



RESUMEN

II CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE EMPRESAS DE SERVICIOS AUXILIARES DE INFORMACIÓN, RECEPCIÓN, CONTROL DE ACCESOS Y COMPROBACIÓN DE INSTALACIONES 2024-2026



UGT FeSMC
.cat

Esta guía ha sido creada para una consulta rápida, con los artículos más consultados por las personas trabajadoras del sector.

El presente Convenio Colectivo establece el marco de las relaciones laborales entre las Empresas dedicadas a las actividades que se especifican en el artículo 3 de este Convenio y las personas trabajadoras de aquellas.

El presente convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2024, con independencia de la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado». Asimismo, el convenio mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2026, quedando prorrogado íntegramente hasta su sustitución por otro convenio de igual ámbito y eficacia.

Las condiciones contenidas en este Convenio Colectivo son compensables y absorbibles respecto a las que vinieren rigiendo anteriormente, estimadas en su conjunto y cómputo anual, y por todos los conceptos y pluses que se vinieran percibiendo.

Por ser condiciones mínimas, las de este convenio, se respetarán las superiores implantadas con anterioridad, examinadas en su conjunto y en cómputo anual.

De acuerdo con la vigencia de este convenio, las partes han pactado un incremento retributivo equivalente a un **+ 4 % en 2024, un 3 % en 2025 y un 3 % en 2026** en todos los conceptos sobre las tablas vigentes del año anterior

Las normas de este Convenio Colectivo Estatal serán de aplicación en todo el territorio español.

ÍNDICE

Artículo 3. Ámbito funcional	4
Artículo 7. Compensación, absorción y garantía “ad personam”	4
Artículo 8. Dirección y control de la actividad laboral	5
Artículo 11. Clasificación profesional	5
Artículo 19. Subrogación de servicios	5
Artículo 24. Desplazamientos	5
Artículo 26. Importe de las dietas	5
Artículo 27. Jornada de trabajo	6
Artículo 28. Horas Extraordinarias	9
Artículo 29. Vacaciones	9
Artículo 31. Licencias y Permisos retribuidos	11
Artículo 32. Día libre recuperable a disposición de la persona trabajadora	12
Artículo 35. Excedencias	13
Artículo 36. Ropa de trabajo	14
Artículo 47. Retribuciones	15
Artículo 48. Cuantía de las retribuciones	18
Artículo 49. Prestaciones sociales	18
Artículo 52. Desconexión digital	18
Disposición adicional sexta. Cláusula de garantía salarial	20
Disposición transitoria primera. Especialidades del Plus Aeroportuario	20
TABLAS SALARIALES 2024-2025-2026	21
TABLAS IMPORTES DIVERSOS 2024-2025-2026	22

Artículo 3. Ámbito funcional

El presente convenio colectivo será de obligado cumplimiento a todas las entidades, independientemente de la forma jurídica que adopten, que se dediquen a la prestación para terceros de las siguientes actividades reguladas en el apartado 2 del artículo 6 de la Ley 5/2014, de 4 de abril:

a) Las de información o de control en los accesos a instalaciones, comprendiendo el cuidado y custodia de las llaves, la apertura y cierre de puertas, la ayuda en el acceso de personas o vehículos, el cumplimiento de la normativa interna de los locales donde presten dicho servicio, así como la ejecución de tareas auxiliares o subordinadas de ayuda o socorro, todas ellas realizadas en las puertas o en el interior de inmuebles, locales públicos, aparcamientos, garajes, autopistas, incluyendo sus zonas de peajes, áreas de servicio, mantenimiento y descanso, por porteros, conserjes y demás personal auxiliar análogo.

b) Las tareas de recepción comprobación de visitantes y orientación de los mismos, así como las de comprobación de entradas, documentos o carnés, en cualquier clase de edificios o inmuebles, y de cumplimiento de la normativa interna de los locales donde presten dicho servicio, así como la gestión auxiliar complementaria en edificios y locales

c) El control de tránsito en zonas reservadas o de circulación restringida en el interior de instalaciones en cumplimiento de la normativa interna de los mismos.

d) Las de comprobación y control del estado y funcionamiento de calderas, bienes e instalaciones en general, en cualquier clase de inmuebles, para garantizar su conservación y funcionamiento.

Igualmente, quedarán afectadas por este convenio, las divisiones, líneas de negocio, secciones u otras unidades productivas autónomas dedicadas a la prestación del servicio regulado en el presente ámbito funcional, aun cuando la actividad principal de la empresa en la que se hallen integradas sea distinta o tenga más de una actividad perteneciente a diversos sectores productivos.

Queda excluido de este ámbito la realización de estas actividades de forma complementaria en los términos de la citada Ley de Seguridad Privada por parte del personal de empresas de seguridad privada, al cual le sería en tal caso de aplicación el Convenio Colectivo Estatal de Seguridad Privada.

Artículo 7.- Compensación, absorción y garantía “ad personam”.

Las condiciones contenidas en este Convenio Colectivo son compensables y absorbibles respecto a las que vinieren rigiendo anteriormente, estimadas en su conjunto y cómputo anual, y por todos los conceptos y pluses que se vinieran percibiendo.

Por ser condiciones mínimas, las de este convenio, se respetarán las superiores implantadas con anterioridad, examinadas en su conjunto y en cómputo anual.

Artículo 8. Dirección y control de la actividad laboral.

Es competencia de la Empresa la organización general de trabajo.

Los cuadrantes serán mensuales, por lo que la empresa deberá hacer entrega de dichos cuadrantes debidamente firmados y sellados, como máximo el día 25 del mes anterior a su vigencia.

