

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Empleo, Turismo y Cultura

- 3** *RESOLUCIÓN de 9 de junio de 2014, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Empleo, Turismo y Cultura, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa “EFS Mantres, Sociedad Limitada Unipersonal” (personal del servicio de información a pasajeros, salas VIP y salas de autoridades del Aeropuerto Madrid-Barajas) (código número 28100431012014).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa “EFS Mantres, Sociedad Limitada Unipersonal” (personal del servicio de información a pasajeros, salas VIP y salas de autoridades del Aeropuerto de Madrid-Barajas), suscrito por la comisión negociadora del mismo el día 8 de noviembre de 2013, 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 1/1995, de 24 de marzo, y en el Decreto 23/2012, de 27 de septiembre, del Presidente 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 lo dispuesto en el Decreto 113/2012, de 18 de octubre, por el que se regulan sus competencias, 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.

Madrid, a 9 de junio de 2014.—La Directora General de Trabajo, María del Mar Alarcón Castellanos.

**CONVENIO COLECTIVO DE ACTIVIDAD Y CENTRO DE TRABAJO
DE LA EMPRESA EFS MANTRES, S.L.U., y LOS TRABAJADORES
QUE PRESTAN SUS SERVICIOS EN EL AEROPUERTO INTERNACIONAL
DE MADRID-BARAJAS EN LA ACTIVIDAD DE SERVICIO
DE INFORMACION A PASAJEROS Y USUARIOS SALAS VIP, SALAS
DE AUTORIDADES Y PABELLONES DE ESTADO (CHAQUETAS VERDES)**

Capítulo I

Ámbito formal

Artículo 1. *Determinación de las partes.*—El presente convenio colectivo se concerta entre la empresa EFS Mantres S.L.U., representada por las personas expresamente facultadas para ello, y los trabajadores de la misma, del Aeropuerto de Madrid-Barajas, representados por su Comisión Negociadora, elegida al efecto por el Comité de Empresa.

Capítulo II

Ámbito de aplicación

Art. 2. *Ámbito territorial y funcional.*—El presente Convenio será de aplicación al centro de trabajo constituido por las Terminales 1, 2, 3, 4 y 4S del Aeropuerto Internacional de Madrid-Barajas y Pabellones de Estado.

Art. 3. *Ámbito personal.*—El presente Convenio regula las relaciones laborales de todos/as los trabajadores/as que desempeñan sus labores en el Servicio de Información, Salas VIP y Salas de Autoridades en el centro de trabajo del Aeropuerto de Madrid-Barajas sin exclusión de ningún grupo profesional.

Art. 4. *Ámbito temporal.*—El presente Convenio entrará en vigor el día de la fecha de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID («BOCM»). No obstante, los efectos económicos de este Convenio serán desde el día 1 de enero de 2012. Sea cual fuere la fecha de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID extenderá su vigencia hasta el 31 de diciembre 2014, salvo en aquellas materias en las que se pacte específicamente una vigencia diferente.

Una vez expirado el período de vigencia del convenio colectivo y de no existir denuncia por cualquiera de las partes, con una antelación mínima de treinta días naturales antes del vencimiento, con su correspondiente notificación por escrito, el convenio será prorrogado de año en año.

Tras su denuncia, todas sus cláusulas, tanto normativas como obligacionales, se mantendrán en vigor hasta la firma de un nuevo convenio.

Capítulo III

Igualdad efectiva entre hombres y mujeres

Art. 5. *Compromiso.*—Las partes afectadas por este Convenio y en la aplicación del mismo se comprometen a promover el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación en las condiciones laborales por razones de sexo, estado civil, edad, raza, nacionalidad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razones de lengua, dentro del Estado español, todo ello de conformidad a la legislación vigente y en especial a lo regulado en la Ley de Igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Este compromiso conlleva remover los obstáculos que puedan incidir en el no cumplimiento de la Igualdad de condiciones entre mujeres y hombres, así como poner en marcha las medidas de acción positiva u otras necesarias para corregir posibles situaciones de discriminación que se evidenciaren, entre otras, en las políticas de contratación, empleo, igualdad de oportunidades y categorías profesionales.

Capítulo IV

Contratación

Art. 6. *Período de prueba.*—El personal de nuevo ingreso estará sometido a un período de prueba que quedará interrumpido en caso de incapacidad temporal, maternidad, adopción o acogimiento.

Dicho período de prueba será de seis meses para el Grupo Profesional I, de tres meses para el Grupo Profesional II y de dos meses para los Grupos Profesionales III y IV.

En el caso de que el trabajador hubiere prestado servicios en la empresa durante el año inmediatamente anterior a la contratación y en el mismo Grupo Profesional no podrá pactarse nuevo período de prueba.

Cuando el trabajador pasare a desempeñar sus servicios en un grupo profesional o categoría diferente dentro del mismo, la adscripción será provisional durante un período igual al del período de prueba establecido para el mismo, de tal forma que de no demostrar aptitud y actitud suficientes para el desempeño del nuevo puesto volverá a desempeñar, a instancias de la empresa o del propio trabajador, su puesto en el grupo o categoría de procedencia con el mismo turno, horario, retribuciones y demás condiciones existentes vigentes hasta el momento de la adscripción.

Art. 7. *Garantía personal.*—En caso de que existiera algún trabajador que tuviera reconocidas condiciones económicas que, consideradas en su conjunto y en cómputo anual, fueran más beneficiosas que las establecidas en este Convenio para los trabajadores de su mismo grupo profesional se le mantendrán y respetarán con carácter estrictamente personal.

Art. 8. *Clasificación del personal según la permanencia y orden de preferencia.*—Para la prestación de los servicios adjudicados la empresa podrá acudir a la celebración de los contratos laborales que en cada momento permita la legislación vigente, ya sean estos indefinidos o temporales, a tiempo completo o a tiempo parcial. La permanencia en plantilla vendrá pues en función del contrato laboral que en cada concreto caso se acuerde.

Todo contrato laboral que se concierte deberá constar por escrito, presumiéndose en caso contrario por tiempo indefinido y a jornada completa.

La empresa podrá acudir a la contratación por obra o servicio determinado con carácter excepcional y puntual en todos los grupos profesionales siempre que así se identifique en el contrato. Este tipo de contrato quedará resuelto cuando finalice total o parcialmente el servicio contratado con AENA Aeropuertos o Entidad que la pueda sustituir en el futuro, salvo en los supuestos de adjudicación del mismo sin solución de continuidad a una nueva empresa.

No obstante lo indicado el personal vinculado mediante este tipo de contrato que alcance una antigüedad mínima efectiva en el servicio de tres años continuados pasará a disponer de un contrato con carácter indefinido, pudiendo la empresa aplicar cuantos beneficios, incentivos, subvenciones, etc. pudieran corresponder en cada momento derivados de la transformación en indefinido del contrato por obra o servicio determinado.

Las/los trabajadoras/es que hayan desempeñado sus funciones con anterioridad en el Servicio de Información del Aeropuerto de Madrid-Barajas, tendrán un derecho preferente para ocupar las vacantes que surjan en la empresa en el mismo grupo o categoría profesional siempre y cuando su relación laboral previa no se hubiera extinguido por cese voluntario o despido o durante la misma no hubiera sido sancionado por la comisión de faltas laborales de carácter grave o muy grave en las que no se hubiera adoptado la sanción de despido y ello siempre que el trabajador reúna los requisitos objetivos y subjetivos necesarios para la realización del nuevo contrato.

Para poder prestar sus servicios para la empresa todos los trabajadores habrán de estar en condiciones de obtener la Tarjeta de Seguridad Aeroportuaria del tipo necesario para poder acceder a todos los lugares en los que deba prestar sus servicios el trabajador, además los trabajadores con categoría de camarero de Sala Vip y Sala de Autoridades, habrán de estar en posesión del carnet o habilitación como manipulador de alimentos, y en ambos casos mantenerlas a lo largo de la vigencia de la relación laboral.

La no obtención de las mencionadas tarjetas y carnet, su suspensión por la Autoridad Competente o la no renovación de estas será causa autónoma de suspensión o extinción del contrato según sea provisional o definitiva respectivamente.

Art. 9. *Adscripción de personal.*—Estando vinculada la permanencia de la empresa en la prestación del servicio a la adjudicación del mismo por parte de AENA o entidad que la pueda sustituir en el futuro y a su mantenimiento al término de la adjudicación, sea cual fuere su causa, todos los trabajadores incluidos en su ámbito personal y funcional y en virtud del principio de estabilidad en el empleo pasarán a estar adscritos a la nueva titular ad-

judicataria del servicio quien se subrogará en todos los derechos y obligaciones de la adjudicataria saliente respecto a los trabajadores adscritos al servicio cuya antigüedad mínima en el mismo sea de cuatro meses y tengan contrato en vigor aun cuando esté suspendido por incapacidad temporal, maternidad, adopción, acogimiento o excedencia con reserva de puesto de trabajo, así como a los trabajadores vinculados mediante contrato de sustitución de los mismos.

El adjudicatario entrante, en virtud de la subrogación estará obligado a respetar en todo caso, la modalidad de contratación de los trabajadores y los derechos y obligaciones que hayan venido disfrutando en los últimos cuatro meses en el mismo puesto de trabajo anterior a la subrogación, siempre y cuando estos provengan de pactos y acuerdos lícitos, que se hayan puesto en su conocimiento junto con la documentación pertinente.

La empresa contratista entrante, una vez conocida la adjudicación, lo pondrá en conocimiento de la empresa saliente, en un plazo no superior a 5 días desde que se produzca esta.

El acto de subrogación se realizará obligatoriamente una vez conocido fehacientemente la adjudicación del servicio y antes de haberse comenzado el inicio del mismo.

Comunicada la adjudicación, en el plazo de los siete días siguientes a que la empresa saliente tenga conocimiento de esta, hará entrega a la empresa entrante de la siguiente documentación:

1. Certificación actualizada del organismo competente de estar al corriente de pago de cuotas a la Seguridad Social o en su caso resguardo acreditativo de haberlo solicitado, así como de las retenciones por IRPF realizadas a los trabajadores.

2. Fotocopia de las seis últimas nóminas mensuales del personal afectado.

3. Fotocopia de los boletines TC2 de cotización a la Seguridad Social correspondientes a los seis últimos meses.

4. Relación de personal afectado con las siguientes especificaciones y documentos:

4.1. Nombre y apellidos.

4.2. Fecha de nacimiento.

4.3. Número de afiliación a la Seguridad Social.

4.4. Número de DNI y letra del NIF.

4.5. Domicilio del/la trabajador/a

4.6. Antigüedad en la Empresa.

4.7. Modalidad del contrato, determinando la situación en que se encuentra la relación laboral.

4.8. Fotocopia del contrato cuando exista.

4.9. Condiciones laborales disfrutadas a título individual o "ad personam" de los trabajadores afectados y copia de los documentos que los amparan.

4.7. Si posee la condición de representante de las/os trabajadoras/es, delegado de prevención o cualquier otra designación de las previstas en el Estatuto de los Trabajadores, Ley de Prevención de Riesgos Laborales o Ley Orgánica de Libertad Sindical y fecha de su nombramiento o designación, junto con el documento que ampare la misma.

4.8. Percepciones anuales del/la trabajador/a por todos los conceptos.

4.9. Declaración responsable de la empresa de que no adeuda a los trabajadores cantidad alguna derivada el nacimiento, desarrollo o extinción de su relación laboral con la empresa saliente.

4.10. Calendario de vacaciones especificado por trabajador/a y referente al año.

4.11. Situación de disfrute días de asuntos propios y vacaciones.

4.12. Situación de los procesos de Incapacidad temporal de los trabajadores afectados cuando estén vigentes en el momento de la subrogación y copia del parte de baja y último de confirmación.

4.13. Copia del parte de Accidente de Trabajo cuando este sea el motivo de la situación de Incapacidad Temporal, así como del informe de investigación del accidente.

5. Declaración sobre litigios pendientes con los trabajadores afectados ya sean colectivos como individuales.

En ningún caso el período de disfrute de vacaciones excederá del determinado en el presente convenio, ni podrá ser modificado unilateralmente por la nueva empresa el tiempo de disfrute de las mismas ya señalado por la empresa saliente.

En cuanto a la liquidación de haberes pendientes, percepciones de vencimiento superior al mensual y vacaciones y demás devengos no abonados al momento de la subrogación la empresa saliente liquidará las devengadas y no disfrutadas y las no abonadas, en el pla-

zo de los quince días siguientes al momento de la subrogación, no respondiendo la entrante en ningún caso del abono de los mismos.

La empresa entrante podrá no aceptar la subrogación cuando la saliente, no entregue en el plazo establecido la documentación acreditativa del cumplimiento de los requisitos necesarios para la subrogación o no acredite estar al corriente en el pago de las retribuciones al personal a subrogar y/o en el pago de la seguridad social del personal adscrito al servicio y/o de las retenciones por IRPF.

Iguals prescripciones se aplicarán en el caso de modificación, extinción parcial de la adjudicación del servicio, con la salvedad, en cualquier de los supuestos anteriores de que, de no ser aplicable el instituto de la subrogación y de no contar la empresa con otros servicios en la Comunidad de Madrid en los que poder recolocar a los trabajadores afectados en las condiciones que se acuerden se producirá causa de extinción económica, técnica, organizativa o de producción que permitirá a la empresa extinguir o modificar por vía colectiva o individual los contratos de trabajo que resulten excedentes en los términos y por los procedimientos establecidos en cada caso por la legislación vigente.

Capítulo V

Organización del trabajo

Art. 10. *Principios generales.*—La organización del trabajo es competencia y responsabilidad de la Dirección del Empresa. El ejercicio regular de las facultades directivas se desenvolverá en el marco de lo dispuesto en la Legislación Vigente.

La Representación de los Trabajadores tendrá en esta materia las competencias que legamente le vengán atribuidas.

Art. 11. *Clasificación de personal.*—El personal incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio será clasificado teniendo en cuenta las funciones a realizar, sus conocimientos, experiencia, grado de autonomía, responsabilidad e iniciativa.

Esta clasificación tiene por objeto alcanzar una estructura profesional acorde con las necesidades de la empresa y del servicio que presta de tal forma que facilite la mejor integración de todo el colectivo en las tareas productivas y mejore su adecuación en todo momento a un puesto de trabajo mediante la oportuna formación.

