadores.
- La prestación de los primeros auxilios y planes de emergencia.
- La vigilancia de la salud de los trabajadores en relación con los riesgos derivados del trabajo.
- Coordinar la actuación preventiva en el centro de trabajo con los planes de emergencia de AENA o Autoridad Aeroportuaria competente en cada aeropuerto.

Las funciones de vigilancia y control de la salud de los trabajadores serán desempeñadas por personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada con arreglo a la normativa vigente.

En materia de vigilancia de la salud, la actividad sanitaria deberá abarcar, en las condiciones fijadas por el artículo 22 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales:

- Una evaluación de la salud de los trabajadores inicial después de la incorporación al trabajo o después de la asignación de tareas específicas con nuevos riesgos para la salud.
- Una evaluación de la salud de los trabajadores que reanuden el trabajo tras una ausencia prolongada por motivos de salud, con la finalidad de descubrir sus eventuales orígenes profesionales y recomendar una acción apropiada para proteger a los trabajadores.
- Una vigilancia de la salud a intervalos periódicos según determinen los protocolos que sean de aplicación.

Todo ello con independencia de los reconocimientos médicos que sea necesario realizar antes de la incorporación al puesto de trabajo, para garantizar que las condiciones psicofísicas del aspirante son compatibles con las características del puesto.

La vigilancia de la salud estará sometida a protocolos específicos u otros medios existentes con respecto a los factores de riesgo a los que esté expuesto el trabajador. El Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social y las Comunidades Autónomas, oídas las sociedades científicas competentes, y de acuerdo con lo establecido en la Ley General de Sanidad en materia de participación de los agentes sociales, establecerán la periodicidad y contenidos específicos de cada caso.

En los supuestos en que la naturaleza de los riesgos inherentes al trabajo lo haga necesario, el derecho de los trabajadores a la vigilancia periódica de su estado de salud deberá ser prolongado más allá de la finalización de la relación laboral a través del Sistema Nacional de Salud.

El personal sanitario del servicio de prevención que, en su caso, exista en el centro de trabajo deberá proporcionar los primeros auxilios y la atención de urgencia a los trabajadores víctimas de accidentes o alteraciones en el lugar de trabajo.

El personal sanitario del servicio de prevención deberá analizar los resultados de la vigilancia de la salud de los trabajadores y de la evaluación de los riesgos, con criterios epidemiológicos y colaborará con el resto de los componentes del servicio, a fin de investigar y analizar las posibles relaciones entre la exposición a los riesgos profesionales y los perjuicios para la salud y proponer medidas encaminadas a mejorar las condiciones y medio ambiente de trabajo.

Evacuación a centros médicos exteriores en caso de necesidad.

Las Empresas o Servicios con los que se contrate establecerán los medios propios, ajenos o mancomunados que garanticen el cumplimiento de las funciones anteriores.

La vigilancia de la salud estará sometida a un seguimiento de las enfermedades concurrentes en términos absolutos, para un mejor establecimiento de las medidas correctoras en las evaluaciones de riesgo.

Artículo 47. Evaluación de Riesgos

Las evaluaciones de riesgos las llevarán a cabo los respectivos servicios de Prevención. La participación de los representantes de los trabajadores se llevará a efecto en la forma y términos señalados, en todos sus apartados, del art. 33 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Cada centro de trabajo llevará a cabo una revisión de la evaluación de riesgos realizada inicialmente, siempre que se den las circunstancias señaladas en el artículo 6 del Reglamento de los Servicios de Prevención o norma cuya promulgación sustituyese a ésta.

Artículo 48. Comité de Seguridad y Salud

Se constituirá un Comité de Seguridad y Salud, en el centro de trabajo, siempre que cuente con cincuenta o más trabajadores. En el caso de que el centro de trabajo no cuente con el mencionado número de trabajadores, las competencias atribuidas a aquél serán ejercidas por los delegados de personal.

El Comité de Seguridad y Salud estará compuesto paritariamente, de una parte, por los delegados de prevención, y de otra, por el Empresario o sus representantes.

El presidente deberá ser persona con una cualificación suficiente y adecuada, con una especial sensibilidad en materia de prevención, dotándole de poder ejecutivo para implementar los acuerdos a que se llegasen.

El Comité de Seguridad y Salud se reunirá trimestralmente y siempre que lo solicite por mayoría alguna de las representaciones en el mismo. El Comité adoptará sus propias normas de funcionamiento.

Las competencias del Comité de Seguridad y Salud serán, las que les confiere la Ley, definidas en el art. 39 de la L.P.R.L.

Artículo 49. Información, consulta y participación

En el centro de trabajo se informará por escrito a todos los trabajadores y sus representantes sobre los riesgos específicos que afecten a los puestos de trabajo, y de las medidas de protección y prevención aplicables a dichos riesgos y, en general, se estará a lo dispuesto en el Capítulo V de la LPRL o normas cuya promulgación sustituyese a ésta.

Artículo 50. Formación

La Empresa se compromete a dar formación en materia preventiva a todos los trabajadores y a realizar la evaluación de riesgos que tiene obligación en el centro de trabajo.

Por ello, la formación en esta materia estará centrada en el puesto de trabajo y versará sobre:

- Riesgos potenciales.
- Productos que se utilizan.
- Procedimientos de prevención.
- Protecciones mecánicas.
- Equipos de protección individual (EPI), Su correcta elección, uso, funcionamiento y mantenimiento.
- Manipulación de cargas, equipos de trabajo y pantallas de visualización.

En todo caso la formación de los trabajadores se ceñirá a los términos que establece la Ley de P.R.L. en su art. 19.1

Existen dos tipos de necesidades formativas en materia de prevención de riesgos: la formación teórica y práctica suficiente y adecuada a la LPRL, con carácter general a todos los trabajadores y la formación para personas concretas (Delegados de prevención, mandos.) y, por tanto, el diseño de los cursos de formación irá dirigida y será adecuada a los riesgos existentes en el puesto de trabajo, en unos casos, y en otros tendrá contenidos normativos y técnicas de prevención.

Asimismo, en el momento justo de la contratación existe otro tipo de necesidad formativa básica que la Empresa tendrá en cuenta.

La formación general y específica de los riesgos inherentes al puesto de trabajo y para todos los trabajadores, se impartirá siempre dentro de la jornada laboral. Los Delegados de Prevención recibirán además formación específica para el desempeño de sus funciones, en las mismas condiciones anteriormente descritas.

En todo caso, la realización de reconocimientos médicos a los trabajadores, tanto con carácter previo a su incorporación a la empresa como una vez contratados, tendrán siempre carácter voluntario, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 22 de la Ley 31/1995 de PRL, y lo dispuesto en el RD 1299/2006 de 10 de noviembre.

Artículo 51. Procedimientos de Investigación de accidentes de trabajo

Se acordará entre la representación de los trabajadores y del centro de trabajo un documento sobre el procedimiento de investigación de accidentes graves de trabajo, así como incidentes leves o graves sin consecuencia posterior de IT's.

La representación legal de los trabajadores, sobre la base de dicho documento, recibirá información trimestral sobre los accidentes que se produzcan para poder efectuar un mejor control y seguimiento de los mismos.

CAPÍTULO VIII**Artículo 52. Conciliación de la vida familiar y laboral. Violencia de género. Acoso sexual y psicológico.****1. Conciliación de la vida familiar y laboral**

La Empresa promoverá todas aquellas medidas que legalmente se establezcan para la mejor conciliación de la vida personal y profesional y expresamente el cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, así como en el Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo de medidas urgentes para la garantía de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres en el empleo y en la ocupación.

Asimismo, las horas legalmente establecidas como permiso para la lactancia podrán acumularse en los términos recogidos en el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores.

2. Medidas contra la violencia de género

La 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. Referida a la solicitud, la Empresa, le dará a dicha trabajadora prioridad absoluta para ocupar la primera vacante que de su grupo profesional se produzca en el centro solicitado, respetándole la antigüedad adquirida en el centro de origen.

La 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 a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de la reducción de jornada prevista en el apartado anterior se fijarán mediante pacto entre la empresa y la trabajadora.

3. Acoso Sexual y Psicológico

Se entiende por acoso sexual toda acción o comportamiento no deseado de carácter sexual que se lleva a cabo en el ámbito laboral y que se puede concretar tanto en acciones físicas como verbales, o cualquiera otras de carácter sexual, que se dirigen a una persona creando un entorno intimidatorio, degradante, humillante u ofensivo, expresamente aquellas acciones que asocian la mejora, el mantenimiento o la pérdida del puesto o las condiciones de trabajo a la aceptación o no de esos comportamientos.

Por acoso psicológico se entiende toda conducta, práctica o comportamiento, realizada de modo sistemático o recurrente en el seno de una relación de trabajo, que supone directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad del trabajador, al cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil, y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral.

El protocolo de actuación ante denuncias de las referidas conductas, así como los procedimientos que rijan el mismo, serán elaborados por la Comisión Mixta Paritaria del Convenio la cual garantizará la intimidad y dignidad de las personas objeto de acoso.

Las partes afectadas por el presente Convenio, asumen el compromiso de velar porque exista en la empresa un ambiente exento de riesgo para la salud y, en concreto, para el acoso sexual.

CAPÍTULO IX

*Vacaciones, permisos y licencias.***Artículo 53. Vacaciones**

El período de vacaciones anuales retribuidas tendrá una duración de treinta y un días naturales, cuyo abono se efectuará de acuerdo con las tablas salariales fijadas al efecto en el anexo del presente Convenio.

Las vacaciones anuales se programarán antes del 1 de diciembre del año anterior.

En el centro de trabajo se fijarán, de mutuo acuerdo con la representación de los trabajadores, los criterios para el disfrute de vacaciones. Para el establecimiento del periodo vacacional se tendrán en cuenta los periodos de mayor actividad con el fin de evitar, dentro de lo posible, el disfrute de vacaciones en dichos periodos.

En cualquier caso, siempre se estará a las necesidades operativas, fijándose las vacaciones en función de las cargas de trabajo.

Del total de días de vacaciones el trabajador podrá reservarse hasta 4 días para atender necesidades de carácter personal, el trabajador debe preavisar a la Empresa con un mínimo de 72 horas, y máximo de un mes, el resto de vacaciones podrá ser fraccionado en tres periodos, uno de los cuales habrá de tener una duración mínima de 15 días naturales.

El trabajador que cese en el transcurso del año tendrá derecho a percibir la parte proporcional de vacaciones que no haya disfrutado. Caso de haber disfrutado más tiempo del que le corresponda, deberá resarcir a la empresa del exceso, pudiendo ésta practicar el correspondiente descuento en la liquidación.

Artículo 54. Procedimiento para la elección del periodo de vacaciones

Salvo que se establezca otro sistema, de común acuerdo entre la Dirección de la Empresa y el Comité de Empresa, el orden de preferencia para la elección de vacaciones, se fijará por el sistema de puntos.

En caso de discrepancia, se someterá la cuestión planteada a la Comisión Mixta de Interpretación del Convenio.

A este fin se asignará a cada día de vacación efectivamente disfrutado el número de puntos que corresponda a cada mes del año, según el baremo establecido o que se establezca, de común acuerdo con la representación de los trabajadores.

Finalizado el ciclo de vacaciones, cada trabajador habrá hecho uso de un número de puntos determinados.

El orden de preferencia para el ciclo siguiente será inverso al número de puntos utilizados en el año inmediato anterior o de persistir la igualdad, el siguiente anterior. El Comité de empresa podrá negociar cambios en estos sistemas.

Artículo 55. Suspensión de Vacaciones por Enfermedad o Accidente

En el supuesto de que el trabajador durante el disfrute de sus vacaciones sufriera internamiento clínico por enfermedad o accidente, lo notificará a la Dirección de la Empresa en un plazo de veinticuatro horas, no computándose a efectos de duración del periodo de vacaciones el tiempo invertido en dicho internamiento por enfermedad o accidente.

Artículo 56. Permisos y Licencias

1. El personal previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo, siguientes:

- a) Quince días naturales ininterrumpidos en caso de matrimonio.
- b) Dos días en los casos de nacimiento de hijo, enfermedad grave, hospitalización o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto a distinto lugar del de residencia habitual, el plazo será de cuatro días.
- c) Un día por traslado del domicilio habitual, con el límite de dos traslados por año.
- d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo, sin perjuicio de lo determinado legalmente para estos supuestos.

- 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 que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo, 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 cuando deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.
- g) Un día por razón de matrimonio de padres, hijos y hermanos, tanto por afinidad como por consanguinidad, ampliable a dos si fuera en distinto lugar del de residencia habitual del trabajador, en función de la distancia al lugar.
- h) Hasta tres días como máximo al año para la realización de exámenes o pruebas definitivas de aptitud para aquellos supuestos en que se trate de estudios de Bachillerato o Formación Profesional, y en el caso de estudios medios o superiores en Facultades o Escuelas Especiales o Profesionales, así como de Centros que emitan certificaciones oficiales, siempre que los estudios de que se trate tengan relación o aplicación en la Empresa.

Disfrutado el día o días libres, el trabajador deberá justificar la realización del examen.

El ejercicio al derecho del permiso retribuido a que se refieren los puntos a), b), c), g), y h) comenzará a disfrutarse el primer día hábil siguiente al hecho causante.