Artículo 11.- Clasificación profesional

El personal que preste sus servicios en las Empresas comprendidas en este Convenio Colectivo se clasificará en los siguientes grupos profesionales:

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

GRUPOS PROFESIONALES	
Grupo Profesional 1	Director General
	Director
	Titulado Superior o Medio
Grupo Profesional 2	Jefe de Departamento/Servicios
	Supervisor de Departamento/Servicios
	Coordinador de Departamento/Servicios
Grupo Profesional 3	Inspector
	Oficial de Primera Administrativo
	Oficial de Segunda Administrativo
	Auxiliar Administrativo
Grupo Profesional 4	Jefe de Ventas
	Jefe de Equipo Comercial
	Ejecutivo Comercial
	Consultor Comercial
	Vendedor/Promotor de Ventas
Grupo Profesional 5	Auxiliar de Servicios
	Auxiliar de Servicios Especializado

Artículo 19. Subrogación de servicios

Obligación de subrogación del personal entre las empresas saliente y entrante, que se llevará a cabo, única y exclusivamente, cuando se cumplan con los requisitos y condiciones concretas que se detallan en el convenio.

Artículo 24. Desplazamientos

Cuando una persona trabajadora tenga que desplazarse por necesidad del servicio fuera de la localidad donde habitualmente presta sus servicios o cuando salga de la localidad para la que haya sido contratado, tendrá derecho al percibo de dietas.

En el caso de que no se desplace en vehículo de la empresa tendrá derecho a que se le abone, además, el importe del billete en el medio de transporte idóneo que le sea indicado por la empresa.

Si el **desplazamiento** se realizase en el **vehículo particular** de la persona trabajadora, se abonará a razón de **0,26 euros por kilómetro**.

Artículo 26. Importe de las dietas

Todas las personas trabajadoras que por necesidades y orden de la empresa tengan que efectuar viajes o desplazamientos a localidad distinta a aquella en que radique el centro de trabajo para el que ha sido contratado y de la que constituya su residencia habitual, tendrán derecho a percibir las siguientes cantidades destinadas a compensar los gastos normales de manutención y estancia.

Importe de las dietas

	2024 – Euros	2025 – Euros	2026 – Euros
Cuando el trabajador tenga que hacer una comida fuera de su localidad.	8,84	9,11	9,38
Cuando el trabajador tenga que hacer dos comidas fuera de su localidad.	14,56	15,00	15,45
Cuando el trabajador tenga que pernoctar y desayunar fuera de su localidad	20,80	21,42	22,07
Cuando el trabajador tenga que pernoctar fuera de su localidad y realizar dos comidas.	28,08	28,92	29,79
Si el desplazamiento fuera superior a siete días, el importe de la dieta completa será a partir del octavo día.	26,00	26,78	27,58

No obstante lo anterior, aun existiendo desplazamiento a otra localidad, no se adquiere derecho a dieta cuando esa localidad y la que constituye su centro de trabajo o residencia habitual no están situados a distancia que exceda de 30 kilómetros.

Adicionalmente, en relación con los importes regulados anteriormente se respetarán los superiores regulados con anterioridad en las empresas en relación con las personas trabajadoras que vengan prestando servicios con anterioridad a la entrada en vigor del presente convenio.

Artículo 27. Jornada de Trabajo

1. A partir de la fecha del Convenio y hasta el 31 de diciembre de 2024 la jornada anual será de 1.804 horas/año en cómputo anual, a razón de 164 horas mensuales, quedando fijada en 1.793 horas/año en cómputo anual, a razón de 163 horas mensuales, desde el 1 de enero de 2025, y desde el 1 de enero de 2026 la jornada será de 1.782 horas/año en cómputo anual, a razón de 162 horas mensuales.

En el supuesto de que se aprobase una modificación normativa que estableciese de forma inmediata una jornada máxima

inferior a las establecidas en el párrafo anterior, las partes se comprometen a modificar la redacción del convenio colectivo para establecer dicha nueva jornada máxima anual, y la correspondiente mensual, en el plazo máximo de un mes. No obstante lo anterior, si dicha modificación normativa estableciese un período de adaptación transitorio, las partes se comprometen a modificar la redacción del convenio colectivo en función de los parámetros que en la misma se establezcan.

No obstante, es posible negociar su distribución en otros cálculos, entre los representantes legales de los trabajadores y la empresa, pudiendo ser la jornada continuada o partida sin que en este caso pueda serlo en más de dos períodos. Dadas las especiales características de la actividad de la empresa, se podrán establecer horarios flexibles desde las cero horas a las veinticuatro horas del día, en atención a las necesidades del servicio. Teniendo en cuenta las actuales circunstancias productivas, siendo cada vez más irregulares los periodos productivos y con el objetivo de garantizar el empleo en la medida de lo posible, se podrá distribuir mensualmente y de forma irregular la jornada anual, fijando en cada mes el número de horas ordinarias de

trabajo en una horquilla comprendida entre 140 y 180 horas máximo, con información previa a los representantes de los trabajadores de estas casuísticas y sus motivos y, respetando en todo caso, los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la ley, y en su caso, al artículo 19 del R.D. 1561/1995, sobre jornadas especiales de trabajo, en relación con el descanso entre jornadas y los límites a la acumulación del descanso semanal.

Con el fin de conciliar la vida laboral y familiar, las empresas facilitarán a las personas trabajadoras la libranza de al menos, un fin de semana al mes -sábado y domingo-, salvo en los siguientes supuestos:

- a)** Cuando las personas trabajadoras se adscriban voluntariamente a prestar servicios en tales días.
- b)** Cuando las personas trabajadoras hayan sido contratadas expresamente para prestar servicios en dichos días.
- c)** Cuando la persona trabajadora esté adscrita a un servicio con un sistema pactado de rotación de libranza diferente.
- d)** Cuando, excepcionalmente, se requiera por los clientes a los que se prestan servicios obligatorios en los fines de semana un incremento imprevisto de plantilla que pueda impedir a la empresa facilitar puntualmente dicha libranza. En este último caso, podrá disfrutarse la libranza del fin de semana en una fecha posterior de mutuo acuerdo con la empresa.

La persona trabajadora libraré, al menos, uno de los siguientes periodos, siempre

que las necesidades organizativas lo permitan:

- El turno nocturno del 24 de diciembre y el 25 de diciembre.
- El turno nocturno del 31 de diciembre y el 1 enero.