La clasificación del personal consignada en el presente Convenio Colectivo es enunciativa y no limitativa, pudiendo la empresa tener o no cubiertos todos y cada uno de los puestos de trabajo que se contengan en cada grupo profesional y pudiendo libremente la empresa asignar nuevas actividades, tareas o funciones dentro de los respectivos grupos profesionales.

No son igualmente exhaustivos o cerrados los distintos cometidos asignados en cada momento a cada Grupo Profesional, categoría o puesto de trabajo estando obligado cada trabajador incluido en su ámbito de aplicación a efectuar cuantos trabajos, procedimientos u operaciones le ordenen sus superiores dentro de los generales y conexos cometidos de su competencia y colaboración en régimen de polivalencia funcional dentro del Grupo Profesional si reuniere el trabajador los requerimientos y la habilitación de seguridad aeroportuaria necesaria para ello.

La expresa clasificación de “en funciones” para posibles ascensos o cambios de categoría o grupo profesional no podrá superar el tiempo establecido en el artículo 6 del presente Convenio Colectivo.

Se establecen los siguientes Grupos Profesionales, en los que se integran las categorías que asimismo se reseñan:

Grupo Profesional I:

- Jefe de Proyecto.

Grupo Profesional II:

- Supervisores/as Generales.

Grupo profesional III:

- Coordinadores/as.
- Coordinadores/as de Salas VIP.
- Coordinadores/as de Salas de Autoridades.
- Administrativos.

Grupo Profesional IV:

- Azafatas/os.
- Azafatas/os de Autoridades.
- Camareras/os de Salas VIP.
- Camareras/os de Salas de Autoridades.
- Formadores.
- Control de Calidad.

Grupo profesional I:

Criterios generales: Los trabajadores y trabajadoras pertenecientes a este Grupo planifican, organizan, dirigen y coordinan las diversas actividades propias del desenvolvimiento de la actividad. Sus funciones comprenden la colaboración con la Dirección de la Empresa en la elaboración de la política de organización, los planteamientos generales de la utilización eficaz de los recursos humanos y de los aspectos materiales, la orientación y el control de las actividades de la organización conforme al programa establecido, el establecimiento y mantenimiento de las estructuras productivas y de apoyo. Toman decisiones o participan en su elaboración.

Formación: Poseerán titulación universitaria de grado superior, o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa, y experiencia consolidada en el ejercicio de su sector profesional, así como un mínimo de dos idiomas hablados y escritos a la perfección, uno de ellos el castellano.

Tareas comprendidas en este Grupo: Gestión y coordinación de un ámbito genérico de actividad, desarrollando asimismo cuantas funciones y comportamientos sean necesarios siempre orientados a la mejora continua de la productividad en la empresa y todo ello sometido a las instrucciones, directrices y planteamientos emanados de la Dirección General.

Grupo profesional II:

Criterios generales: Los trabajadores y trabajadoras pertenecientes a este Grupo, realizan funciones que:

- i. Se relacionan con tareas técnicas complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos.
- ii. Significan la integración, coordinación y supervisión de funciones realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma unidad funcional.
- iii. Comportan responsabilidades completas por la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, a partir de directrices generales muy amplias directamente emanadas de personal perteneciente al Grupo Profesional I y a los que deben dar cuenta de su gestión.

Formación: Titulación de grado medio o equivalente o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa, así como un mínimo de dos idiomas hablados y escritos a la perfección, uno de ellos el castellano.

Tareas comprendidas en este Grupo: Cometidos de asesoramiento operativo, con supervisión y control, por sí o a través de otro, del desarrollo de actividades, procedimientos, etc. e informando y recomendando criterios de actuación. Elaboración de documentos de cualquier índole, incluidos cuadrantes. Asignación de labores al personal operativo, solventando incidencias.

Grupo profesional III:

Criterios generales: Los trabajadores y trabajadoras pertenecientes a este Grupo realizan tareas con responsabilidad de mando, con contenido de actividad intelectual y de interrelación humana, así como con autonomía dentro del proceso.

Formación: Titulación de Formación Profesional, BUP o COU o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión, completada con conocimientos y experiencia adquirida en el puesto de trabajo y un mínimo de dos idiomas hablados y escritos a la perfección, uno de ellos el castellano.

Tareas comprendidas en este Grupo: Labores consistentes en la verificación y comprobación del exacto cumplimiento de las funciones y obligaciones atribuidas al personal operativo, dando cuenta inmediata al mando de cuantas incidencias observe y tomando las medidas oportunas para la correcta prestación del servicio. Organización del trabajo en colaboración con el Jefe de Proyecto y los Supervisores y Coordinadores Generales.

Grupo profesional IV:

Criterios generales: Los trabajadores y trabajadoras pertenecientes a este Grupo realizan tareas que se ejecutan bajo dependencia de encargados o de otros profesionales, normalmente con alto grado de supervisión, pero con ciertos conocimientos profesionales de carácter elemental.

Formación: Graduado escolar o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión, así como un mínimo de dos idiomas, perfectamente hablados y escritos, uno de ellos el castellano. En el caso de los camareros de Salas Vip y de Autoridades deberán estar en posesión del carnet de manipulador de alimentos.

Tareas comprendidas en este Grupo:

I. Actividades de atención y de información generalizada en cualquier lugar, acompañamiento y guía.

II. Tareas de control y cumplimiento de normas, incluyendo tareas de primeros auxilios y de evitación de riesgos de los usuarios.

III. Actividades auxiliares que, con debida formación o experiencia, consistan en atención y apoyo en casos de emergencia o similares, y aviso a bomberos, ambulancias o fuerzas de seguridad, previo desalojo de las instalaciones.

IV. Apertura y cierre de accesos.

V. Tareas de prevención y control de pérdidas, objetos abandonados, mercancías, etc.

VI. Elaboración de documentos relacionados con las actividades anteriores, ya sean relativos a incidencia o cualquier otra conexas, traslado de documentación u objetos abandonados a las Unidades.

VII. Tareas de control de accesos a Salas Vip y Salas de Autoridades, utilización de Terminales Punto de Venta (TPVs) y actividades complementarias de estas.

VIII. En la categoría de camareros, además se encargará de la atención del servicio de cafetería, reposición, limpieza, control de caducidad de alimentos y bebidas, servicio de prensa y reposición existente en las Salas Vips y Autoridades.

Art. 12. *Funciones y tareas.*—La Dirección elaborará en el plazo máximo de los tres meses siguientes a la firma de este Convenio la descripción de cada puesto de trabajo, detallando de forma comprensible para el trabajador conforme a los requerimientos generales contenidos en la artículo 11 las funciones, tareas y responsabilidades básicas y mínimas del mismo, descripción que será a título enunciativo que no exhaustivo y que, en cualquier caso será objeto de revisiones periódicas en función del desarrollo y evolución del servicio a prestar.

La Dirección entregará al Comité de Empresa una copia las descripciones efectuadas y de las revisiones que se efectúen y asimismo entregará a cada trabajador la descripción del puesto de trabajo que ocupe en cada momento.

Capítulo VI

Régimen del trabajo

Art. 13. *Jornada.*—La jornada de trabajo será computada anualmente y será de 1.826 horas de trabajo efectivo, de tal forma que tanto al inicio como al final de la jornada de trabajo el trabajador se encuentre en el puesto de trabajo que le corresponda por cuadrante.

Teniendo en cuenta que los servicios prestados han de estar cubiertos las 24 horas del día y todos los días del año, por necesidades derivadas de la prestación del servicio, ausencias, vacaciones, permisos, etc la empresa podrá distribuir irregularmente la jornada anual de trabajo en un 10% siempre que notifique al trabajador afectado con un preaviso mínimo de cinco días el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquella, salvo que por razones urgentes y extraordinarias no pueda cumplirse el preaviso antes citado.

Este cómputo anual se distribuirá en los cuadrantes mensuales y es el resultado de multiplicar la suma de los días trabajados en los cuadrantes mensuales por 7,75 horas en caso de jornada tipo de 8 horas.

Como máximo semestralmente se efectuará una verificación del cumplimiento del cómputo estableciéndose el número de horas en que el trabajador lo hubiere excedido, en cuyo caso se le asignarán días libres completos dentro del trimestre siguiente para compensar el exceso, quedando el saldo restante de horas en su favor para la verificación del cómputo del período siguiente. De igual forma en caso de que el resultado de la verificación salga en favor de la empresa se establecerán los días adicionales completos que habrá de prestar servicios el trabajador dentro del trimestre siguiente quedando el saldo restante de horas en favor de la empresa para la verificación del cómputo del período siguiente. Para

la asignación de horas de cómputo tendrán el mismo valor las horas de exceso como las de defecto, computándose 1 hora de exceso por 1 hora de cómputo y 1 hora de defecto por 1 hora de cómputo.

A la finalización de cada anualidad se procederá a una revisión extraordinaria del cómputo, corrigiéndose los excesos o defectos resultantes en iguales términos, durante el primer trimestre del año siguiente.

Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de 6 horas, se establece un período de descanso durante la misma de veinte minutos. De este período de descanso se considerará tiempo de trabajo 5 minutos y los 15 restantes no se consideran tiempo de trabajo efectivo. Para el disfrute del descanso deberán ser relevados necesariamente por otro trabajador en aquellos puestos de trabajo o mostradores en que así esté establecido. En el resto de los puestos de trabajo o mostradores deberán avisar a la Unidad Central de la correspondiente terminal el comienzo del descanso y su finalización.

En ningún caso podrán compensarse los días de devolución de cómputo por parte de los trabajadores contra ausencias por cualquier causa, permisos retribuidos o crédito de horas retribuidas que correspondan a miembros del comité de empresa.

El cuadrante se entregará al trabajador sellado y firmado por la empresa seis días naturales antes de que termine el mes, firmando el mismo su recepción.

Horas extraordinarias.—Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas que se realicen sobre la duración de la jornada ordinaria de trabajo.

Dada la naturaleza de la actividad y sus especiales características la Empresa podrá solicitar la realización de horas extraordinarias cuando excepcionalmente se prevea que, por alguna causa, pueda quedar desatendido cualquier servicio.

Además de las horas extraordinarias generadas por fuerza mayor, tendrán la consideración de obligatorias para el trabajador designado las derivadas de necesidades operativas, considerándose como tales las que se originen por impuntualidad de aeronaves, relevo de turnos, ausencias imprevistas, servicios urgentes u otras circunstancias análogas y excepcionales y de obligada atención que no puedan ser suplidas con otro personal.

Las horas extraordinarias sea cual fuere su naturaleza serán compensadas con descanso de tal forma que una hora extraordinaria será compensada con una hora de descanso. No obstante lo indicado si de común acuerdo entre empresa y trabajador se optare por su abono en metálico el importe a percibir será el señalado en las del anexo III del presente Convenio Colectivo.

Reducciones de jornada.—El/la trabajador/a que por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

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.

El progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años. Por acuerdo con la Dirección de la Empresa se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

Las reducciones de jornada contempladas en el presente apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de estos derechos a la reducción de jornada corresponderán al trabajador/a, dentro de su jornada ordinaria diaria, sin que el ejercicio de este derecho suponga por sí mismo modificación de los turnos de trabajo ni la frecuencia de las libranzas asignados por cuadrante debiendo estarse a los términos que para cada supuesto individual concreto pudiera acordarse entre la empresa y los

trabajadores afectados, debiendo en este caso el trabajador justificar anualmente el mantenimiento de las circunstancias alegadas para la concreción del acuerdo individual y volviendo en caso contrario al horario, turno y frecuencias de libranza de anteriores al acuerdo.

El/la trabajador/a, salvo fuerza mayor, deberá preavisar a la empresa con una antelación mínima de quince días el ejercicio de estos derechos, detallando los datos personales del sujeto causante, comunicando en el mismo plazo su deseo de cesar en su ejercicio.

Los trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

El ejercicio de este derecho no supondrá por si mismo modificación de los turnos de trabajo ni la frecuencia de las libranzas asignados por cuadrante, debiendo estarse a los términos que para cada supuesto individual concreto pudiera acordarse entre la empresa y los trabajadores afectados, debiendo en este caso el trabajador justificar anualmente el mantenimiento de las circunstancias alegadas para la concreción del acuerdo individual y volviendo en caso contrario al horario, turno y frecuencias de libranza de anteriores al acuerdo.

Art. 14. Horario.—El horario diario tipo es de 8 horas de trabajo, prestados de lunes a domingo, en los casos de contrato a tiempo completo, existiendo dos turnos básicos de trabajo: turno diurno que será rotativo de mañana y tarde y turno nocturno, con carácter general, de adscripción fija, salvo en los casos cubre-vacaciones y cuadrantes y turnos irregulares que podrán prestar sus servicios rotativamente en los dos turnos citados (diurno-mañana y tarde y nocturno).

El horario básico de los dos turnos existentes será el siguiente:

- Turno diurno: mañana 7:00 a 15:00 y tarde 15:00 a 23:00.
- Turno nocturno: de 23:00 a 7:00.

En ambos casos con prestación de servicios todos los días de la semana, siendo la libranza rotativa.

Con independencia de lo anterior la empresa podrá establecer turnos, horarios o puestos de trabajo específicos para cubrir las necesidades que se produzcan en cada momento teniendo en cuenta las necesidades dimanantes de lo especificado en el artículo 13 párrafo segundo al ser necesaria la cobertura de los servicios las 24 al día y todos los días del año.

Dada la complejidad del servicio, la empresa podrá disponer de trabajadores cuyos cuadrantes puedan ser irregulares.

De haber vacantes disponibles en los cuadrantes regulares, los trabajadores con cuadrante irregular tendrán preferencia para la asignación de cuadrantes regulares siempre que quede cubierto el cuadrante irregular sin necesidad de acudir a nuevas contrataciones.

Los cuadrantes constarán de una sola hoja, aunque el trabajador cubra puestos en varios mostradores.

