



BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID

SUMARIO

I. COMUNIDAD DE MADRID

C) Otras Disposiciones

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, HACIENDA Y EMPLEO

Convenio colectivo

- Resolución de 17 de julio de 2023, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa Valoriza Servicios Medioambientales en el Servicio de Recogida Selectiva de Envases de Fuenlabrada (Código número 28103651012023) BOCM-20230812-1

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, HACIENDA Y EMPLEO

Convenio colectivo

- Resolución de 18 de julio de 2023, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa Simon Casas Production SAS, Nautalia Viajes, S. L., Union Temporal de Empresas_plaza 1 (Código número 28014392012008) BOCM-20230812-2

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, HACIENDA Y EMPLEO

Convenio colectivo

- Resolución de 18 de julio de 2023, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa Centro San Juan de Dios (Ciempozuelos) (Código número 28003622011981) BOCM-20230812-3

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, HACIENDA Y EMPLEO

Convenio colectivo

- Resolución de 21 de julio de 2023, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa IAG Cargo Limited Sucursal en España (Código número 28102261012018) BOCM-20230812-4

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, HACIENDA Y EMPLEO

Convenio colectivo

- Resolución de 21 de julio de 2023, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa Do & Co Restauración España, S. L. U. (Código número 28103662012023) BOCM-20230812-5

D) Anuncios**CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, HACIENDA Y EMPLEO***Convenio*

- Convenio de colaboración de 24 de julio de 2023, entre la Comunidad de Madrid, a través de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo y Team Chaparral, S. L., para la adhesión al proyecto “financiación de formación (microcréditos) P4”, programa de ayudas para la financiación de acciones de formación conducentes a la obtención de permisos de conducción profesionales de las clases C, D y C + E, a personas trabajadoras ocupadas y desempleadas para la mejora de su empleabilidad en autoescuelas de la Comunidad de Madrid en el marco del Componente Inversión C23.I3 “Adquisición de nuevas competencias para la transformación digital, verde y productiva” del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, financiado por la Unión Europea-Next Generation EU BOCM-20230812-6

IV. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

- Juzgados de Instrucción:
- Madrid número 10. Procedimiento 962/2022 BOCM-20230812-7
 - Madrid número 18. Procedimiento 1637/2022 BOCM-20230812-8
- Juzgados de lo Social:
- Móstoles número 3. Ejecución 145/2023 BOCM-20230812-9
 - Móstoles número 3. Procedimiento 25/2023 BOCM-20230812-10
 - Móstoles número 3. Ejecución 34/2023 BOCM-20230812-11
 - Móstoles número 3. Procedimiento 305/2023 BOCM-20230812-12
 - Móstoles número 3. Procedimiento 1074/2022 BOCM-20230812-13

I. COMUNIDAD DE MADRID

C) Otras Disposiciones

Consejería de Economía, Hacienda y Empleo

- 1 *RESOLUCIÓN de 17 de julio de 2023, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa Valoriza Servicios Medioambientales en el Servicio de Recogida Selectiva de Envases de Fuenlabrada (Código número 28103651012023).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa Valoriza Servicios Medioambientales en el Servicio de Recogida de Recogida Selectiva de Envases de Fuenlabrada, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, el día 25 de mayo de 2023, completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y Planes de Igualdad, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto, en el artículo 90.2 y 3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y con el artículo 1 del Decreto 38/2023, de 23 de junio, de la Presidenta de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con el artículo 28.1.h) del Decreto 234/2021, de 10 de noviembre, del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, esta Dirección General

RESUELVE

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

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

Madrid, a 17 de julio de 2023.—La Directora General de Trabajo, Silvia Marina Parra Rudilla.

CONVENIO COLECTIVO DE VALORIZA SERVICIOS MEDIOAMBIENTALES, S.A.

FUENLABRADA (MADRID)
2022 – 2023

CAPÍTULO I

CONDICIONES GENERALES**Art. 1 PARTES QUE CONCIERTAN EL CONVENIO**

El presente Convenio Colectivo se ha suscrito por la empresa Valoriza Servicios Medioambientales S.A. y la Representación Legal de los Trabajadores del Servicio de Recogida Selectiva de Envases, en el término municipal de Fuenlabrada (Madrid).

Ambas partes tienen capacidad suficiente, conforme establecen las disposiciones legales, para establecer los ámbitos de aplicación indicados en el artículo siguiente.

Art. 2 ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente Convenio regulará las relaciones de trabajo de la empresa Valoriza Servicios Medioambientales S.A. con el personal adscrito al Servicio de Recogida Selectiva de Envases, en el término municipal de Fuenlabrada (Madrid).

Art. 3 VIGENCIA

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día de su firma y tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 2023, excepto en aquellas materias en las que expresamente se disponga otra cosa.

Las retribuciones establecidas en la tabla salarial anexa al presente Convenio se abonarán según lo dispuesto en el artículo 9 del presente Convenio Colectivo.

El presente Convenio quedará denunciado automáticamente el 31 de diciembre de 2023.

No obstante, el presente Convenio Colectivo (2022-2023) se mantendrá en sus propios términos hasta la firma de un nuevo Convenio Colectivo que lo sustituya.

Art. 4 CONDICIONES

Las condiciones establecidas en este Convenio forman un todo orgánico indivisible, y a efecto de su aplicación práctica serán consideradas globalmente en cómputo anual, sin que quepa la aplicación de una normativa aislada sobre condiciones anteriores.

A tal efecto, se considera un texto único el articulado, disposiciones, tablas y anexos del presente Convenio.

Las condiciones establecidas en el presente Convenio se consideran mínimas, respetándose todos los derechos adquiridos que pactados individual o colectivamente, superen y/o no se recojan en el presente Convenio.

Art. 5 ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN

Las retribuciones establecidas en este Convenio compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea su naturaleza y el origen de las mismas.

Los aumentos de retribuciones que puedan producirse en el futuro por disposiciones legales de general aplicación, Convenios Colectivos o contratos individuales, sólo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente Convenio, cuando consideradas las nuevas retribuciones en cómputo anual, superen las aquí pactadas. En caso contrario, serán compensadas y absorbidas por estas últimas, manteniéndose el presente Convenio en sus propios términos, en la forma y condiciones que queden pactadas.

Art. 6 ABSORCIÓN DEL PERSONAL

Al término de la concesión de la contrata, todos los trabajadores de la misma, cualquiera que sea su contrato o función profesional, entrarán a la nueva contrata, respetándose todos sus derechos y obligaciones, sujetándose las partes a la legislación vigente.

Se estará a lo dispuesto en el Capítulo XI del Convenio Colectivo General del Sector de Saneamiento Público, Limpieza Vía, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de residuos y Limpieza y Conservación de Alcantarillado.

Art. 7 COMISIÓN MIXTA PARITARIA

Se crea una Comisión Mixta Paritaria de vigilancia en la aplicación e interpretación de este Convenio Colectivo, integrada por los representantes de la empresa y los representantes de la Parte Social.

A las sesiones podrán asistir los Asesores de ambas partes.

La Comisión Mixta Paritaria tendrá las siguientes funciones:

A.- Interpretación de la totalidad de este Convenio Colectivo, incluyendo los anexos y cláusulas.

B.- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

C.- Intervención obligatoria previa a la vía ordinaria, para la resolución de conflictos de ámbito colectivo.

D.- Estudio y valoración de nuevas disposiciones legales de promulgación posterior a la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, que puedan afectar a su contenido, a fin de adaptarlas a su espíritu global.

E.- Podrá efectuar adaptaciones o modificaciones del Convenio Colectivo durante su vigencia.

F.- En caso de que el periodo de consultas establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores finalice sin acuerdo, se someterá la cuestión a la Comisión Paritaria a efectos de obtener un acuerdo en dicha materia en el plazo de siete días. De no alcanzarse acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito autonómico con el fin de solventar la discrepancia surgida.

G.- Tratar previamente a su implantación, siempre que sea posible, las modificaciones que en materia de horarios proyecte llevar a cabo la empresa.

H.- Tratar las discrepancias que pudiesen existir sobre la validez o no de la justificación presentada por el trabajador para tener derecho al disfrute de los permisos por hospitalización y enfermedad grave de parientes hasta el 2º grado de afinidad y consanguinidad previstos en el artículo 20.3 del presente Convenio Colectivo.

A la finalización de la vigencia del presente Convenio Colectivo, esta Comisión Mixta seguirá ejerciendo sus funciones, hasta la entrada en vigor del nuevo Convenio Colectivo.

La Comisión podrá solicitar la documentación que crea necesaria para la resolución de conflictos.

Al escrito de convocatoria de la Comisión, se adjuntará la documentación necesaria para los asuntos que se vayan a plantear.

La Comisión Mixta Paritaria, si así se acuerda, podrá comunicar a quien corresponda las resoluciones que salgan de dicha Comisión.

Todos los acuerdos que sean adoptados por la Comisión Mixta Paritaria serán vinculantes en los términos que se establezcan en los propios acuerdos.

En todas las reuniones de la Comisión Mixta Paritaria se levantará acta.

Procederá a convocar la Comisión Mixta Paritaria cualquiera de las partes que la integran, debiendo efectuarse la reunión en el plazo máximo de 7 días (hábiles) a partir de la fecha de la convocatoria.

La Comisión deberá emitir el informe en un plazo máximo de 10 días hábiles a contar desde el día siguiente al que fuese convocada la Comisión.

Sus dictámenes y acuerdos se adosarán al presente Convenio Colectivo como anexos al mismo.

CAPÍTULO II CONDICIONES ECONÓMICAS

Art. 8 ESTRUCTURA SALARIAL

Las retribuciones salariales serán las que figuren en la tabla salarial del ANEXO I para cada función profesional y tendrán la siguiente denominación:

A. SALARIO BASE

Será para cada función profesional el que figura en las tablas salariales anexas.

B. PLUS CONVENIO

Su importe será el que figura en las tablas anexas. Tendrá carácter mensual.

C. ANTIGÜEDAD

El complemento personal de antigüedad consistirá en 3 bienios, por importe del 5 % del salario base, y posteriores quinquenios por el 7 % del salario base.

La antigüedad comenzará a computarse desde el inicio de la relación laboral, y se devengará en el mes en que se cumpla.

D. PLUS TOXICO, PENOSO Y PELIGROSO

Se percibirá este plus por el importe que se detalla en las tablas salariales. Tendrá carácter mensual.

E. PLUS DE TRANSPORTE

De naturaleza extrasalarial, es el establecido en las tablas anexas para cada función profesional y tiene el fin de compensar los gastos que deben soportar los trabajadores para acudir al centro de trabajo, cualquiera que sea la distancia a recorrer.

F. PLUS NOCTURNO

Todos los operarios que realicen su trabajo en el período comprendido entre las 21:00 horas y las 06:00 horas de la mañana, percibirán un plus de nocturnidad, cuyo importe se detalla en las tablas salariales anexas, que consistirá en el 25% del salario base. Tendrá carácter mensual.

G. PLUS ACTIVIDAD

Lo percibirán las funciones profesionales que corresponda, según se especifica en las tablas salariales anexas, por el importe que se detalla en las mismas. Tendrá carácter mensual.

Todos los conceptos anteriores se abonarán en el salario mensual.

H. PLUS RECOGIDA

Los trabajadores adscritos a los Servicios de Recogida de Envases percibirán este plus de puesto de trabajo consolidable, denominado "Plus de Recogida", cuyo importe anual se detalla en las tablas salariales anexas.

Este plus se abonará en un único pago anual, el 15 noviembre de cada año, y se devengará por año natural, del 1 de enero al 31 de diciembre.

El personal a tiempo parcial percibirá la cantidad proporcionalmente a la jornada contratada.

Este plus dejará de percibirse con efectos 31/12/2022.

I. PLUS MANEJO DE PLUMA

A partir de la firma del presente Convenio Colectivo, el trabajador que maneje la pluma de los camiones percibirá un plus de 1,00 euro diario.

Art. 9 SUBIDA SALARIAL

Las tablas salariales definitivas de los años 2022 y 2023 serán las establecidas en el ANEXO I del presente Convenio Colectivo, quedando establecidas el resto de las cantidades en el ANEXO II y en los artículos del presente Convenio que así lo dispongan.

Art. 10 COMPLEMENTOS SALARIALES DE VENCIMIENTO SUPERIOR AL MES

La Empresa abonará a todo su personal tres pagas extraordinarias ajustándose a las siguientes condiciones:

Denominación: Las pagas extraordinarias fijadas en el presente artículo tendrán la siguiente denominación: Paga de Verano, Paga de Navidad y Paga de Marzo.

Cuantía: Para las pagas de Verano, Navidad y Marzo, será la fijada, para cada función profesional, en la tabla salarial anexa al presente Convenio, más el importe de una mensualidad de antigüedad, según corresponda a cada trabajador, en cada una de las citadas pagas.

Fechas de abono: La paga extraordinaria de Verano se hará efectiva el día 30 de junio, la de Navidad se hará efectiva el día 15 de diciembre, y la de marzo, el día 31 de marzo.

Periodo de devengo: Las pagas extraordinarias de Verano y Navidad se devengarán semestralmente, y en caso de alta o cese del trabajador durante el periodo devengado, se abonarán las sextas partes correspondientes a los meses o fracciones de mes trabajados. En el caso de la paga de Marzo su devengo será por doce meses, y se abonarán las doceavas partes correspondientes a los meses o fracciones del mes trabajado.

- Paga de Verano: Se devengará del 1 de enero al 30 de junio.
- Paga de Navidad: Se devengará del 1 de julio al 31 de diciembre.
- Paga de Marzo: Se devengará del 1 de abril al 31 de marzo del año siguiente.

No obstante, lo anterior, se acuerda que durante la vigencia del presente Convenio las pagas extraordinarias se prorratearán en nómina mensual (en 12 meses), tal y como se venía realizando hasta el día de la fecha.

Art. 11 PAGA 1º DE MAYO Y PAGA DE NOVIEMBRE

A partir del 1 de enero de 2023 se devengarán dos nuevas pagas extraordinarias, ajustándose a las siguientes condiciones:

Denominación: Paga 1º de Mayo y Paga de Noviembre.

Cuantía: Será la fijada para cada función profesional, serán las establecidas en el ANEXO I del presente Convenio Colectivo.

Fechas de abono: La paga extraordinaria de Mayo se hará efectiva en la primera semana del mes de mayo; la paga extraordinaria de Noviembre se hará efectiva el día 15 de noviembre.

Periodo de devengo:

- La paga 1º de mayo de devengará del 1 de enero al 30 de junio de cada año. Para el año 2023 se abonará íntegra por la nueva empresa adjudicataria.
- La paga de noviembre se devengará del 1 de enero al 31 de diciembre del año en curso. Para el año 2023 se abonará íntegra por la nueva empresa adjudicataria.

Art. 12 PLUSES

Son los indicados en la tabla salarial del ANEXO I y se denominan:

- Plus Tóxico, Penoso y/o Peligroso.
- Plus Transporte.
- Plus Convenio.
- Plus Nocturno.
- Plus Antigüedad.
- Plus Actividad
- Plus Recogida.
- Plus Maneo de Pluma.

El abono de estos pluses se efectuará en la nómina mensual a cada trabajador que le corresponda, a excepción del Plus Recogida que se abonará anualmente, el 15 de noviembre de 2022, con una nómina independiente.