Dadas las especiales características de la actividad que regula este convenio, la fijación en cada momento del horario de trabajo será una facultad de la empresa, conforme a lo expresado en el artículo 8 de este convenio colectivo, no siendo necesario otro requisito que el de preavisar a la persona trabajadora afectada con quince días de antelación, cualquiera que sea el tiempo en que hubiere permanecido en su anterior horario y siempre que no constituya una modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

En todo caso a partir de la firma de este convenio se acuerda que la programación de los servicios se realizará en régimen de trabajo a turnos rotativos de acuerdo a la composición de turnos y horarios que se establezcan por la Empresa para cada uno de los servicios, adaptando la prestación laboral de las personas trabajadoras a tales programaciones en función del servicio al que estén destinados.

Las personas trabajadoras sujetos a contrato a tiempo parcial, tendrán derecho preferente sobre cualquier nueva contratación de personal, a modificar su contrato hasta ampliarlo a jornada completa establecida en el presente convenio, previa solicitud por escrito a la empresa.

Ambas partes acuerdan de conformidad con lo establecido en el artículo 12.5 del Estatuto de los Trabajadores el establecer la posibilidad de realización de horas complementarias, en los contratos celebrados a tiempo parcial, cuyo número en ningún caso podrá exceder del 60 por 100 de las horas ordinarias del contrato, respetando en todo caso los límites legales establecidos por la legislación laboral. La distribución y forma de realización de las horas complementarias pactadas se atenderá a lo que se establezca en el pacto de horas complementarias suscrito con la persona trabajadora.

Si una persona trabajadora no completara su jornada mensual, tendrá que recuperarla en los dos meses siguientes a generarse tal déficit, salvo acuerdo en contrario con la representación legal de los trabajadores.

Asimismo, en caso de que se produzca la extinción de la relación laboral antes de la finalización del año natural, se regularizarán en el finiquito los posibles excesos o defectos de jornada que pudieran existir a la fecha mencionada, con un máximo de dos mensualidades en el caso de la existencia de defecto. Para ello se comparará hasta la fecha de la extinción la jornada que haya realizado la persona trabajadora con la contratada, abonándose o descontándose el exceso o defecto de jornada resultante, con el límite antes referido.

2. Cómputo de jornada en situaciones de licencias retribuidas, vacaciones e incapacidad temporal.

Como medida de homogeneización de los sistemas de cálculo de la jornada en las

situaciones de Licencias retribuidas, vacaciones e incapacidad temporal, las mismas se regularán del siguiente modo:

a. Cómputo de jornada en situación de licencias retribuidas.

El cómputo de jornada correspondiente a los días de disfrute de licencias retribuidas que coincidan con días de trabajo programado será, con carácter general, la jornada programada en dicho día. Asimismo, cuando dentro del periodo de disfrute de permiso éste coincida con algún día sin trabajo programado, el cómputo de la jornada de ese día será cero.

b. Cómputo de jornada en situaciones de Incapacidad Temporal y licencias previstas en la letra a) del artículo 30.

En estas situaciones, el cómputo de jornada será el resultado de dividir la jornada anual entre el resultado de restar de los días naturales del año los días de vacaciones previstos en el art. 27 de este convenio, sin que dicho cómputo pueda, en ningún caso, originar déficit de jornada ni, por sí solo, exceso de jornada.

Explicación para la persona trabajadora a tiempo completo en 2024

$$\frac{1.804}{334} = 5,4$$

c. Cómputo de jornada en situación de vacaciones.

En situación de vacaciones, el cómputo de jornada de cada día de disfrute será el resultado de dividir el cómputo mensual entre el número de días de vacaciones previstos en el art. 27 de este convenio.

Explicación para la persona trabajadora a tiempo completo en 2024

$$\frac{164}{31} = 5,29$$

Artículo 28. Horas Extraordinarias

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan de la jornada ordinaria establecida en el artículo 27 de este Convenio Colectivo:

- a) En el supuesto de servicios que se gestionen con cuadrante anual, las que excedan de las reflejadas en el reparto mensual de cada persona trabajadora.
- b) En el resto de los servicios, cuando excedan de 164 horas en 2024, 163 horas en 2025 y 162 horas en 2026.

Las horas extraordinarias se compensarán en descansos o se abonarán de acuerdo con lo establecido en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.

Si bien la realización de horas extraordinarias es de libre aceptación de la persona trabajadora, cuando se inicie un servicio, deberá proseguir hasta su conclusión o la llegada del relevo no pudiendo exceder dicho tiempo de 2 horas. El período de tiempo que exceda de la jornada ordinaria de trabajo se

abonará como horas extraordinarias o con descanso sustitutorio, dentro de los cuatro meses siguientes, según lo pactado con la persona trabajadora.

Para la determinación del valor hora extraordinaria, según el nivel funcional de la persona trabajadora, se tomará el valor de la hora ordinaria, obtenido de dividir el importe del salario ordinario más el complemento personal, por el número total de horas de trabajo anuales que componen la jornada ordinaria pactada.

Artículo 29. Vacaciones

1) Tendrán una duración de **treinta y un días naturales** para todo el personal que lleve un año al servicio de la misma. Este periodo de cómputo será del 1 de enero al 31 de diciembre, debiendo a esta fecha estar disfrutadas, incluso en la parte proporcional que pudiera corresponder en caso de no contar con la antigüedad de un año.

El periodo o periodos de disfrute de las vacaciones podrán fijarse a lo largo de los doce meses del año (desde el 1 de enero al 31 de diciembre de cada año). A falta de mutuo acuerdo entre las partes se establecerán calendarios rotatorios o cualquier otro procedimiento que mantenga los criterios de equidad y proporcionalidad de cada servicio, con el objeto de que queden integradas en las programaciones de cada servicio o agrupación de programación de la que forman parte, sin que pueda hacerse valer ningún tipo de preferencia de una persona trabajadora sobre otra, salvo pacto en contrario.

La persona trabajadora conocerá las fechas que le correspondan, al menos dos

meses antes del comienzo de las vacaciones.

Si la persona trabajadora causara baja antes del 31 de diciembre del año en que haya disfrutado las vacaciones, se le descontará de la liquidación correspondiente el importe de los días disfrutados en exceso.

Excepcionalmente, la persona trabajadora podrá solicitar el disfrute de algún día suelto, a descontar de las vacaciones, por motivos personales. Deberá solicitar el disfrute del día de vacaciones con una antelación de diez días laborables. La empresa deberá dar respuesta a la solicitud en un plazo de cinco días laborales a contar desde la fecha de solicitud.