2. En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 45.1 d) del Estatuto de los Trabajadores, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia al trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante en los términos recogidos en el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

3. En los casos de nacimientos de hijos/as prematuros/as o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la persona trabajadora, tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 5 de este artículo.

4. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

5. La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 2, 3 y 4 de este artículo, corresponderá a la persona trabajadora, dentro de su jornada ordinaria. La persona trabajadora, deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

6. Con carácter general y a los efectos de este Artículo, por desplazamiento necesario para los supuestos de ampliación de los días de permiso se entenderá que sea fuera de la Comunidad de la residencia del trabajador/a. con un total de 150 Kilómetros.

Artículo 57. Preaviso y Justificación de los Permisos

En todos los casos de concesión de permisos retribuidos, los empleados deberán informar con la mayor antelación posible a su jefe inmediato, reservándose la empresa el derecho a exigir los justificantes o certificados que acrediten la existencia de las causas que motivaron su concesión.

Artículo 58. Licencias sin sueldo

El personal de plantilla tendrá derecho a disfrutar licencias sin sueldo por un plazo que no exceda de 15 días naturales, para asuntos particulares. El límite máximo de concesión de licencias no retribuidas, en cuanto al número de trabajadores que puedan disfrutarlas, será de uno por cada cuarenta o fracción dentro del respectivo departamento. La petición de esta licencia deberá

plantearse como mínimo con 25 días de antelación al comienzo del mes en que se desee disfrutar, para no introducir modificaciones en el nombramiento del servicio. En todo caso, las vacaciones reglamentarias tendrán preferencia sobre las licencias no retribuidas.

Artículo 59. Otros Permisos

Al margen de lo anterior, y para los supuestos de consulta médica, el trabajador:

- Deberá preavisar fehacientemente, con la máxima antelación posible, para que la empresa, si lo entendiera conveniente, pueda cubrir la ausencia del trabajador, siendo las horas en las que se efectúe la consulta médica retribuida y no recuperable.
- El trabajador deberá aportar el justificante médico (expedido en papel con membrete oficial o de la clínica o facultativo privado) en el que conste el nombre y apellidos del facultativo, su número de colegiado, la fecha de expedición del justificante, la hora de inicio y de fin de la consulta médica.
- El trabajador deberá aportar, antes de reiniciar el trabajo, el justificante médico en los términos regulados en el apartado anterior.

CAPÍTULO X

Régimen Disciplinario

Artículo 60. Potestad disciplinaria

La facultad disciplinaria se ejercerá en la forma que establecen las presentes normas. El ejercicio de esta facultad comprende el conocimiento y, en su caso, sanción del incumplimiento laboral y contractual del trabajador, de acuerdo con la valoración de las faltas y sanciones previstas en las mismas.

Artículo 61. Procedimiento sancionador

De toda sanción, salvo la amonestación verbal, se dará traslado por escrito al interesado, que deberá acusar recibo o firmar el enterado de la comunicación.

Los representantes legales de los trabajadores serán informados de toda sanción impuesta por falta grave y muy grave.

Artículo 62. Antecedentes

El centro de trabajo, a efectos de la reincidencia, llevarán un registro de antecedentes disciplinarios, que quedarán cancelados por el mero transcurso del tiempo sin nueva sanción, según la siguiente escala:

- a) Faltas leves 6 meses
- b) Faltas graves 1 año
- c) Faltas muy graves 2 años

Respecto a la comisión de las faltas por los trabajadores y su prescripción, se estará a lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 60 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 63. Faltas

Son faltas leves:

1. Tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo en el plazo de un mes o dos faltas de puntualidad de promedio mensual en un cómputo semestral.
2. Faltar un día al trabajo, durante un mes, sin la debida autorización y causa justificada.
3. No comunicar con la antelación debida la falta al trabajo por motivos justificados, salvo imposibilidad de efectuarlo.
4. Abandono del puesto de trabajo sin causa justificada, cuando no perjudique el proceso productivo.
5. Descuidos en la conservación de las herramientas y materiales.
6. Falta de aseo y limpieza en la persona o en el uniforme y la falta de uso del mismo durante el trabajo sin causa que lo justifique o su uso indebido.
7. No comunicar a la Empresa con la debida diligencia los cambios de domicilio, así como las variaciones en la situación familiar que puedan tener incidencia en la Seguridad Social y/o Hacienda Pública.

8. En caso de enfermedad, la omisión del trabajador de hacer llegar aviso a la Empresa el día de su primera falta al trabajo por cualquier procedimiento, salvo imposibilidad de efectuar- la por sí, o a través de otra persona.

9. En general, todos los actos leves de descuido, imprudencia o indisciplina.

10. Cualquier actuación u omisión imprudente al realizar actividades, operaciones y maniobras en la zona de servicios, que no haya causado daños o menoscabo relevante, pero haya puesto en peligro obras, instalaciones, equipos, mercancías, contenedores y medios de transporte aéreos o terrestres situados en dicha zona o a las actividades aeroportuarias que en la misma se ejecuten.

11. Cualquier falta leve, determinada en la Ley 21/2.003, de Seguridad Aérea, o Normativas de Seguridad en Plataforma, dictadas por el Ente Público AENA u otros Organismos administrativos con competencia legal sobre la materia.

Son faltas graves:

1. Las cometidas contra la disciplina en el trabajo o contra el respeto debido a sus superiores, compañeros o subordinados.

2. La falta de aseo que produzca quejas justificadas de los compañeros de trabajo.

3. Más de tres faltas de puntualidad en la asistencia al servicio o puesto de trabajo en el plazo de un mes.

4. La primera falta de puntualidad cuando se deriven perjuicios graves para la Compañía, salvo que se demuestre que es debido a causa no imputable al trabajador.

5. La falta de hasta dos días al trabajo en un mes, sin causa que lo justifique.

6. La simulación de enfermedades o accidentes.

7. El quebranto o violación de secretos o reserva obligada sin que se produzca grave perjuicio a la Empresa.

8. El realizar durante la jornada trabajos particulares.

9. Emplear para uso propio herramientas y equipos de la Empresa, aún fuera de la jornada de trabajo, sin autorización.

10. Abandono del trabajo sin causa justificada, cuando perjudique al proceso productivo.

11. La imprudencia en actos de servicio que impliquen riesgo de accidente, para sí o sus compañeros.

12. La inobservancia de las medidas de seguridad e higiene, cuando no se deriven de ellas daños graves para las personas o bienes de la Empresa.

13. Las de negligencia o descuido inexcusables en el servicio.

14. La divulgación a personas ajenas a la Empresa de la marcha interna de la misma, proporcionando datos por razón del puesto que desempeña, cuando la difusión de esta información pueda causar daño o perjuicio a la Empresa.

15. La falta de atención y cortesía con el público no reiterada.

16. No hacer llegar a la Empresa los partes de baja y alta por enfermedad, accidente y maternidad dentro del plazo de cinco días, así como los partes de confirmación de las situaciones anteriores dentro del plazo semanal o vigente en cada momento.

17. Las riñas, alborotos o discusiones graves y notorias en acto de servicio.

18. Simular la presencia de otro trabajador cambiando el turno u horario de trabajo sin autorización expresa de la Empresa.

19. La reincidencia en faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza.

20. El incumplimiento de la prohibición de fumar en cualquier zona cuya prohibición quede determinada por el Ente Público AENA.

21. La embriaguez, fuera de actos de servicio, vistiendo el uniforme de la Empresa.

22. Introducción en los locales de la Empresa de bebidas alcohólicas, drogas o sustancias estupefacientes.

23. Los actos u omisiones culposos que causen daños o menoscabo a las obras, instalaciones, equipos, mercancías, contenedores y medios de transporte situados en la zona de servicio o a las actividades aeroportuarias que en la misma se ejecuten.

24. El incumplimiento de las normas de identificación personal de quienes desempeñen funciones en la zona de servicios.

25. Cualquier/falta grave, determinada en la Ley 21/2.003, de Seguridad Aérea, o Normativas de Seguridad en Plataforma, dictadas por el Ente Público AENA u otros Organismos administrativos con competencia legal sobre la materia.

Son faltas muy graves:

1. La falta de tres días o más al trabajo en un mes, sin causa que lo justifique.
2. Simular la presencia de un compañero al fichar o firmar la asistencia al trabajo. Esta sanción será extensiva al suplantado, salvo que éste pruebe su no participación en el hecho.
3. Realizar trabajos, sin autorización de la Empresa, para otra Empresa cuya actividad es similar o realiza una actividad que entra en competencia con la Empresa.
4. 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 a sus familiares.
5. Violar secretos de la Empresa cuando de ello se deriven perjuicios para la misma.
6. Realizar trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena, estando el trabajador en baja por enfermedad, accidente o maternidad. También se incluirá dentro de este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja.
7. Originar riñas y pendencias con sus compañeros de trabajo, cuando de ello se deriven perjuicios para la Empresa.
8. La deslealtad, el fraude o abuso de confianza.
9. La inobservancia de las medidas de seguridad e higiene cuando se deriven daños graves para las personas o bienes de la Empresa.
10. La indisciplina, desobediencia o incumplimiento inexcusable de órdenes recibidas de los superiores.
11. La falta de atención o cortesía con el público, reiterada e inexcusable.
12. La aceptación de gratificaciones de cualquier tipo o forma en los asuntos relacionados con su empleo en la Empresa.
13. La trasgresión de la buena fe contractual así como el abuso de confianza.
14. El hurto o robo, tanto a la Empresa como a los compañeros de trabajo, dentro de las dependencias de la empresa o durante el acto de servicio en cualquier lugar.
15. El acoso sexual o agresiones sexuales, verbales o físicas, dirigidas contra la dignidad o intimidad de las personas. Así como la acusación en falso de estos hechos.
16. El acoso psicológico o moral. Así como la acusación en falso de estos hechos.
17. Divulgación de algún dato interno de la Compañía relacionado con aviones, combustible, nombre y número de pasajeros, fecha de vuelo de los mismos o cualquier otro asunto relacionado con la explotación, si de los hechos resultaran daños o perjuicios para la Empresa o pasajeros.
18. Abuso de autoridad por parte de los jefes.
19. La reincidencia en las faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza.
20. El incumplimiento de la prohibición de fumar dentro de la plataforma aeroportuaria, afectando a la seguridad de las operaciones.
21. El acceso no autorizado a la zona de operaciones y a las zonas restringidas de los aeropuertos.
22. Conducir vehículos o equipos sin estar en posesión del Permiso de Circulación en Plataforma en vigor, tenerlo caducado o emitido para una Empresa diferente a la que en ese momento está prestando servicio o por un aeropuerto distinto.
23. Conducir vehículos o equipos no estando autorizado para manejar los mismos o no teniendo el correspondiente certificado de aptitud.
24. La simple presencia en el interior de la zona restringida del recinto aeroportuario, bajo la influencia del alcohol o de las drogas. Tendrá igual consideración la negativa a someterse a las pruebas pertinentes.
25. Cualquier conducta negligente, imprudente o temeraria, por parte de conductores o peatones, que ponga en grave peligro la seguridad de las personas, las operaciones o los equipos.
26. Los actos u omisiones dolosos que causen daños o menoscabo a las obras, instalaciones, equipos, mercancías, contenedores y medios de transporte situados en la zona de servicio o a las actividades aeroportuarias que en la misma se ejecuten.

27. Cualquier falta muy grave, determinada en la Ley 21/2.003, de Seguridad Aérea, o Normativas de Seguridad en Plataforma, dictadas por el Ente Público AENA u otros Organismos administrativos con competencia legal sobre la materia.

Artículo 64. Otras jurisdicciones

Las sanciones que en el orden laboral pueden imponerse se entienden sin perjuicio de pasar el tanto de culpa a los otros órdenes de la jurisdicción si la falta cometida pudiera ser punible administrativa, civil o penalmente.

Artículo 65. Suspensión Cautelar y Excepciones al régimen sancionador

Cuando sea necesario para un mejor conocimiento del verdadero alcance y naturaleza de los hechos, la Empresa podrá decretar, cautelarmente, la suspensión de empleo del trabajador afectado por un plazo máximo de dos meses, cuando la precalificación de la falta sea de muy grave, estando éste a disposición de la misma durante el tiempo de suspensión.

Artículo 66. Sanciones

Las sanciones que podrán imponerse serán las siguientes.

Para las faltas leves se podrá imponer una de las siguientes sanciones:

1. Amonestación verbal
2. Amonestación por escrito
3. Suspensión de empleo y sueldo hasta 2 días.

Para las faltas graves se podrá imponer una de las siguientes sanciones:

1. Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

Para las faltas muy graves se podrá imponer una de las siguientes sanciones:

1. Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.
2. Despido.

CAPÍTULO XI

Participación Sindical

Artículo 67. Secciones y Delegados Sindicales

En el caso de que el centro de trabajo ocupe a más de 200 trabajadores, cualquiera que sea la clase de su contrato, las secciones sindicales que puedan constituirse por los trabajadores afiliados a los sindicatos con presencia en el comité de empresa del centro de trabajo y que hayan obtenido como mínimo el 10 % de los votos, estarán representadas a todos los efectos, por delegados sindicales elegidos, conforme el siguiente punto, por y entre sus afiliados en el centro de trabajo.