Art. 13 ENTREGA DE NÓMINA

La empresa efectuará la entrega de nómina o recibo de salarios a cada trabajador en el centro de trabajo, siempre de forma personal y oculta para el resto, según marca la ley.

El cobro de la nómina mensual se efectuará el último día hábil de cada mes o el anterior, cuando este coincida en sábado, domingo o festivo. A más tardar, dos días hábiles después se entregará el recibo de la nómina en el centro de trabajo.

Art. 14 ANTICIPOS QUINCENALES

Todo trabajador tendrá derecho a un anticipo quincenal a cuenta del trabajo ya realizado durante la mensualidad en que se solicita.

Este anticipo, que deberá solicitarse antes del día 10, se abonará al trabajador el día 15 de cada mes, mediante transferencia bancaria.

Art. 15 ANTICIPOS REINTEGRABLES

Los trabajadores fijos con más de 6 meses de servicio en la Empresa podrán solicitar un préstamo reintegrable por un importe máximo de 1.000€ para el personal de jornada completa y de 500€ para el personal de jornada parcial que presta sus servicios en sábados, domingos y festivos.

El resto de trabajadores a tiempo parcial podrán solicitar estos préstamos por la cuantía proporcional a su jornada.

No se podrá solicitar un nuevo préstamo hasta que se haya amortizado el anterior.

La amortización se efectuará en el plazo máximo de 1 año.

En caso de que la empresa cese como titular en la prestación de cualquiera de los servicios afectados por el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo, los trabajadores adscritos a dichos servicios con anticipos pendientes de reintegrar, deberán devolver la cantidad pendiente antes del cese de las actividades de la empresa. La empresa informará por escrito al trabajador sobre este aspecto cuando conociese la fecha de finalización y a cuanto ascenderán las cantidades a devolver mensualmente.

La Empresa pondrá a disposición del fondo de préstamos la cantidad de 18.000€, a partir de la firma del presente Convenio.

Se realizará un informe sobre la gestión del fondo de anticipos, que se entregará al Delegado de Personal trimestralmente, en el mismo deberá venir, como mínimo: la cantidad de préstamos concedidos, la fecha de concesión, la cantidad concedida por préstamo, la cantidad amortizada mensualmente y el remanente mensual del fondo.

CAPÍTULO III JORNADA DE TRABAJO

Art. 16 JORNADA DE TRABAJO

La jornada semanal será de 35 horas, siendo de 7 horas diarias.

La jornada de trabajo para el personal de diario se distribuirá de lunes a viernes, con un descanso intermedio de 30 minutos diarios, que se considerará como tiempo efectivo de trabajo. El descanso semanal de este personal será el fin de semana.

Los trabajadores de SDF, para prestar sus servicios ordinarios en sábados, domingos y festivos, tendrán un descanso intermedio de 30 minutos diarios que se considerará como tiempo efectivo de trabajo.

- ✓ La jornada de trabajo del turno de mañana se prestará en horario de 7:00 horas a 14:00 horas.
- ✓ La jornada de trabajo del turno de tarde se prestará en horario de 14:15 horas a 21:15 horas.
- ✓ La jornada de trabajo del turno de noche se prestará en horario de 22:00 horas a 05:00 horas.

Para la modificación sustancial de estas condiciones de trabajo se estará a lo dispuesto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 17 HORAS EXTRAORDINARIAS

Solamente se realizarán horas extraordinarias en casos excepcionales, como daños extraordinarios urgentes que serán consideradas como horas extraordinarias estructurales, dadas las características del servicio público realizado. Todo ello de conformidad con lo establecido en la Orden Ministerial de 1 de marzo de 1983. Tendrán carácter voluntario para el trabajador.

Con independencia de lo anterior, la empresa podrá llegar a acuerdos con los Comités de Empresa o Delegados de Personal sobre la realización, distribución y compensación de las horas extraordinarias.

No obstante, se establece que todas las horas que con carácter extraordinario realice el personal comprendido en el presente Convenio, les serán compensadas con una retribución única y exclusivamente económica. Las horas extraordinarias prestadas en domingos y festivos por el personal de diario, se retribuirán con un incremento del 25% sobre el valor de la hora extraordinaria normal.

Asimismo, en el ANEXO II se establecen los precios por jornada a percibir por aquellos trabajadores que desempeñen trabajos de superior remuneración dentro de su jornada ordinaria. Estos importes corresponden a una jornada completa, de forma que se abonarán proporcionalmente al tiempo efectivamente trabajado desempeñando dichos trabajos de superior remuneración. No obstante, si el trabajador, durante más del 50% de la jornada, realizase estos trabajos de superior remuneración, percibirá el importe correspondiente a una jornada completa.

Los trabajos de superior remuneración realizados fuera de la jornada ordinaria serán retribuidos a los trabajadores afectados como horas extraordinarias, según el importe que corresponda al servicio prestado.

Los importes correspondientes a las horas extras y a los trabajos de superior remuneración se establecen en el ANEXO II.

Art. 18 DÍAS FESTIVOS DE NAVIDAD

Las horas extraordinarias que se realicen en los días mencionados en el párrafo anterior, serán retribuidas, cada una de ellas, por el doble del valor de la hora normal.

Asimismo, el trabajador subrogado que tenga adquirido el derecho a librar los días 24 y 31 de diciembre, percibirá, por cada hora trabajada en estos días, una retribución por el doble del valor de la hora normal.

Por otro lado, se establecen los siguientes horarios especiales en los días navideños que a continuación se concretan:

- Días 24 y 31 de diciembre:
 - Turno de mañana: De 07:00 a 11:00 horas.
 - Turno de tarde: De 14:00 a 18:00 horas.
 - Turno de noche: De 14:00 a 18:00 horas.
- Días 25 de diciembre y 1 y 6 de enero:
 - Turno de mañana: De 08:00 a 12:00 horas.
 - Turno de tarde: De 16:00 a 20:00 horas.
 - Turno de noche: De 16:00 a 20:00 horas.

CAPÍTULO IV

MEJORAS SOCIALES

Art. 19 SEGURO COLECTIVO DE VIDA

En caso de accidente laboral o enfermedad profesional como consecuencia de la actividad desarrollada para la Empresa, de la que se derive muerte, incapacidad permanente, incapacidad absoluta o gran invalidez para cualquier actividad laboral, el trabajador o sus beneficiarios percibirán en concepto de indemnización, independientemente de las prestaciones que por este motivo les correspondan, la cantidad de 23.000 € durante la vigencia del presente Convenio Colectivo.

Este capital únicamente se percibirá cuando el trabajador estuviese en activo en la empresa en el momento de producirse el hecho causante. No obstante, en los casos que dichas contingencias estén sometidas a un periodo de revisión conforme al artículo 48.2 del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador percibirá el capital correspondiente una vez haya vencido el plazo de revisión legalmente establecido.

Estas indemnizaciones serán contratadas por la empresa con un tercero externo, siguiendo las estipulaciones recogidas en el R.D. 1588/1999 de 15 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento sobre la instrumentación de los compromisos por pensiones de las empresas con los trabajadores y beneficiarios.

Art. 20 FIESTAS, LICENCIAS Y PERMISOS

Los trabajadores afectados por este Convenio, tendrán derecho a las siguientes licencias y permisos retribuidos, previo aviso, siempre que se pueda, y justificación:

1. Licencia por matrimonio: 15 días naturales.
2. Por nacimiento de hijos, 3 días naturales. Si el nacimiento se produce fuera de la Comunidad de Madrid, 2 días más; y si se produjera fuera de la península, otros 2 días más.

No obstante, la aplicación de este permiso queda en suspenso en tanto el permiso paternal por nacimiento y cuidado de menor, establecido por el Real Decreto Ley 6/2019 de 1 de marzo, sea superior en la normativa vigente en cada momento al recogido en este apartado.

3. En caso de enfermedad grave, hospitalización o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, 3 días naturales. Si el hecho se produce fuera de la Comunidad de residencia, el plazo será de cinco días.

4. En caso de accidente o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, 2 días hábiles. Cuando con tal motivo el trabajador necesita hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

5. Por matrimonio de familiares hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad, 1 día natural. Si por este motivo precisa desplazarse a Comunidad distinta a la suya habitual, se ampliará a dos días.

6. Por traslado de domicilio habitual, 1 día natural.

7. Para el cumplimiento de un deber público y personal, el tiempo necesario.

8. Por concurrir a exámenes, el tiempo necesario, si el trabajador cursa con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional, aportando el justificante oportuno del centro examinador.

9. Para análisis, pruebas médicas o asistencia a especialistas, prescritos por los Servicios Públicos de Salud o por la Mutua que tenga concertada la empresa, el tiempo necesario, acreditándose siempre con un justificante fehaciente. El trabajador queda obligado, por tanto, a acudir a su puesto de trabajo el tiempo que exceda del absolutamente indispensable.

10. Hasta un máximo de siete horas anuales para:

- Acompañar al médico especialista del Servicio Público de salud a hijos menores de 14 años, que acuden en calidad de pacientes.
- Asistir a tutorías escolares de los hijos menores de 14 años.
- Acompañar o asistir en los cuidados, desplazamientos, gestiones o trámites a familiares cuyo cuidado directo corresponda al trabajador, hasta segundo grado por consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos, y que no desempeñen actividad retribuida.

El trabajador queda obligado a comunicar a la empresa estas ausencias al trabajo con la mayor antelación posible y a justificar tanto el motivo de la ausencia como el tiempo empleado, obligándose, por tanto, a acudir a su puesto de trabajo el tiempo que exceda del absolutamente indispensable.

11. Se concederán 4 días de libre disposición por año para la plantilla de diario.

Para la plantilla de SDF se concederán 2 días de libre disposición por año a partir de la firma del presente Convenio Colectivo, y tendrán la posibilidad de disfrutar de un tercer día de libre disposición siempre que cumplan con la regulación establecida en el apartado 12 del presente artículo.

Estos días los podrán disfrutar simultáneamente el número máximo de trabajadores que a continuación se determinan por cada día:

- Servicio de Recogida de Envases: 1 conductor y 1 peón.

Se solicitará por escrito con 72 horas de antelación. Ante el exceso de solicitudes, se concederán por riguroso orden de antigüedad de la solicitud. La empresa deberá contestar por escrito en un máximo de 24 horas desde la entrega de la solicitud. En caso de denegación, se hará constar el motivo de la misma.

Los trabajadores que lleven en la empresa menos de un año, disfrutarán el número de días de libre disposición que les correspondan en proporción al tiempo que lleven contratados, computándose desde la fecha de inicio del último contrato vigente.

12. El trabajador de SDF disfrutará de un tercer día de libre disposición por año, siempre que realice su trabajo las jornadas de los 4 días de Semana Santa: jueves, viernes, sábado y domingo. En caso contrario, no tendrá derecho al disfrute del tercer día de asuntos propios.

13. El personal contratado a tiempo parcial que realice su trabajo los días 25 de diciembre, 1 y 6 de enero, de las mismas festividades, disfrutará de un fin de semana libre durante el primer trimestre del año entrante. Los trabajadores con contrato temporal que causaren derecho al disfrute de este permiso, lo disfrutarán dentro del periodo de contrato que tengan.

14. El tiempo indispensable de la jornada de trabajo que se utilice para la renovación del permiso de conducir y la tarjeta de conductor (tacógrafo digital), para aquellos trabajadores que habitualmente presten sus servicios de conducción para la empresa. También tendrán el tiempo necesario los trabajadores que tengan que acudir presencialmente a renovar la tarjeta CAP. No obstante, este permiso sólo podrá disfrutarse en el caso de que sea requisito indispensable la presencia del trabajador para la renovación de la mencionada tarjeta.

Todos estos permisos serán aplicables tanto a matrimonios legalmente establecidos como a las parejas de hecho legalmente reconocidas mediante su inscripción en el Registro de Uniones de Hecho. Y tendrán la consideración de tiempo efectivo de trabajo.

Los días festivos serán las Fiestas Nacionales, las autonómicas, las locales y San Martín de Porres (3 de noviembre).

El personal de Sábados, Domingos y Festivos que realice su trabajo la jornada del día 3 de noviembre (Festividad de San Martín de Porres), percibirá por ello la cantidad de 30 €. Para el año 2023 y siguientes la cantidad que se percibirá será de 40 €.

El trabajador con al menos un año de antigüedad en la empresa podrá solicitar una licencia no retribuida una sola vez cada año, por un mínimo de 7 días y un máximo de 30, debiendo disfrutarse de forma ininterrumpida. Se contestará a la solicitud en un plazo de tres días hábiles desde la solicitud.

Art. 21 VACACIONES

Las vacaciones anuales tendrán una duración de treinta días naturales, o la parte proporcional que corresponda a los que no hayan prestado el servicio durante el año completo. El periodo de vacaciones se disfrutará entre el 1 de julio y el 30 de septiembre.

El personal contratado para SDF tendrá 10 días de vacaciones anuales, o la parte proporcional que corresponda a los que no hayan prestado el servicio durante el año completo.

Dicho período vacacional se hará de forma rotativa entre todo el personal. Los trabajadores podrán solicitar el cambio entre sí de su período vacacional, siempre y cuando lo solicite antes del 15 de junio. Se autorizarán las permutas o cambio de vacaciones entre compañeros de la misma función profesional, que se comunicarán a la empresa. El intercambio será posible siempre y cuando ninguno de los trabajadores tenga suspendido el contrato de trabajo por alguna de las causas establecidas en el artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores.

No obstante, el trabajador podrá disfrutar sus vacaciones fuera del período vacacional, siempre y cuando la empresa acepte dicha petición.

En la primera quincena del mes de febrero la Empresa facilitará a los trabajadores un impreso con copia, donde cada trabajador habrá de indicar las fechas en las que solicitan sus vacaciones, habiendo de devolverlo firmado en la siguiente semana.

La empresa entregará a los trabajadores que así lo soliciten, un impreso para realizar las alegaciones o peticiones de cambio que deseen.

El calendario provisional de vacaciones lo publicará la empresa en los tabloneros de anuncios antes del 1 de marzo.

La empresa publicará el listado de vacaciones definitivo antes del 30 de marzo.

Las vacaciones no podrán comenzar en días de descanso o festivos excepto para el personal de SDF, que son los días de su jornada habitual.

En caso de estar en situación de IT en el inicio o durante su disfrute, tras el alta se elaborará otra fecha, de conformidad con lo establecido en el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores.

Durante el periodo vacacional (julio, agosto y septiembre), la empresa ofrecerá a los trabajadores que prestan servicios los sábados, domingos y festivos (SDF) la posibilidad de prestar servicios temporalmente a tiempo completo para sustituir las vacaciones del personal de diario. La empresa pondrá a disposición del personal de SDF hasta el 75% de las necesidades de contratación que requiriese para la sustitución de vacaciones.

Art. 22 EXCEDENCIAS

Los trabajadores adscritos al presente Convenio tendrán derecho a los siguientes tipos de excedencia:

A/ Voluntarias:

Los trabajadores con, al menos, un año de antigüedad, podrán solicitar por escrito a la empresa la excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años.

La excedencia voluntaria inicial podrá ser prorrogable hasta en tres ocasiones, siempre que la duración de la prórroga no sea inferior a un año. En todo caso la excedencia inicial más las prórrogas no podrán superar el límite máximo de los cinco años.

Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si ha transcurrido, al menos, dos años desde el final de la última excedencia.