2) La retribución correspondiente al periodo de vacaciones vendrá determinada por la suma del importe de la tabla de retribuciones del anexo, más el complemento personal, y el promedio de los complementos regulados en los apartados d), e), f), g) y h) del artículo 47 del convenio, que a continuación se detallan, obtenido por la persona trabajadora en los doce meses anteriores a que inicie el periodo de vacaciones; resultado que, dividido entre los 31 días de vacaciones, será abonado por cada día disfrutado de vacaciones.

Los complementos regulados en el artículo 47 a incorporar en la retribución de vacaciones, tal y como se especifica en el párrafo anterior son los siguientes:

- Plus de responsable.
- Plus aeroportuario.
- Plus de nocturnidad.
- Plus fin de Semana y Festivos.

- Plus de Idiomas.

3) En los casos en que el periodo de vacaciones coincida con una IT por contingencias distintas a las señaladas en el siguiente párrafo, se aplazarán éstas disfrutándose una vez finalice esa situación siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado. Se operará de la misma forma cuando no esté previsto el periodo vacacional.

Cuando el periodo de vacaciones coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto, la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del ET, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en un periodo distinto, aunque haya terminado el año natural que corresponda.

Asimismo, cuando una persona trabajadora se encuentre de vacaciones y sea baja por nacimiento, interrumpirán el disfrute de las mismas tomando los días restantes cuando cause alta por aquel motivo.

4) Cuando una persona trabajadora cese en el transcurso del año, tendrá derecho a la parte proporcional de la imputación en metálico de las vacaciones en razón proporcional al tiempo trabajado. La retribución correspondiente al periodo de vacaciones vendrá determinada por la suma del importe de la tabla de retribuciones del anexo, más el complemento personal regulado.

5) Cuando una persona trabajadora disfrute del permiso por matrimonio

contemplado en el apartado a) del artículo 31 del presente Convenio Colectivo, podrá acumular el mismo al periodo de vacaciones anuales en los términos del presente artículo.

Artículo 31. Licencias y Permisos retribuidos

a) Por matrimonio realizado bajo cualquier confesión religiosa que cause estado en el Registro Civil, o contraído de forma civil, o registro de pareja de hecho, **quince días naturales**, pudiendo acumular dicha licencia al período vacacional anual, siempre que lo solicite a la empresa con una antelación mínima de un mes.

Si el día de la ceremonia es laborable este computará dentro de los quince días. Por el contrario, si la celebración del matrimonio se lleva a cabo en un día no laborable para la persona trabajadora, el día inicial del permiso por matrimonio será el siguiente laborable a aquélla..

b) **Dos días laborables** por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días.

c) **Cinco días** por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con

la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella, siendo el día de inicio del permiso laborable. En caso de hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, este permiso podrá iniciarse dentro de los siete días desde el hecho causante incluido.

d) Durante **un día laborable** por traslado de domicilio habitual.

e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal de acuerdo con la legislación que al efecto hubiere, incluyéndose en este tiempo el que corresponda al invertido en denuncias derivadas del cumplimiento del servicio.

f) Por el matrimonio de padres, hijos, hermanos, abuelos y nietos de uno u otro cónyuge o pareja de hecho, y previa justificación, tendrán derecho a **un día natural de licencia**, ampliable un día más cuando el desplazamiento fuera de la localidad supere los 150 kms. (ida y vuelta) –dos días en total–, y ampliable dos días más cuando el desplazamiento fuera de la localidad supere los 250 kms. (ida y vuelta) –tres días en total–.

g) Por bautizo de un hijo o nieto, tendrán derecho a **un día natural** ampliable según cuadro de ampliación, para asistir al mismo. Igual permiso se concederá por la celebración de actos de análoga naturaleza con independencia de la confesión religiosa de que se trate.

h) **Un día natural** de permiso por Primera Comunión de hijo, hermano, sobrino o

nieto de uno u otro cónyuge o pareja de hecho. Igual permiso se concederá por la celebración de actos de análoga naturaleza con independencia de la confesión religiosa de que se trate.

i) Por cita de médico especialista del Servicio Nacional de Salud u organismo oficial de salud equivalente de las Comunidades Autónomas, tres horas coincidentes con su jornada laboral de permiso como máximo. Este derecho no podrá ser ejercido por la misma persona trabajadora más de seis veces dentro del año natural. Se entenderá por médico especialista aquel distinto de los médicos generalistas y que convencionalmente son denominados médicos de cabecera, médicos de familia, o de atención primaria, o cualquiera que sea su denominación en función del sistema de salud público al que pertenezcan.

j) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción o acogimiento, o guarda con fines de adopción, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

k) Igualmente son de aplicación los permisos contemplados en los nuevos apartados 48, bis) y 37.9 del Estatuto de los Trabajadores en los términos establecidos por dicha normativa y las que pudieran dictarse en desarrollo de la misma.

Los permisos relacionados en el presente artículo se entenderán extensibles a las parejas de hecho, inscritas como tal ante los registros públicos existentes al efecto.

Cuadro de ampliación de días:

Cuando el desplazamiento fuera de la localidad supere los 150 Kms. (ida y vuelta)	1 día más
Cuando el desplazamiento fuera de la localidad supere los 250 Kms. (ida y vuelta)	2 días más

PERMISOS RETRIBUIDOS

El cómputo de jornada correspondiente a los días de disfrute de las licencias retribuidas que coincidan con días de trabajo programado, será la jornada programada en dicho día.

Artículo 32.- Día libre recuperable a disposición de la persona trabajadora.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a **1 día libre recuperable al año**, estando sujeto a las siguientes condiciones:

a) No podrá utilizarse durante los períodos de máxima actividad, comprendidos entre el 15 de diciembre y el 15 de enero del año siguiente, durante el período del Domingo de Ramos al Lunes de Pascua, ambos incluidos, ni durante el período vacacional de los meses de julio y agosto, salvo autorización de la empresa.

b) No podrá ejercerse este derecho en el mismo día de manera simultánea por más del 5% de la plantilla del lugar de trabajo donde presta servicios la persona trabajadora.

c) Deberá solicitarse con una antelación mínima de 72 horas.