El número de delegados sindicales, por cada sección sindical de los sindicatos que hayan obtenido, como mínimo, el 10 % de los votos en las elecciones al comité de empresa del centro de trabajo, se determinará según la siguiente escala:

- De 200 a 750 trabajadores: 1 Delegado Sindical
- De 751 a 2.000 trabajadores: 2 Delegados Sindicales
- De 2.001 a 5.000 trabajadores: 3 Delegados Sindicales
- De 5.001 en adelante: 4 Delegados Sindicales

Las secciones sindicales de aquellos sindicatos con presencia en el Comité de Empresa del centro de trabajo, que no hayan alcanzado el 10% de los votos, estarán representados por un solo delegado sindical.

Los delegados sindicales, en el supuesto de que no formen parte del comité de empresa del centro de trabajo, tendrán las mismas garantías que las establecidas legalmente para los miembros del comité de empresa del centro de trabajo, así como los siguientes derechos:

- Tener acceso a la misma información y documentación que la Empresa ponga a disposición del comité de empresa del centro de trabajo, estando obligados los delegados sindicales a guardar sigilo profesional en aquellas materias en las que legalmente proceda.

- Asistir a las reuniones del comité de empresa y del comité de seguridad y salud de su centro con voz pero sin voto.
- Ser oídos por la empresa previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados a sus sindicatos en particular y especialmente en los despidos y sanciones de estos últimos.
- En los supuestos de sanciones por faltas graves o muy graves y en los supuestos de despidos, se abrirá un expediente contradictorio en el que será oído el interesado y la sección sindical correspondiente.
- Prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.
- No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación o sea consecuencia de este, sin perjuicio, por tanto, de lo establecido en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores. Asimismo, no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de sus funciones o como consecuencia de dicho desempeño.
- La dirección de la Empresa pondrá tabloneros de anuncios a disposición de las secciones sindicales que se constituyan, de acuerdo con lo establecido en el presente artículo, para uso sindical y con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados al sindicato y a los trabajadores en general. El número de estos tabloneros se establecerá en función de las necesidades de los distintos servicios y su utilización será individual para cada sección sindical, ubicándose en lugares que permitan el cumplimiento de la función informativa de los mismos y de fácil acceso para los trabajadores. Las publicaciones irán conformadas con el sello y firma de un representante responsable de la sección sindical o delegados responsables. La Empresa velará por su cuidado y mantenimiento.
- Disponer de las mismas horas retribuidas al mes que los miembros del comité de empresa para atender las funciones y obligaciones propias del cargo. Cuando un trabajador ostente simultáneamente la condición de delegado sindical y representante de los trabajadores, podrá acumular las horas de garantía que le corresponden por ambos cargos. Las horas empleadas en asistir a reuniones convocadas por la Empresa no computarán dentro de este crédito horario.
- Disponer de hasta quince días consecutivos de permiso al año, no retribuidos, para atender las funciones y obligaciones propias del cargo. Se preavisará con siete días y estará supeditado a las necesidades operativas, que si impiden el disfrute deberán ser justificadas al delegado afectado en el plazo de cuarenta y ocho horas desde que la Dirección de la Empresa tenga constancia por escrito de la solicitud.
- Quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal, en las organizaciones sindicales más representativas, tendrán derecho al disfrute de los permisos no retribuidos necesarios para el desarrollo de las funciones sindicales propias de su cargo. Para el ejercicio de este derecho, el sindicato más representativo al que pertenezca el cargo que desee hacer uso del mismo, lo solicitará a la Empresa con un mínimo de quince días de antelación a la fecha en que se inicie el disfrute y, salvo situaciones excepcionales, que se tratarán conjuntamente entre la Dirección de la Empresa y el Sindicato correspondiente, tales permisos no superarán los seis meses ni serán inferiores a quince días.
- En caso de designación para ejercer un cargo sindical en los órganos de gobierno provincial o nacional de un sindicato legalmente constituido, tendrán derecho a una excedencia por el tiempo que dure el cargo que la determine, en las mismas condiciones que la excedencia forzosa.
- Los sindicatos podrán solicitar a la empresa el descuento en nómina y correspondiente transferencia de la cuota sindical sobre el salario del trabajador afiliado, previa conformidad de éste.
- Quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal, en las organizaciones más representativas, tendrán derecho a la asistencia y al acceso a los centros de trabajo para participar en las actividades propias de su sindicato o del conjunto de los trabajadores, previa comunicación a la Dirección de la Empresa, sin que el ejercicio de ese derecho pueda interrumpir el desarrollo normal del proceso productivo.
- En todo caso, los delegados sindicales serán trabajadores en activo de la Empresa. Las secciones sindicales comunicarán a la Empresa su constitución y, en su caso, remitirán el acta de elección de delegados sindicales, en el plazo de quince días desde su constitución y elección.

Artículo 68. Garantías de los miembros de los comités de empresa de centro de trabajo.

- En los supuestos de sanciones por faltas graves o muy graves y en los supuestos de despidos, se abrirá un expediente contradictorio en el que será oído el interesado y el comité de empresa del centro de trabajo.
- Prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.
- No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en el caso en que ésta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio legal de su representación sin perjuicio, por tanto, de lo establecido en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.
- Asimismo no podrá ser discriminado en su retribución económica o promoción profesional, en razón precisamente del desempeño de su representación.
- No se computarán dentro del crédito horario las horas dedicadas a reuniones convocadas por la empresa.
- La empresa facilitará al comité de empresa de cada centro de trabajo los medios adecuados conforme a la legislación vigente.

Artículo 69. Sigilo profesional

Los representantes de los trabajadores y delegados de las secciones sindicales se comprometen a guardar, en cada caso, la reserva y sigilo profesional exigido por las leyes, y concretamente por el artículo 65.2 del Estatuto de los Trabajadores, respecto a la información y documentación que les sea facilitada por la empresa.

Artículo 70. Reunión mensual del comité de empresa del centro de trabajo con la dirección

Mensualmente se celebrará una reunión entre el comité de empresa del centro de trabajo y la representación de la dirección, sin que se compute el tiempo dedicado a estas reuniones dentro del crédito horario de los representantes de los trabajadores y delegados sindicales. En caso de imposibilidad de una de las partes, ésta lo comunicará a la otra estableciéndose nueva fecha de mutuo acuerdo.

Artículo 71. Utilización del Crédito Horario

La ausencia del puesto de trabajo como consecuencia del uso de horas para actividad sindical, será comunicada a la Dirección de la Empresa con una antelación mínima de 48 horas para que sea viable el cambio de turno que cubra esa ausencia. En aquellos supuestos excepcionales en que no fuera posible esa antelación, se comunicará siempre por anticipado al inicio del turno y con la mayor anticipación posible.

Artículo 72. Acumulación de horas del Crédito Horario

Se acuerda la posible acumulación de crédito sindical en los términos establecidos por el Estatuto de los Trabajadores, siendo en cualquier caso solicitado tal acumulación, por las organizaciones sindicales.

Las organizaciones sindicales firmantes del presente convenio que a nivel estatal o en cada uno de los centros de trabajo, ostenten más del 10% de la representación de los trabajadores podrán acumular el crédito sindical conforme a lo establecido en el último párrafo del artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores. Con este fin, la empresa, junto con la representación de los trabajadores, procederá en el momento de la constitución de la comisión mixta paritaria a negociar los términos de la citada acumulación de crédito horario.

CAPÍTULO XII

*Acción Social***Artículo 73. Seguro Colectivo de Accidentes**

EFS Mantenimiento y Servicios Técnicos, SLU concertará a su cargo un seguro colectivo de accidente de trabajo para sus trabajadores en activo con una antigüedad de doce o más meses.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán derecho a percibir indemnizaciones complementarias a las prestaciones de Seguridad Social, en los supuestos que se detallan:

- En caso de muerte, Incapacidad Permanente Absoluta o Gran Invalidez, derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional será de 27.000,00 Euros.

- En caso de Incapacidad Permanente Total para la profesión habitual, derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, la cuantía será de 33.000,00 Euros.
- En los supuestos de muerte, las indemnizaciones se abonarán a quien o quienes el trabajador fallecido hubiese declarado beneficiarios y en su defecto a los herederos legales.
- En cuanto a la fecha de fijación de efectos del hecho causante se estará, en todo caso, a la fecha en que se hubiera producido el accidente en caso de muerte o la declaración de invalidez por el Organismo correspondiente de la Seguridad Social.

Artículo 74. Seguro de Fallecimiento

EFS Mantenimiento y Servicios Técnicos, SLU., concertará a su cargo un seguro colectivo de fallecimiento por causas naturales y enfermedades no preexistentes, para sus trabajadores en activo con una antigüedad de doce o más meses.

Este seguro tendrá carácter voluntario para el trabajador y la cobertura será de 21.000 euros.

Un 50% de la prima del seguro será con cargo al trabajador.

A tal efecto, cada trabajador comunicará a la Empresa su voluntad de adherirse, así como la aceptación del descuento de la prima correspondiente.

Cualquier trabajador podrá ampliar la cobertura hasta un máximo de 60.000 euros, siendo la diferencia de prima enteramente con cargo al empleado.

Artículo 75. Licencia especial

Cuando un trabajador con sesenta (60) o más años desee cesar voluntariamente en la empresa, al término de relación laboral, tendrá derecho a un régimen de licencia la cual quedara exonerado de trabajar con carácter previo a la extinción contractual siempre y cuando haya dedicado a la misma empresa el tiempo efectivo de trabajo que a continuación se detalla.

ANTIGÜEDAD EMPRESA	EDAD AÑOS CUMPLIDOS	MENSUALIDADES
2 a 5 años	60	2
6 a 10 años		5
11 a 20 años		8
21 a 30 años		11
Más de 30 años		14
2 a 5 años	61	2
6 a 10 años		3
11 a 20 años		5
21 a 30 años		6
Más de 30 años		10
2 a 5 años	62	2
6 a 10 años		3
11 a 20 años		5
21 a 30 años		6
Más de 30 años		8
2 a 5 años	63	1
6 a 10 años		2
11 a 20 años		3
21 a 30 años		4
Más de 30 años		6
2 a 5 años	64	1
6 a 10 años		1
11 a 20 años		2
21 a 30 años		3
Más de 30 años		5

El referido periodo de licencia sea acumulable a las vacaciones anuales del trabajador.

Artículo 76. Complementos salariales en los supuestos de Accidente, Enfermedad Profesional y Común

En los supuestos de Accidente de Trabajo y Enfermedad Profesional incluyendo la maternidad, el trabajador percibirá el complemento a las prestaciones del Sistema de Seguridad Social, en su caso, necesario para alcanzar el 100% de los conceptos salariales desde el primer día.

En los supuestos de enfermedad común este complemento hasta el citado 100% se percibirá a partir del día 100 de baja continuada.

**DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA
GARANTÍAS "AD PERSONAM" DEL PERSONAL SUBROGADO**

Se estará a lo dispuesto en el Convenio Colectivo General del Sector de Servicios de Asistencia en Tierra en Aeropuertos (Handling) en vigor, donde se establecen las garantías personales del personal subrogado.

ANEXO 1
TABLAS SALARIALES 2018
TABLAS SALARIALES NIVEL 1

Grupo Profesional	G.C	Categoría	Salario	Plus Disponibilidad	Plus Transporte	Pagas Extraordinarias		Total €
			12 Mensualidades	12 Mensualidades	Día de Trabajo	Junio	Diciembre	Brutos/Año
Administrativos	5	Agte. Adtvo.	783,35	510,09	2,95	1.293,44	1.293,44	18.745,90
Serv. Auxiliares	9	Agte. Serv. Aux.	783,35	481,17	2,95	1.264,52	1.264,52	18.341,16
Serv. Auxiliares Pasarelas	9	Agte. Serv. Aux. P.	783,35	335,71	2,95	1.119,06	1.119,06	16.300,61

TABLAS DE PLUSES Y CONCEPTOS VARIABLES NIVEL I

Grupo Profesional	G.C	Categoría	H. Extras	H. Nocturnas	H. Festivas	H. Domingos	Fracc. Jornada	
			€/Hora	€/Hora	€/Hora	€/Hora	€/Día	
Administrativos	5	Agte. Adtvo.	13,31	1,38	3,63	2,38	15,08	
Serv. Auxiliares	9	Agte. Serv. Aux.	13,31	1,38	3,63	2,38	15,08	
Serv. Auxiliares Pasarelas	9	Agte. Serv. Aux. P.	13,31	1,38	3,63	2,38	15,08	

TABLAS SALARIALES NIVEL 2

Grupo Profesional	G.C	Categoría	Salario	Plus Disponibilidad	Plus Transporte	Pagas Extraordinarias		Total €
			12 Mensualidades	12 Mensualidades	Día de Trabajo	Junio	Diciembre	Brutos/Año
Administrativos	5	Agte. Adtvo.	784,11	510,60	2,96	1.294,72	1.294,72	18.764,63
Serv. Auxiliares	9	Agte. Serv. Aux.	784,11	481,66	2,96	1.265,78	1.265,78	18.359,50
Serv. Auxiliares Pasarelas	9	Agte. Serv. Aux. P.	784,11	336,04	2,96	1.120,15	1.120,15	16.320,84