Si el trabajador no solicitara, por escrito, la prórroga o el reingreso con un preaviso de, al menos, un mes de antelación a la fecha de finalización de la excedencia, perderá el derecho a su puesto en la empresa, siendo reincorporado inmediatamente, en su fecha, caso de cumplir tal requisito, en el mismo puesto y función profesional, así como en el mismo turno, horario y jornada que hubiese tenido el trabajador antes de su excedencia.

B/ Forzosas:

Tendrán derecho a excedencia forzosa los trabajadores en los que concurran las siguientes circunstancias:

Quando fueran nombrados o elegidos para Cargo Público de carácter representativo que imposibilite la asistencia al trabajo.

Quando fueran nombrados para el desempeño de cargos de especial responsabilidad o confianza política en la estructura de partidos políticos con representación parlamentaria o sindicatos que tengan reconocida especial audiencia, conforme se establece en la legislación laboral, siempre que su desempeño exija plena dedicación.

La excedencia forzosa sólo dará derecho a la reserva del puesto de trabajo, turno, jornada, función profesional y cómputo de la antigüedad durante su vigencia.

El reingreso en el servicio activo deberá solicitarse dentro del mes siguiente al cese de la situación que motivó la excedencia, extinguiéndose el contrato de trabajo de no solicitarse dicho reingreso en el indicado plazo.

C/ Cuidado de familiares:

A/ Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a 4 años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como de adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o en su caso de la resolución judicial o administrativa.

B/ También tendrán derecho a un periodo de excedencia de hasta 3 años 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 para el cuidado de familiares sólo dará derecho a la reserva del puesto de trabajo, turno, jornada, función profesional y cómputo de la antigüedad, durante su vigencia.

La excedencia contemplada en el presente apartado podrá disfrutarse de forma fraccionada en uno o más periodos.

Quando el padre y la madre trabajen en la misma empresa, no podrán disfrutar de este derecho de forma simultánea, pero sí sucesivamente durante el plazo que dura la excedencia, y mientras dure la situación que motivó la excedencia.

Durante el periodo de excedencia el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación, para lo cual la empresa deberá informarle de su realización.

D/ Violencia de género:

El trabajador/a que haya sido objeto de violencia de género, y así lo acredite, mediante sentencia condenatoria o informe de los Servicios Sociales correspondientes, orden de protección o medidas de alejamiento, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social

integrada, tendrá derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a dieciocho meses, sin que se establezca límite mínimo alguno y pudiendo prorrogarlo o fraccionarlo, el afectado/a a su voluntad, siempre que no supere el límite máximo, y sin que exista necesidad de haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos. Tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo mientras dure la excedencia en el mismo puesto de trabajo, turno, jornada, función profesional y cómputo de la antigüedad, durante su vigencia.

Las peticiones de excedencia quedarán resueltas por escrito por la empresa en un plazo inferior a 15 días desde su solicitud, a excepción de las excedencias reguladas en los apartados C y D, cuya resolución será inmediata.

En lo no regulado en este artículo será de aplicación lo establecido en el Capítulo X del Convenio General del Sector.

Art. 23 CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL

En materia de conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras las partes asumen el contenido de la *Ley 39/1999 de 5 de noviembre*, de la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres*, del *Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación* y su normativa concordante, y del *Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores*.

- **Acumulación Lactancia:**

En caso de que el trabajador opte por la acumulación en jornadas completas, tendrá derecho a disfrutar ininterrumpidamente de 15 jornadas laborables por lactancia, que en todo caso podrá disfrutar hasta que el lactante cumpla nueve meses. Para los trabajadores a tiempo parcial que presten servicios menos de cinco días a la semana las jornadas acumulables serán proporcionales al porcentaje de jornada contratado.

- **Protección a la maternidad por riesgos derivados del trabajo:**

A partir de la comunicación a la empresa por parte de la trabajadora de su situación de embarazo, ésta tendrá derecho a ocupar un puesto de menor esfuerzo (si lo hubiera) o adaptar su puesto de trabajo habitual al menor esfuerzo que exige su situación, hasta la fecha que marque la ley para su reincorporación a su puesto normal anterior a la suspensión del contrato de trabajo.

Asimismo, el empresario deberá evaluar junto con los representantes de los trabajadores, los puestos de trabajo exentos de riesgos y aquellos en que deba limitarse la exposición al riesgo de las trabajadoras en situación de embarazo, parto creciente o lactancia, a fin de adoptar las condiciones de trabajo de aquellas.

Dichas medidas incluirán la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos, se procurará, siempre que sea posible, acceder a que la trabajadora embarazada disfrute sus vacaciones reglamentarias en la fecha de su petición.

Cuando las condiciones de un puesto de trabajo puedan influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, mediante el informe médico del Servicio Nacional de la Salud que asista a la trabajadora, y cuando así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de la Mutuas, la trabajadora deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con los criterios que se apliquen en el caso de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

Aún aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, si no existe puesto o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o función profesional equivalente, no obstante, conservará el derecho al conjunto de sus retribuciones de su puesto de origen.

Si dicho cambio de puesto no fuese técnica u objetivamente posible o no pueda exigirse por motivos justificados, podrá declararse la suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo,

contemplada en el Art. 45.1d del Estatuto de los Trabajadores, durante el tiempo que sea necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras dure la imposibilidad de reincorporarse a su puesto u otro puesto compatible a su estado.

Estas condiciones serán de aplicación durante el periodo de lactancia si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certifique el facultativo que asista a la trabajadora, así como la Mutua de Accidentes si procediera.

La empresa abonará la diferencia entre la prestación que perciba de la Seguridad Social y las retribuciones reales que viniera percibiendo como si estuviese realmente trabajando.

En lo no previsto en los apartados anteriores se aplicará lo establecido en la legislación vigente, así como en sus normas de desarrollo y concordante.

CAPÍTULO V

SEGURIDAD Y SALUD

Art. 24 SEGURIDAD Y SALUD

Se estará a lo dispuesto en las disposiciones legales. Asimismo, es compromiso de las partes adoptar aquellas medidas promulgadas con rango de Ley o las disposiciones que las desarrollen, que ya existan o se dicten en el futuro, tendentes a conciliar la vida familiar y laboral de los trabajadores, con especial atención a todos aquellos aspectos relacionados con la mujer, el embarazo, la lactancia y/o el cuidado de los hijos, personas mayores o discapacitados psíquicos, físicos o sensoriales a su cargo.

La empresa realizará, a su cargo, una revisión médica anual para todo el personal afectado por el presente Convenio, en el centro médico que a tales efectos designará, dichos reconocimientos irán dirigidos a los diferentes puestos de trabajo. El resultado de los reconocimientos se entregará al trabajador. De conformidad con lo establecido en el artículo 22 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los trabajadores, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

Los trabajadores tendrán derecho a vacunarse contra las enfermedades de la gripe, tétanos y hepatitis, no obstante lo anterior, si alguno de los trabajadores no quisiera vacunarse, deberá firmar un documento de renuncia, ya que las mismas, al igual que el reconocimiento médico, son de carácter voluntario.

Las pruebas analíticas se realizarán a primera hora de la mañana, disponiendo cada trabajador del tiempo necesario para el reconocimiento médico.

El personal que realice el reconocimiento médico fuera de su jornada laboral será compensado con 4 horas libres.

La empresa facilitará jabón y toallas u otro sistema de secado con garantías higiénicas.

Art. 25 ACCIDENTES DE TRABAJO

En caso de baja por I.T. derivada de accidente laboral, la Empresa completará, desde el primer día de la baja, hasta el 100% del salario real, entendiéndose como tal el salario base, la antigüedad, el plus transporte, y aquellos complementos que, para cada función profesional, se reflejen en las tablas salariales del **ANEXO I**.

Asimismo, el trabajador que cause baja por accidente laboral, desempeñando trabajos de superior función profesional, tendrá derecho a que la empresa le complete, desde el primer día de la baja, hasta percibir el 100% de la cuantía correspondiente al trabajo mejor remunerado que estuviera realizando.

Art. 26 ENFERMEDAD COMÚN

En caso de baja por I.T. derivada de enfermedad común o accidente no laboral, la Empresa completará, desde el primer día de la baja, hasta el 100% del salario real, entendiéndose como tal el salario base, la antigüedad, el plus transporte, y aquellos complementos que, para cada función profesional, se reflejen en las tablas salariales del ANEXO I.

Art. 27 PRENDAS DE TRABAJO

Los acuerdos sobre cantidad, calidad y duración de las prendas de trabajo posteriores a lo estipulado en este artículo, se realizará por la Empresa, previa consulta con los Representantes de los Trabajadores/as.

Las prendas de trabajo se entregarán en horas de trabajo y ante cualquier medida o prueba se seguirá el mismo proceso.

A cada trabajador se le entregara la ropa adecuada al momento de ingresar en la Empresa.

Con carácter general, se le entregaran a cada trabajador dos trajes de verano, consistentes en: una cazadora de verano, dos pantalones de tela, dos camisas o polos de manga corta, un par de zapatos y una gorra de verano. Dos trajes de invierno consistentes en: un chaquetón, una cazadora de invierno, dos pantalones de invierno o con forro, dos camisas o polos de manga larga, un par de botas y un gorro/a de invierno.

Las prendas que se deterioren por el trabajo se sustituirán por unas nuevas, previa entrega de la prenda deteriorada.

La ropa de verano se entregará antes del 1º de mayo y la de invierno antes del 15 de septiembre.

Art. 28 EQUIPOS DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL

A todos los trabajadores se les proveerá por parte de la Empresa de todo el material necesario para su seguridad, en general a todos, un traje de agua con reflectantes, una faja y unos guantes adecuados para cada una de las diferentes actividades que desarrollen. Todo el material deberá estar homologado.

Se proveerá por parte de la Empresa de un chaleco con bandas reflectantes, siempre que la ropa de trabajo no venga con distintivos reflectantes, según la norma de trabajo nocturno y en vías públicas.

Art. 29 PROMOCIÓN INTERNA

Serán de libre designación por la Empresa los puestos de jefe de servicio, mandos intermedios, administrativos y personal de taller. En las demás funciones profesionales las vacantes que se produzcan o los puestos que se creen se proveerán por concurso-examen, que constará de un máximo de 3 pruebas:

- Prueba teórica.
- Prueba práctica.
- Antigüedad, que puntuará el 30% del examen.

Podrán acceder a tales puestos los trabajadores de inferiores funciones profesionales que lleven un mínimo de 1 año en la empresa y, a tales efectos, se publicará durante 10 días consecutivos la convocatoria de las vacantes que surjan en cada uno de los tabloneros de anuncios de los lugares de trabajo.

Art. 30 FORMACIÓN

La empresa impartirá una formación teórico práctica suficiente y adecuada en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de esta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

La formación deberá estar centrada específicamente en el puesto de trabajo o funciones de cada trabajador, adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros y repetirse periódicamente.

La formación a que se refiere el apartado anterior deberá impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo o en su defecto en otras horas, pero con el descuento en aquella del tiempo invertido en la misma. La formación se podrá impartir por la empresa mediante medios propios o concertándola con servicios ajenos, y su coste no recaerá en ningún caso sobre los trabajadores.

Art. 31 CONTRATO DE RELEVO

Todos aquellos trabajadores que tuvieran derecho a la jubilación a tiempo parcial podrán hacerlo conforme a lo establecido en la normativa laboral que regula dicha situación, previo acuerdo con la empresa.

Art. 32 JUBILACIÓN

En materia de jubilación se estará a lo dispuesto en el Capítulo XIII del Título II del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social y demás normas concordantes.

Los trabajadores con al menos tres años de antigüedad en la empresa que accedan a la jubilación total percibirán un premio de jubilación de 600 euros. Para los trabajadores que presten servicios en jornada de sábados, domingos y festivos la cuantía del premio será de 300 euros.

No percibirán el premio de jubilación aquellos trabajadores que accedan a la jubilación total tras disfrutar de una jubilación parcial.

Estos premios de jubilación serán contratados por la empresa con un tercero externo, siguiendo las estipulaciones recogidas en el R.D. 1588/1999 de 15 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento sobre la instrumentación de los compromisos por pensiones de las empresas con los trabajadores y beneficiarios, y tendrán efecto a partir del trigésimo día desde la firma del presente Convenio Colectivo.

CAPÍTULO VI

CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL

Art. 33 CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

El sistema de clasificación profesional se articula a tenor del artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores mediante la modalidad de grupos profesionales integrados por distintas funciones profesionales, según se desarrolla en el presente Convenio Colectivo, conforme a lo dispuesto en el Capítulo V del Convenio Colectivo General del Sector de Saneamiento Público, Limpieza Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de residuos y Limpieza y Conservación de Alcantarillado.

La clasificación del personal que se indica en el presente artículo es meramente enunciativa y no presupone la obligación de tener cubiertas todas sus plazas.

Art. 34 DEFINICIÓN DE LAS FUNCIONES PROFESIONALES

JEFE/A DE SERVICIO: En posesión de un título de grado medio o grado superior, desempeña las funciones propias del servicio o departamento al que esté asignado en cada momento.

Se encuadra dentro del grupo "A", Técnicos, de los previstos en el Capítulo V del Convenio General del Sector.

ENCARGADO/A GENERAL: Con los conocimientos necesarios y bajo las ordenes inmediatas del técnico superior o medio, manda sobre uno o más encargados. Adopta las medidas oportunas para el debido ordenamiento y ejercicio de los servicios. Es responsable del mantenimiento de la disciplina de los servicios a su cargo, y muy especialmente del cumplimiento de cuantas disposiciones se refieran a la higiene y seguridad en el trabajo.

Se encuadra dentro del grupo "B", Mandos Intermedios, de los previstos en el Capítulo V del Convenio General del Sector.

ENCARGADO/A: A las ordenes de un encargado general o subencargado general, tiene a su cargo capataces y personal operario, cuyos trabajos dirige, vigila y ordena. Posee conocimientos completos de los oficios de las actividades del distrito o zona y dotes de mando suficientes para mantener la debida disciplina y que se obtengan los rendimientos previstos.

Se encuadra dentro del grupo "B", Mandos Intermedios, de los previstos en el Capitulo V del Convenio General del Sector.

CAPATAZ: El trabajador que, a las ordenes de un encargado general, subencargado, encargado o inspector de distrito o zona, tiene a su cargo el mando sobre los encargados de brigada y demás personal operario, cuyos trabajos dirige, vigila y ordena. Tendrá conocimientos de los oficios de las actividades a su cargo y dotes de mando suficientes para el mantenimiento de los rendimientos previstos y de la disciplina.

Podrá reemplazar a su jefe inmediato superior en servicios en los que no exija el mando permanente de aquel.

Se encuadra dentro del grupo "B", Mandos Intermedios, de los previstos en el Capitulo V del Convenio General del Sector.

CONDUCTOR/A: Trabajador en posesión como mínimo del carnet clase "C", tiene los conocimientos necesarios para ejecutar toda clase de reparaciones que no requieran elementos de taller. Cuidará especialmente de que el vehículo o máquina que conduce salga del parque en las debidas condiciones de funcionamiento.

Tiene a su cargo la conducción y manejo de las máquinas o vehículos remolcados o sin remolcar propios del servicio. Se responsabilizará del entretenimiento y adecuada conservación de la máquina o vehículo que se le asigne, así como de observar las prescripciones técnicas y de funcionamiento de las mismas.