Los trabajadores del mismo grupo, categoría podrán realizar entre ellos cambio de turno y/o de jornada, siempre y cuando no suponga alteración de las condiciones declaradas al régimen público de la seguridad social o no suponga o pueda suponer un perjuicio para la salud de los trabajadores afectados por el cambio y rellenen la solicitud correspondiente a través del formulario que se establezca, que deberán entregar con al menos 4 días de antelación al de la efectividad del cambio, salvo en casos excepcionales y debidamente acreditados, que se comunicarán al Supervisor correspondiente quien corroborará y autorizará, en su caso, el cambio realizado.

Este derecho podrá ser suspendido, reducido o suprimido en relación con trabajadores concretos en caso de sanción disciplinaria conforme a lo dispuesto en el artículo 53 del presente Convenio o, previa audiencia al Comité de Empresa, cuando reiteradamente no cumpla las condiciones del cambio sea cual fuere la causa que lo origine.

Art. 15. Vacaciones.—Fijación: El período o períodos de vacaciones anuales serán pactados de común acuerdo entre la Dirección y los trabajadores antes del 30 de octubre del año anterior al disfrute de las mismas.

Duración: Las vacaciones se devengarán desde el 1 de enero y hasta el 31 de diciembre de cada año en proporción a la prestación efectiva de servicios en dicho período. La duración de las vacaciones anuales será de 30 días naturales por año completo de trabajo, devengándose a razón de 2,5 días por mes completo trabajado o su parte proporcional de ser esta inferior al mes.

Disfrute: Las vacaciones han de disfrutarse durante el año natural del devengo y desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre.

Asignación: Las vacaciones se disfrutarán en dos períodos de 15 días naturales cada uno de ellos cuyo comienzo habrá de coincidir con los días 1 y 16 del mes de comienzo del disfrute, el primero de ellos denominado de verano (entre los meses de mayo y septiembre) y el segundo denominado de invierno (entre los meses de octubre y abril).

La empresa podrá limitar el número de trabajadores a los que se asigne cada período vacaciones a un máximo de trabajadores equivalente a un 8% de la plantilla real de trabajadores prevista para el período verano y a un 7% para el período invierno, computados estos límites por categoría y grupo profesional.

Procedimiento de asignación: Para la asignación individual de la vacaciones reseñados a cada trabajador en cada uno de los períodos señalados en el párrafo anterior, verano e invierno, entre los días 1 y 30 de septiembre de cada año este formulará tres propuestas o preferencias para cada período.

Si el trabajador no formulare propuesta o preferencia alguna, le serán asignados por la empresa, sin perjuicio de su derecho formular reclamación motivada en el plazo señalado en los párrafos siguientes.

Entre los días 1 y 15 de octubre la empresa asignará una de las preferencias manifestadas por cada trabajador para cada quincena, pudiendo excluir aquellas coincidentes con las asignadas al mismo en el año anterior, publicando un calendario provisional de asignación de vacaciones.

Entre los días 16 y 25 de octubre los trabajadores podrán formular alegaciones o reclamaciones motivadas frente a la asignación contenida en el calendario provisional, resolviéndose estas por la empresa entre los días 26 y 30, pudiendo los mismos en caso de desconformidad con los períodos asignados definitivamente acudir al procedimiento previsto en el Estatuto de los Trabajadores y Ley de la Jurisdicción Social.

Publicación: El calendario definitivo con los períodos vacacionales asignados a cada trabajador se publicará en los tabloneros de anuncios de cada una de las unidades antes del 1 de noviembre del año anterior al disfrute de las mismas.

Disfrute: La duración total de las vacaciones a disfrutar corresponde a que se haya trabajado durante el año natural completo, siendo proporcionales al tiempo efectivamente trabajado en caso contrario, no contando como tal aquellos períodos no previstos en la legislación vigente.

Incidencias sobre vacaciones: Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural, o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48 bis del E.T. (por parto, parto prematuro, adopción de menores, acogimiento o paternidad), se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la Incapacidad Temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dichos preceptos le correspondiera y una vez finalizado el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan, conforme al cuadrante adicional que se establezca. En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una Incapacidad Temporal por contingencias distintas a las señaladas anteriormente que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponda, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de 18 meses a partir del final del año en que se haya originado cada devengo mensual.

Cambio de vacaciones: Cuando dos trabajadores que pertenezcan al mismo grupo y categoría y tengan la misma jornada de trabajo se pongan de acuerdo para intercambiar sus períodos de vacaciones, ambos firmarán el impreso correspondiente y lo entregarán en la unidad un mes antes de empezar el primer período de las vacaciones al efecto de poder organizar la secuencia de los cuadrantes, debiendo ser autorizado el cambio por la empresa, quien solo podrá negar la autorización por motivos fundamentados.

Retribución: Como regla general, se estima que la paga de vacaciones corresponde a una retribución salarial de la misma cuantía, al menos, que la percibida por el trabajador en su jornada ordinaria de trabajo, no incluyéndose en ningún caso los pluses de nocturnidad, traducciones, festivos, transporte y vestuario, y cualquier otro plus en el que no se establezca expresamente en el presente convenio su carácter retribuido en período vacacional y ello sin perjuicio, en el caso de estos pluses de transporte y vestuario, de lo dispuesto en el presente convenio colectivo en cuanto al devengo por once meses y su abono prorrateado mensual en doce mensualidades.

Las vacaciones no son sustituibles por compensación económica, salvo en caso de extinción de contrato de trabajo que imposibilite el disfrute de las mismas, pudiendo la em-

presa en este caso señalar de forma unilateral como período de disfrute el inmediatamente anterior a la fecha de extinción del contrato.

En el caso de que, como consecuencia de la extinción del contrato, resulte que el trabajador haya disfrutado de más vacaciones de las devengadas hasta la fecha de extinción, el exceso será descontado la liquidación que se devengue como consecuencia de esta.

Art. 16. *Permisos.*—Previo aviso y solicitud y a posterior justificación en el plazo que máximo que se encuentre establecido, el/la trabajador/a tendrá derecho al disfrute de permisos retribuidos y no retribuidos por los tiempos y causas siguientes:

16.1. Permisos retribuidos:

16.1.1. Quince días naturales ininterrumpidos en caso de matrimonio, que se iniciará a solicitud del trabajador afectado, pudiendo comprenderse hasta los cinco días anteriores a la fecha de la boda.

16.1.2. Dos días por el nacimiento de hijo/a, fallecimiento, accidente grave o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que podrán disfrutarse de forma interrumpida, salvo en el caso de nacimiento de hijo, fallecimiento o cuando para el ejercicio del derecho el trabajador necesite hacer uso de las ampliaciones por desplazamiento que se recogen en el presente convenio colectivo en que se disfrutará de forma ininterrumpida, y siempre que se mantenga el hecho causante que originó el permiso, siendo responsabilidad del trabajador acreditar fehacientemente esta circunstancia, perdiendo en caso contrario el derecho al disfrute de los días que no se hubieren consumido de forma ininterrumpida a continuación del hecho causante.

Cuando el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto de más de 100 km el plazo podrá ampliarse en dos días adicionales, es decir un total de cuatro días ininterrumpidos, siempre que se acredite la realización efectiva del desplazamiento y este y la duración de la ampliación esté relacionada con el motivo del permiso, no pudiendo en este caso disfrutarse de forma fraccionada.

Si por estos motivos el trabajador necesitara hacer un desplazamiento fuera del Estado español a países no colindantes con España, el permiso se podrá ampliar hasta en seis días naturales adicionales, es decir un total de ocho días ininterrumpidos, siempre que se acredite la realización efectiva del desplazamiento y este y la duración de la ampliación esté relacionada con el motivo del permiso, no pudiendo disfrutarse en este caso de forma fraccionada.

16.1.3. 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.

16.1.4. Un día por traslado de domicilio habitual.

16.1.5. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal comprendido el ejercicio de sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y de su compensación.

16.1.6. Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

16.1.7. Dos días de asuntos propios al año, que se pedirán por escrito con al menos 7 días de antelación, salvo casos excepcionales, que se tendrán en consideración. Los dos días no podrán disfrutarse de forma continua ni acumularse a períodos de vacaciones, ni solicitarse para días señalados en el calendario como festivo, salvo los días 25 de diciembre y 1 de enero.

Sólo podrá hacer uso simultáneo diario de este permiso hasta un 5% de la plantilla por turno.

No obstante lo indicado, en el turno de noche del día 24 de diciembre, es decir el que comienza el día 24 a las 23 horas y termina el día 25 a las 7:00, solo podrá disfrutar de permiso por asuntos propios, un trabajador por cada una de las dos unidades centrales, entendiéndose por tales, como unidad 1 la T4 y T4S y como unidad 2, las T1, 2, 3. El día 25 de diciembre en el turno diurno (mañana-tarde) solo podrán disfrutar del permiso una persona en el horario de mañana y una en el de tarde por unidad central.

Igualmente en el turno de noche del día 31, es decir el que comienza el día 31 a las 23 horas y termina el día 1 de enero a las 7:00, solo podrá disfrutar de

permiso por asuntos propios, un trabajador por cada una de las dos unidades centrales, entendiéndose por tales, como unidad 1 la T4 y T4S y como unidad 2, las T1, 2, 3. El día 1 de enero en el turno diurno (mañana-tarde) solo podrán disfrutar del permiso una persona en el horario de mañana y una en el de tarde por unidad central.

La limitación el número de personas que pueden disfrutar simultáneamente del permiso por asuntos propios, para las jornadas 24/25 de diciembre y 31 de diciembre y 1 de enero, se ha efectuado en función de la plantilla actual de la empresa y de las necesidades de los servicios, de tal forma que en caso de ampliarse o reducirse esta podrá incrementarse o reducirse proporcionalmente el número máximo de personas que puedan disfrutar simultáneamente del mismo.

En cualquiera de los casos cuando concurren circunstancias excepcionales, urgentes o imprevistas, tales como ausencias del personal asignado en el turno, incluso por enfermedad o accidente, la empresa podrá cancelar motivadamente el permiso concedido o reducir el número de personas que puedan disfrutarlo e informando de la circunstancia al comité de empresa.

En caso de que la empresa por circunstancias excepciones, urgentes o imprevistas se vea obligada a cancelar el permiso el trabajador afectado podrá presentar un cambio conforme a lo dispuesto en el artículo 14 sin sujeción a plazo.

Procedimiento de asignación: Las peticiones de disfrute de permiso retribuido por asuntos propios se cumplimentarán en un impreso que se entregará a los coordinadores quien acusará recibo y fechará el día y hora de la recepción.

Para el caso de que exista un número de peticiones superior al número máximo de personas que por día y turno antes señalados puedan disfrutar de los mismos las solicitudes se atenderán por orden cronológico de entrega y en igualdad se concederán a aquellas personas que hubieran visto denegada por motivo de cupo su petición inmediatamente anterior y, a su vez, en caso de empate por antigüedad.

- 16.1.8. Para la asistencia a consulta médica de especialistas hasta 8 horas al año, comprendiéndose en dicho número de horas el desplazamiento, la espera y regreso al puesto de trabajo. El trabajador tendrá la obligación de justificar debidamente la cita, la asistencia a la misma y el tiempo empleado. En el caso de los trabajadores que realizan su jornada en el turno fijo de noche, para evitar desigualdades, la aportación de seis partes de asistencia a especialista, dentro de los doce meses anteriores y fuera de la jornada de trabajo, será compensada por la empresa con una noche libre estableciéndose esta de común acuerdo con la empresa.

- 16.1.9. En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento conforme a lo dispuesto en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, para la lactancia del menor hasta que este cumpla nueve meses, los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples.

El trabajador que ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas, conforme al acuerdo al que llegue individualmente con la empresa, teniendo la acumulación una duración máxima variable en función del turno de trabajo, la jornada laboral pactada y la frecuencia de libranza y los cuadrantes.

Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores hombres o mujeres, pero solo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en el caso de que ambos trabajen en la misma o distinta empresa.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de este permiso corresponderán al trabajador/a, dentro de su jornada ordinaria diaria, sin que el ejercicio de este derecho pueda suponer por sí mismo modificación de los turnos de trabajo ni la frecuencia de las libranzas asignados por cuadrante debiendo estar a los términos que para cada supuesto individual concreto pudiera acordarse entre la empresa y los trabajadores afectados.

- 16.2. Permisos no retribuidos: Además de los anteriores el trabajador/a podrá solicitar licencias no retribuidas que podrán ser autorizadas discrecionalmente por la empresa.

Estas licencias no retribuidas no afectarán a la antigüedad del trabajador en la misma si su duración acumulada no excede de un mes, aunque si a los devengos de vencimiento superior al mensual, retribución de los días de libranza y vacaciones.

Art. 17. *Suspensión del contrato de trabajo.*—En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de 16 semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto.

En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que esta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar porque el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo esta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En los supuestos de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d del Estatuto de los Trabajadores, la suspensión tendrá una duración de 16 semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitivo, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.

Asimismo en los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad regulados en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá solo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el período de descanso regulado en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el período comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 %, previo acuerdo individual entre la empresa y el trabajador afectado.

El trabajador deberá comunicar la empresa, con al menos 30 días de antelación el ejercicio de este derecho.

Art. 18. *Excedencias.*—La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.

El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Tanto en los supuestos de excedencia forzosa como voluntaria, o de cualquier otro tipo, el reingreso deberá ser solicitado por el/la trabajador/a excedente como máximo dentro del mes siguiente al cese en el cargo público o sindical que dio origen a la excedencia forzosa, la causa que motivó la excedencia o el período solicitado y/concedido, quedando extinguido de pleno derecho el contrato de trabajo si no efectúa la solicitud en el plazo indicado, con independencia de que la excedencia solicitada y reconocida suponga reserva del puesto de trabajo o un simple derecho preferente al reingreso cuando se produzca vacante.

Los/as trabajadores/as tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como pre-adoptivo, de un menor de tres años aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa por la que se reconozca la adopción o el acogimiento.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar, su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la misma. Con carácter previo a notificar a los trabajadores afectados la limitación del ejercicio simultáneo del derecho a la excedencia, comunicará su decisión y los motivos de esta al Comité de Empresa quien dispondrá del plazo de las 72 horas siguientes a la comunicación empresarial para ser informado y oído.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando, sea cual fuere la causa de la que se derive.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia por motivo de cuidado de hijos y o familiares será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia forzosa en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

Salvo los supuestos antes indicados el trabajador excedente conserva solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

La situación de excedencia podrá extenderse a otros supuestos colectivamente acordados, con el régimen y los efectos que allí se prevean.