TABLAS DE PLUSES Y CONCEPTOS VARIABLES NIVEL 2

Grupo Profesional	G.C	Categoría	H. Extras	H. Nocturnas	H. Festivas	H. Domingos	Fracc. Jornada	
			€/Hora	€/Hora	€/Hora	€/Hora	€/Día	
Administrativos	5	Agte. Adtvo.	13,83	1,43	3,75	2,52	15,68	
Serv. Auxiliares	9	Agte. Serv. Aux.	13,83	1,43	3,75	2,52	15,68	
Serv. Auxiliares Pasarelas	9	Agte. Serv. Aux. P.	13,83	1,43	3,75	2,52	15,68	

TABLAS SALARIALES NIVEL 3

Grupo Profesional	G.C	Categoría	Salario	Plus Disponibilidad	Plus Transporte	Pagas Extraordinarias		Total €
			12 Mensualidades	12 Mensualidades	Día de Trabajo	Junio	Diciembre	Brutos/Año
Administrativos	5	Agte. Adtvo.	806,75	525,33	3,03	1.332,08	1.332,08	19.303,33
Serv. Auxiliares	9	Agte. Serv. Aux.	806,75	495,56	3,03	1.302,31	1.302,31	18.886,20
Serv. Auxiliares Pasarelas	9	Agte. Serv. Aux. P.	806,75	345,75	3,03	1.152,50	1.152,50	16.789,15

TABLAS DE PLUSES Y CONCEPTOS VARIABLES NIVEL 3

Grupo Profesional	G.C	Categoría	H. Extras	H. Nocturnas	H. Festivas	H. Domingos	Fracc. Jornada	
			€/Hora	€/Hora	€/Hora	€/Hora	€/Día	
Administrativos	5	Agte. Adtvo.	14,27	1,46	3,91	2,55	16,14	
Serv. Auxiliares	9	Agte. Serv. Aux.	14,27	1,46	3,91	2,55	16,14	
Serv. Auxiliares Pasarelas	9	Agte. Serv. Aux. P.	14,27	1,46	3,91	2,55	16,14	

TABLAS SALARIALES NIVEL 4

Grupo Profesional	G.C	Categoría	Salario	Plus Disponibilidad	Plus Transporte	Pagas Extraordinarias		Total €
			12 Mensualidades	12 Mensualidades	Día de Trabajo	Junio	Diciembre	Brutos/Año
Administrativos	5	Agte. Adtvo.	851,98	554,81	3,21	1.406,78	1.406,78	20.389,18
Serv. Auxiliares	9	Agte. Serv. Aux.	851,98	523,32	3,21	1.375,31	1.375,31	19.948,57
Serv. Auxiliares Pasarelas	9	Agte. Serv. Aux. P.	851,98	365,25	3,21	1.217,23	1.217,23	17.735,38

TABLAS DE PLUSES Y CONCEPTOS VARIABLES NIVEL 4

Grupo Profesional	G.C	Categoría	H. Extras	H. Nocturnas	H. Festivas	H. Domingos	Fracc. Jornada	
			€/Hora	€/Hora	€/Hora	€/Hora	€/Día	
Administrativos	5	Agte. Adtvo.	15,06	1,58	4,12	2,69	17,04	
Serv. Auxiliares	9	Agte. Serv. Aux.	15,06	1,58	4,12	2,69	17,04	
Serv. Auxiliares Pasarelas	9	Agte. Serv. Aux. P.	15,06	1,58	4,12	2,69	17,04	

TABLAS SALARIALES NIVEL 5

Grupo Profesional	G.C	Categoría	Salario	Plus Disponibilidad	Plus Transporte	Pagas Extraordinarias		Total €
			12 Mensualidades	12 Mensualidades	Día de Trabajo	Junio	Diciembre	Brutos/Año
Administrativos	5	Agte. Adtvo.	898,82	585,33	3,39	1.484,16	1.484,16	21.510,31
Serv. Auxiliares	9	Agte. Serv. Aux.	898,82	552,12	3,39	1.450,94	1.450,94	21.045,31
Serv. Auxiliares Pasarelas	9	Agte. Serv. Aux. P.	898,82	552,12	3,39	1.450,94	1.450,94	21.045,31

TABLAS DE PLUSES Y CONCEPTOS VARIABLES NIVEL 5

Grupo Profesional	G.C	Categoría	H. Extras	H. Nocturnas	H. Festivas	H. Domingos	Fracc. Jornada	
			€/Hora	€/Hora	€/Hora	€/Hora	€/Día	
Administrativos	5	Agte. Adtvo.	15,88	1,67	4,35	2,85		17,97
Serv. Auxiliares	9	Agte. Serv. Aux.	15,88	1,67	4,35	2,85		17,97
Serv. Auxiliares Pasarelas	9	Agte. Serv. Aux. P.	15,88	1,67	4,35	2,85		17,97

ANEXO 1
OTROS CONCEPTOS / TODOS LOS NIVELES

Grupo Serv. Auxiliares y Serv. Auxiliares Pasarelas "Coordinador"	Ayuda de transporte / Mes	128,52 €
Grupo Serv. Auxiliares y Serv. Auxiliares Pasarelas "Conductor"	Ayuda de transporte / Mes	74,46 €
Todos los Grupos Profesionales / Todas las Categorías	Plus Navidad	62,43 €
Todos los Grupos Profesionales / Todas las Categorías	Día de Retén / Día	166,48 €
Grupo Agte. Adtvo. "Administrativo"	Plus Calidad / Mes	95,00 €
Grupo Serv. Auxiliares y Serv. Auxiliares Pasarelas "Jefe de Servicio"	Plus Calidad / Mes	95,00 €
Grupo Serv. Auxiliares y Serv. Auxiliares Pasarelas "Coordinador"	Plus Calidad / Mes	90,00 €
Grupo Serv. Auxiliares y Serv. Auxiliares Pasarelas "Conductor"	Plus Calidad / Mes	70,00 €

TABLA DE COMPLEMENTOS FUNCIONALES

FUNCIONES	IMPORTE € / MES
Jefe de Servicio	246,61 €
Coordinador	100,30 €

ANEXO 1
TABLAS SALARIALES 2019
TABLAS SALARIALES NIVEL 1

Grupo Profesional	G.C.	Categoría	Salario	Plus Disponibilidad	Plus Transporte	Pagas Extraordinarias		Total €
			12 Mensualidades	12 Mensualidades	Día de Trabajo	Junio	Diciembre	Brutos/Año
Administrativos	5	Agte. Adtvo.	802,93	522,84	3,02	1.325,78	1.325,78	19.214,54
Serv. Auxiliares	9	Agte. Serv. Aux.	802,93	493,20	3,02	1.296,14	1.296,14	18.799,69
Serv. Auxiliares Pasarelas	9	Agte. Serv. Aux. P.	802,93	344,11	3,02	1.147,04	1.147,04	16.708,13

TABLAS DE PLUSES Y CONCEPTOS VARIABLES NIVEL 1

Grupo Profesional	G.C.	Categoría	H. Extras	H. Nocturnas	H. Festivas	H. Domingos	Fracc. Jornada
			€/Hora	€/Hora	€/Hora	€/Hora	€/Día
Administrativos	5	Agte. Adtvo.	13,64	1,41	3,72	2,44	15,45
Serv. Auxiliares	9	Agte. Serv. Aux.	13,64	1,41	3,72	2,44	15,45
Serv. Auxiliares Pasarelas	9	Agte. Serv. Aux. P.	13,64	1,41	3,72	2,44	15,45

TABLAS SALARIALES NIVEL 2

Grupo Profesional	G.C.	Categoría	Salario	Plus Disponibilidad	Plus Transporte	Pagas Extraordinarias		Total €
			12 Mensualidades	12 Mensualidades	Día de Trabajo	Junio	Diciembre	Brutos/Año
Administrativos	5	Agte. Adtvo.	803,72	523,37	3,03	1.327,08	1.327,08	19.233,75
Serv. Auxiliares	9	Agte. Serv. Aux.	803,72	493,71	3,03	1.297,42	1.297,42	18.818,49
Serv. Auxiliares Pasarelas	9	Agte. Serv. Aux. P.	803,72	344,44	3,03	1.148,16	1.148,16	16.728,86

TABLAS DE PLUSES Y CONCEPTOS VARIABLES NIVEL 2

Grupo Profesional	G.C.	Categoría	H. Extras	H. Nocturnas	H. Festivas	H. Domingos	Fracc. Jornada
			€/Hora	€/Hora	€/Hora	€/Hora	€/Día
Administrativos	5	Agte. Adtvo.	14,18	1,46	3,85	2,58	16,07
Serv. Auxiliares	9	Agte. Serv. Aux.	14,18	1,46	3,85	2,58	16,07
Serv. Auxiliares Pasarelas	9	Agte. Serv. Aux. P.	14,18	1,46	3,85	2,58	16,07

TABLAS SALARIALES NIVEL 3

Grupo Profesional	G.C.	Categoría	Salario	Plus Disponibilidad	Plus Transporte	Pagas Extraordinarias		Total €
			12 Mensualidades	12 Mensualidades	Día de Trabajo	Junio	Diciembre	Brutos/Año
Administrativos	5	Agte. Adtvo.	826,92	538,46	3,11	1.365,38	1.365,38	19.785,91
Serv. Auxiliares	9	Agte. Serv. Aux.	826,92	507,95	3,11	1.334,86	1.334,86	19.358,35
Serv. Auxiliares Pasarelas	9	Agte. Serv. Aux. P.	826,92	354,39	3,11	1.181,31	1.181,31	17.208,88

TABLAS DE PLUSES Y CONCEPTOS VARIABLES NIVEL 3

Grupo Profesional	G.C.	Categoría	H. Extras	H. Nocturnas	H. Festivas	H. Domingos	Fracc. Jornada
			€/Hora	€/Hora	€/Hora	€/Hora	€/Día
Administrativos	5	Agte. Adtvo.	14,63	1,50	4,00	2,61	16,54
Serv. Auxiliares	9	Agte. Serv. Aux.	14,63	1,50	4,00	2,61	16,54
Serv. Auxiliares Pasarelas	9	Agte. Serv. Aux. P.	14,63	1,50	4,00	2,61	16,54

TABLAS SALARIALES NIVEL 4

Grupo Profesional	G.C.	Categoría	Salario	Plus Disponibilidad	Plus Transporte	Pagas Extraordinarias		Total €
			12 Mensualidades	12 Mensualidades	Día de Trabajo	Junio	Diciembre	Brutos/Año
Administrativos	5	Agte. Adtvo.	873,27	568,68	3,29	1.441,95	1.441,95	20.898,91
Serv. Auxiliares	9	Agte. Serv. Aux.	873,27	536,40	3,29	1.409,69	1.409,69	20.447,28
Serv. Auxiliares Pasarelas	9	Agte. Serv. Aux. P.	873,27	374,38	3,29	1.247,66	1.247,66	18.178,77

TABLAS DE PLUSES Y CONCEPTOS VARIABLES NIVEL 4

Grupo Profesional	G.C.	Categoría	H. Extras	H. Nocturnas	H. Festivas	H. Domingos	Fracc. Jornada
			€/Hora	€/Hora	€/Hora	€/Hora	€/Día
Administrativos	5	Agte. Adtvo.	15,43	1,62	4,22	2,76	17,47
Serv. Auxiliares	9	Agte. Serv. Aux.	15,43	1,62	4,22	2,76	17,47
Serv. Auxiliares Pasarelas	9	Agte. Serv. Aux. P.	15,43	1,62	4,22	2,76	17,47

TABLAS SALARIALES NIVEL 5

Grupo Profesional	G.C.	Categoría	Salario	Plus Disponibilidad	Plus Transporte	Pagas Extraordinarias		Total €
			12 Mensualidades	12 Mensualidades	Día de Trabajo	Junio	Diciembre	Brutos/Año
Administrativos	5	Agte. Adtvo.	921,29	599,96	3,47	1.521,27	1.521,27	22.048,07
Serv. Auxiliares	9	Agte. Serv. Aux.	921,29	565,92	3,47	1.487,21	1.487,21	21.571,45
Serv. Auxiliares Pasarelas	9	Agte. Serv. Aux. P.	921,29	565,92	3,47	1.487,21	1.487,21	21.571,45

TABLAS DE PLUSES Y CONCEPTOS VARIABLES NIVEL 5

Grupo Profesional	G.C	Categoría	H. Extras	H. Nocturnas	H. Festivas	H. Domingos	Fracc. Jornada	
			€/Hora	€/Hora	€/Hora	€/Hora	€/Día	
Administrativos	5	Agte. Adtvo.	16,28	1,71	4,45	2,92	18,42	
Serv. Auxiliares	9	Agte. Serv. Aux.	16,28	1,71	4,45	2,92	18,42	
Serv. Auxiliares Pasarelas	9	Agte. Serv. Aux. P.	16,28	1,71	4,45	2,92	18,42	

ANEXO 1
OTROS CONCEPTOS / TODOS LOS NIVELES

Grupo Serv. Auxiliares y Serv. Auxiliares Pasarelas "Coordinador"	Ayuda de transporte / Mes	131,73 €
Grupo Serv. Auxiliares y Serv. Auxiliares Pasarelas "Conductor"	Ayuda de transporte / Mes	76,32 €
Todos los Grupos Profesionales / Todas las Categorías	Plus Navidad	64,00 €
Todos los Grupos Profesionales / Todas las Categorías	Día de Retén / Día	170,65 €
Grupo Agte. Adtvo. "Administrativo"	Plus Calidad / Mes	95,00 €
Grupo Serv. Auxiliares y Serv. Auxiliares Pasarelas "Jefe de Servicio"	Plus Calidad / Mes	95,00 €
Grupo Serv. Auxiliares y Serv. Auxiliares Pasarelas "Coordinador"	Plus Calidad / Mes	90,00 €
Grupo Serv. Auxiliares y Serv. Auxiliares Pasarelas "Conductor"	Plus Calidad / Mes	70,00 €