Todos los camiones, con independencia de su M.M.A., y los vehículos cuyo M.M.A. sea superior a 3500 kg, serán conducidos por trabajadores con función profesional de conductor.

En caso de que le sea retirado el carnet de conducir a cualquier conductor de la empresa en el cumplimiento de su trabajo, se le asignará otro puesto de trabajo, respetándole los emolumentos que venía percibiendo, conservando su retribución durante un periodo máximo de dieciocho meses. Este beneficio no tendrá efecto cuando la causa haya sido por embriaguez, toxicomanía, negligencia inexcusable o cualquier otra causa dolosa imputable al conductor.

La empresa velará por que los conductores cumplan las normas de circulación de vehículos y por que los vehículos cumplan las normas de seguridad y esten en perfectas condiciones para circular.

Si la retirada del permiso de conducir con vehículo particular se produce al ir o regresar del trabajo, y no mediase imprudencia temeraria, embriaguez o toxicomanía, la Empresa le asignará otro puesto de trabajo de distinta función profesional, y le abonará la retribución correspondiente al nuevo puesto durante todo el tiempo que dure la misma, restableciéndole la función profesional anterior cuando recupere el permiso.

Se encuadra dentro del grupo "D", Operarios, de los previstos en el Capitulo V del Convenio General del Sector.

PEÓN: Trabajador encargado de ejecutar labores para cuya realización no se requiere ninguna especialización profesional ni técnica.

Se encuadra dentro del grupo "D", Operarios, de los previstos en el Capitulo V del Convenio General del Sector.

OFICIAL DE 1º DE TALLER: Con mando sobre otros operarios o sin él, posee los conocimientos del oficio y los practica con el mayor esmero y delicadeza y pleno rendimiento.

Se encuadra dentro del grupo "D", Operarios, de los previstos en el Capitulo V del Convenio General del Sector.

OFICIAL DE 2ª DE TALLER: Operario que, con conocimiento teórico-práctico del oficio, sin llegar a la especialización y perfección exigida a los oficiales de 1ª, ejecutan los cometidos de su oficio, con la suficiente perfección y eficacia.

Se encuadra dentro del grupo "D", Operarios, de los previstos en el Capítulo V del Convenio General del Sector.

OFICIAL DE 3ª DE TALLER: Operario que no alcanza aún los conocimientos teórico-prácticos para realizar su cometido con la perfección y eficacia exigida a los oficiales de 2ª.

Se encuadra dentro del grupo "D", Operarios, de los previstos en el Capítulo V del Convenio General del Sector.

ADMINISTRATIVO/A: Empleado que actúa a las órdenes de un jefe administrativo, si lo hubiere, y tiene a su cargo uno o varios servicios determinados, dentro de los cuales, con iniciativa y responsabilidad, con o sin otros empleados a sus órdenes, realiza trabajos que requieren cálculo, estudio, preparación y condiciones adecuadas.

Se encuadra dentro del grupo "C", Administrativos, de los previstos en el Capítulo V del Convenio General del Sector.

AUXILIAR ADMINISTRATIVO: Empleado que dedica su actividad a operaciones elementales administrativas y en general a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de la oficina.

Se encuadra dentro del grupo "C", Administrativos, de los previstos en el Capítulo V del Convenio General del Sector.

Art. 35 ASISTENCIA JURÍDICA

En el ámbito de la Comisión Mixta Paritaria, se analizará y se estudiará sobre la necesidad o no de que la empresa preste asistencia y defensa jurídica a aquellos trabajadores que, como consecuencia de la prestación de su servicio, se vean implicados en situaciones que conlleven actuaciones policiales o procesos judiciales.

Las partes se obligan a tratar cada caso con buena fé. En caso de que no hubiera acuerdo, la no prestación de esta asistencia y defensa jurídica habrá de motivarse por la parte disconforme.

Art. 36 RESOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS

La solución de los conflictos que afecten a los trabajadores y empresarios incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo 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 Madrid en su Reglamento.

Todas las discrepancias que se produzcan en la aplicación o interpretación del presente Convenio Colectivo que no hayan podido ser resueltas en el seno de la Comisión Mixta Paritaria deberán solventarse, con carácter previo a una demanda judicial, de acuerdo con los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación de un sistema de solución extrajudicial de conflictos de trabajo, a través del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid.

CAPÍTULO VII

DERECHOS SINDICALES

Art. 37 GARANTÍAS SINDICALES

Se estará a lo dispuesto en el Capítulo XIII del Convenio General del Sector, en el Estatuto de los Trabajadores, en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, y demás normas concordantes, así como a los acuerdos alcanzados por las partes en esta materia.

Los trabajadores tienen derecho a celebrar Asambleas fuera de las horas de trabajo en su Centro de Trabajo. En casos excepcionales la Dirección de la Empresa, previa comunicación por escrito de los Representantes de los Trabajadores, podrá autorizar que se realicen en horario de trabajo.

Para asuntos sindicales que requieren el asesoramiento de las Centrales Sindicales, se posibilitará el acceso a los Centros de trabajo a los Representantes Sindicales no pertenecientes a la Empresa.

Los Delegados Sindicales tendrán derecho a informar y ser informados en el ámbito de la Empresa, sin que se perturbe la actividad normal de esta.

Las Secciones Sindicales de los Sindicatos más representativos y de los que tengan representación en el Comité de Empresa o Delegados de Personal, tendrán derecho a que la empresa ponga a su disposición un tablón de anuncios en el centro de trabajo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 8.2.a) de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Art. 38 CUOTAS SINDICALES

A requerimiento de los trabajadores afiliados a las centrales sindicales, la empresa descontará en la nómina mensual de los trabajadores, el importe de la cuota sindical correspondiente.

El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la dirección de la empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la central sindical o sindicato al que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de la caja de ahorros a la que se debe transferir la cantidad correspondiente. La empresa efectuará las antedichas detracciones, salvo indicaciones en contrario.

Se facilitará a las Secciones Sindicales, un listado trimestral con los afiliados a su sindicato a los que se les realiza el descuento en nómina.

CAPÍTULO VIII

FALTAS Y SANCIONES

Art. 39 REGIMEN DISCIPLINARIO

Las partes acuerdan la vigencia íntegra y textual del régimen disciplinario establecido en el capítulo XII del Convenio General del Sector.

Art. 40 SANCIONES

Las sanciones impuestas por faltas graves o muy graves se pondrán en conocimiento del Comité de Empresa o Delegados de Personal, así como de la Sección Sindical a la que pertenezca el trabajador/a (si esta no tuviera representatividad en el Comité de Empresa o Delegados de Personal), con una antelación mínima de 48 horas, exponiendo los motivos y la clase de sanción.

Dentro de los 10 días siguientes a la notificación de la sanción (grave o muy grave), las partes notificadas podrán presentar las alegaciones que consideren oportunas. En los consiguientes 10 días, la empresa notificará la resolución definitiva a cada parte.

La Parte Social deberá ser informada de las sanciones impuestas por faltas leves.

DISPOSICIONES ADICIONALES

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

Aquel personal que ha sido subrogado por la empresa al inicio del contrato vinculado con el Excmo. Ayto. de Fuenlabrada mantendrá todos los derechos y obligaciones que regían en su Convenio de dicha fecha, en los términos que se recogen en el Acuerdo de fecha 4 de junio de 2012 alcanzado entre la empresa Urbaser, S.A. y la Representación Legal de los Trabajadores.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

La Empresa concertará el seguro de Responsabilidad Civil que legalmente le corresponda por el ejercicio de la actividad profesional que desarrolla en el municipio de Fuenlabrada.

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA

En el redactado del presente Convenio Colectivo se ha utilizado el masculino como genérico para englobar a trabajadores y trabajadoras, sin que esto suponga ignorancia de la diferencia de género existente, al efecto de no realizar una escritura demasiado extensa y compleja.

DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA

Con el fin de establecer una tabla retributiva regular para el personal que presta sus servicios en sábados, domingos y festivos, y solo a efectos económicos, las partes acuerdan que las tablas salariales de este personal se calcularán para cada año de la vigencia del Convenio estimando un porcentaje de jornada del 48,00 por ciento, respecto de las establecidas para el personal a tiempo completo.

DISPOSICIÓN ADICIONAL QUINTA

En materia de igualdad se estará a lo dispuesto en el vigente Plan de Igualdad de la empresa Valoriza Servicios Medioambientales, S.A., suscrito entre la empresa y los sindicatos mayoritarios (U.G.T. y CC.OO.), y a lo acordado por la comisión de seguimiento de dicho Plan.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEXTA

En materia de horas complementarias del personal a tiempo parcial se estará a lo dispuesto en el Acuerdo suscrito por Urbaser, S.A. y la Representación Legal de los Trabajadores de fecha 20 de abril de 2016, así como a lo establecido en el artículo 12.5 del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre).

DISPOSICIÓN ADICIONAL SÉPTIMA

El trabajador con función profesional de conductor que realice la formación para la obtención o renovación del certificado CAP (Certificado de Aptitud Profesional) impartida por la empresa o por servicios ajenos concertados por esta, en caso de que las horas formativas le sean impartidas fuera de su jornada laboral, tendrá derecho a que ese tiempo empleado fuera de su jornada le sea compensado bien económicamente – a precio de horas normales, si se imparte de lunes a sábado; o a precio de horas festivas, si se imparte en domingo (excepto para el trabajador de SDF, que será siempre a precio de horas normales) –, o bien con tiempo de libranza equivalente (en jornadas completas, siempre que sea posible), a elección de la empresa.

DISPOSICIÓN FINAL

En lo no recogido en este Convenio, se estará a lo dispuesto en el Convenio Colectivo General del Sector de Saneamiento Público, Limpieza Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de residuos y Limpieza y Conservación de Alcantarillado, así como a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre) y disposiciones legales de general aplicación.

ANEXO I

SERVICIO DE RECOGIDA SELECTIVA DE ENVASES DE FUENLABRADA, DEFINITIVAS 2022, DIARIO											
FUNCIÓN PROFESIONAL	SALARIO BASE	PLUS TÓXICO	PLUS TRANSPORTE	PLUS CONVENIO	PLUS NOCTURNO	PLUS RECOGIDA*	VACACIONES	EXTRA VERANO	EXTRA NAVIDAD	EXTRA MARZO	TOTAL AÑO
ENCARGADO	1.057,90 €		105,00 €	710,65 €		500,00 €	2.484,92 €	1.275,99 €	1.275,99 €	1.275,99 €	30.000,67
CAPATAZ	1.001,21 €	300,36 €	105,00 €	449,10 €		500,00 €	1.855,67 €	1.107,99 €	1.107,99 €	1.107,99 €	26.092,05 €
CONDUCTOR	978,35 €	293,51 €	105,00 €	290,64 €		500,00 €	1.667,50 €	1.027,24 €	1.027,24 €	1.027,24 €	23.591,71 €
PEON	831,97 €	249,59 €	130,00 €	283,63 €		500,00 €	1.495,19 €	915,12 €	915,12 €	915,12 €	21.187,70 €
CAPATAZ NOCHE	1.001,21 €	300,36 €	105,00 €	449,10 €	250,30 €	500,00 €	2.105,98 €	1.107,99 €	1.107,99 €	1.107,99 €	29.095,68 €
CONDUCTOR NOCHE	978,35 €	293,51 €	105,00 €	290,64 €	244,59 €	500,00 €	1.912,09 €	1.027,24 €	1.027,24 €	1.027,24 €	26.526,77 €
PEON NOCHE	831,97 €	249,59 €	130,00 €	283,63 €	207,99 €	500,00 €	1.703,19 €	915,12 €	915,12 €	915,12 €	23.683,60 €
OFICIAL 1ª TALLER	833,04 €	249,91 €	105,00 €	294,00 €		500,00 €	1.481,95 €	1.011,69 €	1.011,69 €	1.011,69 €	21.318,49 €
OFICIAL 2ª TALLER	830,40 €	249,12 €	105,00 €	272,98 €		500,00 €	963,60 €	963,60 €	963,60 €	963,60 €	20.880,80 €
OFICIAL 3ª TALLER	828,63 €	248,59 €	105,00 €	263,97 €		500,00 €	1.449,19 €	911,56 €	911,56 €	911,56 €	20.588,95 €
ADMINISTRATIVO	833,04 €		105,00 €	294,00 €		500,00 €	1.481,95 €	1.011,69 €	1.011,69 €	1.011,69 €	21.318,49 €
AUXILIAR ADMON.	800,00 €		105,00 €	263,97 €		500,00 €	1.408,97 €	911,56 €	911,56 €	911,56 €	20.142,32 €
Uds:	11	11	11	11	11	1	1	1	1	1	

SERVICIO DE RECOGIDA SELECTIVA DE ENVASES DE FUENLABRADA, DEFINITIVAS 2022, SDF (48%)											
FUNCIÓN PROFESIONAL	SALARIO BASE	PLUS TÓXICO	PLUS TRANSPORTE	PLUS CONVENIO	PLUS NOCTURNO	PLUS RECOGIDA*	VACACIONES	EXTRA VERANO	EXTRA NAVIDAD	EXTRA MARZO	TOTAL AÑO
CAPATAZ	480,58 €	144,17 €	50,40 €	215,57 €		240,00 €	890,72 €	531,84 €	531,84 €	531,84 €	12.524,18 €
CONDUCTOR	469,61 €	140,88 €	50,40 €	139,51 €		240,00 €	800,40 €	493,08 €	493,08 €	493,08 €	11.324,02 €
PEON	399,34 €	119,80 €	62,40 €	136,14 €		240,00 €	717,69 €	439,26 €	439,26 €	439,26 €	10.170,09 €
CAPATAZ NOCHE	480,5846 €	144,17 €	50,40 €	215,57 €	120,15 €	240,00 €	1.010,57 €	531,84 €	531,84 €	531,84 €	13.965,92 €
CONDUCTOR NOCHE	469,61 €	140,88 €	50,40 €	139,51 €	117,40 €	240,00 €	917,80 €	493,08 €	493,08 €	493,08 €	12.732,85 €
PEON NOCHE	399,34 €	119,80 €	62,40 €	136,14 €	99,84 €	240,00 €	817,53 €	439,26 €	439,26 €	439,26 €	11.368,13 €
Uds:	11	11	11	11	11	1	1	1	1	1	

* El Plus Recogida se abonará el 15 de noviembre.