Art. 19. Promoción y formación profesional en el trabajo.—Prevía solicitud y posterior justificación el/ la trabajador/a tendrá derecho al disfrute de los permisos necesarios, con el carácter previsto en la legislación vigente, para concurrir a exámenes de carácter oficial.

Asimismo previa solicitud y posterior justificación el/la trabajador/a tendrá derecho al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional, que serán retribuidos cuando así esté establecido en el presente convenio colectivo.

Igualmente cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico profesional, gozará de preferencia a elegir de turno de trabajo, optando para cuando sea posible por las circunstancias del servicio y conforme a acuerdo individual entre empresa y trabajador, su asignación al turno diurno rotativo de mañana/tarde o al de noche.

En aquellos supuestos en que el régimen de trabajo se desarrolle a turnos y el trabajador venga cursando con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional de reconocimiento oficial relacionado con el trabajo la empresa no podrá negar la permuta de turno con otro trabajador del mismo grupo profesional, categoría y jornada,

que con aquel la acuerde más que si lo impide la naturaleza de los contratos laborales de cada uno de ellos o porque la permuta pueda razonablemente provocar problemas de organización de los servicios. En tal supuesto se concederá un plazo de 72 horas a los representantes de los trabajadores para ser oídos.

De igual modo tendrá derecho a la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional en los términos en los términos que acuerde individualmente con la empresa y a la concesión de los permisos oportunos de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

También tendrá derecho a la formación necesaria para su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo. La misma correrá a cargo de la empresa, sin perjuicio de la posibilidad de obtener a tal efecto los créditos destinados a formación. En este caso el tiempo destinado a la formación se considerará en todo caso tiempo de trabajo efectivo.

Los trabajadores/as con al menos un año de antigüedad en la empresa tendrán derecho a un permiso retribuido de 20 horas anuales de formación profesional para el empleo vinculada a la actividad de la empresa, acumulables por un periodo de hasta cinco años. El derecho se entenderá cumplido en todo caso cuando el trabajador pueda realizar las acciones formativas dirigidas a la obtención de la formación profesional para el empleo en el marco de un plan de formación desarrollado por iniciativa de la empresa o comprometido por la negociación colectiva. Sin perjuicio de lo anterior, no podrá comprenderse en el derecho a que se refiere este apartado la formación que deba obligatoriamente impartir la empresa a su cargo conforme a lo previsto en otras Leyes. La concreción del modo de disfrute del permiso se fijará individualmente de mutuo acuerdo entre trabajador y empresa.

Art. 20. Equiparación y grados de parentesco.—A todos los efectos, cada vez que en el texto del convenio se haga referencia al matrimonio o a la adopción de menores, se entenderá la equiparación en los mismos términos del articulado para las parejas de hecho y el acogimiento de menores, de al menos un año de duración inscrito en el Registro de Parejas de Hecho de la Comunidad Autónoma de residencia del trabajador.

No obstante lo indicado concedido permiso retribuido por inscripción en el registro de parejas de hecho, no podrá ser concedido permiso posterior por matrimonio entre los mismos sujetos causantes.

El parentesco se da por consanguinidad o por afinidad. El primero se da respecto de la propia familia y el segundo respecto a la familia del cónyuge, computándose los grados de la misma forma. A efectos informativos como anexo I se incluye un cuadro explicativo en relación con los grados de parentesco.

Art. 21. Contingencias.—Debido a las especiales características de los servicios prestados, cuando el adjudicador del servicio demande de la empresa la realización eventos, servicios, cometidos y/o tareas distintos de los habituales cuya ejecución deba realizarse dentro o fuera del horario habitual o dentro o fuera del centro de trabajo señalado en el presente Convenio Colectivo facilitará a los trabajadores que deban realizarlos una descripción aproximada de las tareas y/o funciones a realizar así como la concreción horaria y lugar de la realización de las mismas siempre que las circunstancias concurrentes lo permitan.

En los supuestos en los que estos servicios se requieran dentro del horario habitual, se respetará lo especificado en el E.T. en relación con la movilidad funcional.

En los casos que se realicen fuera del horario habitual se remunerarán a razón de 9,00 euros/hora, corriendo a cargo de la empresa el tiempo invertido en desplazarse el trabajador desde el centro de trabajo al lugar concreto de la prestación del servicio si este no fuera el centro de trabajo, así como en su caso el coste del desplazamiento si este no fuere facilitado por la empresa y no pudiere accederse al mismo en transporte público ordinario (metro, autobús, cercanías).

Con carácter preferente estos servicios se asignarán a trabajadores que, reuniendo las características necesarias a juicio de la empresa, se presenten como voluntarios para ello, designando la empresa, en caso de que no se presenten suficientes voluntarios, a los trabajadores que deban atender el servicio.

En caso de que el servicio derive de la producción de algún accidente, evento catastrófico o de cualquier otro de naturaleza imprevisible y/o con trascendencia humanitaria la empresa podrá designar unilateralmente los trabajadores que deban atender el servicio.

Capítulo VII

Condiciones económicas

Art. 22. *Retribuciones.*—La retribución comprenderá el salario base y los complementos del mismo en la forma, frecuencia y cuantía establecidos en el presente convenio colectivo y sus tablas salariales anexas.

La tabla salarial inicial del presente convenio es la que se establece como anexo II.

Art. 23. *Cláusula de revisión salarial.*—La tabla salarial inicial será el resultado de aplicar al salario base vigente al 31 de enero de 2011 un 0,25%, salvo en aquellos supuestos en los que el salario base inicial quede por debajo del salario mínimo interprofesional en cuyo caso se aplicará este.

La revisión salarial, tendrá repercusión en el salario base y en los siguientes complementos relacionados: pagas extraordinarias, antigüedad, nocturnidad, plus transporte y plus vestuario, y se aplicará a los mismos con efectos del día 1 de enero de 2012.

En el ejercicio 2013 la tabla salarial no tendrá incremento alguno, salvo en su caso la adecuación de los salarios base iniciales al salario mínimo interprofesional.

En el ejercicio 2014 la tabla salarial y los complementos relacionados antes citados se incrementarán un 0,50% sobre la vigente al 31 de diciembre de 2012, al no tener la mencionada tabla incremento en el ejercicio 2013, salvo cuando el salario base se encuentre por debajo del salario mínimo en cuyo caso el salario base se adecuará a este, en cuyo caso la revisión del 0,50 solo sería aplicable a los complementos de antigüedad, nocturnidad, plus transporte y plus vestuario.

El resto de los complementos y pluses establecidos en el presente convenio colectivo no tendrán variación en las cuantías que en sus respectivos artículos se establecen.

Art. 24. *Compensación de festivos trabajados.*—Todos aquellos trabajadores que presten sus servicios en cualquiera de los 14 días festivos establecidos anualmente en el calendario laboral oficial percibirán, independientemente del turno en el que presten sus servicios un plus de trabajo en día festivo de 10 euros, salvo en el caso de los festivos especiales que se contemplan a continuación en los que se percibirán las para ellos expresamente establecidas para una jornada tipo de ocho horas diarias y cuarenta horas semanales y abonándose proporcional a la jornada diaria o semanal prestada de ser esta inferior.

El importe establecido para este concepto en el presente convenio colectivo se aplicará retroactivamente desde el día 1 de enero de 2012 salvo en relación con el complemento por trabajo en festivos especiales que se aplicará desde la fecha específicamente señalado para los mismos.

Festivos especiales: Los días 25 de diciembre y 1 de enero el importe de dicho plus y en igual régimen de proporción será de 50 Euros para el turno diurno -mañana y tarde-.

Los días 24 y 31 de diciembre exclusivamente el turno de noche (entendiéndose por tal noche del 24 al 25 de diciembre y la noche del 31 de diciembre al 1 de enero) el importe en igual régimen de proporción será de 90 Euros.

En cualquiera de ambos supuestos (festivos especiales) el coste del transporte del domicilio del trabajador al centro de trabajo y viceversa será de cuenta del mismo, no estando obligada la empresa a organizar o proporcionar a los mismos un transporte colectivo o el gasto de transporte individual.

Esta compensación por festivos especiales y en esta cuantía solo será aplicable a partir del día 24 de diciembre de 2012, permaneciendo inalteradas las cuantías abonadas por este concepto con anterioridad a esta fecha.

Art. 25. *Salario base y las gratificaciones extraordinarias.*—El salario base es la retribución mensual o, en su caso diaria, asignada a cada trabajador/a por la realización de su jornada ordinaria de trabajo, incluidos los períodos de descanso computables como trabajo. El salario base depende del grupo y la categoría profesional en la que se encuentre adscrito o asimilado el trabajador y será proporcional a la jornada de trabajo prestada.

Conforme a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores el trabajador tendrá derecho a percibir dos gratificaciones extraordinarias de igual importe que el salario base, cuyo devengo será semestral y su abono prorrateado en las doce mensualidades ordinarias.

Aquellos trabajadores que excepcionalmente han venido percibiendo las gratificaciones extraordinarias en las fecha de su devengo continuarán haciéndolo, salvo que por pacto individual acuerden con la empresa su abono prorrateado.

Los trabajadores de nuevo ingreso percibirán sus gratificaciones extraordinarias prorrateadas en las mensualidades ordinarias.

Art. 26. *Complemento de antigüedad.*—El trabajador tendrá derecho a percibir en concepto de antigüedad quinquenios que se devengarán por cada cinco años de servicios efectivos para la empresa, consistentes en una cuantía fija por quinquenio en las cuantías reseñadas en las tablas salariales del Convenio para la jornada completa de trabajo y que comenzarán a percibirse en el recibo de salarios correspondiente a la mensualidad siguiente a aquella en que se cumpla cada quinquenio en proporción a la jornada efectivamente realizada. Este concepto se abonará en las doce mensualidades ordinarias.

Categoría	Importe quinquenio
Azafato	18,81
Camarero	18,81
Administrativo	18,81
Jefe Proyecto/Supervisor/Coordinador	25,03

Art. 27. *Complemento por turno de noche.*—Salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su naturaleza y sin perjuicio de lo que más abajo se dirá la retribución específica por nocturnidad, que lo será por día efectivamente trabajado, será consistente en una cuantía fija por hora de trabajo nocturno en las cuantías reseñadas en las tablas salariales del Convenio. Dicho complemento no se abonará en vacaciones.

Se entiende por trabajo nocturno el realizado entre las 22:00 y las 6:00. Los trabajadores que por rotación o por cualquier otra causa presten su servicio en el turno diurno de tarde percibirán este plus por el trabajo realizado entre las 22:00 y las 23:00 horas.

Categoría	Importe hora nocturna
Azafato	0,52
Administrativo	0,52
Camarero	0,52
Jefe Proyecto/Supervisor/Coordinador	0,69

Art. 28. *Plus de transporte.*—Como complemento extrasalarial se abonará a los trabajadores un plus de transporte destinado a compensar el tiempo y gastos de desplazamiento de su domicilio al centro de trabajo y viceversa en cuantía única para todos los grupos y categorías y será proporcional a la jornada trabajada en virtud del contrato de trabajo.

El plus no se devengará en caso de licencias o permisos retribuidos o no, vacaciones, o ausencias por enfermedad o accidente den o no lugar a situaciones de incapacidad temporal.

A estos efectos se entenderá que el mes tiene 30 días y la ausencia es proporcional a dicho cómputo.

Por razones de administración del plus a efectos de su pago su importe se multiplicará por once y se abonará repartido en las doce mensualidades ordinarias, sin que ello signifique que se devenga durante los períodos vacacionales.

Dicho plus no perderá su naturaleza extrasalarial incluso si por aplicación de la normativa vigente en cada momento resultare total o parcialmente computable, ya sea por su cuantía o por su concepto, total o parcialmente, para integrar la base de cotización al régimen público de la seguridad social.

La cuantía inicial de este plus será la que se establece en la tabla salarial que contiene como Anexo II del presente convenio colectivo.

Art. 29. *Plus vestuario.*—Con carácter de extrasalarial se establece como compensación de gastos que obligatoriamente correrán a cargo del trabajador por limpieza, conservación y mantenimiento del vestuario y prendas de trabajo, complementos, calzado y demás equipación, que le será entregada periódicamente por la empresa conforme a lo dispuesto en el artículo 37 del presente Convenio Colectivo y que deberá portar durante el servicio.

El plus se abonará en cuantía única para todos los grupos y categorías, será proporcional a la jornada trabajada en virtud del contrato de trabajo y no se devengará en caso de licencias o permisos retribuidos o no, vacaciones, o ausencias por enfermedad o accidente den o no lugar a situaciones de incapacidad temporal.

A estos efectos se entenderá que el mes tiene 30 días y la ausencia es proporcional a dicho cómputo.

Por razones de administración del plus a efectos de su pago, su importe se multiplicará por once y se abonará repartido en las doce mensualidades ordinarias, sin que ello implique que se devenga durante los períodos vacacionales.

Dicho plus no perderá su naturaleza extrasalarial incluso si por aplicación de la normativa vigente en cada momento resultare total o parcialmente computable, ya sea por su cuantía o por su concepto, total o parcialmente, para integrar la base de cotización al régimen público de la seguridad social.

Art. 30. *Plus homogeneización.*—Habida cuenta la disparidad de colectivos y condiciones salariales heterogéneas que se incorporan en el ámbito de aplicación personal del presente convenio, fruto de sucesivas subrogaciones por cambio de titular de las adjudicaciones de servicio y en vista de la imposibilidad económica y material de establecer canales de homogeneización sobre las mismas, las partes acuerdan englobar en un único concepto denominado “plus de homogeneización” los conceptos salariales hasta ahora abonados como plus de puesto de trabajo y plus gratificación voluntaria, en el que se sumarán en una sola cantidad las cuantías percibidas por cada trabajador individualmente en los importes vigentes al 31 de diciembre de 2011.

Este plus de homogeneización será compensable y absorbible durante los años 2012 y 2013 y pasando en el ejercicio 2014 y en la cuantía final resultante para cada trabajador a 31 de diciembre de 2013 a tener el carácter de no compensable ni absorbible, salvo en relación con la adecuación de los salarios bases al salario mínimo interprofesional vigente, pero no se le aplicará el incremento pactado en el artículo 22 de presente Convenio Colectivo permaneciendo su cuantía inalterable.