Artículo 35. Excedencias

a) Forzosa.

Se suspende el contrato de trabajo y se exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo, dando derecho a la conservación del puesto.

Se concederá por la designación o elección de un cargo público o sindical que imposibilite la asistencia al trabajo.

b) Voluntaria.

La excedencia voluntaria es la que deberá concederse por la Dirección de la Empresa a la persona trabajadora que la solicite. La solicitud habrá de realizarse cumpliendo los plazos de preaviso establecidos en este convenio para las bajas voluntarias.

Será requisito indispensable, para tener derecho a tal excedencia, haber alcanzado en la Empresa una antigüedad no inferior a 1 año. La excedencia podrá concederse por un mínimo de 4 meses y un máximo de 5 años.

Las personas trabajadoras de los Grupos Profesionales 1, 2 y 4 que realicen funciones gerenciales o que estuviesen relacionadas con aspectos comerciales y/o operativos de la empresa en la que solicitasen excedencia y prestasen servicios para otra empresa incluida en el ámbito funcional de este convenio, durante el período de excedencia, perderán el derecho a la reincorporación, excepto en los casos en que tal situación se haya

producido con posterioridad a la denegación a una solicitud válida de reincorporación.

Durante el tiempo de excedencia quedarán en suspenso los derechos y obligaciones laborales del excedente, excepto las obligaciones relativas a la buena fe, no siéndole computable el tiempo de excedencia a ningún efecto.

Si la solicitud de excedencia fuese por un periodo inferior al máximo, la petición de prórroga de la misma, en su caso, habrá de presentarse por escrito en la Empresa con treinta días naturales de antelación a su vencimiento.

El excedente que no solicitara por escrito su reingreso en la Empresa con una antelación mínima de un mes a la finalización del período de excedencia o su prórroga, causará baja definitiva en la Empresa a todos los efectos.

La empresa estará obligada a contestar por escrito al trabajador que solicite su reincorporación.

El reingreso, cuando se solicite, estará condicionado a que haya vacante en su nivel funcional; si no existiera vacante en su nivel funcional y sí en otro inferior, el excedente podrá ocupar esta plaza con el salario a ella correspondiente hasta que se produzca una vacante en su nivel funcional.

c) Por cuidado de hijos.

Las personas trabajadoras 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 guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También **tendrán derecho** a un período de **excedencia**, de duración **no superior a dos años** las personas trabajadoras para atender al cuidado del cónyuge o pareja de hecho, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y por afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, 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 periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

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.

El período en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y 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 la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de **familia numerosa de régimen general**, la **reserva de su puesto de trabajo** se extenderá hasta un máximo de **15 meses** y hasta un máximo de **18 meses si se trata de categoría especial.**

d) Cargos sindicales o políticos.

A las personas trabajadoras que accedan a estos cargos y no puedan compatibilizar el ejercicio de los mismos con su trabajo en la empresa, se les concederá excedencia forzosa prevista en el apartado A de este artículo.

Cuando finalice la causa que originó la excedencia, la persona trabajadora volverá a ocupar su puesto de trabajo en la empresa, avisando con treinta días de antelación su reincorporación a la misma. Quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal, en las organizaciones sindicales más representativas, tendrán derecho al disfrute de los permisos, excedencias, etc., previstos en el artículo 9 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Artículo 36. Ropa de Trabajo

La empresa facilitará a sus personas trabajadoras la ropa de trabajo adecuada para el desempeño de su tarea, cuyo uso será obligatorio, excepto cuando no sea necesaria por las características del servicio, obligándose éstos a mantenerlo en perfecto estado de conservación y a ofrecer una buena imagen tanto con éste como con la suya propia.

Al ingreso en la empresa se entregarán dos equipos completos. A partir del segundo año, la empresa facilitará, **cada**

dos años, al personal operativo, las siguientes prendas de uniforme: **dos prendas de verano, dos prendas de invierno, un cinturón, una corbata, dos chaquetillas, dos pantalones de invierno y dos pantalones de verano**. Igualmente se facilitará, **cada año, un par de zapatos**. Asimismo, se facilitarán de manera individual, en casos de servicios en el exterior, las prendas de abrigo y de agua adecuadas.

Las personas trabajadoras vienen obligadas a llevar puestas tanto las prendas que se les entreguen, así como cualquier otro signo de identificación que se establezca.

En el supuesto de que la persona trabajadora cause baja en la empresa, éste se verá obligado a entregar las prendas que esté utilizando en los últimos dos años, así como las tarjetas o signos identificativos que se le hayan entregado.

Artículo 47. Retribuciones

La empresa garantiza la percepción de haberes por meses vencidos antes del día cinco del mes siguiente al devengo de dichos haberes. No obstante, **los complementos variables se abonarán en la nómina del mes siguiente** al que se haya devengado.

La retribución del personal comprendido en el ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo estará constituida por el salario base y los complementos del mismo, los cuales se abonarán en base a la jornada normal de trabajo a que se refiere el artículo 27 del presente convenio colectivo.

a) Salario base: Es la retribución correspondiente en cada uno de los

grupos profesionales a una actividad normal, durante la jornada fijada en este convenio colectivo. El salario base se entenderá siempre referida a la jornada legal establecida en este convenio colectivo.

b) Complemento personal:

Las cantidades de carácter personal que excedan de dicho Salario Base, si las hubiere, serán encuadradas dentro de un concepto denominado «Complemento personal» de modo que este concepto recoja los distintos complementos de dicha naturaleza que perciban todas las personas trabajadoras. A título meramente enunciativo, se incluirán en este concepto: Antigüedad, Mejora Voluntaria, Complemento Personal, etc.