SERVICIO DE RECOGIDA SELECTIVA DE ENVASES DE FUENLABRADA, DEFINITIVAS 2023, DIARIO													
FUNCIÓN PROFESIONAL	SALARIO BASE	PLUS TÓXICO	PLUS TRANSP.	PLUS CONVENIO	PLUS ACTIV.	PLUS NOCTURNO	VACAC.	EXTRA MARZO	EXTRA 1º MAYO *	EXTRA VERANO	EXTRA NOVIEMB. **	EXTRA MARZO	TOTAL AÑO
	BASE	TOXICO	TRANSP.	INCENTIV.	ACTIV.	NOCTURNO		MARZO	VERANO	VERANO	VERANO	MARZO	AÑO
ENCARGADO	1.057,90 €		105,00 €	710,65 €	234,43 €		2.484,92 €	1.275,99 €	200,00 €	1.275,99 €	900,00 €	1.275,99 €	30.600,67 €
CAPATAZ	1.001,21 €	300,36 €	105,00 €	449,10 €			1.855,67 €	1.107,99 €	200,00 €	1.107,99 €	900,00 €	1.107,99 €	26.692,05 €
CONDUCTOR	978,35 €	293,51 €	105,00 €	290,64 €			1.667,50 €	1.027,24 €	200,00 €	1.027,24 €	900,00 €	1.027,24 €	24.191,66 €
PEON	831,97 €	249,59 €	130,00 €	283,63 €			1.495,19 €	915,12 €	200,00 €	915,12 €	900,00 €	915,12 €	21.787,65 €
CAPATAZ NOCHE	1.001,21 €	300,36 €	105,00 €	449,10 €		250,30 €	2.105,98 €	1.107,99 €	200,00 €	1.107,99 €	900,00 €	1.107,99 €	29.695,68 €
CONDUCTOR-NOCHE	978,35 €	293,51 €	105,00 €	290,64 €		244,59 €	1.912,08 €	1.027,24 €	200,00 €	1.027,24 €	900,00 €	1.027,24 €	27.126,71 €
PEON-NOCHE	831,97 €	249,59 €	130,00 €	283,63 €		207,99 €	1.703,18 €	915,12 €	200,00 €	915,12 €	900,00 €	915,12 €	24.283,56 €
OFICIAL 1ª TALLER	833,04 €	249,91 €	105,00 €	294,00 €			1.481,95 €	1.011,69 €	200,00 €	1.011,69 €	900,00 €	1.011,69 €	21.918,49 €
OFICIAL 2ª TALLER	830,40 €	249,12 €	105,00 €	272,98 €			1.457,50 €	963,60 €	200,00 €	963,60 €	900,00 €	963,60 €	21.480,80 €
OFICIAL 3ª TALLER	828,63 €	248,59 €	105,00 €	263,97 €			1.446,19 €	911,56 €	200,00 €	911,56 €	900,00 €	911,56 €	21.188,95 €
ADMINISTRATIVO	833,04 €		105,00 €	294,00 €	249,91 €		1.481,95 €	1.011,69 €	200,00 €	1.011,69 €	900,00 €	1.011,69 €	21.918,49 €
AUXILIAR ADMON.	800,00 €		105,00 €	263,97 €	240,00 €		1.408,97 €	911,56 €	200,00 €	911,56 €	900,00 €	911,56 €	20.742,32 €
Uds:	11	11	11	11	11	11	1	1	1	1	1	1	

SERVICIO DE RECOGIDA SELECTIVA DE ENVASES DE FUENLABRADA, DEFINITIVAS 2023, SDF (48%)													
FUNCIÓN PROFESIONAL	SALARIO BASE	PLUS TÓXICO	PLUS TRANSP.	PLUS CONVENIO	PLUS ACTIV.	PLUS NOCTURNO	VACAC.	EXTRA MARZO	EXTRA 1º MAYO *	EXTRA VERANO	EXTRA NOVIEMB. **	EXTRA MARZO	TOTAL AÑO
	BASE	TOXICO	TRANSP.	INCENTIV.	ACTIV.	NOCTURNO		MARZO	VERANO	VERANO	VERANO	MARZO	AÑO
CAPATAZ	480,58 €	144,17 €	50,40 €	215,57 €			890,72 €	531,84 €	96,00 €	531,84 €	432,00 €	531,84 €	12.812,18 €
CONDUCTOR	469,61 €	140,88 €	50,40 €	139,51 €			800,40 €	493,08 €	96,00 €	493,08 €	432,00 €	493,08 €	11.612,00 €
PEON	399,35 €	119,80 €	62,40 €	136,14 €			717,69 €	439,26 €	96,00 €	439,26 €	432,00 €	439,26 €	10.458,07 €
CAPATAZ NOCHE	480,58 €	144,17 €	50,40 €	215,57 €		120,15 €	1.010,87 €	531,84 €	96,00 €	531,84 €	432,00 €	531,84 €	14.253,92 €
CONDUCTOR-NOCHE	469,61 €	140,88 €	50,40 €	139,51 €		117,40 €	917,80 €	493,08 €	96,00 €	493,08 €	432,00 €	493,08 €	13.020,82 €
PEON-NOCHE	399,35 €	119,80 €	62,40 €	136,14 €		99,84 €	817,53 €	439,26 €	96,00 €	439,26 €	432,00 €	439,26 €	11.656,11 €
Uds:	11	11	11	11	11	11	1	1	1	1	1	1	

*Pagua 1º de Mayo se abonará hasta el día 5 de mayo.

**Pagua Noviembre se abonará el 15 de Noviembre.

ANEXO II

IMPORTES HORAS EXTRAS – DEFINITIVOS 2022

HORAS EXTRAS 2022	NORMAL	FESTIVA
CAPATAZ	15,50 €	19,37 €
CONDUCTOR	14,71 €	18,38 €
PEON	13,21 €	16,51 €
CAPATAZ NOCHE	17,20 €	21,50 €
CONDUCTOR NOCHE	16,59 €	20,73 €
PEON NOCHE	14,80 €	18,50 €

IMPORTES HORAS EXTRAS – DEFINITIVOS 2023

HORAS EXTRAS 2023	NORMAL	FESTIVA
CAPATAZ	17,15 €	21,43 €
CONDUCTOR	15,56 €	19,45 €
PEON	13,84 €	17,30 €
CAPATAZ NOCHE	19,05 €	23,82 €
CONDUCTOR NOCHE	17,42 €	21,78 €
PEON NOCHE	15,43 €	19,28 €

IMPORTE TRABAJOS MEJOR REMUNERADOS - DEFINITIVOS 2022 y 2023

PRECIO DE TRABAJOS MEJOR REMUNERADOS 2023 *	
CONDUCTOR EN VASES	
PEÓN ENVASES	12,02 €

PRECIO DE TRABAJOS MEJOR REMUNERADOS 2022 *	
CONDUCTOR ENVASES	
PEÓN ENVASES	10,51 €

* Cantidades por día trabajado.

(03/13.184/23)



I. COMUNIDAD DE MADRID

C) Otras Disposiciones

Consejería de Economía, Hacienda y Empleo

- 2** *RESOLUCIÓN de 18 de julio de 2023, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa Simon Casas Production SAS, Nautalia Viajes, S. L., Union Temporal de Empresas plaza 1 (Código número 28014392012008).*

Examinado el texto del Convenio Colectivo de la Empresa Simon Casas Production SAS, Nautalia Viajes, S. L., Unión Temporal de Empresas, plaza 1, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, el día 24 de mayo de 2023, completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y Planes de Igualdad, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto, en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y con el artículo 1 del Decreto 38/2023, de 23 de junio, de la Presidenta de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con el artículo 28.1.h) del Decreto 234/2021, de 10 de noviembre del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, esta Dirección General

RESUELVE

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

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

Madrid, a 18 de julio de 2023.—La Directora General de Trabajo, Silvia Marina Parra Rudilla.

**V CONVENIO COLECTIVO SIMON CASAS PRODUCTION SAS, NAUTALIA VIAJES, S.L.,
UNIÓN TEMPORAL DE EMPRESAS (PLAZA 1)
PLAZA DE TOROS DE LAS VENTAS**

Capítulo I

Normas generales

Artículo 1.- Ámbito de aplicación

El ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo se concreta en la Plaza de Toros Monumental de Madrid y afecta a la totalidad de la plantilla del personal afecto a dicha plaza al servicio del arrendatario. La referida plantilla se compone de personal fijo discontinuo y fijo discontinuo suplente. La negociación del presente Convenio colectivo ha sido efectuada entre la empresa (PLAZA 1) y la representación sindical de los trabajadores fijos discontinuos y fijos discontinuos suplentes de la misma.

Artículo 2.- Vinculación a la totalidad

Las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo orgánico e indivisible, y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente en cómputo anual. Asumiendo las partes su cumplimiento con vinculación a la totalidad del mismo.

No obstante, en el supuesto de que la autoridad o jurisdicción laboral, en uso de las facultades que le son propias, declarara la nulidad total o parcial de alguno de los artículos contenidos en el presente Convenio Colectivo, las partes se reunirán si alguna de ellas así lo requiriera expresamente a fin de negociar el artículo declarado nulo, y no será alterado el normal cumplimiento del resto del texto del Convenio.

Artículo 3.- Ámbito temporal, denuncia, plazo para la iniciación de las negociaciones, prórroga y pérdida de vigencia

El presente Convenio Colectivo tendrá una vigencia de tres años. Siendo sus efectos desde el 1 de enero de 2023 hasta el 31 de diciembre de 2025, con independencia de la fecha de publicación del mismo.

La denuncia del Convenio se realizará por cualquiera de las partes, por escrito, y con una antelación mínima de tres meses a su fecha de expiración. Entendiéndose prorrogado en sus propios términos automáticamente por periodos anuales de no producirse dicha denuncia.

Una vez efectuada la denuncia conforme al párrafo precedente, el proceso de negociación deberá iniciarse antes del último mes de vigencia del Convenio Colectivo.

Denunciado el presente Convenio, y hasta que no se logre acuerdo expreso para su renovación a través de la negociación desarrollada por los representantes de los trabajadores y de la empresa, se pacta por ambas partes a los efectos previstos en el artículo 86.3 y 4 del Estatuto de los Trabajadores que el Convenio denunciado mantendrá su vigencia de forma indefinida respecto a su contenido normativo.

Artículo 4.- Estabilidad en el empleo

La empresa arrendataria de la Plaza de Toros de las Ventas adquiere el compromiso de mantener todos los puestos de trabajo de la plantilla de trabajadores fijos discontinuos y fijos discontinuos suplentes en los términos establecidos en el artículo 16 del presente Convenio y en su mismo número, durante el periodo que gestione la explotación de la Plaza de Toros de las Ventas, sin que en consecuencia se puedan producir amortizaciones de puestos de trabajo durante el periodo indicado.

Artículo 5.- Comisión Paritaria de seguimiento, interpretación y desarrollo del Convenio

1. Se constituye una Comisión Paritaria mixta de interpretación y seguimiento del Convenio Colectivo, de conformidad con lo previsto en el artículo 85.3.e) del Estatuto de los Trabajadores. La Comisión Paritaria estará compuesta por ocho miembros que serán designados por mitad por cada una de las representaciones sindical y empresarial firmantes de este Convenio, en la forma que decidan las respectivas organizaciones y con las funciones que más adelante se especifican. Con idénticos criterios existirá un número igual de suplentes.

2. Los acuerdos de la Comisión Paritaria requerirán en todo caso el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones: sindical y empresarial. Alcanzado el acuerdo, y sin que ello afecte a su eficacia y validez, podrán incorporarse al mismo los votos particulares que pudieran emitirse por las representaciones discrepantes con el acuerdo adoptado.

En caso de desacuerdo, podrá someter la controversia, tal y como se establece en la Disposición Adicional "Solución Extrajudicial de Conflictos" del presente Convenio a la Fundación Instituto Regional de Medicación y Arbitraje (IRMA) y a su reglamento de aplicación.

La Comisión Paritaria habrá de reunirse, al menos, una vez al trimestre, y su funcionamiento se articulará en la forma que la misma acuerde. A las reuniones de la Comisión Paritaria podrán asistir con voz, pero sin voto, los asesores que en cada caso designen las respectivas representaciones.

3. La Comisión Paritaria tendrá su domicilio en la Sede Social de la empresa, pudiendo libremente trasladar el mismo a cualquier otro lugar, bastando para ello el acuerdo de ambas representaciones.

4. Los miembros de la Comisión Paritaria ejercerán sus funciones durante el periodo de vigencia del Convenio, pudiendo cesar por libre revocación de las organizaciones que los eligieron, así como por renuncia o decisión personal. En cualquiera de los supuestos de cese, se procederá de forma inmediata a su sustitución, a cuyos efectos dentro de los quince días siguientes al cese se notificará la nueva designación por la organización correspondiente.

5. Al inicio de cada reunión de la Comisión Paritaria se designará, de entre sus miembros, un moderador, así como un secretario que levantará acta de los asuntos tratados y acuerdos adoptados.

6. La Comisión Paritaria tendrá las siguientes funciones:

- a) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento del Convenio.
- b) Interpretación de la totalidad de los preceptos del Convenio.
- c) A instancia de alguna de las partes, mediar y/o intentar conciliar, en su caso, y previo acuerdo de estas y a solicitud conjunta de las mismas, arbitrar en cuantas ocasiones y conflictos, todos ellos de carácter colectivo, puedan suscitarse en la aplicación del Convenio.
- d) Entender, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional, sobre el planteamiento de conflictos colectivos que surjan por la aplicación e interpretación del Convenio.
- e) Las funciones legalmente previstas en materia de igualdad, sin perjuicio de las que corresponden a la Comisión de Igualdad de la empresa.
- f) Cuantas otras funciones tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio, o se deriven de lo estipulado en su texto y anexos que formen parte del mismo.

7. Como trámite, que será previo y preceptivo a toda actuación administrativa o jurisdiccional que se promueva, las partes firmantes del Convenio se obligan a poner en conocimiento de la Comisión cuantas dudas, discrepancias y conflictos colectivos pudieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación del mismo, a fin de que mediante su intervención se resuelva el problema planteado o, si ello no fuera posible, emita dictamen al respecto. Dicho trámite previo se entenderá cumplido en el caso de que hubiera transcurrido el plazo de treinta días hábiles sin que se hubiera emitido resolución o dictamen. Todo ello sin perjuicio de las normas sobre prescripción o caducidad que sean de aplicación al supuesto planteado y que de ningún modo podrán verse afectadas por este trámite previo.

8. Las cuestiones propias de su competencia, que se promuevan por las partes a la Comisión Paritaria, adoptarán siempre la forma escrita y su contenido será el suficiente para que pueda examinar y analizar el problema con el necesario conocimiento de causa, debiendo tener como contenido obligatorio:

- a) Exposición sucinta y concreta del asunto.
- b) Razones y fundamentos que entienda le asisten al proponente.
- c) Propuesta o petición concreta que se formule a la Comisión.

Al escrito de solicitud de intervención de la Comisión Paritaria se acompañarán cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución del problema.

La Comisión Paritaria podrá recabar, por vía de ampliación, cuanta información o documentación estime pertinente para una mejor o más completa información del asunto, a cuyo efecto concederá un plazo al proponente que no podrá exceder de diez días hábiles. En todo caso, la Comisión Paritaria podrá recabar los informes o asesoramientos técnicos que considere puedan ayudar a la resolución de la cuestión controvertida.

La Comisión Paritaria, una vez recibido el escrito de solicitud de actuación o, en su caso, completada la información pertinente, dispondrá de un plazo de treinta días hábiles para resolver la cuestión suscitada,

a contar desde la fecha de la reunión en que por la Comisión se haya tomado conocimiento de la cuestión sometida, y que será la reunión inmediata siguiente a la recepción de la solicitud de actuación.

Transcurrido dicho plazo, sin haberse producido resolución o dictamen, quedará abierta la vía administrativa o jurisdiccional que proceda.

Las resoluciones de Comisión Paritaria deberán emitirse por escrito. La solicitud de intervención de la Comisión Paritaria no privará a las partes interesadas del derecho a usar la vía administrativa o judicial, según proceda.

Capítulo II

Organización del trabajo, provisión de vacantes y promoción

Artículo 6.- Organización del trabajo

La organización del trabajo de conformidad con lo establecido en la legislación vigente y en el presente Convenio, es facultad de la dirección de la empresa.