TABLA DE COMPLEMENTOS FUNCIONALES

FUNCIONES	IMPORTE € / MES
Jefe de Servicio	252,77 €
Coordinador	102,80 €

ANEXO 1
A PARTIR DE LA PUBLICACIÓN DEL CONVENIO
TABLAS SALARIALES NIVEL 6

Grupo Profesional	G.C	Categoría	Salario	Plus Disponibilidad	Plus Transporte	Pagas Extraordinarias		Total €
			12 Mensualidades	12 Mensualidades	Día de Trabajo	Junio	Diciembre	Brutos/Año
Administrativos	5	Agte. Adtvo.	985,79	641,96	3,71	1.627,75	1.627,75	23.591,43
Serv. Auxiliares	9	Agte. Serv. Aux.	985,79	605,53	3,71	1.591,32	1.591,32	23.081,45
Serv. Auxiliares Pasarelas	9	Agte. Serv. Aux. P.	985,79	605,53	3,71	1.591,32	1.591,32	23.081,45

TABLAS DE PLUSES Y CONCEPTOS VARIABLES NIVEL 6

Grupo Profesional	G.C	Categoría	H. Extras	H. Nocturnas	H. Festivas	H. Domingos	Fracc. Jornada	
			€/Hora	€/Hora	€/Hora	€/Hora	€/Día	
Administrativos	5	Agte. Adtvo.	17,42	1,83	4,77	3,12	19,71	
Serv. Auxiliares	9	Agte. Serv. Aux.	17,42	1,83	4,77	3,12	19,71	
Serv. Auxiliares Pasarelas	9	Agte. Serv. Aux. P.	17,42	1,83	4,77	3,12	19,71	

OTROS CONCEPTOS / TODOS LOS NIVELES

Todos los Grupos Profesionales / Todas las Categorías	Plus Navidad Todos los turnos	70,00 €
Todos los Grupos Profesionales / Todas las Categorías	Plus Navidad Noche	130,00 €
Todos los Grupos Profesionales / Todas las Categorías	Día de Retén / Día	180,00 €

ANEXO 1
TABLAS SALARIALES 2020
TABLAS SALARIALES NIVEL 1

Grupo Profesional	G.C	Categoría	Salario	Plus Disponibilidad	Plus Transporte	Pagas Extraordinarias		Total €
			12 Mensualidades	12 Mensualidades	Día de Trabajo	Junio	Diciembre	Brutos/Año
Serv. Auxiliares	9	Agte. Serv. Aux.	827,02	508,00	3,11	1.335,02	1.335,02	19.363,68
Serv. Auxiliares Pasarelas	9	Agte. Serv. Aux. P.	827,02	354,43	3,11	1.181,45	1.181,45	17.209,37

TABLAS DE PLUSES Y CONCEPTOS VARIABLES NIVEL 1

Grupo Profesional	G.C	Categoría	H. Extras	H. Nocturnas	H. Festivas	H. Domingos	Fracc. Jornada
			€/Hora	€/Hora	€/Hora	€/Hora	€/Día
Administrativos	5	Agte. Adtvo.	14,05	1,45	3,83	2,51	15,92
Serv. Auxiliares	9	Agte. Serv. Aux.	14,05	1,45	3,83	2,51	15,92
Serv. Auxiliares Pasarelas	9	Agte. Serv. Aux. P.	14,05	1,45	3,83	2,51	15,92

TABLAS SALARIALES NIVEL 2

Grupo Profesional	G.C	Categoría	Salario	Plus Disponibilidad	Plus Transporte	Pagas Extraordinarias		Total €
			12 Mensualidades	12 Mensualidades	Día de Trabajo	Junio	Diciembre	Brutos/Año
Administrativos	5	Agte. Adtvo.	827,83	539,07	3,12	1.366,90	1.366,90	19.810,76
Serv. Auxiliares	9	Agte. Serv. Aux.	827,83	508,52	3,12	1.336,35	1.336,35	19.383,04
Serv. Auxiliares Pasarelas	9	Agte. Serv. Aux. P.	827,83	354,77	3,12	1.182,60	1.182,60	17.230,72

TABLAS DE PLUSES Y CONCEPTOS VARIABLES NIVEL 2

Grupo Profesional	G.C	Categoría	H. Extras	H. Nocturnas	H. Festivas	H. Domingos	Fracc. Jornada
			€/Hora	€/Hora	€/Hora	€/Hora	€/Día
Administrativos	5	Agte. Adtvo.	14,60	1,51	3,96	2,66	16,55
Serv. Auxiliares	9	Agte. Serv. Aux.	14,60	1,51	3,96	2,66	16,55
Serv. Auxiliares Pasarelas	9	Agte. Serv. Aux. P.	14,60	1,51	3,96	2,66	16,55

TABLAS SALARIALES NIVEL 3

Grupo Profesional	G.C	Categoría	Salario	Plus Disponibilidad	Plus Transporte	Pagas Extraordinarias		Total €
			12 Mensualidades	12 Mensualidades	Día de Trabajo	Junio	Diciembre	Brutos/Año
Administrativos	5	Agte. Adtvo.	851,72	554,62	3,20	1.406,34	1.406,34	20.379,49
Serv. Auxiliares	9	Agte. Serv. Aux.	851,72	523,18	3,20	1.374,91	1.374,91	19.939,10
Serv. Auxiliares Pasarelas	9	Agte. Serv. Aux. P.	851,72	365,02	3,20	1.216,75	1.216,75	17.725,14

TABLAS DE PLUSES Y CONCEPTOS VARIABLES NIVEL 3

Grupo Profesional	G.C	Categoría	H. Extras	H. Nocturnas	H. Festivas	H. Domingos	Fracc. Jornada
			€/Hora	€/Hora	€/Hora	€/Hora	€/Día
Administrativos	5	Agte. Adtvo.	15,07	1,54	4,12	2,69	17,04
Serv. Auxiliares	9	Agte. Serv. Aux.	15,07	1,54	4,12	2,69	17,04
Serv. Auxiliares Pasarelas	9	Agte. Serv. Aux. P.	15,07	1,54	4,12	2,69	17,04

TABLAS SALARIALES NIVEL 4

Grupo Profesional	G.C	Categoría	Salario	Plus Disponibilidad	Plus Transporte	Pagas Extraordinarias		Total €
			12 Mensualidades	12 Mensualidades	Día de Trabajo	Junio	Diciembre	Brutos/Año
Administrativos	5	Agte. Adtvo.	899,47	585,74	3,39	1.485,21	1.485,21	21.525,87
Serv. Auxiliares	9	Agte. Serv. Aux.	899,47	552,50	3,39	1.451,98	1.451,98	21.060,70
Serv. Auxiliares Pasarelas	9	Agte. Serv. Aux. P.	899,47	385,61	3,39	1.285,09	1.285,09	18.724,13

TABLAS DE PLUSES Y CONCEPTOS VARIABLES NIVEL 4

Grupo Profesional	G.C	Categoría	H. Extras	H. Nocturnas	H. Festivas	H. Domingos	Fracc. Jornada
			€/Hora	€/Hora	€/Hora	€/Hora	€/Día
Administrativos	5	Agte. Adtvo.	15,89	1,67	4,35	2,84	17,99
Serv. Auxiliares	9	Agte. Serv. Aux.	15,89	1,67	4,35	2,84	17,99
Serv. Auxiliares Pasarelas	9	Agte. Serv. Aux. P.	15,89	1,67	4,35	2,84	17,99

TABLAS SALARIALES NIVEL 5

Grupo Profesional	G.C	Categoría	Salario	Plus Disponibilidad	Plus Transporte	Pagas Extraordinarias		Total €
			12 Mensualidades	12 Mensualidades	Día de Trabajo	Junio	Diciembre	Brutos/Año
Administrativos	5	Agte. Adtvo.	948,93	617,96	3,58	1.566,90	1.566,90	22.709,51
Serv. Auxiliares	9	Agte. Serv. Aux.	948,93	582,90	3,58	1.531,83	1.531,83	22.218,59
Serv. Auxiliares Pasarelas	9	Agte. Serv. Aux. P.	948,93	582,90	3,58	1.531,83	1.531,83	22.218,59

TABLAS DE PLUSES Y CONCEPTOS VARIABLES NIVEL 5

Grupo Profesional	G.C	Categoría	H. Extras	H. Nocturnas	H. Festivas	H. Domingos	Fracc. Jornada	
			€/Hora	€/Hora	€/Hora	€/Hora	€/Día	
Administrativos	5	Agte. Adtvo.	16,77	1,77	4,59	3,00	18,97	
Serv. Auxiliares	9	Agte. Serv. Aux.	16,77	1,77	4,59	3,00	18,97	
Serv. Auxiliares Pasarelas	9	Agte. Serv. Aux. P.	16,77	1,77	4,59	3,00	18,97	

TABLAS SALARIALES NIVEL 6

Grupo Profesional	G.C	Categoría	Salario	Plus Disponibilidad	Plus Transporte	Pagas Extraordinarias		Total €
			12 Mensualidades	12 Mensualidades	Día de Trabajo	Junio	Diciembre	Brutos/Año
Administrativos	5	Agte. Adtvo.	1.015,36	661,22	3,83	1.676,59	1.676,59	24.299,18
Serv. Auxiliares	9	Agte. Serv. Aux.	1.015,36	623,70	3,83	1.639,06	1.639,06	23.773,89
Serv. Auxiliares Pasarelas	9	Agte. Serv. Aux. P.	1.015,36	623,70	3,83	1.639,06	1.639,06	23.773,89

TABLAS DE PLUSES Y CONCEPTOS VARIABLES NIVEL 6

Grupo Profesional	G.C	Categoría	H. Extras	H. Nocturnas	H. Festivas	H. Domingos	Fracc. Jornada	
			€/Hora	€/Hora	€/Hora	€/Hora	€/Día	
Administrativos	5	Agte. Adtvo.	17,94	1,89	4,91	3,21	20,30	
Serv. Auxiliares	9	Agte. Serv. Aux.	17,94	1,89	4,91	3,21	20,30	
Serv. Auxiliares Pasarelas	9	Agte. Serv. Aux. P.	17,94	1,89	4,91	3,21	20,30	

ANEXO 1
OTROS CONCEPTOS / TODOS LOS NIVELES

Grupo Serv. Auxiliares y Serv. Auxiliares Pasarelas "Coordinador"	Ayuda de transporte / Mes	135,68 €
Grupo Serv. Auxiliares y Serv. Auxiliares Pasarelas "Conductor"	Ayuda de transporte / Mes	78,61 €
Todos los Grupos Profesionales / Todas las Categorías	Plus Navidad Todos los turnos	72,10 €
Todos los Grupos Profesionales / Todas las Categorías	Plus Navidad Noche	133,90 €
Todos los Grupos Profesionales / Todas las Categorías	Día de Retén / Día	185,40 €
Grupo Agte. Adtvo. "Administrativo"	Plus Calidad / Mes	95,00 €
Grupo Serv. Auxiliares y Serv. Auxiliares Pasarelas "Jefe de Servicio"	Plus Calidad / Mes	95,00 €
Grupo Serv. Auxiliares y Serv. Auxiliares Pasarelas "Coordinador"	Plus Calidad / Mes	90,00 €
Grupo Serv. Auxiliares y Serv. Auxiliares Pasarelas "Conductor"	Plus Calidad / Mes	70,00 €

TABLA DE COMPLEMENTOS FUNCIONALES

FUNCIONES	IMPORTE € / MES
Jefe de Servicio	260,35 €
Coordinador	105,89 €

ANEXO 1
TABLAS SALARIALES 2021
TABLAS SALARIALES NIVEL 1

Grupo Profesional	G.C	Categoría	Salario	Plus Disponibilidad	Plus Transporte	Pagas Extraordinarias		Total €
			12 Mensualidades	12 Mensualidades	Día de Trabajo	Junio	Diciembre	Brutos/Año
Administrativos	5	Agte. Adtvo.	851,83	554,69	3,21	1.406,52	1.406,52	20.384,71
Serv. Auxiliares	9	Agte. Serv. Aux.	851,83	523,24	3,21	1.375,07	1.375,07	19.944,59
Serv. Auxiliares Pasarelas	9	Agte. Serv. Aux. P.	851,83	365,06	3,21	1.216,89	1.216,89	17.725,65

TABLAS DE PLUSES Y CONCEPTOS VARIABLES NIVEL 1

Grupo Profesional	G.C	Categoría	H. Extras	H. Nocturnas	H. Festivas	H. Domingos	Fracc. Jornada	
			€/Hora	€/Hora	€/Hora	€/Hora	€/Día	
Administrativos	5	Agte. Adtvo.	14,47	1,50	3,95	2,58	16,39	
Serv. Auxiliares	9	Agte. Serv. Aux.	14,47	1,50	3,95	2,58	16,39	
Serv. Auxiliares Pasarelas	9	Agte. Serv. Aux. P.	14,47	1,50	3,95	2,58	16,39	