En cualquier caso cuando se produjeran aumentos en la jornada de trabajo efectivamente realizada por el trabajador en el momento de la consolidación y cuantificación del plus, el mismo no sufrirá incremento alguno, por el contrario si se produjere una reducción en la jornada de trabajo efectivamente realizada por el trabajador en dicho momento la cuantía del plus se reducirá en la misma proporción que la jornada.

Art. 31. *Recompensas.*—Con el fin de recompensar individualmente la conducta, el rendimiento, laboriosidad, o comportamientos similares, superiores a los estándares medios y de carácter extraordinario y regular, la empresa podrá otorgar discrecionalmente, previa comunicación a los representantes de los trabajadores, que a tal efecto serán oídos, algunas de las recompensas que seguidamente se enuncian:

- I. Mención Pública.
- II. Aumento de Vacaciones de hasta dos días.
- III. Cancelación de notas desfavorables en expedientes individuales por la imposición de sanciones previas a las recompensas.

Para poder optar a ser acreedor de la recompensa el trabajador ha de haber recibido al menos seis felicitaciones escritas de seis usuarios diferentes del servicio en seis meses consecutivos que evidencien una actuación profesional continuada por encima de los estándares de servicio exigibles.

Art. 32. *Pago de traducciones.*—Debido al lugar donde los trabajadores prestan sus servicios y la naturaleza de los mismos, esto es, el Aeropuerto de Madrid-Barajas y Servicio de Información a pasajeros y usuarios de las instalaciones, y teniendo en cuenta la diversidad de pasajeros y público en general que transitan por las referidas instalaciones, en determinadas ocasiones y por motivos diversos, el referido público y/o pasajeros son asistidos por los Cuerpos y Fuerzas de Seguridad del Estado y Seguridad Privada y Servicios Médicos y análogos, resultando necesarias en algunas ocasiones para el apoyo y la asistencia al pasajero y/o usuario por las autoridades de seguridad y servicios médicos antedichos la actuación como intérprete de los trabajadores adscritos al servicio para la realización de traducciones de un idioma extranjero al español y viceversa.

Por ello, estas traducciones específicas, cuya realización es obligatoria para el trabajador designado, tanto orales como escritas y efectivamente realizadas, serán abonadas al trabajador/a que las realice a razón de 15 euros por traducción.

Este complemento no será actualizable durante la vigencia del convenio.

Art. 33. *Modelo de recibo de salarios, pagos y anticipos.*—El modelo de recibo de pago de salarios será el que actualmente viene siendo utilizado y que se da por reproducido.

La orden de pago de la nómina, que con carácter general será mediante transferencia a la cuenta corriente indicada por el trabajador en cada momento y de la que deberá ser titular, se efectuará por meses vencidos antes del día 3 de cada mes.

A efectos de liquidación de incidencias y conceptos retributivos variables el cierre de nóminas tendrá lugar el segundo domingo de cada mes, salvo que este sea día 8 en cuyo

caso será el tercer domingo del mes. Todas aquellas incidencias que no hubieran tenido entrada en el cierre del mes serán abonadas o descontadas en la siguiente liquidación.

En tanto no se establezca otra forma de entrega, los recibos individuales de pago de salario, en los que se incluirá la liquidación detallada de retribuciones y descuentos, se entregarán personalmente en sobre cerrado a cada trabajador quien lo retirará en los lugares que en cada momento se determinen en el horario que se indique.

Cuando el trabajador desee que, puntualmente, el sobre que contiene su recibo de pago de salarios sea entregado a otro trabajador o a cualquier otra persona deberá entregar una autorización en la que incluirán los datos identificativos de autorizante y autorizado, la identificación del recibo de nómina amparado por la autorización, la firma tanto del trabajador autorizante como de la persona autorizada y copia del documento de identidad del autorizado.

Constituye falta laboral de carácter grave retirar sobres que contengan recibos de pago de salario sin contar con autorización de su destinatario.

El trabajador tendrá derecho a percibir anticipos a cuenta del salario del mes en curso, es decir, de la nómina de ese mes, de hasta el 100% de la nómina devengada al momento de la solicitud siempre que la solicitud se efectúe por escrito a la Dirección antes de las 12:00 horas del día 10 del mes o el anterior día laborable si este fuera sábado, domingo o festivo.

Art. 34. *Complementos en los supuestos de incapacidad temporal.*—La empresa complementará el subsidio que el trabajador perciba de la Seguridad Social o de la Mutua de Accidentes de Trabajo en los siguientes supuestos:

- Accidente laboral o enfermedad profesional, la empresa complementará desde el primer día de la baja, el subsidio que el trabajador perciba de la Seguridad Social o de la Mutua de Accidentes de Trabajo, hasta el 100% de la base mensual de cotización, excluidos en su caso la parte de base de cotización correspondiente a los pluses de transporte y vestuario y horas extraordinarias. Este complemento se abonará en un máximo de dos procesos o períodos de baja anuales, entendiéndose por estos el período que media entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de cada año.
- Enfermedad común o accidente no laboral, la empresa complementará desde el vigésimo primer día de la baja, el subsidio que el trabajador perciba de la Seguridad Social o de la Mutua de Accidentes de Trabajo, hasta el 80% de la base mensual de cotización, excluidos en su caso la parte de la base de cotización correspondiente a los pluses de transporte y vestuario y horas extraordinarias. Este complemento se abonará durante la primera baja del año, entendiéndose por este el período que media entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de cada año.

Estos complementos están condicionados en cualquier caso a que el trabajador tenga cubierto el período de carencia suficiente para que se le reconozca el derecho al percibo de la prestación por incapacidad temporal por parte de la Seguridad Social o Mutua, en caso contrario la garantía se abonará exclusivamente por la diferencia existente en la cantidad que hubiera correspondido abonar de tener cubierto el período de carencia necesario y la acordada en el convenio.

El devengo del complemento se producirá únicamente en procesos de baja por incapacidad temporal acordados por los servicios competentes de la Seguridad Social o Mutua de Accidentes de Trabajo. No abonándose pues complemento o cantidad alguna en procesos de enfermedad o accidente que determinen la inasistencia al puesto de trabajo en los que no se expida parte de baja y alta por incapacidad temporal por dichos servicios, ni durante los tres primeros días de la baja por contingencias comunes.

Las recaídas tendrán en todo caso la consideración un único proceso a efectos del devengo del complemento.

En ningún caso la garantía comprenderá el abono del plus de transporte ni el de vestuario que no se devengarán en estas situaciones.

Capítulo VIII

Seguridad y salud laboral

Art. 35. *Actuación de la Empresa en materia de Prevención de Riesgos Laborales y obligaciones de los trabajadores en esta materia.*—Los trabajadores en general y los incluidos en el campo de aplicación del presente convenio colectivo en particular tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

La empresa, en los términos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores y Ley de Prevención de Riesgos Laborales, tiene el correlativo deber de proteger a sus trabajadores

frente a los riesgos laborales. En cuyo cumplimiento deberá garantizar su seguridad y salud en todos los aspectos relacionados con el trabajo.

A estos efectos y en el marco de sus responsabilidades realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la integración de la actividad preventiva en cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y salud de los trabajadores, a cuyos efectos como mínimo con los requisitos establecidos en la normativa vigente en la materia:

- i. Elaborar, implantar y aplicar un Plan de Prevención de Riesgos Laborales acorde a la actividad realizada y las características del centro de trabajo en que se prestan los servicios.
- ii. Evaluará los riesgos y actualizará periódicamente la evaluación inicialmente realizada cuando se produzcan cambios que justifiquen la necesidad de la misma.
- iii. Planificará, ejecutará e integrará en los procesos productivos la actividad preventiva, fomentando y concienciando a los trabajadores de todos los grupos profesionales de la necesidad de la existencia real de una cultura preventiva en la empresa.

Correlativamente corresponde a cada trabajador velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional a causa de sus actos y omisiones en el trabajo y todo ello de conformidad con su formación y las instrucciones de la empresa.

En este sentido los trabajadores, con arreglo a su formación y siguiendo las instrucciones de la empresa deberán en particular:

- I. Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.
- II. Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por la empresa, de acuerdo con las instrucciones recibidas de esta.
- III. No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en los lugares de trabajo en los que esta tenga lugar.
- IV. Informar de inmediato a su superior jerárquico directo, y a los trabajadores designados para realizar actividades de protección y de prevención o, en su caso, al servicio de prevención, acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud de los trabajadores.
- V. Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo.
- VI. Cooperar con el empresario para que este pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores.

El incumplimiento por los trabajadores de las obligaciones en materia de prevención de riesgos a que se refieren los apartados anteriores tendrá la consideración de incumplimiento laboral a los efectos previstos en el artículo 58.1 del Estatuto de los Trabajadores y a lo dispuesto en el presente Convenio Colectivo.

Art. 36. *Comité de Seguridad y Salud Laboral.*—El Comité de Seguridad y Salud asumirá las competencias y actividades que la Ley de Prevención de Riesgos Laborales le otorga sin perjuicio de que, previo acuerdo de las partes, se establezcan las modificaciones que se consideren necesarias en orden a la obtención de un mayor nivel de prevención en el centro de trabajo.

La composición de este Comité será la que determine la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

La Dirección de la Empresa y los representantes de los trabajadores se comprometen a impulsar cualquier acción que tienda a la mejora de la Seguridad y Salud Laboral en el centro de trabajo y, en este sentido, a potenciar al máximo la actuación del Comité de Seguridad y Salud laboral.

Art. 37. *Vestuario y uniformidad.*—Debido a las especiales características del trabajo prestado y por así exigirlo el pliego de condiciones de adjudicación del servicio es obligatorio para los trabajadores la utilización de la uniformidad exigida en cada momento por la empresa, no admitiéndose su combinación con prendas personales, debiendo llevarse siempre completo y no pudiendo combinarse ni en las horas de trabajo ni en los desplazamientos a y desde el puesto de trabajo con otras prendas.

Siempre que el personal incluido en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo lleve el uniforme dentro del recinto aeroportuario, aun cuando no se haya incorporado de hecho a su puesto de trabajo o se haya terminado su servicio en el mismo deberá atender correctamente a los usuarios del servicio.

El uniforme no podrá ser utilizado fuera de las horas de trabajo ni en los trayectos de desplazamiento a/y desde el aeropuerto o desde las instalaciones remotas fuera del recinto, salvo por motivos del servicio, quedando expresamente prohibida su utilización fuera de la jornada laboral y del centro de trabajo.

Siguiendo los principios de no discriminación y atendiendo especialmente a los períodos de embarazo la empresa facilitará al personal que deba portarlo el vestuario necesario para prestar su servicio, en la cantidad y periodicidad que se refleja en el pliego de AENA o con la variaciones que se produzcan en el mismo. Siendo obligatorio el uso del referido vestuario en el puesto de trabajo para los trabajadores que deban portarlo.

El trabajador se compromete y obliga a cumplir las obligaciones antes mencionadas así como a portar el uniforme limpio, aseado y perfectamente mantenido, constituyendo la infracción de estas reglas falta laboral conforme a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en el presente Convenio Colectivo.

Las prendas que se entregarán una vez para cada una de las dos temporadas en que se divide el año (verano e invierno) serán las siguientes:

Uniforme masculino azafato	Uniforme femenino azafata
1 chaqueta	1 chaqueta
4 camisas (dos de manga corta y dos de manga larga)	4 blusas (dos de manga corta y dos de manga larga)
2 pantalones	2 faldas y/o 2 pantalones (optativo)
2 pares de zapatos	2 pares de zapatos
2 corbatas	4 pares medias
4 pares de calcetines	
Uniforme camarero/a	
4 camisas (dos de manga corta y dos de manga larga)	
2 pantalones	
2 chalecos	
2 pares de zapatos	
2 pajaritas	
4 pares de calcetines	
1 mochila o bolso transparente	

Por motivos de embarazo a las trabajadoras que así lo soliciten les será suministrada una prenda adaptable a la evolución del mismo “pichi”, así como de ser necesarias camisas y medias pre-mamá.

La entrega y recogida de las prendas que componen el uniforme se efectuará fuera de los turnos de trabajo en la Terminal 4, de lunes a viernes de 7:00 a 16:00 horas y si se tratare de día señalado como festivo en el calendario laboral de 7:00 a 15:00 horas.

Para la entrega de uniformidad el trabajador, con carácter previo a su recogida se pondrá en contacto con los empleados encargados de la uniformidad, entregando un formulario escrito en el que indicará las prendas a retirar, la talla solicitada y día de recogida preferido. Una vez confirmados por los encargados de entrega de la uniformidad el día y la hora de recogida solicitados, si el trabajador no acudiera a la cita previamente acordada deberá presentar nueva solicitud.

Habida cuenta de que el trabajador es el responsable del mantenimiento, limpieza y cuidado de las prendas de uniformidad, para lo cual le es abonado un plus de vestuario, en caso de pérdida o deterioro de las mismas que precisen su reposición fuera de los períodos o del número de prendas entregadas su importe podrá serle descontado por la empresa del recibo de salarios.

Art. 38. *Actuación en materia de acoso.*—Las partes firmantes del presente convenio se comprometen, con el fin de proteger la dignidad de los trabajadores/as y en aras a mantener y crear un ambiente laboral respetuoso, a la aplicación del presente código de conducta como vía de solución en el seno de la empresa para los casos de acoso moral y/o, sexual.

Protocolo de actuación en materia de acoso sexual:

Con el fin de evitar y resolver los supuestos de acoso sexual, las partes firmantes del presente acuerdo expresan su deseo de que todos los trabajadores y trabajadoras sean tratados/as con dignidad, no permitiendo ni tolerando el acoso sexual en el trabajo.

A efectos ilustrativos, que no exhaustivos, se entiende por acoso sexual la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Todos los trabajadores/as tienen la responsabilidad de ayudar a crear un entorno laboral en el que se respete la dignidad de todos. Por su parte, los mandos de la empresa deberán velar por que no se produzca el acoso sexual en los sectores bajo su responsabilidad informado de forma inmediata a los responsables de la empresa de cualquier situación o comportamiento que pudiera quedar dentro de los supuestos de hecho contemplados en este artículo.