La organización del trabajo tiene como fin la consecución de unos niveles óptimos de productividad, eficacia, calidad y de condiciones de trabajo en las empresas. La consecución de estos fines se instrumentaliza sobre la base de una actitud activa y responsable de la dirección de la empresa y sus trabajadores.

La empresa llevará a cabo a través del ejercicio regular de sus atribuciones de ordenación económica y técnica, dirección, control y emanación de las normas, los procedimientos e instrucciones necesarias para la realización de actividades laborales correspondientes.

Los sistemas de organización del trabajo y sus modificaciones se complementarán, para su eficacia, con políticas de formación adecuadas.

El empresario, por su parte, ejercerá su facultad de dirección y organización respetando la debida dignidad personal del trabajador, promoviendo la igualdad efectiva entre hombres y mujeres y observando las medidas de conciliación de la vida familiar y laboral. En cualquier caso, los trabajadores y el empresario, se someterán en sus prestaciones recíprocas a las exigencias de la buena fe y fomentarán que sus relaciones laborales se sustenten sobre un clima adecuado canalizando sus comunicaciones e iniciativas a través de los representantes legales de los trabajadores en los términos previstos en la Ley.

Artículo 7.- Obligaciones laborales de los trabajadores

A los efectos prevenidos en las disposiciones legales, por tratarse de un servicio que depende directamente del público, se hace constar el empeño, cuidado y diligencia, que debe mantener cada uno de los trabajadores de la plaza en cuanto a su imagen exterior, así como en cuanto a la forma de desarrollar su trabajo con el público.

La empresa arbitrará en su caso los cursos de formación que pudieran redundar en beneficio de una mejor calidad en el servicio que se preste a los asistentes a los festejos.

Con independencia de lo anterior, constituye código de conducta de los empleados que prestan actividad laboral en la Plaza de las Ventas, entre otras, las siguientes:

- La terminación de la jornada laboral se producirá con carácter general para el personal a la conclusión íntegra del festejo de que se trate y una vez que el público asistente al mismo haya abandonado el tendido de la plaza. No obstante, el equipo de inspectores organizará la salida escalonada del personal del recinto de la plaza, a fin de evitar el colapso de los vestuarios, garantizándose en cualquier caso la prestación de un servicio adecuado al público asistente hasta el abandono por el mismo de los tendidos de la plaza. Con carácter general, no se podrá abandonar el respectivo puesto de trabajo con anterioridad al cumplimiento de las condiciones antedichas.
- El acceso al burladero de "servicio plaza" ubicado en el tendido 6, únicamente está permitido a los recibidores de puertas exteriores, ascensoristas y suplentes que estén desempeñando estas funciones, el cual se efectuará por la puerta de Madrid y siempre que no haya ningún toro en el ruedo. También podrán acceder al callejón los representantes legales de los trabajadores en el ejercicio regular de sus funciones, con observancia de las medidas de seguridad. En ningún caso, está permitido el acceso al callejón con comida.

- Todo el personal deberá incorporarse a sus respectivos puestos de trabajo después de realizar el fichaje de entrada y ponerse el uniforme reglamentario en los vestuarios asignados al efecto, en un periodo máximo de 15 minutos después del comienzo de la jornada laboral.
- Todos los empleados han de ir adecuadamente uniformados, cuidando en extremo el aseo personal y la buena imagen, además de estar convenientemente identificados como personal de la empresa.
- El comportamiento y atención al público asistente a la plaza debe ser extremadamente correcto y diligente. Cualquier conflicto que pudiera originarse con algún espectador ha de ser puesto en conocimiento inmediato del inspector de zona o, en su defecto, del equipo de inspectores. Los inspectores estarán siempre localizables y manifestarán en cada espectáculo al personal a su cargo el lugar exacto donde se encuentren.
- Resulta preceptivo para todos los empleados de la plaza el cumplimiento exacto de los planes de evacuación establecidos por la dirección de la empresa y el Comité de Seguridad y Salud. A tal efecto, al inicio de cada temporada de espectáculos la dirección repartirá las fichas de los distintos puestos de trabajo con las instrucciones para caso de alarma y evacuación de las instalaciones. La empresa entregará a los trabajadores mediante fichas los riesgos laborales existentes en sus puestos de trabajo, además colocará dichas fichas en las puertas tanto interiores como exteriores para facilitar su consulta si fuese necesario.

Igualmente resulta exigible para todos los empleados el cumplimiento de las medidas de prevención de riesgos laborales establecidas legalmente y requeridas por la empresa.

- Está prohibido para el personal de la empresa el consumo de bebidas alcohólicas durante la jornada de trabajo. El consumo de comida o bebida por parte del personal deberá hacerse con la mayor discreción, evitando molestar al público durante el espectáculo y sin que interrumpa el normal desarrollo del mismo, así como de la actividad laboral.
- Todo el personal de la plaza ha de cumplir las órdenes e instrucciones laborales emanadas de la dirección de la empresa, y específicamente del equipo de inspectores, durante los periodos de prestación efectiva de actividad laboral y de acuerdo a las funciones establecidas para su puesto de trabajo.
- Constituye especial obligación del personal el cuidado diligente y el mantenimiento escrupuloso de las instalaciones y equipos de la plaza puestos a disposición por la empresa.

Artículo 8.- Identificación del personal

La empresa dotará a todos los empleados de la plantilla de la Plaza de Toros Monumental de Madrid, de una tarjeta identificativa que indicará: nombre y código de empleado del trabajador, llevándose obligatoriamente expuesta en sitio visible, mediante un accesorio que facilite la empresa (cordón, pinza o similar).

En el caso de los trabajadores de callejón, excepcionalmente, no la llevarán en un sitio visible como medida de prevención de accidentes.

Artículo 9.- Información al público

Se colocará en las puertas de acceso a las localidades en sitios visibles (tendidos: bajos, altos, gradas, andanadas y palcos) un cartel, en diferentes idiomas reproduciendo el art. 35.2 del Reglamento de Espectáculos Taurinos, Real Decreto 145/1996 de 2 de febrero, cuyo artículo dice: "Los espectadores no podrán acceder a las localidades ni abandonarlas durante la lidia de cada res". Esta información deberá consignarse en español, italiano, inglés, francés, japonés y chino.

Así mismo, se elaborarán folletos explicativos en los idiomas antes señalados para información al público asistente que ignore las reglas establecidas en el Reglamento de Espectáculos Taurinos. En estos, se explicará claramente el porqué del cierre y apertura de las puertas de los vomitorios. Los folletos estarán a disposición de los trabajadores de los tendidos, gradas, andanadas y palcos para su distribución al público cuando este último por cualquier circunstancia abandone su localidad entre toro y toro.

La empresa incluirá en el programa de mano y en las propias entradas, y siempre que no suponga incumplimiento de la normativa vigente en cada momento, información relativa a la imposibilidad de acceder al recinto con vidrio.

Artículo 10.-Servicios Asistenciales

La empresa contratará un servicio de asistencia sanitaria, con la empresa que considere oportuno, así como de Protección Civil en todos los espectáculos taurinos.

Se dará información escrita a los delegados de prevención sobre lo siguiente:

- Nombre o razón social, domicilio y nº de identificación de la empresa contratada para la asistencia sanitaria, nº de personal contratado y su formación profesional.
- Medidas previstas para la coordinación entre los equipos sanitarios y la plantilla de trabajadores de la plaza para llevar a cabo de la mejor forma la asistencia sanitaria.
- Se informará bimensualmente de las asistencias y sus causas que ocurran en cada festejo.

Artículo 11.-Cobertura Jurídica

La empresa dará cobertura y asistencia jurídica a los trabajadores en los conflictos que les puedan surgir con los espectadores durante el cumplimiento de su actividad laboral.

Igualmente, la empresa sufragará el importe de la responsabilidad civil, en que los trabajadores pudieran ser condenados, por el cumplimiento de su normal actividad.

Artículo 12.-Instrucciones

Al comienzo de la temporada o, en el caso de los trabajadores fijos discontinuos suplentes el día de su incorporación, se informará y se darán instrucciones por escrito a todos los trabajadores sobre la forma de actuar con los espectadores, la localización de los servicios de emergencia y seguridad, protocolos de actuación en supuestos de emergencia (evacuación, enfermedades, accidentes y altercados de público, etc.) y protocolos de actuación en relación con invitaciones, pases y personas que pretendan acceder a la Plaza o a los tendidos sin estar provistos de la oportuna localidad. Dichas instrucciones serán objeto de negociación con el Comité de Empresa.

Asimismo, los representantes de los trabajadores (Comité de Empresa, delegados sindicales y delegados de prevención), podrán personarse a lo largo de su jornada laboral, por iniciativa propia o a petición de los trabajadores, en los puestos de trabajo, para conocer los problemas que tienen o puedan tener estos, tanto con el público como con sus superiores, comunicándolo previamente al superior de zona si está localizable o en todo caso con posterioridad al hecho.

Al comienzo de la temporada se dotará a cada trabajador de los materiales y herramientas necesarios para poder desempeñar su trabajo. Asimismo, la empresa entregará a cada recibidor de interior las llaves de las puertas de los tendidos, gradas y andanadas las cuales se devolverán al terminar la temporada.

A las cuñas, tanto de puertas exteriores como de interiores, se le instalarán ruedas en perfecto estado de funcionamiento, para poderlas mover con facilidad sin esfuerzos. Asimismo, se sustituirán las cuñas defectuosas por nuevas. Los trabajadores se comprometen a mantener las cuñas con el cuidado y diligencias debidas.

Al comienzo de cada temporada, la empresa se comprometerá a que los elementos propios de la Plaza estén en perfectas condiciones para un correcto y seguro uso de los mismos por parte de los trabajadores, en el desempeño de sus trabajos, como son las puertas de barrera, de los carpinteros, de chiqueros, etc.

Artículo 13.- Sorteo de Puestos

1. Los puestos de trabajo en tendidos, gradas, palcos, andanadas, puertas de calle y aseos se asignarán a comienzo de temporada por sorteo entre los distintos niveles relacionados en estos puestos. Los puestos de trabajo correspondientes a carpinteros de chiqueros, carpinteros, inspectores y empleados de callejón (carpinteros y carpinteros de chiqueros también son de callejón) serán de libre ubicación por parte de la empresa.

De acuerdo con los procedimientos establecidos en el párrafo anterior, el personal ocupará los puestos de trabajo correspondientes a su nivel profesional y función que le sean asignados mediante sorteo o, en su caso, mediante adscripción por parte de la empresa.

2. El sorteo de los puestos de trabajo en los niveles profesionales antedichos será público y se celebrará en la misma fecha, estando presente el Comité de Empresa en la mesa de dicho sorteo. Tanto el Comité de Empresa como la empresa, podrán comunicar a los trabajadores antes del inicio del sorteo cualquier información de carácter laboral que consideren oportuno.

Los trabajadores podrán solicitar voluntariamente y siempre con anterioridad a la celebración del sorteo, los siguientes puestos de trabajo: una andanada de sol, un aseo situado en la andanada o un plantón en las puertas de calle. En caso de que las solicitudes excedieran los puestos disponibles, la asignación entre los solicitantes se efectuará por orden de mayor antigüedad y en caso de igualdad, mediante el correspondiente sorteo.

3. Con carácter restrictivo, si como consecuencia de dicho sorteo y un periodo de prueba de un mes la empresa estimara la falta de idoneidad o adecuación del titular a las características del puesto asignado mediante sorteo, someterá a consulta con el Comité de Empresa el cambio de dicho puesto de trabajo.

4. Si durante el curso de la temporada, por cualquier causa (excedencia, jubilación, fallecimiento, faltas de asistencia, etc.) se produjeran bajas en la plantilla de personal fijo discontinuo sin perjuicio de lo establecido en el art. 14 del presente Convenio, y de forma provisional, dichas vacantes serán cubiertas por los trabajadores fijos discontinuos suplentes (excepto las bajas de inspectores).

5. La vestimenta, que en algunos puestos la empresa pudiera exigir, correrá a cargo de esta.

6. Se reservarán puestos de trabajo para trabajadores de la plantilla que tengan sus facultades limitadas para el ejercicio de la actividad laboral, según regula la normativa laboral vigente siempre que no puedan desarrollar sus funciones en los puestos existentes. Para la acreditación de dichas circunstancias será requisito indispensable la aportación de informe emitido por el servicio de prevención de la empresa.

Artículo 14.- Trabajos de nivel profesional superior e inferior

La empresa, por necesidades del servicio, podrá destinar a un trabajador a realizar trabajos de nivel profesional superior al que tenga reconocido, percibiendo mientras se encuentre en dicha situación, la remuneración correspondiente al puesto de trabajo a desempeñar y la consiguiente repercusión del complemento por vestuario contemplado en el artículo 25 de este Convenio.

La empresa hará entrega mensualmente al Comité de Empresa de una relación nominativa, por orden alfabético, que refleje los cambios de nivel profesional, que haya sufrido por necesidades del servicio, los trabajadores fijos discontinuos y fijos discontinuos suplentes reflejados en el párrafo anterior.

Excepcionalmente la empresa, por necesidades acreditadas del servicio, podrá destinar a un trabajador, por el tiempo imprescindible que la circunstancia exija, a realizar trabajos de nivel profesional inferior al que tenga reconocido, siempre y cuando, no haya ningún trabajador de ese nivel profesional o suplente que pueda cubrir ese puesto. No obstante, el trabajador mantendrá el derecho a percibir la retribución que le corresponde conforme al nivel profesional reconocido, y con la consiguiente repercusión del complemento por vestuario contemplado en el artículo 25 del presente Convenio.

Los citados cambios no podrán suponer en ningún caso, vejación ni perjuicio a su formación profesional, ni realizarse como un acto de represalia o de sanción.

Si el cambio de nivel profesional inferior tuviera su origen en la petición voluntaria del trabajador, se asignará a este la remuneración correspondiente al trabajo efectivamente prestado.

En todos los supuestos anteriores será de carácter obligatorio informar al Comité de Empresa.

Artículo 15.- Novilladas entre la Feria de San Isidro y Otoño, festejos populares, concurso de recortes, festejos cómico taurinos y la corrida de toros del 15 de agosto.

— En las novilladas entre las Ferias de San Isidro y la Feria de Otoño, prestará servicio entre el 70% y 100% de la plantilla. El nombramiento del personal para realizar el servicio se hará rotativo, para que de ese modo, todo el personal pueda tener los mismos festejos trabajados. Este porcentaje será lo más real posible. Para ello, la Empresa informará de la celebración de estos festejos a los trabajadores para que puedan notificar en el caso de no poder asistir y así no sean incluidos en el listado. Seguidamente, se enviará a la plantilla el listado correspondiente al nombramiento con un máximo de 15 días de antelación a la celebración del festejo.

- En los festejos populares, en los concursos de recortes, y en los festejos cómico-aurinos (o en aquellos festejos similares a estos que pudieran sustituirlos) que se celebren a lo largo de toda la temporada prestará servicio entre el 50% y el 70% de la plantilla. El nombramiento del personal para realizar el servicio se hará rotativo, para que de ese modo, todo el personal pueda tener los mismos festejos trabajados. Este porcentaje será lo más real posible. Para ello, la Empresa informará de la celebración de estos festejos a los trabajadores para que puedan notificar en el caso de no poder asistir y así no sean incluidos en el listado. Seguidamente, se enviará a la plantilla el listado correspondiente al nombramiento con un máximo de 15 días de antelación a la celebración del festejo.
- En la corrida de toros del 15 de agosto (Festividad de la Virgen de la Paloma) prestará servicio entre el 70% y 100% de la plantilla. El nombramiento del personal para realizar el servicio se hará rotativo, para que, de ese modo, todo el personal pueda tener los mismos festejos trabajados. Este porcentaje será lo más real posible. Para ello, la Empresa informará de la celebración de estos festejos a los trabajadores para que puedan notificar en el caso de no poder asistir y así no sean incluidos en el listado.