TABLAS SALARIALES NIVEL 2

Grupo Profesional	G.C	Categoría	Salario	Plus Disponibilidad	Plus Transporte	Pagas Extraordinarias		Total €
			12 Mensualidades	12 Mensualidades	Día de Trabajo	Junio	Diciembre	Brutos/Año
Administrativos	5	Agte. Adtvo.	852,66	555,24	3,22	1.407,90	1.407,90	20.405,09
Serv. Auxiliares	9	Agte. Serv. Aux.	852,66	523,77	3,22	1.376,44	1.376,44	19.964,53
Serv. Auxiliares Pasarelas	9	Agte. Serv. Aux. P.	852,66	365,42	3,22	1.218,08	1.218,08	17.747,64

TABLAS DE PLUSES Y CONCEPTOS VARIABLES NIVEL 2

Grupo Profesional	G.C	Categoría	H. Extras	H. Nocturnas	H. Festivas	H. Domingos	Fracc. Jornada	
			€/Hora	€/Hora	€/Hora	€/Hora	€/Día	
Administrativos	5	Agte. Adtvo.	15,04	1,55	4,08	2,74	17,05	
Serv. Auxiliares	9	Agte. Serv. Aux.	15,04	1,55	4,08	2,74	17,05	
Serv. Auxiliares Pasarelas	9	Agte. Serv. Aux. P.	15,04	1,55	4,08	2,74	17,05	

TABLAS SALARIALES NIVEL 3

Grupo Profesional	G.C	Categoría	Salario	Plus Disponibilidad	Plus Transporte	Pagas Extraordinarias		Total €
			12 Mensualidades	12 Mensualidades	Día de Trabajo	Junio	Diciembre	Brutos/Año
Administrativos	5	Agte. Adtvo.	877,28	571,26	3,29	1.448,53	1.448,53	20.990,87
Serv. Auxiliares	9	Agte. Serv. Aux.	877,28	538,88	3,29	1.416,16	1.416,16	20.537,28
Serv. Auxiliares Pasarelas	9	Agte. Serv. Aux. P.	877,28	375,98	3,29	1.253,25	1.253,25	18.256,90

TABLAS DE PLUSES Y CONCEPTOS VARIABLES NIVEL 3

Grupo Profesional	G.C	Categoría	H. Extras	H. Nocturnas	H. Festivas	H. Domingos	Fracc. Jornada	
			€/Hora	€/Hora	€/Hora	€/Hora	€/Día	
Administrativos	5	Agte. Adtvo.	15,52	1,59	4,25	2,77	17,55	
Serv. Auxiliares	9	Agte. Serv. Aux.	15,52	1,59	4,25	2,77	17,55	
Serv. Auxiliares Pasarelas	9	Agte. Serv. Aux. P.	15,52	1,59	4,25	2,77	17,55	

TABLAS SALARIALES NIVEL 4

Grupo Profesional	G.C	Categoría	Salario	Plus Disponibilidad	Plus Transporte	Pagas Extraordinarias		Total €
			12 Mensualidades	12 Mensualidades	Día de Trabajo	Junio	Diciembre	Brutos/Año
Administrativos	5	Agte. Adtvo.	926,46	603,31	3,49	1.529,77	1.529,77	22.171,65
Serv. Auxiliares	9	Agte. Serv. Aux.	926,46	569,07	3,49	1.495,54	1.495,54	21.692,52
Serv. Auxiliares Pasarelas	9	Agte. Serv. Aux. P.	926,46	397,18	3,49	1.323,64	1.323,64	19.285,85

TABLAS DE PLUSES Y CONCEPTOS VARIABLES NIVEL 4

Grupo Profesional	G.C	Categoría	H. Extras	H. Nocturnas	H. Festivas	H. Domingos	Fracc. Jornada	
			€/Hora	€/Hora	€/Hora	€/Hora	€/Día	
Administrativos	5	Agte. Adtvo.	16,37	1,72	4,48	2,93	18,53	
Serv. Auxiliares	9	Agte. Serv. Aux.	16,37	1,72	4,48	2,93	18,53	
Serv. Auxiliares Pasarelas	9	Agte. Serv. Aux. P.	16,37	1,72	4,48	2,93	18,53	

TABLAS SALARIALES NIVEL 5

Grupo Profesional	G.C	Categoría	Salario	Plus Disponibilidad	Plus Transporte	Pagas Extraordinarias		Total €
			12 Mensualidades	12 Mensualidades	Día de Trabajo	Junio	Diciembre	Brutos/Año
Administrativos	5	Agte. Adtvo.	977,40	636,50	3,68	1.613,91	1.613,91	23.390,80
Serv. Auxiliares	9	Agte. Serv. Aux.	977,40	600,38	3,68	1.577,78	1.577,78	22.885,15
Serv. Auxiliares Pasarelas	9	Agte. Serv. Aux. P.	977,40	600,38	3,68	1.577,78	1.577,78	22.885,15

TABLAS DE PLUSES Y CONCEPTOS VARIABLES NIVEL 5

Grupo Profesional	G.C	Categoría	H. Extras	H. Nocturnas	H. Festivas	H. Domingos	Fracc. Jornada	
			€/Hora	€/Hora	€/Hora	€/Hora	€/Día	
Administrativos	5	Agte. Adtvo.	17,27	1,82	4,73	3,09	19,54	
Serv. Auxiliares	9	Agte. Serv. Aux.	17,27	1,82	4,73	3,09	19,54	
Serv. Auxiliares Pasarelas	9	Agte. Serv. Aux. P.	17,27	1,82	4,73	3,09	19,54	

TABLAS SALARIALES NIVEL 6

Grupo Profesional	G.C	Categoría	Salario	Plus Disponibilidad	Plus Transporte	Pagas Extraordinarias		Total €
			12 Mensualidades	12 Mensualidades	Día de Trabajo	Junio	Diciembre	Brutos/Año
Administrativos	5	Agte. Adtvo.	1.045,82	681,05	3,94	1.726,88	1.726,88	25.028,15
Serv. Auxiliares	9	Agte. Serv. Aux.	1.045,82	642,41	3,94	1.688,23	1.688,23	24.487,11
Serv. Auxiliares Pasarelas	9	Agte. Serv. Aux. P.	1.045,82	642,41	3,94	1.688,23	1.688,23	24.487,11

TABLAS DE PLUSES Y CONCEPTOS VARIABLES NIVEL 6

Grupo Profesional	G.C	Categoría	H. Extras	H. Nocturnas	H. Festivas	H. Domingos	Fracc. Jornada	
			€/Hora	€/Hora	€/Hora	€/Hora	€/Día	
Administrativos	5	Agte. Adtvo.	18,48	1,95	5,06	3,31	20,91	
Serv. Auxiliares	9	Agte. Serv. Aux.	18,48	1,95	5,06	3,31	20,91	
Serv. Auxiliares Pasarelas	9	Agte. Serv. Aux. P.	18,48	1,95	5,06	3,31	20,91	

ANEXO 1
OTROS CONCEPTOS / TODOS LOS NIVELES

Grupo Serv. Auxiliares y Serv. Auxiliares Pasarelas "Coordinador"	Ayuda de transporte / Mes	139,76 €
Grupo Serv. Auxiliares y Serv. Auxiliares Pasarelas "Conductor"	Ayuda de transporte / Mes	80,97 €
Todos los Grupos Profesionales / Todas las Categorías	Plus Navidad Todos los turnos	74,26 €
Todos los Grupos Profesionales / Todas las Categorías	Plus Navidad Noche	137,92 €
Todos los Grupos Profesionales / Todas las Categorías	Día de Retén / Día	190,96 €
Grupo Agte. Adtvo. "Administrativo"	Plus Calidad / Mes	95,00 €
Grupo Serv. Auxiliares y Serv. Auxiliares Pasarelas "Jefe de Servicio"	Plus Calidad / Mes	95,00 €
Grupo Serv. Auxiliares y Serv. Auxiliares Pasarelas "Coordinador"	Plus Calidad / Mes	90,00 €
Grupo Serv. Auxiliares y Serv. Auxiliares Pasarelas "Conductor"	Plus Calidad / Mes	70,00 €

TABLA DE COMPLEMENTOS FUNCIONALES

FUNCIONES	IMPORTE € / MES
Jefe de Servicio	268,16 €
Coordinador	109,06 €

ANEXO 1
DESDE EL 1 DE JULIO DE 2021

OTROS CONCEPTOS / TODOS LOS NIVELES		
Todos los Grupos Profesionales / Todas las Categorías	Ayuda de Manutención / Día	2,50 €

ANEXO 2

TURNOS

Coordinadores

Mañana; 5:30 -13:30.

Tarde; 13:30- 21:30.

Noches; 21:30 -5:30.

Conductores de 40 horas de la (T- 1,2,3,4 y Satélite)

Mañana; 5:30-13:30 y 7-15.

Tarde; 13-21, 14-22 y 17-01.

Noches; 21:45-5:45.

NUEVOS PACTADOS

Mañana 08:00 – 16:00 (T- 1,2,3,4 y Satélite)

Tarde 15:00-23:00 (T- 1,2,3, 4 y Satélite)

Los de 30 horas son los siguientes:

Mañana: 8-14.

Tarde: 12:45-18:45 y 17-23.

ANEXO 3

En Madrid, 26 de mayo de 2016

LAS PARTES

DE UNA PARTE, la empresa UTE EFS PASARELAS MADRID, en la persona de su representante legal.

Y DE OTRA PARTE, D^o. Fernando Javier Pacheco Jiménez, Presidente del Comité de Empresa, actuando en nombre y representación del Órgano Unitario.

Ambas partes, se reconocen mutua y legal capacidad de obrar y de obligarse, en la respectiva condición en la que actúan, expresamente

EXPONEN

Que ambas partes legitimadas entienden que debe alcanzarse un acuerdo, para garantizar la estabilidad laboral en la empresa. Todo ello, para conseguir un ambiente laboral más adecuado y que puedan realizar sus funciones de manera apropiada en cumplimiento de lo dispuesto en el vigente convenio colectivo de aplicación.

Así mismo, las partes legitimadas entienden que, la situación laboral aconseja abordar las controversias derivadas con anterioridad fundamentalmente tras la aplicación acuerdo en materia de regulación temporal de empleo, en la empresa y como consecuencia del incremento de la actividad actual aeroportuaria, con el único fin de preservar la estabilidad en las relaciones de trabajo y con ello la aseguración de la necesaria paz laboral, en la empresa, las partes legitimadas arriba mencionadas

ACUERDAN

PRIMERO.- Trasladar y reincorporarse a fecha límite de 01/06/2016, y como consecuencia de la finalización de la subcontratación entre las dos empresas, a todos los trabajadores de la empresa UTE Mantenimiento de Pasarelas Madrid, reincorporándose por tanto, todos y cada uno de éstos trabajadores al expediente de la UTE de Conducción Pasarelas Madrid, que pertenecían en origen y con las mismas condiciones laborales que tenían en el momento del cambio de expediente.

SEGUNDO.- Debido a la previsión en el número de operaciones durante los meses de julio, agosto y septiembre, se acuerda la contratación por parte de la empresa del personal necesario para gestionar el servicio en estos meses de mayor incremento de vuelos, esto es, de actividad.

Las anteriores contrataciones, se acuerda, se llevarán a cabo de la siguiente manera:

- Contratación mediante Empresa de Trabajo Temporal
- Contratación durante los meses de julio, agosto y septiembre. Durante el mes de junio se formará a los trabajadores en los servicios que prestarán posteriormente.
- Utilización de las contrataciones en los periodos denominados como "Horas punta del servicio de conducción"
- Servicios mínimos por parte de los trabajadores contratados de 3h por trabajador/día.
- Mínimo de 20h de trabajo efectivo cubiertas al día, y la posibilidad de ampliación de horas en función de las necesidades del servicio.

TERCERO.- Adicionalmente La empresa, en su interés de mejorar la organización del servicio, desplazará a las instalaciones de Conducción Pasarelas a un Técnico para estudiar la optimización de los medios humanos y materiales del servicio en el marco de la comisión de turnos.

CUARTO.- Se acuerda en materia salarial y como consecuencia de lo manifestado en el párrafo segundo del exponen, del presente acuerdo, que la empresa, por los motivos anteriormente expuestos, reconocerá y aplicará una mejora económica a toda la plantilla, bajo la forma de concepto salarial y de carácter fijo, cuya retribución consolidada, que no obedecerá a la unidad de tiempo efectivamente realizada, se acuerda establecer en los siguientes términos:

Importes:

Conductores: 70.-€ brutos mensuales

Coordinadores: 90.-€ brutos mensuales

Jefes de Servicio y Administrativos: 95.-€ brutos mensuales

Fecha de aplicación: A partir del 01/08/2016

Afectación: Toda la plantilla del Servicio de Conducción

Requisitos: Condicionado a los parámetros de calidad del Servicio y al régimen penalizar aplicables por Aena, cumpliendo las siguientes mejoras del servicio:

- Configuración de las guías de atraque.
- Ausencia de demoras en tiempos de conexión y desconexión
- Atención simultanea pasarelas dobles a la llegada y salida
- Correcta comunicación de incidencias, averías e instalaciones inoperativas

Vinculado a: Procedimientos sancionadores de Aena, así como reducción de importes en la certificación mensual

QUINTO.- Para garantizar la eficiencia en el servicio, Los trabajadores y trabajadoras se comprometen una vez aprobado en la comisión de turnos, junto con el Técnico de la empresa designado, a asegurar la eficacia del servicio cumpliéndose los parámetros razonables establecidos, para la racionalización de éstos, en la referida comisión de turnos, consiguiendo de esta manera una gestión apropiada, por el bien del servicio, en el establecimiento de permisos retribuidos, ausencias, visitas médicas, recuperación de horas a cargo de la empresa y previsión de permisos por horas sindicales.