Los trabajadores/as tienen derecho a presentar ante el Representante de la empresa en el Centro de Trabajo denuncia/comunicación de hechos si consideran se producen situaciones que pudieran constituir acoso sexual, en las cuales se identificará a los afectados y que serán tratadas con rigurosidad, prontitud y confidencialidad extrema, pudiendo si lo desean desea entregar copia de la misma al Comité de Empresa.

La denuncia/comunicación de hechos deberá contener una descripción, al menos sucinta, de los hechos o incidentes observado o producidos y, en su caso, de las personas que pudieran haber sido testigos de los mismos, así como cualquier otro documento o elemento de convicción que pudiera resultar de utilidad para el esclarecimiento de los hechos.

Todo comportamiento o conducta, en el ámbito laboral, que atente el respeto de la intimidad y dignidad de la mujer o el hombre mediante la ofensa, física o verbal, de carácter sexual, será considerada como falta muy grave y en su grado máximo.

En los supuestos en que un trabajador incurra en conductas constitutivas de acoso sexual será sancionado con el máximo rigor conforme dispone el Convenio Colectivo, con independencia de la responsabilidad penal y civil en que, potencialmente, pudiera incurrir.

En contrapartida al compromiso empresarial contenido en este artículo, de resultar infundadas o falsas las denuncias formuladas frente a trabajadores/as concretos que en virtud del presente protocolo se establecen se considerará la conducta del denunciante como falta laboral de carácter muy grave en su grado máximo.

Protocolo de actuación en materia de acoso moral:

Todos los trabajadores/as tienen derecho a un entorno laboral libre de conductas y comportamientos hostiles o intimidatorios hacia su persona. Entorno laboral que tiene que garantizar su dignidad así como su integridad física y moral.

A título enunciativo que no exhaustivo la situación de acoso moral se produce, cuando una persona o más somete o pretende someter a otra, a una violencia psicológica sistemática, de manera reiterada y durante un período de tiempo prolongado. El acoso moral pretende y se encamina a ofender, ridiculizar y llevar a la víctima al aislamiento del grupo, resultando de todo ello si se mantiene en el tiempo, la desestabilización emocional y psicológica de la persona acosada.

Este tipo de conductas son indeseables, irrazonables y ofensivas para la/s persona/s que las sufre/n, por esto, además de poder ser consideradas como faltas muy graves y en su grado máximo, deben ser tratadas mediante la aplicación de un procedimiento interno de solución de conflictos, que sin desechar y con independencia de la posible utilización de cualquier medio legal al alcance del trabajador o la trabajadora afectados, permita actuar con la mayor prontitud, rigurosidad y confidencialidad, ante la denuncia protegiendo en todo caso y momento la intimidad del trabajador o la trabajadora presuntamente acosado/a.

Las partes firmantes del presente Acuerdo, conscientes de la importancia que este fenómeno laboral, se comprometen a realizar el esfuerzo necesario, encaminado a crear y mantener un entorno laboral donde se respete la dignidad y libertad de todos los trabajadores y trabajadoras que desarrollan su jornada laboral en el ámbito de la empresa.

En contrapartida al compromiso empresarial contenido en este artículo, de resultar infundadas o falsas las denuncias formuladas frente a trabajadores/as concretos que en virtud del presente protocolo se establecen se considerará la conducta del denunciante como falta laboral de carácter muy grave en su grado máximo.

Los presentes protocolos y compromisos de actuación son de obligado cumplimiento, manteniéndose vigentes en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación o que la experiencia indique su necesario ajuste.

El existencia de los presentes procedimientos de solución interna de conflictos, no impiden ni enervan la utilización, paralela o posterior por parte de la víctima, de las vías administrativas y/o judiciales (civil, laboral o penal) que considere oportunas.

Capítulo IX

Acción sindical en la empresa

Art. 39. *Principios generales.*—El ejercicio de Acción Sindical se reconoce y ampara en el marco del pleno respeto a los derechos y libertades que la Constitución garantiza.

Art. 40. *Del Comité de Empresa.*—El Comité de Empresa es el órgano de representación colegiada del conjunto de los trabajadores.

Las competencias y garantías de la representación de los trabajadores será la establecida en los artículos 64 y 68 del Estatuto de los Trabajadores.

El Comité de Empresa dispondrá de tableros de anuncios en las distintas unidades que existan en cada terminal. Dicho tableros de anuncios estarán dotados de acristalamiento y llave.

Dadas las características del centro de trabajo y dado que no es posible facilitar un local de uso exclusivo, la empresa facilitará al comité la utilización de un local compartido con otros usos, en el que dotará al comité de cajoneras-archivadores con llave para salvaguardar su uso exclusivo por el mismo para sus propios fines.

Art. 41. *Derechos del Comité de Empresa a la información, consulta y competencia.*—Sin perjuicio de los derechos que, específicamente y a lo largo del texto del convenio, se han acordado, y de lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores (artículo 64 E.T.), el Comité de Empresa deberá estar informado sobre las materias y aspectos siguientes:

Con periodicidad mensual:

- i. El número de horas extraordinarias efectuadas y el número de personas que las hayan realizado, cuando se hayan efectuado.
- ii. El número de trabajadores contratados temporalmente, cuando haya variación.
- iii. La evolución de la plantilla, con expresión del número de altas y bajas que se hayan producido, cuando haya variación.
- iv. Los modelos de contrato de trabajo escrito que utiliza la empresa, así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral, cuando haya variación.

Con periodicidad trimestral:

- i. En general, cualquier asunto que pueda tener relación con el personal de la empresa.
- ii. La evolución y previsión económica de la empresa, así como de los planes de evolución y previsión del empleo en la misma.
- iii. Las estadísticas sobre índices de absentismo y sus causas; los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias; los índices de siniestralidad; los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral, si los hubiere, y los mecanismos de prevención que se utilizan.

Con periodicidad anual:

- i. El balance, la cuenta de resultados, la memoria y demás documentos que se den a conocer a los socios y en las mismas condiciones que a estos.
- ii. Cualquier información relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, entre la que se incluirán datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa.

Otros derechos de información y consulta:

- i. Ser informados de los casos de sanción por faltas calificadas graves y muy graves.
- ii. Ser recibidos, si así lo solicitan, por la Dirección de la empresa.
- iii. Emitir informe razonado en todas aquellas materias en las que legal o convencionalmente tenga establecido o se establezcan en el presente convenio, debiendo emitirlo en el plazo de general de los cinco días hábiles contados a partir de la fecha en que se solicite.

Deber de sigilo profesional: Se reconoce al Comité de Empresa capacidad, como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de sus competencias, por decisión mayoritaria de sus miembros.

Los miembros del comité de empresa individualmente y este en su conjunto, así como, en su caso, los expertos o asesores que les asistan, deberán observar el deber de sigilo con respecto a aquella información que, en legítimo y objetivo interés de la empresa o del centro de trabajo, les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado.

En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa al comité podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquélla ni para fines distintos de los que motivaron su entrega.

El deber de sigilo subsistirá incluso tras la expiración de su mandato e independientemente del lugar en que se encuentren.

Excepcionalmente, la empresa no estará obligada a comunicar aquellas informaciones específicas relacionadas con secretos industriales, financieros o comerciales cuya divulgación pudiera, según criterios objetivos, obstaculizar el funcionamiento de la empresa o del centro de trabajo u ocasionar graves perjuicios en su estabilidad económica.

Esta excepción no abarca aquellos datos que tengan relación con el volumen de empleo en la empresa.

Art. 42. *Garantías del Comité de Empresa.*—Los miembros del Comité de Empresa, como representantes legales de los trabajadores, tendrán las siguientes garantías (artículo 68 E.T.):

- i. Apertura de expediente contradictorio, en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que será oído, aparte del interesado, el Comité de Empresa y el representante de su propia Sección Sindical.
- ii. 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.
- iii. No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a la terminación de su mandato, excepto en el caso de revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio 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 promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.
- iv. Expresar colegiadamente, y con libertad, sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo previamente a la empresa.
- v. Disponer de un crédito de horas retribuidas cada uno de los miembros del comité para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la escala que marca el artículo 68 del E.T, es decir 20 horas por cada miembro.

Art. 43. *Secciones Sindicales.*—La Dirección reconoce posibilidad de la existencia de Secciones Sindicales en el seno de la empresa y el derecho a estar representados conforme a lo dispuesto en la Legislación vigente.

En cuanto a las actuaciones, garantías, derechos y obligaciones de las Secciones Sindicales se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

La Dirección de la Empresa hace constar que su actitud con respecto a las distintas Secciones Sindicales se ajustará a los principios de neutralidad y equidad de tratamiento en sus relaciones.

El deber de sigilo profesional a que se hace referencia en el artículo 42 del presente convenio es extensible a los representantes de las Secciones Sindicales constituidas y a sus asesores.

Art. 44. *Derechos de Reunión y Asamblea.*—De conformidad con lo dispuesto en el artículo 4 del E.T., los trabajadores de la empresa tienen derecho a reunirse en asamblea.

La asamblea podrá ser convocada por el Comité de Empresa o por un número de trabajadores no inferior al 33 por 100 de la plantilla.

La asamblea será presidida por el Comité de Empresa que será responsable del normal desarrollo de la misma, así como de la presencia en la asamblea de personas no pertenecientes a la empresa.

Sólo podrán tratarse en la Asamblea asuntos que figuren previamente incluidos en el orden del día.

El Comité de Empresa comunicará a la Dirección la convocatoria y los nombres de las personas no pertenecientes a la empresa que vayan a asistir a la asamblea y acordarán entre ambos las medidas oportunas para evitar perjuicios en la actividad normal de la empresa.

Cuando por trabajarse en turnos no pueda reunirse simultáneamente toda la plantilla sin perjuicio o alteración en el normal desarrollo de la producción, las diversas reuniones parciales que hayan de celebrarse se considerarán como una sola y fechadas en el día de la primera.

Art. 45. *Lugar de reunión.*—El lugar de reunión será el centro de trabajo, en el cual la Dirección facilitará, dentro sus posibilidades, al tratarse de un centro de trabajo compartido, un local para su celebración y la misma tendrá lugar fuera de las horas de trabajo, salvo acuerdo con la Dirección.

La empresa deberá facilitar el centro de trabajo para la celebración de la asamblea, salvo en los siguientes casos:

- i. Si no se cumplen las disposiciones establecidas en el Estatuto de los Trabajadores.
- ii. Si hubiesen transcurrido menos de dos meses desde la última asamblea celebrada, salvo que se trate de reuniones informativas sobre el Convenio Colectivo de aplicación en la empresa.
- iii. Si aún no se hubiese resarcido o afianzado el resarcimiento por los daños producidos en alteraciones ocurridas en alguna reunión anterior.
- iv. Cierre legal de la empresa.

Art. 46. *Convocatoria.*—La convocatoria, con expresión del orden del día propuesto por los convocantes, se comunicará a la Dirección con cuarenta y ocho horas de antelación, como mínimo, debiendo este acusar recibo.

Art. 47. *Elecciones.*—Cuando se someta a la asamblea por parte de los convocantes la adopción de acuerdos que afecten al conjunto de los trabajadores, se requerirá para la validez de aquéllos el voto favorable personal, libre, directo y secreto, incluido el voto por correo, de la mitad más uno de los trabajadores de la empresa.

Art. 48. *Crédito horario.*—La reserva de horas legalmente establecida será computada anualmente. El cómputo de horas será por años naturales y en caso de elecciones que no coincidan con el año completo, serán las que correspondan proporcionalmente desde la fecha del inicio del mandato hasta el 31 de diciembre del primero de los años, y el último, desde el 1 de enero, hasta la fecha de finalización del mismo.

A petición escrita de los miembros del comité de empresa podrán acumularse las horas de los representantes de los trabajadores que así lo deseen, en uno o varios de ellos, sin rebasar el tope legal, esta acumulación se realizará en cómputo anual, siempre que será comunicada a la empresa en el primer trimestre del año, o en su caso durante el primer trimestre del mandato, o bien a partir de los tres meses desde la firma del presente convenio.

Al establecerse el cómputo anual de horas, cuando un miembro del comité de empresa, suspenda o extinga el mismo, su crédito horario se computará proporcionalmente al período del año natural transcurrido hasta el momento del cese o suspensión, exceso de horas consumidas por el mismo hasta el momento del cese, será computadas y descontadas del crédito horario de la persona que lo sustituya como miembro del comité.

Quedarán excluidas, del conjunto de estas horas, las que correspondan a reuniones convocadas por la Dirección de la Empresa, reuniones de Comisión de Interpretación y Vigilancia del Convenio Colectivo, Comité de Seguridad y Salud y Negociación Colectiva.

Capítulo X

Código de conducta y procedimientos sancionadores

Art. 49. *Faltas y sanciones de los trabajadores.*—Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la Empresa en virtud de sus incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones establecidas en la legislación vigente y en el presente Convenio Colectivo.

La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones corresponde a la Dirección de la Empresa, sin perjuicio de que finalizado el procedimiento sancionador las decisiones empresariales comunicadas al trabajador sean revisables a instancias de este ante la jurisdicción competente por los procedimientos establecidos al efecto por la legislación vigente, salvo que el mismo hubiere reconocido los hechos imputados y se hubiere acogido a oferta de reducción de la calificación de la falta y/o cuantía de la sanción formulada por la empresa, en cuyo caso quedarán firmes.

Art. 50. *Tipificación de faltas.*—Toda falta cometida por el trabajador se clasificará en leve, grave o muy grave, en atención a su importancia, trascendencia, intencionalidad, publicidad, reincidencia, existencia de reclamación o queja de otros trabajadores, el Cliente AENA, usuarios del servicio o terceros ajenos a la relación laboral o al servicio, perjui-

cios para la empresa y su organización, la organización del servicio y prestación y calidad, perjuicios para el Cliente AENA, usuarios del Servicio o terceros ajenos a la relación laboral o al servicio.