En virtud de lo anterior, con efectos desde la entrada en vigor del I Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Servicios Auxiliares de Información, Recepción, Control de Accesos y Comprobación de Instalaciones, quedó suprimido cualquier complemento personal de antigüedad que vinieran percibiendo las personas trabajadoras, el cual pasó a consolidarse bajo la denominación del concepto anterior regulado: Complemento Personal.

c) Complemento de puesto de trabajo:

Las cantidades que excedan de los conceptos regulados en los apartados a) y b) anteriores, si las hubiere, y que tengan como finalidad retribuir circunstancias concretas relacionadas con el trabajo realizado, distintas de aquellas retribuidas conforme a los apartados siguientes, serán encuadradas dentro de un concepto denominado “Complemento de puesto de trabajo” seguido del nombre del lugar de

trabajo donde presta el servicio o de la circunstancia que lo identifique.

d) Plus de responsable: La persona trabajadora perteneciente al Grupo Profesional 5 que, además de realizar las tareas propias de su función, se le asigne una labor de coordinación, distribuyendo el trabajo e indicando cómo realizarlo, confeccionando los partes oportunos y comunicando cuantas anomalías o incidentes se produzcan a su superior percibirá un **plus mensual** por tal concepto **de 70,20 euros en el año 2024, 72,31 euros en el año 2025, 74,48 euros en el año 2026**, no abonándose en las pagas extras. Este plus se abonará mientras se realicen dichas funciones, desapareciendo automáticamente en el momento que dejen de realizarse por desistimiento de cualquiera de las dos partes.

e) Plus aeroportuario: Los auxiliares de servicios que realicen sus funciones en instalaciones aeroportuarias en el marco de contratos adjudicados mediante concurso público directamente por AENA o entidad pública o privada que en su día la pueda sustituir, percibirán un plus mensual por tal concepto **de 0,77 euros por hora efectiva**.

En todo caso, el derecho y devengo de este plus será de aplicación conforme a los términos establecidos y regulados en la Disposición Transitoria Primera.

Asimismo, dado que este plus retribuye de forma específica las circunstancias concretas relacionadas con el trabajo realizado en las instalaciones aeroportuarias, el mismo compensará y absorberá cualquier cantidad que por dichas circunstancias se esté abonando

con anterioridad bajo el concepto regulado en el anterior apartado c).

f) Plus de nocturnidad: Se entenderá como trabajo nocturno el realizado entre las veintidós y las seis horas. En ningún caso el abono por este concepto podrá suponer más de la totalidad de la jornada ordinaria a realizar. Se acuerda abonar a las personas trabajadoras, por este concepto, un plus por hora efectiva trabajada en tal condición de **0,73 euros para el año 2024, 0,75 euros para el año 2025 y 0,77 euros para el año 2026**.

g) Plus fin de Semana y Festivos: Se acuerda abonar a las personas trabajadoras, por este concepto, un plus por hora efectiva trabajada durante los sábados, domingos y festivos **de 0,21 euros para el año 2024, 0,21 euros para el año 2025 y 0,22 euros para el año 2026**. A efectos de cómputo será a partir de las 00.00 h. del sábado a las 24.00 h. del domingo y en los festivos, de las 00.00 h. a las 24.00 h. de dichos días trabajados. No será abonable para aquellas personas trabajadoras que hayan sido contratadas expresamente para trabajar esos días. (Ejemplo: contratos a Tiempo Parcial para fines de semana).

En relación con los días festivos, se tendrán en consideración los nacionales, autonómicos y locales señalados para cada año correspondiente al centro de trabajo contratado, independientemente del lugar de trabajo al que esté adscrito.

h) Plus de Idiomas: A las personas trabajadoras que se les exija como requisito imprescindible el conocimiento y manejo fluido de idiomas extranjeros para desempeñar sus funciones en el puesto de

trabajo y lo acrediten, se les abonará mientras permanezca en dicho puesto, el importe de **52 euros mensuales para el año 2024, 53,56 euros para el año 2025 y 55.17 euros para el año 2026**, por cada idioma requerido para la correcta realización del servicio, no abonable en las pagas extraordinarias.

i) Plus de Navidad y Año Nuevo: Las personas trabajadoras que realicen su jornada laboral en la noche del 24 al 25 de diciembre así como en la noche del 31 al 1 de enero, percibirán una compensación económica de **52 euros para el año 2024, 53,56 euros para el año 2025 y 55,17 euros para el año 2026** o en su defecto, la opción de la persona trabajadora, de un día de descanso compensatorio, cuando así lo permita el servicio.

Se entenderá como trabajo realizado en Navidad o Año Nuevo cuando el turno a realizar durante dicho periodo se inicie y finalice con anterioridad y posterioridad a las 0,00 horas del 25 de diciembre o 1 de enero.

j) De vencimiento superior al mes:

1) Paga de julio. Se devengará del 1 de julio al 30 de junio. Independientemente de la finalización de su devengo, el pago se realizará entre el 13 y el 15 de julio, siendo el importe de una mensualidad:

- Salario Base.
- Complemento personal.

2) Paga de diciembre o Navidad: Se devengará del 1 de enero al 31 de diciembre. Independientemente de la finalización de su devengo, el pago se realizará entre el 13 y el 15 de diciembre, siendo el importe de una mensualidad:

- Salario Base.
- Complemento personal.

Las anteriores gratificaciones extraordinarias se abonarán de acuerdo con lo devengado en su período de generación. Asimismo, el personal que hubiere ingresado en el transcurso del año o cesare durante el mismo, percibirá las gratificaciones extraordinarias aludidas, prorrateando su importe en relación con el tiempo trabajado.

Igualmente se podrán prorratear en doce mensualidades, previo acuerdo de la persona trabajadora y la empresa. Asimismo, los importes mencionados se calcularán de acuerdo con lo devengado en el periodo de generación.

k) Anticipos: La persona trabajadora tendrá derecho a percibir anticipos a cuenta, por el trabajo ya realizado. El importe solicitado no podrá exceder del 90 por 100 del ya devengado del total de la tabla de retribuciones del Anexo Salarial, y el 90% de la parte ya devengada de las pagas extraordinarias.

En aplicación de la estructura salarial aquí regulada, las denominaciones actuales existentes en las empresas para los diversos conceptos salariales que se vengán abonando a sus personas trabajadoras deberán ajustarse a lo aquí pactado. Asimismo, con independencia de las nomenclaturas establecidas en los apartados b) y c), al tratarse de conceptos no obligatorios, su implantación y regulación específica queda al margen de este convenio colectivo.