Y prueba de su conformidad y a todos los efectos oportunos, ambas partes legitimadas suscriben el presente acuerdo por triplicado en lugar, fecha y año " ut supra ".

Fdo.

Fdo.

Dº. Ángel Jiménez

Dº. Fernando Javier Pacheco

La Empresa en la persona
de su Representante legal

Presidente del Comité de Empresa

(03/17.187/20)



I. COMUNIDAD DE MADRID

C) Otras Disposiciones

Consejería de Economía, Hacienda y Empleo

- 28** *RESOLUCIÓN de 23 de febrero de 2023, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación de la revisión salarial 2022 del Convenio Colectivo de la Empresa EFS Mantenimiento y Servicios Técnicos, suscrito por la Comisión Negociadora (código número 28102811012020).*

Examinada el Acta de la Revisión Salarial 2022 del Convenio Colectivo de la empresa EFS Mantenimiento y Servicios Técnicos, suscrito por la Comisión Negociadora el día 15 de junio de 2022, 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 42/2021, de 19 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 dicha revisión salarial del Convenio Colectivo 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 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 23 de febrero de 2023.—La Directora General de Trabajo, Silvia Marina Parra Rudilla.

ACTA DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA EFS MANTENIMIENTO Y SERVICIOS TÉCNICOS, SLU (PERSONAL DE CONDUCCIÓN DE PASARELAS EN LAS TERMINALES DEL AEROPUERTO ADOLFO SUÁREZ BARAJAS, TERMINAL 1, TERMINAL 2, TERMINAL 3, TERMINAL 4 Y SATÉLITE) DE FECHA 15 DE JUNIO DE 2022

En Madrid, siendo las 11:00 horas del día 15 de junio de 2022, se reúnen los miembros de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo al objeto de discutir el siguiente orden del día:

I.- Incremento salarial año 2022.

Tras las diversas reuniones mantenidas desde el pasado 27 de abril, al objeto de delimitar el incremento salarial para el año 2022, las partes alcanzan el presente acuerdo en los siguientes términos:

- Incremento del 4% aplicable a la totalidad de conceptos salariales, a excepción del denominado "Plus Calidad" recogido en el artículo 31.9 del Convenio Colectivo de empresa, y ello de conformidad con lo dispuesto en el artículo 37 del referenciado Convenio.

El incremento acordado será de aplicación a partir de la nómina del próximo mes de julio de 2022.

En cuanto a los atrasos devengados desde el 1 de enero al 30 de junio de 2022, serán abonados con anterioridad al 31 de agosto de 2022.

Se adjuntan a la presente acta las tablas salariales actualizadas para el año 2022.

Finaliza la reunión habiéndose alcanzado acuerdo entre las partes respecto al orden del día, firmandose con avenencia.

Por la parte sindical:

Fdo. Daniel Coca Marcos

Fdo. Daniel Varas Gonzalo

Fdo. José Antonio Naranjo Cuevas
Asesor CCOO

Fdo.M^a Jesús Acebrón García

Juan Manuel Serrano Navarrete

Alfonso García Carrillo

Óscar Pérez Núñez

Cristina Fernandez Muñoz

Por la parte empresarial:

Fdo. Jose Rodríguez Mora

Fdo. Ana Silva González

TABLAS SALARIALES 2022							
ANEXO 1							
TABLAS SALARIALES NIVEL 1							
Grupo profesional	Categoría	Salario 12 Mensualidades	Plus disponibilidad 12 Mensualidades	Plus transporte Día de trabajo	Pagas Extraordinarias		Total € Brutos/Año
					Junio	Diciembre	
Administrativos	Agte. Adtvo.	885,91	576,87	3,33	1.462,78	1.462,78	21.200,10
Serv. Auxiliares	Agte. Serv. Aux.	885,91	544,17	3,33	1.430,08	1.430,08	20.742,37
Serv. Auxiliares Pasarelas	Agte. Serv. Aux. P.	885,91	379,66	3,33	1.265,57	1.265,57	18.434,68
TABLAS DE PLUSES Y CONCEPTOS VARIABLES NIVEL I							
Grupo profesional	Categoría	H. Extras €/Hora	H. Nocturnas €/Hora	H. Festivas €/Hora	H. Domingos €/Hora	Fracc. Jornada €/Día	
Administrativos	Agte. Adtvo.	15,05	1,56	4,11	2,69	17,05	
Serv. Auxiliares	Agte. Serv. Aux.	15,05	1,56	4,11	2,69	17,05	
Serv. Auxiliares Pasarelas	Agte. Serv. Aux. P.	15,05	1,56	4,11	2,69	17,05	
ANEXO 1							
TABLAS SALARIALES NIVEL 2							
Grupo profesional	Categoría	Salario 12 Mensualidades	Plus Disponibilidad 12 Mensualidades	Plus Transporte Día de Trabajo	Pagas Extraordinarias		Total € Brutos/Año
					Junio	Diciembre	
Administrativos	Agte. Adtvo.	886,77	577,45	3,35	1.464,22	1.464,22	21.221,29
Serv. Auxiliares	Agte. Serv. Aux.	886,77	544,72	3,35	1.431,49	1.431,49	20.763,11
Serv. Auxiliares Pasarelas	Agte. Serv. Aux. P.	886,77	380,03	3,35	1.266,80	1.266,80	18.457,55
TABLAS DE PLUSES Y CONCEPTOS VARIABLES NIVEL 2							
Grupo profesional	Categoría	H. Extras €/Hora	H. Nocturnas €/Hora	H. Festivas €/Hora	H. Domingos €/Hora	Fracc. Jornada €/Día	
Administrativos	Agte. Adtvo.	15,64	1,61	4,25	2,85	17,73	
Serv. Auxiliares	Agte. Serv. Aux.	15,64	1,61	4,25	2,85	17,73	
Serv. Auxiliares Pasarelas	Agte. Serv. Aux. P.	15,64	1,61	4,25	2,85	17,73	
ANEXO 1							
TABLAS SALARIALES NIVEL 3							
Grupo profesional	Categoría	Salario 12 Mensualidades	Plus Disponibilidad 12 Mensualidades	Plus Transporte Día de Trabajo	Pagas Extraordinarias		Total € Brutos/Año
					Junio	Diciembre	
Administrativos	Agte. Adtvo.	912,37	594,11	3,43	1.506,47	1.506,47	21.830,51
Serv. Auxiliares	Agte. Serv. Aux.	912,37	560,43	3,43	1.472,80	1.472,80	21.358,77
Serv. Auxiliares Pasarelas	Agte. Serv. Aux. P.	912,37	391,01	3,43	1.303,38	1.303,38	18.987,17
TABLAS DE PLUSES Y CONCEPTOS VARIABLES NIVEL 3							
Grupo profesional	Categoría	H. Extras €/Hora	H. Nocturnas €/Hora	H. Festivas €/Hora	H. Domingos €/Hora	Fracc. Jornada €/Día	
Administrativos	Agte. Adtvo.	16,14	1,65	4,42	2,88	18,25	
Serv. Auxiliares	Agte. Serv. Aux.	16,14	1,65	4,42	2,88	18,25	
Serv. Auxiliares Pasarelas	Agte. Serv. Aux. P.	16,14	1,65	4,42	2,88	18,25	

ANEXO 1							
TABLAS SALARIALES NIVEL 4							
Grupo profesional	Categoría	Salario 12 Mensualidades	Plus Disponibilidad 12 Mensualidades	Plus Transporte Día de Trabajo	Pagas Extraordinarias		Total € Brutos/Año
					Junio	Diciembre	
Administrativos	Agte. Adtvo.	963,52	627,44	3,63	1.590,96	1.590,96	23.058,52
Serv. Auxiliares	Agte. Serv. Aux.	963,52	591,83	3,63	1.555,36	1.555,36	22.560,22
Serv. Auxiliares Pasarelas	Agte. Serv. Aux. P.	963,52	413,07	3,63	1.376,59	1.376,59	20.057,29
TABLAS DE PLUSES Y CONCEPTOS VARIABLES NIVEL 4							
Grupo profesional	Categoría	H. Extras €/Hora	H. Nocturnas €/Hora	H. Festivas €/Hora	H. Domingos €/Hora	Fracc. Jornada €/Día	
Administrativos	Agte. Adtvo.	17,03	1,79	4,66	3,05	19,28	
Serv. Auxiliares	Agte. Serv. Aux.	17,03	1,79	4,66	3,05	19,28	
Serv. Auxiliares Pasarelas	Agte. Serv. Aux. P.	17,03	1,79	4,66	3,05	19,28	
ANEXO 1							
TABLAS SALARIALES NIVEL 5							
Grupo profesional	Categoría	Salario 12 Mensualidades	Plus Disponibilidad 12 Mensualidades	Plus Transporte Día de Trabajo	Pagas Extraordinarias		Total € Brutos/Año
					Junio	Diciembre	
Administrativos	Agte. Adtvo.	1.016,50	661,96	3,83	1.678,47	1.678,47	24.326,43
Serv. Auxiliares	Agte. Serv. Aux.	1.016,50	624,40	3,83	1.640,90	1.640,90	23.800,55
Serv. Auxiliares Pasarelas	Agte. Serv. Aux. P.	1.016,50	624,40	3,83	1.640,90	1.640,90	23.800,55
TABLAS DE PLUSES Y CONCEPTOS VARIABLES NIVEL 5							
Grupo profesional	Categoría	H. Extras €/Hora	H. Nocturnas €/Hora	H. Festivas €/Hora	H. Domingos €/Hora	Fracc. Jornada €/Día	
Administrativos	Agte. Adtvo.	17,96	1,89	4,91	3,22	20,33	
Serv. Auxiliares	Agte. Serv. Aux.	17,96	1,89	4,91	3,22	20,33	
Serv. Auxiliares Pasarelas	Agte. Serv. Aux. P.	17,96	1,89	4,91	3,22	20,33	
ANEXO 1							
TABLAS SALARIALES NIVEL 6							
Grupo profesional	Categoría	Salario 12 Mensualidades	Plus Disponibilidad 12 Mensualidades	Plus Transporte Día de Trabajo	Pagas Extraordinarias		Total € Brutos/Año
					Junio	Diciembre	
Administrativos	Agte. Adtvo.	1.087,65	708,29	4,10	1.795,96	1.795,96	26.029,28
Serv. Auxiliares	Agte. Serv. Aux.	1.087,65	668,11	4,10	1.755,76	1.755,76	25.466,59
Serv. Auxiliares Pasarelas	Agte. Serv. Aux. P.	1.087,65	668,11	4,10	1.755,76	1.755,76	25.466,59
TABLAS DE PLUSES Y CONCEPTOS VARIABLES NIVEL 6							
Grupo profesional	Categoría	H. Extras €/Hora	H. Nocturnas €/Hora	H. Festivas €/Hora	H. Domingos €/Hora	Fracc. Jornada €/Día	
Administrativos	Agte. Adtvo.	19,22	2,02	5,26	3,44	21,75	
Serv. Auxiliares	Agte. Serv. Aux.	19,22	2,02	5,26	3,44	21,75	
Serv. Auxiliares Pasarelas	Agte. Serv. Aux. P.	19,22	2,02	5,26	3,44	21,75	

ANEXO 1		
OTROS CONCEPTOS/ TODOS LOS NIVELES		
Grupo Serv. Auxiliares y Serv. Auxiliares Pasarelas "Coordinador"	Ayuda de transporte / Mes	145,35 €
Grupo Serv. Auxiliares y Serv. Auxiliares Pasarelas "Conductor"	Ayuda de transporte/ Mes	84,21 €
Todos los Grupos Profesionales / Todas las Categorías	Plus Navidad Todos los turnos	77,23 €
Todos los Grupos Profesionales / Todas las Categorías	Plus Navidad Noche	143,43 €
Todos los Grupos Profesionales / Todas las Categorías	Día de Retén / Día	198,60 €
Grupo Agte. Adtvo. "Administrativo"	Plus Calidad / Mes	95,00 €
Grupo Serv. Auxiliares y Serv. Auxiliares Pasarelas "Jefe de Servicio"	Plus Calidad / Mes	95,00 €
Grupo Serv. Auxiliares y Serv. Auxiliares Pasarelas "Coordinador"	Plus Calidad / Mes	90,00 €
Grupo Serv. Auxiliares y Serv. Auxiliares Pasarelas "Conductor"	Plus Calidad / Mes	70,00 €
Todos los Grupos Profesionales / Todas las Categorías	Ayuda Mantenición / Día	2,60 €

TABLA DE COMPLEMENTOS FUNCIONALES	
FUNCIONES	IMPORTE € / MES
Jefe de Servicio	278,89 €
Coordinador	113,43 €

(03/3.649/23)



I. COMUNIDAD DE MADRID

C) Otras Disposiciones

Consejería de Economía, Hacienda y Empleo

- 3** *RESOLUCIÓN de 21 de diciembre de 2023, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación de la revisión salarial, año 2023, del convenio colectivo de la empresa EFS Mantenimiento y Servicios Técnicos, suscrito por la Comisión Negociadora (código número 28102811012020).*

Examinado el acta de la revisión salarial año 2023 del convenio colectivo de la empresa EFS Mantenimiento y Servicios Técnicos, suscrito por la Comisión Negociadora el día 24 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 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 dicha revisión salarial del convenio colectivo 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 diciembre de 2023.—La Directora General de Trabajo, Silvia Marina Parra Rudilla.