50.1. Faltas leves: Tendrán la consideración de faltas leves los siguientes hechos y conductas:

- 50.1.1. De una a tres faltas de puntualidad en la incorporación al puesto de trabajo durante un período de un mes inferiores a quince minutos computados en el horario de entrada que tenga señalado el trabajador por cuadrante, pudiendo ser calificada como falta grave cuando se produzcan las circunstancias que se determinan en el apartado 51.2.2 del presente artículo.
- 50.1.2. No justificar suficientemente en dentro el plazo de las 24 horas siguientes a producirse la ausencia al puesto de trabajo. Transcurridos los tres días siguientes a la producción de la ausencia sin que el trabajador no haya procedido a su justificación o cuando la efectuada sea notoriamente insuficiente se considerará ausencia al puesto de trabajo. En cualquier caso si mediara requerimiento expreso de la empresa que no fuere atendido por el trabajador en el plazo que se señale la sanción correspondiente será de suspensión de empleo y sueldo y si no atendiere el segundo requerimiento que se le efectúa la infracción se considerará falta grave.
- 50.1.3. No cursar en tiempo y forma la baja correspondiente cuando se falte al trabajo alegando incapacidad temporal y no remitir a la empresa en el plazo de los tres días siguientes a su expedición o en el que legalmente esté establecido en cada momento los partes de baja, confirmación y alta expedidos por los servicios de salud competentes en los procesos de incapacidad temporal que sufra el trabajador. En cualquier caso si mediara requerimiento expreso de la empresa que no fuere atendido por el trabajador en el plazo que se señale la sanción correspondiente será de suspensión de empleo y sueldo y si no atendiere el segundo requerimiento que se le efectúa la infracción se considerará falta grave.
- 50.1.4. Pequeños descuidos en la conservación de géneros, artículos y materiales propiedad de la empresa, el concesionario del servicio o terceros.
- 50.1.5. La inobservancia, descuido o distracción leve en la realización de los trabajos encomendados, o en el cumplimiento de las órdenes o instrucciones generales o particulares que hayan sido cursadas por la empresa o por los encargados o responsables de los servicios (Delegados de la Empresa, Jefe de Proyecto, Supervisores, Coordinadores Generales, Coordinadores, Administrativo, etc.).
- 50.1.6. La falta de aseo y limpieza personal leves, tanto propios como del uniforme y prendas de trabajo, así como la falta de orden y limpieza en el puesto de trabajo asignado en cada momento.
- 50.1.7. No portar el uniforme o parte del durante el servicio, o combinarlo con prendas que no sean parte de la uniformidad.
- 50.1.8. Emplear o portar para uso propio y privado y fuera de servicio prendas del uniforme.
- 50.1.9. La falta leve a la dignidad, respeto y consideración a subordinados, compañeros, mandos, personal del cliente o cualquier tercero estando de servicio, así como el empleo durante este de palabras indecorosas o malsonantes y la participación en discusiones de cualquier índole.
- 50.1.10. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
- 50.1.11. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio y demás circunstancias que afecten a la relación laboral o que permitan la comunicación de la empresa con el trabajador durante el servicio o fuera de él en el plazo de los diez días siguientes a la producción del cambio. En cualquier caso si mediara requerimiento expreso de la empresa que no fuere atendido por el trabajador en el plazo que se señale la sanción correspondiente será de suspensión de empleo y sueldo y si no atendiere el segundo requerimiento que se le efectúa la infracción se considerará falta grave.
- 50.1.12. Las discusiones sobre asuntos ajenos al trabajo dentro de las dependencias de la empresa.
- 50.1.13. No comunicar a la empresa la imposibilidad de la asistencia al puesto de trabajo o el retraso en la incorporación al mismo con al menos dos horas de an-

telación a la señalada como de inicio de la prestación del servicio, salvo casos de fuerza mayor debidamente acreditados.

- 50.1.14. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, del 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, reseñadas en el artículo 35 del presente convenio colectivo, siempre que la trascendencia del incumplimiento para la integridad física o la salud de los trabajadores, tanto de la empresa, como de los terceros o que coexistan en el centro de trabajo, o usuarios del servicio sea leve y no produzca daños personales en estos.
- 50.1.15. Comparecer al puesto de trabajo sin la identificación personal y tarjeta de seguridad aeroportuaria, siendo en este caso de cuenta del empleado el importe de la expedición de tarjeta de seguridad provisional.
- 50.1.16. Incumplir la prohibición expresa de fumar en el centro de trabajo en espacios, zonas o dependencias donde no se desarrollen actividades laborales y/o productivas.

50.2. Faltas graves: Tendrán la consideración de faltas graves los siguientes hechos y conductas:

- 50.2.1. La comisión de una segunda falta leve, aún de distinta naturaleza, en el plazo de tres meses.
- 50.2.2. De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante un período de un mes inferiores a quince minutos computados en el horario de entrada que tenga señalado el trabajador por cuadrante cuando se ocasionare un perjuicio grave para la empresa, la organización de los servicios o se derivase un retraso en los relevos de los trabajadores salientes que tuviera como consecuencia queja de los mismos, transcendencia económica para la empresa o alteración del cómputo de la jornada. En cualquier caso la conducta antes descrita se considera grave por sí misma, aun cuando no se produzcan las circunstancias anteriores, cuando el trabajador sea el encargado de la apertura a los usuarios del puesto de trabajo y no se haya advertido por el trabajador con carácter previo de la posibilidad del retraso al efecto de proveer a su sustitución, salvo casos de fuerza mayor debidamente acreditados.
- 50.2.3. Más de tres faltas y menos de once faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo de duración no superior a quince minutos en un período de dos meses o una de duración superior a quince minutos en el mismo período.
- 50.2.4. El abandono del servicio o puesto de trabajo por breve tiempo sin obtener autorización de la empresa y, aún cuando la hubiere obtenido, su ejecución sin haber llegado su relevo al puesto de trabajo, considerándose como tal abandono el retraso en la incorporación al puesto efectivo de trabajo asignado al trabajador por tiempo superior al que esté establecido como normal u ordinario una vez firmada la entrada de control, cuando esta no se produzca en el mismo.
- 50.2.5. La ausencia de un día al puesto de trabajo sin causa justificada.
- 50.2.6. El incumplimiento por una vez de las condiciones de los cambios de turno o jornada comunicados por los trabajadores y aceptados por la empresa.
- 50.2.7. Entregarse a juegos o distracciones de cualquier índole en las horas de trabajo. Utilizar el teléfono móvil en el puesto de trabajo; leer o utilizar en el mismo libros, revistas o periódicos, dispositivos portátiles o de otro tipo (título enunciativo que no exhaustivo tales como: ordenadores, notebooks, dvds, e-books, Ipad, Ipod, MP3, etc; utilizar los teléfonos interiores para cuestiones personales. Comer o beber en los mostradores. Dormir o dormir en el puesto de trabajo. Mantener actitudes o posturas que sean contrarias a la correcta imagen del servicio que se presta.
- 50.2.8. La desobediencia grave a sus superiores en cualquier materia de trabajo, especialmente la falta de cumplimentación o cumplimentación defectuosa de los procedimientos e instrucciones de servicio establecidos en cada momento, incluyéndose en este supuesto la retirada del recibo de salarios de otro trabajador sin contar con autorización escrita del mismo.
- 50.2.9. La falta grave a la dignidad, respeto y consideración a subordinados, compañeros, mandos, personal del cliente o cualquier tercero estando de servicio.
- 50.2.10. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.

- 50.2.11. Incumplir la prohibición expresa de fumar en el centro de trabajo en espacios, zonas o dependencias donde se desarrollen actividades laborales y/o productivas.
- 50.2.12. El incumplimiento de las obligaciones previstas en la normativa sobre prevención de riesgos laborales así como en el artículo 29 de la Ley 31/1995, del 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, reseñadas en el artículo 35 del presente convenio colectivo, siempre que la trascendencia del incumplimiento para la integridad física o la salud de los trabajadores, tanto de la empresa, como de los terceros que coexistan en el centro de trabajo, sea grave.
- 50.3. Faltas muy graves: Tendrán la consideración de faltas graves los siguientes hechos y conductas:
 - 50.3.1. La comisión de una segunda falta grave, aún de distinta naturaleza en el plazo de nueve meses.
 - 50.3.2. De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante un período de un mes inferiores a quince minutos computados en el horario de entrada que tenga señalado el trabajador por cuadrante cuando se ocasionare un perjuicio muy grave para la empresa o la organización de los servicios. En cualquier caso la conducta antes descrita se considera muy grave por sí misma cuando el trabajador sea el encargado de la apertura a los usuarios del puesto de trabajo y mediara queja o reclamación de usuario o del Cliente AENA.
 - 50.3.3. Más de tres faltas y menos de once faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo de duración no superior a quince minutos en un período de seis meses o una de duración superior a quince minutos, cuando se ocasionare un perjuicio muy grave para la empresa o la organización de los servicios, entendiéndose la conducta como muy grave en sí misma por las mismas circunstancias descritas en el párrafo anterior.
 - 50.3.4. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses o dos de duración superior a quince minutos en el mismo período.
 - 50.3.5. El abandono del servicio o puesto de trabajo por tiempo prolongado sin haber obtenido autorización de la empresa y, aun cuando la hubiere obtenido, su ejecución sin haber llegado su relevo al puesto de trabajo, considerándose como tal abandono el retraso en la incorporación al puesto efectivo de trabajo asignado al trabajador por tiempo muy superior al que esté establecido como normal u ordinario una vez firmada la entrada de control, cuando esta no se produzca en el mismo.
 - 50.3.6. Ausencia por dos o más días, continuados o alternos, al puesto de trabajo sin causa justificada durante un período de tres meses.
 - 50.3.7. No justificar transcurridas las 24 horas siguientes de haberse producido las ausencias al puesto de trabajo y por la causa aducida por el trabajador para justificarla y en la forma que se indique en cada momento por la empresa.
 - 50.3.8. La negativa expresa o tácita a justificar una o más inasistencias al puesto de trabajo.
 - 50.3.9. Más de dos incumplimientos en el plazo de seis meses de las condiciones de los cambios de jornada y o turno comunicados y aceptados por la empresa.
 - 50.3.10. La simulación de enfermedad o accidente.
 - 50.3.11. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar.
 - 50.3.12. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos voluntariamente en material, instalaciones, enseres y documentos de la empresa, de terceros o del concesionario del servicio.
 - 50.3.13. No cumplir con las normas y obligaciones derivadas del uso de vehículos de la empresa, especialmente cuando de tal actuación se deriva infracción administrativa, daños materiales al vehículo o instalaciones de la empresa o de terceros o daños físicos a terceros.
 - 50.3.14. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear herramientas, materiales, elementos informáticos (software y hardware) propiedad de la empresa o del Cliente AENA para usos

propios o de terceros, especialmente cuando se ofertan servicios de terceros de cualquier índole a los usuarios del servicio medie o no recompensa para el infractor.

- 50.3.15. Simular la presencia de otro trabajador, contestando, firmando o fichando por el especialmente en los controles de presencia que pueda efectuar aleatoriamente la empresa.
- 50.3.16. Comunicar a otro trabajador o a un tercero la clave personal de acceso a los sistemas informáticos o de control de presencia.
- 50.3.17. Facilitar el acceso a las zonas restringidas del aeropuerto a personas que carezcan de la oportuna habilitación de acceso, tarjeta de seguridad aeroportuaria, del nivel requerido en cada momento.
- 50.3.17. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, especialmente si se producen quejas de sus compañeros de trabajo, del Cliente AENA o de los usuarios del servicio.
- 50.3.18. La asistencia al centro de trabajo y/o realización del servicio bajo la influencia de drogas tóxicas, estupefacientes, sustancias psicotrópicas o bebidas alcohólicas.
- 50.3.19. La negativa a pasar revisiones médicas obligatorias en los términos del artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y demás normativa concordante, o a la realización de pruebas de aptitud para el desempeño del puesto de trabajo tras una suspensión prolongada del contrato por incapacidad temporal, incluyéndose la no colaboración al respecto en los términos que resulten necesarios, así como la negativa someterse a pruebas de detección de consumo de drogas, estupefacientes, sustancias psicotrópicas o bebidas alcohólicas, cuando existan evidencias de que se produce la infracción contemplada en el párrafo anterior.
- 50.3.20. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa, del concesionario del servicio o revelar a elementos extraños a la misma de datos de reserva obligada. Asimilándose a esta conducta realización u obtención de copias bajo cualquier formato de dicha correspondencia o documentos.
- 50.3.21. La muy grave a la dignidad, respeto y consideración a subordinados, compañeros, mandos, personal del cliente o cualquier usuario o tercero aun ajeno a la relación laboral estando de servicio o fuera de él y en las instalaciones de la empresa o fuera de ellas en relación con el servicio, así los malos tratos de palabra u obra los mismos, especialmente vistiendo el uniforme de la empresa y en público o con publicidad del hecho y sus circunstancias promovidos por el infractor o prevaleciéndose de la posición de autoridad del infractor para la comisión de los hechos constitutivos de la infracción.
- 50.3.22. El incumplimiento de normas establecidas en materia de prevención de riesgo laborales y/o de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, del 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, reseñadas en el artículo 35 del presente convenio colectivo, ya sea por negligencia, imprudencia o simple inobservancia, siempre que la trascendencia del incumplimiento para la integridad física o la salud de los trabajadores, tanto de la empresa, como de los terceros que coexistan en el centro de trabajo, sea o pueda ser muy grave o produzca accidente que tenga como consecuencia lesiones o daños personales de cualquier entidad en el trabajador o terceros aun ajenos a la relación laboral con la empresa.
- 50.3.23. No utilizar o hacerlo indebidamente equipos, medios o procedimientos de protección individual o colectiva.
- 50.3.24. Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad independientemente de la duración del abandono.
- 50.3.25. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de trabajo.
- 50.3.26. El acoso sexual laboral.
- 50.3.28. El acoso moral en el trabajo.

Art. 51. *Régimen de sanciones.*—Corresponde a la empresa la facultad de valorar las faltas antes descritas e imponer las sanciones en los términos de lo estipulado en el presente Convenio y en la demás legislación vigente y concordante, ateniéndose a los principios de progresividad y proporcionalidad.

La sanción de las faltas leves y graves requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan, de las que se dará cuenta al menos en extracto al Comité de Empresa.

Cuando el trabajador fuera miembro del comité de empresa la sanción por la comisión de faltas graves requerirá la tramitación de expediente contradictorio en los términos más adelante expresados en el que serán oídos, además del interesado los restantes miembros del comité de empresa.