Asimismo, en relación con los importes regulados en los apartados f), g), h) e i), al ser complementos de puesto vinculados a las especialidades de la jornada realizada, se respetarán los superiores regulados con anterioridad en las empresas, en relación con las personas trabajadoras

que vengan prestando servicios con anterioridad a la entrada en vigor del presente convenio.

Las personas trabajadoras con contrato a tiempo parcial o bien tengan reducida su jornada, percibirán todos los conceptos salariales y extrasalariales que le pudiesen corresponder en proporción a la jornada pactada.

Artículo 48. Cuantía de la retribuciones

De acuerdo con la vigencia de este convenio, las partes han pactado un incremento retributivo equivalente a un **+ 4 % en 2024, un 3 % en 2025 y un 3 % en 2026** en todos los conceptos sobre las tablas vigentes del año anterior.

Artículo 49. Prestaciones Sociales

Póliza de seguro colectivo a favor de todas y cada una de las personas trabajadoras por un capital de 24.750 euros por muerte y 30.000 euros por Incapacidad permanente total, ambas derivadas de accidente, sea o no laboral, excepto los producidos en competiciones deportivas oficiales o no de vehículo de motor. Su efecto cubrirá las veinticuatro horas del día y durante todo el año.

Los capitales entrarán en vigor a partir de la publicación en el «Boletín Oficial del Estado», del presente convenio colectivo. La Empresa abonará a las personas trabajadoras con familiares a cargo, según el grado de discapacidad que a continuación se indican, las siguientes cantidades como complemento a la prestación reconocida por la Seguridad Social, entendiéndose como tales los así definidos en la legislación aplicable:

Hijos Menores de 18 años con una discapacidad igual o superior al 33%.	130 € mes
Hijos Mayores de 18 años y con una discapacidad igual o superior al 65%, que convivan con el empleado y no desempeñen actividad retribuida superior al IPREM anual	160 € mes
Cónyuge o pareja de hecho, con una discapacidad igual o superior al 65% que convivan con el empleado y no desempeñen actividad retribuida superior al IPREM anual	

Para el percibo de dichas cantidades la persona trabajadora deberá aportar anualmente el certificado del grado de discapacidad reconocida por el Organismo Administrativo correspondiente, así como el certificado de convivencia (cónyuge o pareja de hecho) emitido por el ayuntamiento de la localidad de residencia, y la vida laboral.

Asimismo, las personas trabajadoras con contrato a tiempo parcial percibirán estas ayudas en proporción a la jornada pactada.

Artículo 52. Desconexión digital

Con el objetivo de establecer diferentes medidas de naturaleza diversa dirigidas a garantizar el ejercicio efectivo del derecho a la desconexión digital de las personas trabajadoras, se regulan las siguientes condiciones que tendrán el carácter de mínimas, a excepción de las indicadas en el punto 3:

1. Se reconoce el derecho de las personas trabajadoras a no atender dispositivos digitales puestos a disposición por las empresas para la prestación laboral, fuera de su jornada de trabajo y durante el tiempo destinado a permisos, licencias,

vacaciones, excedencias o reducciones de jornada.

2. En cualquier caso, con carácter general, no se realizarán, salvo que se dé alguna situación de urgencia, llamadas telefónicas, envío de correos electrónicos o de mensajería de cualquier tipo mediante las herramientas de trabajo puestas a disposición por parte de las Empresas más allá del horario de trabajo de la persona trabajadora.

3. Asimismo, para una mejor gestión del tiempo de trabajo, se considerarán buenas prácticas en relación con las personas trabajadoras incluidas en los Grupos Profesionales 1, 2, 3 y 4:

– Procurar que las comunicaciones se envíen exclusivamente a las personas implicadas y con el contenido imprescindible, simplificando la información.

– Promover la utilización de la configuración de la opción de envío retardado en los correos electrónicos que se remitan a las personas trabajadoras fuera de su jornada laboral.

– Programar respuestas automáticas, durante los periodos de ausencia, indicando las fechas en las que no se estará disponible, y designando el correo o los datos de contacto de la persona a quien se hayan asignado las tareas durante tal ausencia.

– Limitar las convocatorias de formación, reuniones, videoconferencias, presentaciones, información, etc., fuera de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora.

– Se incorporará la utilización de videoconferencias y audio conferencias que permitan la realización de tales reuniones dentro de la jornada laboral y

eliminen los desplazamientos innecesarios, siempre que esto sea posible.

– Si dichas reuniones se han de llevar a cabo fuera de la jornada de la persona trabajadora la asistencia será voluntaria y será considerada tiempo efectivo de trabajo. Esta medida será de especial cumplimiento para todas las personas con reducción de jornada por cuidado de familiares.

– Las reuniones incluirán en sus convocatorias la hora de inicio y finalización, así como la documentación relevante que vaya a ser tratada con el fin de que se puedan visualizar y analizar previamente los temas a tratar y las reuniones no se dilaten más de lo establecido.

4. Corresponde a quienes tengan la responsabilidad sobre un equipo de trabajo, fomentar y educar mediante la práctica responsable de las tecnologías, con el propósito de dar cumplimiento al derecho a la desconexión digital. El ejercicio del derecho a desconexión digital en los términos establecidos en este artículo no repercutirá negativamente en el desarrollo profesional de las personas trabajadoras ni influirá de manera negativa en los procesos de evaluación de las empresas.

5. Las personas trabajadoras afectadas por este convenio colectivo tienen la obligación de cumplir con todos sus cometidos laborales, de acuerdo con lo previsto en sus contratos de trabajo, en la normativa vigente de aplicación y en la buena fe contractual. Las empresas incluidas en su ámbito de aplicación no podrán aplicar el régimen disciplinario recogido en esta misma norma convencional sectorial como consecuencia

del ejercicio por parte de aquellas de su derecho a desconexión digital.

6. Como complemento de estas medidas, en el ámbito de la Empresa se podrán establecer protocolos de actuación que amplíen, desarrollen y mejoren lo aquí estipulado.

7. Las empresas podrán adoptar las medidas que estimen más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por la persona trabajadora de sus obligaciones laborales, guardando en su adopción y aplicación la consideración a los derechos de las personas trabajadoras.