Seguidamente, se enviará a la plantilla el listado correspondiente al nombramiento con un máximo de 15 días de antelación a la celebración del festejo.

La asistencia a estos espectáculos tiene carácter voluntario, por lo que las faltas de asistencia a los mismos no se computarán a efectos sancionadores.

Artículo 16.- Plantilla de personal

1. La plantilla de personal de la Plaza de Toros de Las Ventas al servicio de la empresa arrendataria, estará compuesta de 337 trabajadores, de los que 311 son Personal fijo discontinuo, que son los que ocupan los puestos existentes en la Plaza de Toros de Las Ventas (311 puestos) y 26 trabajadores Fijos Discontinuos suplentes, que son los que suplen al Personal fijo discontinuo en caso de cualquier baja, ausencia, defunción, excedencias, I.T., faltas de asistencia, permisos retribuidos, permisos sin sueldo etc., durante el periodo y de la forma que se describe a continuación de la relación de los niveles profesionales existentes en la Plaza de Toros del Personal fijo discontinuo. Las vacantes producidas en el colectivo de trabajadores fijos discontinuos suplentes serán cubiertas mediante nuevas contrataciones.

2. La plantilla de personal fijo de trabajo discontinuo será llamada según se establece en la ley 63/97 de 26 de diciembre, al comenzar la temporada taurina en la Plaza de Toros de las Ventas con un plazo mínimo de 15 días antes del comienzo de la temporada.

El personal fijo discontinuo suplente únicamente prestará actividad laboral en festejos con previsión de aforo completo y en las Ferias llamadas Comunidad de Madrid, Feria de San Isidro y Feria de Otoño (o cualquier denominación que, en un futuro, pudiera ser asignada a estas). El resto de los festejos estará cubierto, exclusivamente, por personal fijo discontinuo.

3. La plantilla de personal fijo discontinuo y fijo discontinuo suplente está compuesta:

- Un jefe de personal:
- Un inspector jefe
- Nueve inspectores
- Un celador de barreras
- Un maestro de carpinteros
- Once recibidores de barrera
- Doce carpinteros
- Cuatro carpinteros de chiqueros
- Nueve areneros
- Un hondero
- Cuarenta y dos recibidores de puertas exteriores
- Cuarenta recibidores de tendidos
- Ochenta acomodadores de tendidos
- Catorce recibidores de gradas
- Dieciséis acomodadores de gradas
- Diez recibidores de andanadas
- Veinte acomodadores de andanadas
- Cuatro recibidores de palcos
- Un recibidor del Palco de la CAM
- Un recibidor del Palco del Presidente

- Trece empleadas/os de lavabos/aseos
- Un timbalero
- Cuatro clarines
- Dos alguaciles
- Un chulo de toriles
- Un chulo de banderillas
- Dos servicios de puyas
- Un servicio de banderillas
- Un servicio de ruedo
- Un servicio de cartel de peso de toros
- Seis ascensoristas.
- Veintiséis trabajadores fijos discontinuos suplentes.

4. La asistencia de los trabajadores fijos discontinuos suplentes a las ferias y festejos de aforo completo será obligatoria, salvo los supuestos previstos en la normativa laboral. Solo podrán tener dos faltas de asistencia, cada temporada, por otra serie de causas en esos festejos. El Comité de Empresa dispondrá, cada día que se celebre festejo en la plaza, de una relación nominativa, elaborada por la empresa y por orden alfabético del control diario de asistencia de los suplentes.

5. A todos los efectos la plantilla de personal fijo discontinuo quedará cubierta antes del comienzo de la temporada taurina y la de personal fijo discontinuo suplente según se establece en este artículo.

6. Si desde el comienzo de la temporada hasta el día 30 de abril del año en curso hubiera bajas en la plantilla de personal fijo discontinuo por cualquier causa, dichas bajas se irán cubriendo según surjan hasta esa fecha por el personal fijo discontinuo según regula el art. 19 de promoción interna. Independientemente de lo anterior, los trabajadores que tengan excedencia se incorporarán a la plantilla en la fecha que cumpla el periodo de la misma, siempre que haya una plaza libre de su nivel profesional, quedando en preferente a la incorporación en la empresa, en caso que ni de su nivel profesional o puesto similar hubiera plaza vacante.

La empresa informará al Comité de Empresa, de las vacantes a cubrir y se reunirán las dos partes para determinar qué trabajadores ocuparán dichas vacantes por el método expuesto en el párrafo anterior.

Si en el proceso de promoción interna se originarán vacantes dentro de la plantilla de personal de fijos discontinuos, y no pudieran ser cubiertas ni por promoción interna ni por excedencias, estas serán cubiertas por el personal fijo discontinuo suplente que las cubrirán por orden de antigüedad de temporada, pasando a ser fijo discontinuo.

En el caso de que hubiera varios trabajadores fijos discontinuos suplentes con la misma antigüedad que puedan optar a cubrir las plazas vacantes citadas en el párrafo anterior y no hubiera plaza para todos, se efectuará un sorteo entre ellos para que pasen a ocupar dichas plazas, teniendo prioridad en el sorteo, aquellos trabajadores que hubieran tenido mayor asistencia en el año inmediatamente anterior.

7. Si a partir del 30 de abril de cada temporada hubiera bajas en la plantilla de personal fijo discontinuo por jubilaciones, excedencias u otros motivos contemplados en este convenio colectivo, la plantilla de trabajadores fijos discontinuos suplentes solo se aumentaría en el mismo número que las bajas citadas, cuando el total de la plantilla de fijos discontinuos más fijos discontinuos suplentes, fuera inferior a 311 trabajadores.

8. Las nuevas contrataciones para cubrir las plazas vacantes de la plantilla de trabajadores fijos discontinuos suplentes será objeto de negociación entre la empresa y Comité de Empresa, prestando especial atención a las solicitudes que realicen los familiares de empleados de la plantilla. El Comité de Empresa estará presente y participará activamente en la selección de los candidatos.

En caso de que no se alcanzara un acuerdo en el seno de dicha negociación, la Empresa se reserva el derecho a designar al trabajador de nueva contratación.

9. Ninguna persona será discriminada para su contratación por el hecho de tener vínculos familiares o de amistad con un trabajador de la plantilla.

Artículo 17.- Subrogación

Cuando la empresa arrendataria finalice la adjudicación de la explotación de la Plaza de Toros de Las Ventas, por resolución del contrato de arrendamiento, la plantilla de personal fijo discontinuo y fijo

discontinuo suplente se pondrá al servicio de la nueva empresa adjudicataria. El trabajador tendrá derecho a percibir con cargo a la anterior empresa, la liquidación de los haberes, partes proporcionales de antigüedad, así como cualquier otro concepto retributivo establecido en este Convenio.

La empresa adjudicataria cesante en la explotación, deberá preavisar documentalmente al Comité de Empresa de la Plaza de Toros de las Ventas, la resolución del contrato de arrendamiento.

También deberá notificar su subrogación o adjudicación la nueva empresa, con anterioridad a hacerse cargo de la explotación de la Plaza, acompañando certificación con informe de la Comunidad de Madrid.

Sin perjuicio de cualquier otra responsabilidad a que en derecho hubiera lugar, la empresa cesante en la adjudicación, responderá frente a la que tome su cargo, de cualquier irregularidad en el pago de salarios o de cuotas a la Seguridad Social, en las que pueda haber incumplido durante la explotación. Estas normas no se aplicarán al personal de alta dirección, los cuales se regirán por su contrato de trabajo o por su normativa especial.

Artículo 18.- Vacantes

La empresa entregará al Comité de Empresa una relación actualizada de las vacantes según se vayan produciendo durante toda la temporada y antes del comienzo de la temporada siguiente por jubilación, excedencia o por cualquier otro concepto. Se especificará, características de los puestos de trabajo, nivel profesional y números de puestos a cubrir. Esta relación se publicará en el tablón de anuncios en esta misma fecha, y se mantendrá hasta la finalización de dicha temporada.

Artículo 19.- Regulación de promoción interna

1. Los puestos de trabajo de los diferentes niveles profesionales de la plantilla de personal fijo discontinuo que queden vacantes durante la temporada, se cubrirán con arreglo al siguiente procedimiento:

- a) Los trabajadores interesados en dichas vacantes, deberán remitir a la empresa y al Comité de Empresa la solicitud facilitada por esta mediante correo electrónico. Aquellos trabajadores que lo así lo deseen, podrán presentar también la solicitud del cambio de categoría por escrito. El plazo de presentación de estas solicitudes será desde el 1 de mayo al 31 del mismo mes.
- b) Dichas vacantes, serán ocupadas exclusivamente por orden de antigüedad en la plantilla entre aquellos que lo soliciten, a excepción de los puestos maestro de carpinteros, carpinteros de chiqueros, alguaciles, chulo de toriles y servicio de ruedo que serán de libre designación por parte de la empresa entre todos aquellos trabajadores que hayan manifestado su voluntad de acceder a dichos puestos. Asimismo, el nivel profesional de inspector se regirá por lo establecido en el apartado segundo del presente artículo.
- c) En el caso de que dos o más trabajadores coincidieran en que hubieran empezado a trabajar en la misma temporada y hubieran solicitado el cambio de grupo o nivel para el mismo puesto de trabajo, se realizará un sorteo entre aquellos trabajadores implicados para designar la adjudicación del puesto.
- d) Una vez concluido el plazo de presentación de solicitudes, la empresa y la secretaria del Comité se reunirán como máximo quince días desde la conclusión del mismo para cerrar y cotejar el conjunto de solicitudes.
- e) Si existieran discrepancias entre las solicitudes entregadas al Comité y las entregadas a la empresa, se le permitirá al trabajador enmendar su error si lo desea a requerimiento de la empresa o del Comité, antes de que finalice el mes de junio.
- f) La designación de los candidatos para cubrir los puestos vacantes será objeto de tratamiento entre la Dirección de la Empresa y el Comité de Empresa, con arreglo a los criterios expresados anteriormente en el presente artículo.

2. Para el nombramiento de nuevos inspectores, se establecerá el siguiente procedimiento:

2.1 Requisitos mínimos para acceder al proceso de selección:

- a) Antigüedad mínima de doce temporadas de servicio activo en la Plaza.
- b) Perfil profesional: Dotes de mando y coordinación en la dirección del personal dependiente, iniciativa, responsabilidad y autonomía.
- c) Formación mínima: Bachiller superior o equivalente o Formación Profesional II o equivalente.

2.2 Las personas que reúnan los requisitos anteriormente mencionados, se integrarán en el correspondiente proceso de selección, correspondiendo su nombramiento mediante negociación entre la dirección de la Empresa y el Comité de Empresa.

En caso de falta de acuerdo, corresponderá a la empresa la designación del candidato a cubrir el puesto de trabajo vacante.

3. No podrán cambiarse de nivel profesional durante el plazo de tres años todos aquellos trabajadores que la empresa tenga que realizarles trajes a medida. Dichos puestos son: areneros, honderos, timbaleros, clarines, alguaciles, chulos y cartel de peso. Como norma para el resto de la plantilla, para aquellos trabajadores que hubieran promocionado deberá transcurrir un periodo de dos temporadas para poder optar a un nuevo cambio de nivel profesional.

Capítulo III

Jornada, retribuciones, prendas y material de trabajo

Artículo 20.- Jornada laboral y horas extraordinarias

1. La jornada laboral tendrá una duración máxima de cuatro horas treinta minutos por cada espectáculo.

2. La jornada laboral comenzará una hora y treinta minutos antes de la programación del inicio del espectáculo y finalizará a la terminación del mismo, en los términos establecidos en el artículo séptimo.

3. En el caso que desde el inicio de la jornada hasta la terminación del espectáculo se excediera la jornada laboral máxima, es decir las cuatro horas treinta minutos establecida en el apartado segundo anterior, transcurridos 5 minutos a partir de dicha jornada, se abonará a los trabajadores los emolumentos correspondientes al exceso de jornada efectivamente realizada.

A partir de las cinco horas desde el inicio de la jornada laboral, el exceso se abonará a prorrata del valor de las horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias, de conformidad con lo establecido en los párrafos anteriores, se abonarán por parte de la empresa con un incremento salarial del 25% sobre la hora ordinaria.

Asimismo, a partir de las 22:00 horas (comienzo de jornada nocturna), las horas extraordinarias se abonarán con un recargo del 50% sobre el valor de la hora ordinaria.

El cálculo del valor de las horas extraordinarias se hará sobre todas las retribuciones que devengue el trabajador por festejo. Estas retribuciones se abonarán en la nómina del mes en el cual se hayan realizado.

4. Como norma general, los trabajadores deberán estar correctamente vestidos con el vestuario facilitado por la empresa y en sus puestos quince minutos después de iniciar su jornada laboral.

5. Se entiende por terminación del espectáculo, con carácter habitual, cuando el Presidente del mismo abandone el palco y los espectadores abandonen los tendidos

6. Si el espectáculo fuera nocturno, es decir, que se realizará entre las 22:00 horas y las 6:00 del día siguiente, se incrementarán las retribuciones a percibir por los trabajadores en un 25%.

7. La empresa arbitrará el sistema de control de entrada y de salida de los trabajadores que considere más adecuado. Este sistema será el que se utilice para confeccionar de forma mensual las nóminas que serán abonadas a los trabajadores.

Artículo 21.- Retribuciones Generales

1. Las retribuciones establecidas en el presente Convenio Colectivo para cada nivel profesional están fijadas por cada espectáculo.

En caso de que se prestara servicios en dos o más espectáculos en un mismo día, el personal devengará tantas veces dicha retribución como el número de espectáculos celebrados.

2. Las citadas retribuciones, para el año 2023 son las establecidas para cada nivel profesional en las tablas salariales contenidas en el Anexo I del presente Convenio, en términos de salario bruto por espectáculo.

3. Para el año 2024, las retribuciones del presente artículo abonadas durante el año 2023 se incrementarán en un 2,6%. Así mismo, dicho incremento del 2,6%, les será de aplicación y en los mismos

términos a las retribuciones especiales contempladas en el artículo 22, en los puntos 5, 6 y 7 del presente Convenio. En el caso de que las variaciones experimentadas por el Índice de Precios al Consumo (IPC) correspondientes al año 2023 fuera superior al 4%, el incremento para el año 2024 será del 3,1%. Estas retribuciones se incrementarán en las tablas salariales contenidas en el Anexo I.

4. Para el año 2025, las retribuciones del presente artículo abonadas en el año 2024 se incrementarán en un 2,6%. Asimismo, dicho incremento del 2,6%, les será de aplicación y en los mismos términos a las retribuciones especiales contempladas en el artículo 22, en los puntos 5, 6 y 7 del presente Convenio. En el caso de que las variaciones experimentadas por el Índice de Precios al Consumo (IPC) correspondientes al año 2024 fuera superior al 4%, el incremento para el año 2025 será del 3,1%. Estas retribuciones se incrementarán en las tablas salariales contenidas en el Anexo I.