La sanción de las faltas muy graves requerirá la tramitación de expediente contradictorio en el que sea oído el trabajador afectado de conformidad con el procedimiento que se indica a continuación:

La Dirección de la empresa notificará al trabajador afectado por escrito los hechos en que pudiera haber incurrido con expresión de los posibles preceptos infringidos, del que se dará cuenta a los efectos oportunos al Comité de Empresa, así como, si la sanción fuera de despido a los representantes del sindicato al que perteneciera el trabajador cuando el dato de la afiliación sea conocido por la empresa al efecto de que este pueda ejercitar, en su caso, el trámite de audiencia previsto en el artículo 55.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Cuando el trabajador fuera miembro del comité de empresa serán oídos, además del interesado, los restantes miembros del Comité.

En dicho escrito se hará constar que el trabajador dispone de 5 días a efectos de formular el correspondiente escrito de alegaciones o pliego de descargos en su defensa, aportando junto con el mismo los documentos o elementos de convicción que considere oportunos. Dicho plazo podrá ser ampliado, previa aceptación de la empresa, como máximo por igual período cuando el trabajador antes de finalizar el mismo presente solicitud al respecto alegando la imposibilidad material de aportar dentro del mismo los documentos que considere oportunos en su defensa o descargo.

Con independencia de la comunicación al Comité de Empresa, el trabajador tendrá derecho a solicitar la presencia en el momento de la notificación de la sanción de un miembro del comité de empresa, dicha solicitud suspenderá los plazos de prescripción e interrumpirá los de caducidad.

Una vez transcurrido el plazo concedido para formular alegaciones, o en caso de haberse aceptado su ampliación transcurrida esta, el trámite quedará precluido, la Dirección de la empresa, valorando las alegaciones, descargos, documentos o elementos de convicción aportados, de haber sido formuladas o aportadas, notificará por escrito al trabajador la resolución del expediente haciendo constar, en su caso, la calificación definitiva de la falta cometida como leve, grave o muy grave, el apartado concreto en que queda tipificada, así como la sanción impuesta en atención a las circunstancias concurrentes y la fecha de efectos de esta última. De no constatarse la existencia de conducta sancionable se notificará igualmente por escrito al trabajador el archivo del expediente.

De todo lo actuado la Empresa y de la sanción impuesta dará cuenta al Comité de Empresa al tiempo que al propio afectado, así como a los representantes del sindicato al que perteneciera el trabajador cuando el dato de la afiliación sea conocido por la empresa.

Art. 52. Sanciones máximas.—Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, y circunstancias relevantes concurrentes serán las siguientes:

Por faltas leves: Amonestación verbal/escrita, amonestación por escrito/escrita, suspensión de empleo y sueldo de 1 a 2 días.

Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días hasta la rescisión del contrato de trabajo por despido en los supuestos en que la falta fuera calificada de un grado máximo.

Sanciones accesorias: Con independencia de las sanciones de suspensión de empleo y sueldo antes mencionadas, las faltas derivadas del incumplimiento de las obligaciones de asistencia al puesto de trabajo derivadas de cambios o permutas producidos entre los trabajadores y aceptadas por la empresa podrán llevar aparejada la sanción accesoria de suspensión o pérdida del derecho a solicitar cambios durante un mes cuando la sanción fuere leve, durante tres meses si fuere grave y de seis meses o pérdida definitiva del derecho si fuere muy grave.

En cualquier caso, las sanciones a que se hace referencia en este artículo son independientes del resarcimiento de los daños y o perjuicios ocasionados por el trabajador y el no devengo en su favor, alcance o no firmeza la sanción, del importe del tiempo de trabajo no prestado por el infractor.

Art. 53. *Prescripción*.—La facultad de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los veinte días y para las muy graves a los sesenta días, contado siempre a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento formal de su comisión y en cualquier caso a los seis meses de haberse cometido, contándose en caso de hechos y conductas reiteradas desde el cese de las mismas.

La prescripción quedará interrumpida por cualquier acción realizada por la empresa para el esclarecimiento de los hechos objeto de sanción y especialmente por la apertura de expediente disciplinario contradictorio o audiencia al representante del sindicato de pertenencia del trabajador si constare su afiliación, o solicitud del trabajador de presencia de un miembro del comité de empresa en la entrega de cualquier comunicación relacionada, volviendo a contar íntegramente el plazo de prescripción desde la interrupción.

Art. 54. *Plazos para la graduación de las faltas en caso de reincidencia*.—A los efectos de la tipificación de las faltas y la graduación de las sanciones que se impongan no se tendrán en cuenta como circunstancias agravantes aquellas que se hayan cometido con anterioridad de acuerdo con los siguientes plazos:

- i. Faltas leves: 6 meses.
- ii. Faltas graves: 12 meses.
- iii. Faltas muy graves: dos años.

Capítulo XI

Otras disposiciones

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

Comisión paritaria de interpretación.—Tras la firma del presente Convenio Colectivo se constituirá, a efectos de interpretación y vigilancia de las diferencias y discrepancias que puedan producirse en la aplicación o interpretación del mismo, la Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia, cuya composición, funciones y reglamento se establecen a continuación.

Composición: La Comisión Paritaria estará compuesta por tres representantes de la empresa y tres representantes de los trabajadores, de los integrantes de la Comisión Negociadora, la representación de los trabajadores será proporcional a la representatividad sindical en el Comité de Empresa, debiendo haber como mínimo un representante de cada sindicato con representatividad en el mismo.

Funciones: Además de la interpretación y vigilancia de lo pactado en el Convenio Colectivo, la Comisión ejercerá funciones de conciliación y arbitraje, según proceda, en cuantas cuestiones y conflictos de carácter colectivo que le sean sometidos por las partes.

En los conflictos que surjan con ocasión de la interpretación o aplicación del Convenio, el intento de solución de los mismos a través de la Comisión Paritaria será trámite preceptivo, previo e inexcusable, para el acceso a la vía jurisdiccional.

Estas cuestiones se plantearán ante la Comisión Paritaria a través de la Empresa o del Comité de Empresa.

Asimismo, le corresponderán las funciones de seguimiento del conjunto de los acuerdos.

Reglamento de funcionamiento:

Reuniones: La Comisión Paritaria se reunirá:

- Para el ejercicio de las funciones de interpretación y vigilancia, conciliación y arbitraje cuando sea su requerida su intervención.
- Para el seguimiento de los acuerdos cada seis meses.

Convocatorias: La Comisión podrá ser convocada por cualquiera de las partes firmantes del presente Convenio, bastando para ello una comunicación escrita, con una antelación mínima de siete días, salvo casos de extrema y/o urgente necesidad debidamente acreditados, en la que se expresarán los puntos a tratar en el Orden del día.

La Comisión se reunirá dentro del término que las circunstancias aconsejen en función de la importancia del asunto, pero que en ningún caso excederá de quince días laborables, a partir de solicitud de la convocatoria.

Ambas partes se comprometen a acumular temas, en la medida de lo posible, al objeto de evitar convocatorias continuas de la citada Comisión.

Si cumplido dicho término, con la salvedad mencionada en el párrafo anterior, la Comisión no se hubiere reunido, se entenderá agotada la intervención de dicha Comisión, pudiendo la parte interesada ejercitar las acciones que considere pertinentes.

Quórum-Asesores: Se entenderá válidamente constituida la Comisión cuando asistan a la misma al menos dos miembros de cada representación.

Las partes podrán acudir a las reuniones asistidas por un máximo de dos asesores por representación, que tendrán voz pero no voto.

Validez de los acuerdos: Los acuerdos de la Comisión requerirán, en cualquier caso, el voto favorable del dos de los tres miembros de cada una de las dos representaciones.

Resolución de discrepancias: Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión Paritaria se solventarán de acuerdo con los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y en su Reglamento.

Resolución de conflictos: La solución de los conflictos que afecten a los trabajadores y empresarios incluidos en su ámbito de aplicación, se efectuará conforme a los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y en su Reglamento.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

La exigencia de titulaciones académicas o profesionales para la adscripción a grupos y categoría profesionales solo será exigible para personal de nuevo ingreso

DISPOSICION FINAL

El presente convenio colectivo deroga y sustituye en su integridad al convenio colectivo que ha venido siendo aplicado en la empresa "Eulen Servicios Auxiliares", cuya vigencia expiró el día 31 de diciembre de 2011.

ANEXO I

GRADOS DE PARENTESCO

Grados	Titular/Cónyuge
1 ^{er}	Padre/Madre, Suegro/Suegra, Hijo/Hija, Yerno/Nuera.
2º	Abuelo/Abuela, Hermano/Hermana, Cuñado/Cuñada, Nieto/Nieta.
3º	Bisabuelo/Bisabuela, Tío/Tía, Sobrino/Sobrina, Biznieta/Biznieta.
4º	Primo/Prima

ANEXO II

TABLA SALARIAL 2012

		Salario base	P.P. extra	Plus transporte	Plus vestuario	Total	Quinquenio
40 horas	Azafato	641,40 €	106,90 €	84,75 €	61,12 €	894,17 €	18,81 €
	Camarero	641,40 €	106,90 €	84,75 €	61,12 €	894,17 €	18,81 €
	Administrativo	641,40 €	106,90 €	84,75 €	61,12 €	894,17 €	18,81 €
	Coordinador	832,42 €	138,74 €	84,75 €	61,12 €	1.117,03 €	24,98 €
35 horas	Azafato	561,23 €	93,54 €	74,16 €	53,48 €	782,40 €	16,46 €
	Camarero	561,23 €	93,54 €	74,16 €	53,48 €	782,40 €	16,46 €
	Administrativo	561,23 €	93,54 €	74,16 €	53,48 €	782,40 €	16,46 €
	Coordinador	728,37 €	121,39 €	74,16 €	53,48 €	977,40 €	21,86 €
33,5 horas	Azafato	537,17 €	89,53 €	70,98 €	51,19 €	748,87 €	15,75 €
	Camarero	537,17 €	89,53 €	70,98 €	51,19 €	748,87 €	15,75 €
	Administrativo	537,17 €	89,53 €	70,98 €	51,19 €	748,87 €	15,75 €
	Coordinador	697,15 €	116,19 €	70,98 €	51,19 €	935,51 €	20,92 €
16 horas	Azafato	256,56 €	42,76 €	33,90 €	24,45 €	357,67 €	7,52 €
	Camarero	256,56 €	42,76 €	33,90 €	24,45 €	357,67 €	7,52 €

H. extra normal:	6,61 €
H. extra continuidad de servicio:	7,81 €
H. nocturna:	0,52 €
H. nocturna coordinador:	0,69 €
Festivo:	4,80 €

TABLA SALARIAL 2013

		Salario base	P.P. extra	Plus transporte	Plus vestuario	Total	Quinquenio
40 horas	Azafato	645,30 €	107,55 €	84,75 €	61,12 €	898,72 €	18,81 €
	Camarero	645,30 €	107,55 €	84,75 €	61,12 €	898,72 €	18,81 €
	Administrativo	645,30 €	107,55 €	84,75 €	61,12 €	898,72 €	18,81 €
	Coordinador	832,42 €	138,74 €	84,75 €	61,12 €	1.117,03 €	24,98 €
35 horas	Azafato	564,64 €	94,11 €	74,16 €	53,48 €	786,38 €	16,46 €
	Camarero	564,64 €	94,11 €	74,16 €	53,48 €	786,38 €	16,46 €
	Administrativo	564,64 €	94,11 €	74,16 €	53,48 €	786,38 €	16,46 €
	Coordinador	728,37 €	121,39 €	74,16 €	53,48 €	977,40 €	21,86 €
33,5 horas	Azafato	540,44 €	90,07 €	70,98 €	51,19 €	752,68 €	15,75 €
	Camarero	540,44 €	90,07 €	70,98 €	51,19 €	752,68 €	15,75 €
	Administrativo	540,44 €	90,07 €	70,98 €	51,19 €	752,68 €	15,75 €
	Coordinador	697,15 €	116,19 €	70,98 €	51,19 €	935,51 €	20,92 €
16 horas	Azafato	258,12 €	43,02 €	33,90 €	24,45 €	359,49 €	7,52 €
	Camarero	258,12 €	43,02 €	33,90 €	24,45 €	359,49 €	7,52 €

H. extra normal	6,61 €
H. extra continuidad de servicio	7,81 €
H. nocturna	0,52 €
H. nocturna coordinador	0,69 €
Festivo	10,00 €

TABLA SALARIAL 2014

		Salario base	P.P. extra	Plus transporte	Plus vestuario	Total	Quinquenio
40 horas	Azafato	645,30 €	107,55 €	85,17 €	61,43 €	899,45 €	18,90 €
	Camarero	645,30 €	107,55 €	85,17 €	61,43 €	899,45 €	18,90 €
	Administrativo	645,30 €	107,55 €	85,17 €	61,43 €	899,45 €	18,90 €
	Coordinador	836,58 €	139,43 €	85,17 €	61,43 €	1.122,61 €	25,10 €
35 horas	Azafato	564,64 €	94,11 €	74,52 €	53,75 €	787,02 €	16,54 €
	Camarero	564,64 €	94,11 €	74,52 €	53,75 €	787,02 €	16,54 €
	Administrativo	564,64 €	94,11 €	74,52 €	53,75 €	787,02 €	16,54 €
	Coordinador	732,01 €	122,00 €	74,52 €	53,75 €	982,28 €	21,96 €
33,5 horas	Azafato	540,44 €	90,07 €	71,33 €	51,45 €	753,29 €	15,83 €
	Camarero	540,44 €	90,07 €	71,33 €	51,45 €	753,29 €	15,83 €
	Administrativo	540,44 €	90,07 €	71,33 €	51,45 €	753,29 €	15,83 €
	Coordinador	700,64 €	116,77 €	71,33 €	51,45 €	940,19 €	21,02 €
16 horas	Azafato	258,12 €	43,02 €	34,07 €	24,57 €	359,78 €	7,56 €
	Camarero	258,12 €	43,02 €	34,07 €	24,57 €	359,78 €	7,56 €

H. extra normal:	6,61 €
H. extra continuidad de servicio:	7,81 €
H. nocturna:	0,52 €
H. nocturna coordinador:	0,69 €
Festivo:	10,00 €

(03/20.274/14)