Disposición adicional sexta. Cláusula de garantía salarial.

En el supuesto de que el incremento porcentual que experimente el Índice General de Precios al Consumo (IPC General) publicado por el Instituto Nacional de Estadística (INE) entre los meses de enero de 2024 y agosto de 2026, fuese superior al incremento porcentual que experimenten todos los conceptos retributivos regulados en el convenio colectivo entre el 31 de diciembre de 2023 y agosto de 2026, tales conceptos se incrementarán en el diferencial existente entre ambos porcentajes, sin que el diferencial pueda ser en ningún caso superior al dos por ciento (2 %). El incremento porcentual derivado de la presente cláusula de garantía salarial, caso de producirse, tendrá efectos jurídicos y económicos exclusivamente desde el primero de enero de 2027 y se aplicará sobre todos los conceptos retributivos regulados en el convenio y a sus valores publicados a 31 de diciembre de 2026, constituyendo el

resultado de esa actualización las remuneraciones de partida del año 2027. Esta actualización será calculada por la Comisión Paritaria.

En todo caso, se garantiza que la retribución en concepto de Salario Base del Auxiliar Administrativo, Vendedor/Promotor de Ventas y Auxiliar de Servicios, siempre estará por encima del Salario Mínimo Interprofesional, manteniendo, como mínimo, un diferencial con el SMI vigente en cada momento, equivalente al porcentaje de diferencia existente entre el SMI fijado para 2023 por el Real Decreto 99/2023, de 14 de febrero, y el Salario Base fijado para dichos niveles funcionales en las tablas salariales de dicho año, publicadas en el «Boletín Oficial del Estado» de 27 de marzo de 2023.

Disposición transitoria primera. Especialidades del Plus Aeroportuario.

El referido «Plus aeroportuario» del apartado e) del artículo 47 se aplicará y se empezará a devengar a partir del inicio efectivo del servicio derivado de las licitaciones públicas de AENA o entidad pública o privada que en su día la pueda sustituir, cuyo expediente de contratación se anuncie y se licite a partir del día siguiente de la publicación del presente convenio colectivo en el «Boletín Oficial del Estado», siendo exclusivamente de aplicación a cualquier licitación que afecte al personal incluido en el ámbito funcional del presente convenio que surja de forma posterior al expediente DSA-239/2023, Lotes 1 al 15.

GRUPOS PROFESIONALES	2024		2025		2026	
	Mensual	Anual	Mensual	Anual	Mensual	Anual
Grupo profesional 1						
Director General	1.507,22	21.101,11	1.552,44	21.734,14	1.599,01	22.386,17
Director	1.453,39	20.347,50	1.496,99	20.957,92	1.541,90	21.586,66
Titulado superior o medio	1.399,56	19.593,89	1.441,55	20.181,70	1.484,80	20.787,15
Grupo profesional 2						
Jefe de Departamento / Servicios.	1.291,90	18.086,66	1.330,66	18.629,26	1.370,58	19.188,14
Supervisor de Departamento / Servicios	1.239,27	17.349,80	1.276,45	17.870,29	1.314,74	18.406,40
Coordinador de Departamento / Servicios.	1.178,26	16.495,71	1.213,61	16.990,58	1.250,02	17.500,30
Inspector	1.160,32	16.244,50	1.195,13	16.731,84	1.230,99	17.233,79
Grupo profesional 3						
Oficial de Primera Administrativo	1.208,17	16.914,38	1.244,42	17.421,81	1.281,75	17.944,47
Oficial de Segunda Administrativo	1.172,28	16.411,97	1.207,45	16.904,33	1.243,68	17.411,46
Auxiliar Administrativo	1.147,33	16.062,62	1.147,33	16.062,62	1.217,20	17.040,83
Grupo profesional 4						
Jefe de Ventas	1.291,90	18.086,66	1.330,66	18.629,26	1.370,58	19.188,14
Jefe de Equipo Comercial	1.239,27	17.349,80	1.276,45	17.870,29	1.314,74	18.406,40
Ejecutivo / Consultor Comercial	1.178,26	16.495,71	1.213,61	16.990,58	1.250,02	17.500,30
Vendedor / Promotor de Ventas	1.147,33	16.062,62	1.181,75	16.544,50	1.217,20	17.040,83
Grupo profesional 5						
Auxiliar de Servicios	1.147,33	16.062,62	1.181,75	16.544,50	1.217,20	17.040,83
Auxiliar de Servicios especializado	1.262,06	17.668,88	1.299,92	18.198,95	1.338,92	18.744,92

		2024	2025	2026
Kilometraje		0,26 €/Km.		
Dietas	Una comida	8,84 €	9,11 €	9,38 €
	Dos comidas	14,56 €	15,00 €	15,45 €
	Pernoctar y desayuno	20,80 €	21,42 €	22,07 €
	Pernoctar y dos comidas	28,08 €	28,92 €	29,79 €
	Dieta completa a partir 8º día	26,00 €/día	26,78 €	27,58 €

PLUSSES	2024	2025	2026
Plus Responsable	70,20 €	72,31 €	74,48 €
Plus aeroportuario	0,77 €		
Plus Nocturnidad	0,73 €	0,75 €	0,77 €
Plus Fin de Semana y Festivos	0,21 €	0,21 €	0,22 €
Plus Navidad y Año Nuevo	52,00 €	53,56 €	55,17 €
Plus Idiomas	52,00 €	53,56 €	55,17 €

Hijos Menores de 18 años con una discapacidad igual o superior al 33%.	130 €
Hijos Mayores de 18 años y con una discapacidad igual o superior al 65%, que convivan con el empleado y no desempeñen actividad retribuida superior al IPREM anual.	160 €
Cónyuge o pareja de hecho, con una discapacidad igual o superior al 65% que convivan con el empleado y no desempeñen actividad retribuida superior al IPREM anual.	



Som som drets. som lluita.



**Federació de Serveis, Mobilitat i Consum
UGT de Catalunya**

Sector Seguretat Privada i Serveis Auxiliars

Rambla del Raval, 29-35, 4^a planta
08001 Barcelona

Tel. 93 304 68 06/03

seguretat.fesmc@catalunya.ugt.org