REUNIDOS

De una parte, D.^a María Pilar Verdeal García, mayor de edad, actuando en nombre y representación de la mercantil TK Airports Solutions, con CIF: A-33490707, y con domicilio a efectos de notificaciones en polígono Vega Baiña, s/n, 33682 Mieres, Asturias.

Y de otra, D. Daniel Coca Marcos, mayor de edad, actuando en nombre y representación del Comité de Empresa, con domicilio en calle Lope de Vega, número 38, cuarto, código postal 28014 de Madrid, y titular del DNI: 50.7**.***-F.

Ambas partes se reconocen la capacidad suficiente para negociar la subida salarial correspondiente al ejercicio 2023.

MANIFIESTAN

Que ambas partes consideran la necesidad de actualizar los salarios de las personas trabajadoras en la empresa TK Airport Solutions, en el Aeropuerto Adolfo Suárez Madrid-Barajas, para el año 2023.

ACUERDAN

Primero

Incremento salarial para el año 2023 del 4 por 100, aplicable a la totalidad de conceptos salariales que figuran en las tablas salariales del convenio.

Segundo

El incremento se aplicará a partir de la nómina de junio de 2023.

Tercero

Los atrasos devengados desde el 1 de enero al 31 de mayo de 2023 serán abonados en la nómina de junio de 2023.

Cuarto

Se adjuntan las tablas salariales de 2023.

Ambas partes, en prueba de conformidad, firman el presente acuerdo, que registrarán en la Dirección General de Trabajo de la Comunidad de Madrid.

Madrid, a 24 de mayo de 2023.—El Presidente del Comité de Empresa, Daniel Coca Marcos.—RR.HH. TK Airport Solution, María Pilar Verdeal García.

ANEXO I
TABLAS SALARIALES 2023
TABLAS SALARIALES NIVEL 1

			SALARIO	PLUS DISPONIBILIDAD	PLUS TRANSPORTE	PAGAS EXTRAORDINARIAS		TOTAL €
GRUPO PROFESIONAL	G.C.	CATEGORÍA	12 MENSUALIDADES	12 MENSUALIDADES	DÍA DE TRABAJO	JUNIO	DICIEMBRE	BRUTOS/AÑO
Administrativos	5	Agte. Adtvo.	921,34	599,95	3,47	1.521,29	1.521,29	22.048,10
Serv. Auxiliares	9	Agte. Serv. Aux.	921,34	565,94	3,47	1.487,28	1.487,28	21.572,07
Serv. Auxiliares Pasarelas	9	Agte. Serv. Aux.P.	921,34	394,85	3,47	1.316,19	1.316,19	19.172,06
TABLAS DE PLUSES Y CONCEPTOS VARIABLES NIVEL I								
			H. EXTRAS	H. NOCTURNAS	H. FESTIVAS	H. DOMINGOS	FRACC. JORNADA	
GRUPO PROFESIONAL	G.C.	CATEGORÍA	€/HORA	€/HORA	€/HORA	€/HORA	€/DÍA	
Administrativos	5	Agte. Adtvo.	15,66	1,62	4,27	2,80	17,73	
Serv. Auxiliares	9	Agte. Serv. Aux.	15,66	1,62	4,27	2,80	17,73	
Serv. Auxiliares Pasarelas	9	Agte. Serv. Aux.P.	15,66	1,62	4,27	2,80	17,73	

TABLAS SALARIALES NIVEL 2

			SALARIO	PLUS DISPONIBILIDAD	PLUS TRANSPORTE	PAGAS EXTRAORDINARIAS		TOTAL €
GRUPO PROFESIONAL	G.C.	CATEGORÍA	12 MENSUALIDADES	12 MENSUALIDADES	DÍA DE TRABAJO	JUNIO	DICIEMBRE	BRUTOS/AÑO
Administrativos	5	Agte. Adtvo.	922,24	600,55	3,48	1.522,79	1.522,79	22.070,14
Serv. Auxiliares	9	Agte. Serv. Aux.	922,24	566,51	3,48	1.488,75	1.488,75	21.593,64
Serv. Auxiliares Pasarelas	9	Agte. Serv. Aux.P.	922,24	395,23	3,48	1.317,48	1.317,48	19.195,85
TABLAS DE PLUSES Y CONCEPTOS VARIABLES NIVEL 2								
			H. EXTRAS	H. NOCTURNAS	H. FESTIVAS	H. DOMINGOS	FRACC. JORNADA	
GRUPO PROFESIONAL	G.C.	CATEGORÍA	€/HORA	€/HORA	€/HORA	€/HORA	€/DÍA	
Administrativos	5	Agte. Adtvo.	16,27	1,68	4,42	2,96	18,44	
Serv. Auxiliares	9	Agte. Serv. Aux.	16,27	1,68	4,42	2,96	18,44	
Serv. Auxiliares Pasarelas	9	Agte. Serv. Aux.P.	16,27	1,68	4,42	2,96	18,44	

TABLAS SALARIALES NIVEL 3

			SALARIO	PLUS DISPONIBILIDAD	PLUS TRANSPORTE	PAGAS EXTRAORDINARIAS		TOTAL €
GRUPO PROFESIONAL	G.C.	CATEGORÍA	12 MENSUALIDADES	12 MENSUALIDADES	DÍA DE TRABAJO	JUNIO	DICIEMBRE	BRUTOS/ AÑO
Administrativos	5	Agte. Adtvo.	948,86	617,87	3,56	1.566,73	1.566,73	22.703,73
Serv. Auxiliares	9	Agte. Serv. Aux.	948,86	582,85	3,56	1.531,71	1.531,71	22.213,12
Serv. Auxiliares Pasarelas	9	Agte. Serv. Aux.P.	948,86	406,66	3,56	1.355,52	1.355,52	19.746,66

TABLAS DE PLUSES Y CONCEPTOS VARIABLES NIVEL 3								
			H. EXTRAS	H. NOCTURNAS	H. FESTIVAS	H. DOMINGOS	FRACC. JORNADA	
GRUPO PROFESIONAL	G.C.	CATEGORÍA	€/HORA	€/HORA	€/HORA	€/HORA	€/DÍA	
Administrativos	5	Agte. Adtvo.	16,78	1,72	4,59	3,00	18,98	
Serv. Auxiliares	9	Agte. Serv. Aux.	16,78	1,72	4,59	3,00	18,98	
Serv. Auxiliares Pasarelas	9	Agte. Serv. Aux.P.	16,78	1,72	4,59	3,00	18,98	

TABLAS SALARIALES NIVEL 4

			SALARIO	PLUS DISPONIBILIDAD	PLUS TRANSPORTE	PAGAS EXTRAORDINARIAS		TOTAL €
GRUPO PROFESIONAL	G.C.	CATEGORÍA	12 MENSUALIDADES	12 MENSUALIDADES	DÍA DE TRABAJO	JUNIO	DICIEMBRE	BRUTOS/ AÑO
Administrativos	5	Agte. Adtvo.	1002,06	652,54	3,78	1654,60	1654,60	23.980,86
Serv. Auxiliares	9	Agte. Serv. Aux.	1002,06	615,51	3,78	1617,58	1617,58	23.462,63
Serv. Auxiliares Pasarelas	9	Agte. Serv. Aux.P.	1002,06	429,59	3,78	1431,65	1431,65	20.859,58

TABLAS DE PLUSES Y CONCEPTOS VARIABLES NIVEL 4								
			H. EXTRAS	H. NOCTURNAS	H. FESTIVAS	H. DOMINGOS	FRACC. JORNADA	
GRUPO PROFESIONAL	G.C.	CATEGORÍA	€/HORA	€/HORA	€/HORA	€/HORA	€/DÍA	
Administrativos	5	Agte. Adtvo.	17,71	1,86	4,85	3,17	20,05	
Serv. Auxiliares	9	Agte. Serv. Aux.	17,71	1,86	4,85	3,17	20,05	
Serv. Auxiliares Pasarelas	9	Agte. Serv. Aux.P.	17,71	1,86	4,85	3,17	20,05	

TABLAS SALARIALES NIVEL 5

			SALARIO	PLUS DISPONIBILIDAD	PLUS TRANSPORTE	PAGAS EXTRAORDINARIAS		TOTAL €
GRUPO PROFESIONAL	G.C.	CATEGORÍA	12 MENSUALIDADES	12 MENSUALIDADES	DÍA DE TRABAJO	JUNIO	DICIEMBRE	BRUTOS/ AÑO
Administrativos	5	Agte. Adtvo.	1057,16	688,44	3,98	1.745,61	1.745,61	25.299,48
Serv. Auxiliares	9	Agte. Serv. Aux.	1057,16	649,37	3,98	1.706,53	1.706,53	24.752,58
Serv. Auxiliares Pasarelas	9	Agte. Serv. Aux.P.	1057,16	649,37	3,98	1.706,53	1.706,53	24.752,58

TABLAS DE PLUSES Y CONCEPTOS VARIABLES NIVEL 5								
			H. EXTRAS	H. NOCTURNAS	H. FESTIVAS	H. DOMINGOS	FRACC. JORNADA	
GRUPO PROFESIONAL	G.C.	CATEGORÍA	€/HORA	€/HORA	€/HORA	€/HORA	€/DÍA	
Administrativos	5	Agte. Adtvo.	18,68	1,97	5,11	3,35	21,14	
Serv. Auxiliares	9	Agte. Serv. Aux.	18,68	1,97	5,11	3,35	21,14	
Serv. Auxiliares Pasarelas	9	Agte. Serv. Aux.P.	18,68	1,97	5,11	3,35	21,14	

TABLAS SALARIALES NIVEL 6

			SALARIO	PLUS DISPONIBILIDAD	PLUS TRANSPORTE	PAGAS EXTRAORDINARIAS		TOTAL €
GRUPO PROFESIONAL	G.C.	CATEGORÍA	12 MENSUALIDADES	12 MENSUALIDADES	DÍA DE TRABAJO	JUNIO	DICIEMBRE	BRUTOS/ AÑO
Administrativos	5	Agte. Adtvo.	1131,16	736,63	4,26	1867,80	1867,80	27.070,45
Serv. Auxiliares	9	Agte. Serv. Aux.	1131,16	694,83	4,26	1825,99	1825,99	26.485,26
Serv. Auxiliares Pasarelas	9	Agte. Serv. Aux.P.	1131,16	694,83	4,26	1825,99	1825,99	26.485,26

TABLAS DE PLUSES Y CONCEPTOS VARIABLES NIVEL 6								
			H. EXTRAS	H. NOCTURNAS	H. FESTIVAS	H. DOMINGOS	FRACC. JORNADA	
GRUPO PROFESIONAL	G.C.	CATEGORÍA	€/HORA	€/HORA	€/HORA	€/HORA	€/DÍA	
Administrativos	5	Agte. Adtvo.	19,99	2,11	5,47	3,58	22,62	
Serv. Auxiliares	9	Agte. Serv. Aux.	19,99	2,11	5,47	3,58	22,62	
Serv. Auxiliares Pasarelas	9	Agte. Serv. Aux.P.	19,99	2,11	5,47	3,58	22,62	

OTROS CONCEPTOS/TODOS LOS NIVELES

Grupo Serv. Auxiliares y Serv. Auxiliares Pasarelas "Coordinador"	Ayuda de transporte / Mes	151,16
Grupo Serv. Auxiliares y Serv. Auxiliares Pasarelas "Conductor"	Ayuda de transporte / Mes	87,58
Todos los Grupos Profesionales / Todas las Categorías	Plus Navidad Todos los turnos	80,32
Todos los Grupos Profesionales / Todas las Categorías	Plus Navidad Noche	149,17
Todos los Grupos Profesionales / Todas las Categorías	Día de Retén / Día	206,54
Grupo Agte. Adtvo. "Administrativo"	Plus Calidad / Mes	98,80
Grupo Serv. Auxiliares y Serv. Auxiliares Pasarelas "Jefe de Servicio"	Plus Calidad / Mes	98,80
Grupo Serv. Auxiliares y Serv. Auxiliares Pasarelas "Coordinador"	Plus Calidad / Mes	93,60
Grupo Serv. Auxiliares y Serv. Auxiliares Pasarelas "Conductor"	Plus Calidad / Mes	72,80
Todos los Grupos Profesionales / Todas las Categorías	Ayuda de Manutención / Día	2,70

TABLA DE COMPLEMENTOS FUNCIONALES

FUNCIONES	IMPORTE € / MES
Jefe de Servicio	290,05
Coordinador	117,96

(03/21.483/23)