5. A partir del 1 de enero de 2026, y hasta que se alcance un acuerdo expreso entre las partes en la negociación del siguiente Convenio Colectivo, las condiciones económicas reguladas en el presente artículo serán objeto de revisión con periodicidad anual en el mismo porcentaje de incremento de IPC experimentado durante el año anterior más dos puntos. En todo caso, con independencia del valor de dicho IPC, se garantiza este incremento retributivo mínimo anual en dos puntos. Así mismo, esta garantía de incremento retributivo les será de aplicación y en los mismos términos a las retribuciones especiales contempladas en el artículo 22, en los puntos 5, 6 y 7 del presente Convenio.

Artículo 22.- Retribuciones Especiales

1. Para los años 2023, 2024 y 2025 se establece una asignación de 196,17 € brutos por día de apartado para el equipo de carpinteros y otra de 207,58 € brutos para el equipo de inspectores por el mismo concepto, debiendo rotar los inspectores por orden alfabético, incluyendo en la citada rotación al inspector jefe

2. Del mismo modo, para en los años 2023, 2024 y 2025, para el equipo de carpinteros de desembarque y reconocimiento de reses, se establece una asignación de 101,94 € brutos por día de asistencia a la plaza de toros para realizar este trabajo, independientemente de que lleguen las reses o no.

3. Asimismo, para el apartado de reses se nombrará a un trabajador para el control de la puerta de acceso de dicho apartado. Este trabajador podrá pertenecer a cualquier nivel profesional, excepto: jefe de personal, jefe de inspectores, inspectores, maestro de carpinteros, carpinteros de chiqueros, carpinteros y suplentes, estableciéndose una asignación para en los años 2023, 2024 y 2025 de 38,83 € brutos para el desempeño de estas funciones.

Este puesto será cubierto rotativamente por orden alfabético entre aquellos trabajadores pertenecientes a los niveles profesionales anteriormente no excluidos que voluntariamente quieran realizar el servicio. El nombramiento de este trabajador se realizará de forma presencial o telefónicamente.

4. De la misma forma, se cubrirán los puestos de trabajo de la Puerta de Arrastre y de Caballos por dos trabajadores en jornada de mañana hasta la entrada del personal para trabajar en los espectáculos, asignándose en los años 2023, 2024 y 2025 la cantidad de 90,79 € brutos por trabajador, por hacer la guardia en estas dos puertas. En el supuesto de que las guardias citadas se prolongarán más allá de las 17:45 horas, el trabajador devengará una cantidad adicional de 5 € brutos por cada media hora completa de prestación efectiva de servicios a partir de la hora anteriormente indicada.

El nombramiento de estos trabajadores se realizará de forma presencial o telefónicamente.

Estos puestos serán cubiertos por cualquiera de los empleados que se encuentren referenciados en el punto 3 del presente artículo. Los trabajadores que renuncien tres veces a lo largo de la temporada a desarrollar este trabajo, cuando les toque por lista, se les eliminará de dicho servicio por el resto de la temporada, siempre y cuando no justifiquen su renuncia por cualquiera de las causas contempladas en la normativa laboral.

El Comité de Empresa podrá comprobar el orden con el que se nombra a este personal para cubrir los puestos de trabajo citados. Así mismo, la empresa entregará al comité la relación de trabajadores que voluntariamente quieran realizar estas funciones.

Las funciones a desarrollar por los trabajadores que realicen estas guardias consistirán, principalmente, en el control de acceso en las Puertas de Caballos y de Arrastre, debiendo constatar que las personas

que intentan acceder al mismo cuentan con las autorizaciones o habilitaciones pertinentes, en función de la actividad que, en cada momento, se esté desarrollando en el interior del recinto.

5. Se devengará un complemento salarial denominado plus de mando que percibirán los trabajadores adscritos a los niveles 1 a 4, ambos inclusive, en la cuantía establecida en el anexo I del presente Convenio, manteniendo las subidas salariales pactadas en el artículo anterior.

6. Se devengará un plus de peligrosidad que percibirán los trabajadores adscritos a los niveles 4 y 5, en la cuantía establecida en el anexo I del presente Convenio, manteniendo las subidas salariales pactadas en el artículo anterior.

7. Se devengará un plus de control a los trabajadores adscritos al nivel 6, en la cuantía establecida en el anexo I del presente Convenio, manteniendo las subidas salariales pactadas en el artículo anterior, procedente del artículo 59.2 del III Convenio Colectivo de la Empresa Taurodelta S.A.

8. Las retribuciones especiales reguladas en el presente artículo, excepto los puntos 5, 6 y 7, quedarán congeladas y consolidadas durante la vigencia del presente Convenio Colectivo. A partir de 1 de enero de 2026, y hasta que se alcance un acuerdo expreso entre las partes en la negociación del siguiente Convenio Colectivo, los puntos 1, 2, 3 y 4 serán objeto de actualización y revisión con periodicidad anual en el mismo porcentaje de incremento del IPC experimentado en el año inmediatamente anterior. Si el valor de dicho IPC fuera negativo, se garantiza este incremento retributivo mínimo anual en cuatro puntos.

Las retribuciones especiales pertenecientes a los puntos 5, 6 y 7, en cuanto al incremento retributivo durante la vigencia del convenio y hasta que se alcance un acuerdo expreso entre las partes en el siguiente Convenio, les serán de aplicación los mismos términos que los regulados en el artículo 21 del presente Convenio.

Artículo 23.- Retribuciones y pagas

La empresa abonará al personal afectado por este Convenio Colectivo, una gratificación extraordinaria en julio y otra en Navidad, siendo el importe de cada una de ellas proporcional al número de festejos realmente trabajados en el año, teniendo en cuenta que, si trabajase un festejo cada día laborable del año, cada una de dichas pagas equivaldría al salario de 30 festejos. Los importes de dichas pagas se devengarán proporcionalmente junto con el salario correspondiente a cada espectáculo.

Artículo 24.- Forma de pago

La liquidación y pago del salario por festejo se efectuará por transferencia bancaria preferentemente o mediante cheque bancario a petición del trabajador, dentro de los cuatro días hábiles siguientes a la finalización del último espectáculo de cada mes. Aquel trabajador que opte por el pago mediante cheque bancario deberá solicitarlo antes de que se celebre el primer festejo de la temporada y mantener esta forma de pago durante toda la temporada.

Para el cálculo de la nómina se tendrán en cuenta solo los festejos efectivamente trabajados, así como los permisos o licencias retribuidas o bajas médicas por cada trabajador dentro de cada mes natural. Se hará documentalmente mediante recibo (del modelo oficial) de salarios, en el que figurarán todos los datos de identificación, según la legislación vigente en cada momento, y los conceptos devengados por el trabajador debidamente especificado y en concreto los siguientes:

- a) Datos de la empresa, así como los profesionales y personales del trabajador.
- b) El periodo del tiempo que se paga, la cantidad total y real de euros devengados por el trabajador, con especificación de todos y cada uno de los conceptos (guardias, apartados, etc.) por los que cobra y por las retenciones legales que les corresponda.
- c) Número de eventos trabajados diferenciando si son taurinos, musicales, u otro tipo de eventos.

La entrega del recibo de salarios se hará, a opción del trabajador manifestada por escrito, mediante correo electrónico a la dirección que facilite o mediante su entrega física.

Artículo 25.- Compensación por vestuario

1. Todos los trabajadores sometidos al ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo, percibirán, con independencia de las retribuciones salariales antes señaladas, un complemento

salarial que compense cualquier gasto que la actividad laboral pueda originar, tales como vestuario, mantenimiento y cuidado del facilitado por la empresa y/o cualquier otro que se derive de la prestación de sus servicios, a excepción del plus de transporte, así como el resto de vestuario que figura en el artículo 34 del presente Convenio.

2. El citado complemento será abonado en una cuantía equivalente al 10% del salario percibido por el trabajador, con exclusión de los pluses, según cada nivel profesional, por cada cinco temporadas de prestación del servicio.

3. El citado complemento se abonará fraccionado en dos partes: en la primera quincena del mes de julio, la parte correspondiente (según el porcentaje del apartado anterior) al salario percibido por el trabajador correspondiente a los festejos abonados desde el comienzo de la temporada taurina hasta el 30 de junio. De la misma forma se abonará en la primera quincena del mes de diciembre, la parte que corresponda al salario percibido por el trabajador desde el 1 de julio hasta la finalización de la temporada taurina del año en curso.

4. Dada la naturaleza del concepto regulado en el presente artículo, no será necesaria su justificación, devengándose en todo caso y sin que los mismos puedan ser compensables o absorbibles por ningún otro concepto.

5. Con independencia de lo anterior, la empresa arbitrará las medidas oportunas, a fin de compensar, en su caso, los daños que puedan generarse en la vestimenta, gafas o enseres personales de los trabajadores, que sufran deterioro durante y como consecuencia de la prestación de servicios.

Artículo 26.- Suspensión de espectáculos taurinos

1. En caso de suspensión o aplazamiento para otra fecha de un espectáculo taurino de forma imprevista y fuera de hora, hasta las 14:00 horas del día del festejo, se fija la cantidad de 16 € como única percepción para cada uno de los empleados que hubieran asistido a la plaza.

2. Así mismo, si la suspensión o aplazamiento del festejo se produjera fuera del límite de las 14:00 horas del día del festejo, los trabajadores de la plantilla que hubieran asistido a la plaza percibirán todas las retribuciones con su correspondiente repercusión en el complemento de vestuario contemplado en el artículo 25 como si el espectáculo se hubiera celebrado íntegramente. Todas estas retribuciones serán cotizadas a la Seguridad Social al igual que cualquier otro festejo.

Artículo 27.- Jubilación

1. La jubilación voluntaria o anticipada de los trabajadores se producirá a las edades y por las causas establecidas en cada momento por la legislación en materia de Seguridad Social.

2. Como medida alternativa de empleo a las jubilaciones, la empresa procederá a sustituir a los trabajadores fijos discontinuos objeto de jubilación por el mismo número de trabajadores fijos discontinuos suplentes.

3. Independientemente de lo contemplado por la legislación de Seguridad Social y otras disposiciones legales de carácter laboral, al trabajador que se jubile o cause baja en la empresa por incapacidad permanente, la empresa le abonará una compensación económica 100 € por cada temporada de servicio prestado en la Plaza.

Artículo 28.- Pases e Invitaciones de la Plantilla

1. Los trabajadores que se jubilen o sean dados de baja por Invalidez Permanente, tendrán derecho a que se les facilite por parte de la empresa un pase con carácter vitalicio para que así puedan asistir a todos los festejos taurinos que se celebren en La Plaza de Toros de las Ventas.

2. La empresa repartirá entre los trabajadores de la plantilla de fijos discontinuos y suplentes 120 invitaciones por festejo, excepto aquellos doce festejos de la temporada que por su naturaleza se prevean de aforo completo. Dichas invitaciones se distribuirán de la forma siguiente: se elaborará una lista de todos los trabajadores por orden alfabético y se entregarán dos invitaciones por festejo

a cada uno de los trabajadores que les toque por riguroso orden de lista, que será pactada entre la empresa y el Comité de Empresa. Esta lista se hará pública con al menos 48 horas de antelación.

3. Las invitaciones que no sean recogidas por los trabajadores según lo establecido en el apartado anterior serán repartidas por riguroso orden alfabético, siendo necesaria la presencia en este trámite de, al menos, un miembro del Comité de Empresa.

Artículo 29.- Seguro de accidentes

La empresa concertará un seguro de accidente para todos y cada uno de los trabajadores de la plantilla de la forma que a continuación se detalla:

En el supuesto de fallecimiento, invalidez absoluta o gran invalidez del trabajador derivada de accidente de trabajo, el trabajador o en su caso sus familiares directos o herederos, percibirán en concepto de indemnización e independientemente de las ya establecidas normas legales de aplicación en la materia, las cantidades que a continuación se indican:

- Fallecimiento: 32.500 €
- Invalidez Absoluta: 36.500 €
- Gran Invalidez: 42.500 €

La empresa estará obligada a entregar una copia globalizada del seguro al Comité de Empresa y delegados sindicales.

Artículo 30.- Nacimiento o adopción de hijos

En el supuesto de nacimiento o adopción de un hijo, la empresa abonará en la nómina del mes siguiente a los trabajadores afectados una gratificación de 150 € por cada hijo una vez que acredite dicho nacimiento. Si esto ocurriese fuera de temporada, se abonará la cantidad junto con la primera nómina.

Artículo 31.- Defunción

En caso de defunción de algunos de los empleados de la plantilla en activo, la empresa abonará a los herederos legales una compensación de ochenta días de sueldo total, incluidos todos los pluses devengados por cualquier concepto que regule el convenio colectivo (es decir, el equivalente al que tiene estipulado por su nivel profesional el trabajador por espectáculo, multiplicado por 80 festejos taurinos).

Artículo 32.- Devengo extrasalarial por I.T

1. El trabajador que cause prestación de Incapacidad Temporal, como consecuencia de un accidente de trabajo ocurrido durante la prestación de servicios para la empresa, percibirá durante el tiempo de permanencia de dicha situación, una cantidad complementaria hasta alcanzar el 100% del total de las retribuciones a percibir establecidas en el presente convenio y fijadas en las tablas salariales contenidas en el anexo I.

2. En los supuestos de Incapacidad Temporal por enfermedad común, la empresa complementará hasta el 100% del total de las retribuciones a percibir establecidas en el presente convenio y fijadas en las tablas salariales contenidas en el anexo I desde el cuarto día natural a contar desde la fecha en que se produjo la baja.

En caso de que los días de permanencia en situación de Incapacidad Temporal por contingencias comunes superaran los 30 días naturales al año, el complemento hasta el 100% del salario establecido en el párrafo anterior comenzará a devengarse, en ulteriores procesos de incapacidad temporal, a partir del décimo sexto día a contar desde la fecha en que se produjo la baja.

Artículo 33.- Vestuario

La empresa arrendataria, previa autorización del Centro de Asuntos Taurinos de la Comunidad Autónoma de Madrid, adecuará un local convenientemente acondicionado, donde se instalarán un número de taquillas que coincidan con el número de trabajadores que haya en la plantilla, una taquilla

por trabajador. Estas, tendrán la capacidad suficiente para guardar la ropa y el calzado que los trabajadores utilicen. Deberán ser lo suficientemente seguras como para garantizar que no se puedan abrir fácilmente.

Dicho local llevará adosados servicios y lavabos con espejos para el uso exclusivo de los trabajadores durante la temporada.

Artículo 34.- Prendas y material

1. La empresa dotará bien de bata o dos polos, prenda de entretiempo (tres cuartos) y forro polar a cada una de las trabajadoras que estén al cargo de los servicios de lavabos, también se les proporcionará los utensilios y productos de limpieza e higiene necesarios para mantener en perfecto estado los servicios.

2. Se dotará de dos camisas o polos (una de las dos), prenda de entretiempo (tres cuartos), forro polar, un impermeable y pantalón de lluvia corporativo a todos los empleados de la plaza. La utilización de las prendas facilitadas por la empresa será obligatoria para todos los empleados de la plaza. A ningún trabajador se le podrá dotar con prendas ya utilizadas por otro. La duración y renovación de las prendas estará supeditada a lo que la Comisión Paritaria negocie en su momento. Estas prendas se renovarán para garantizar la buena presencia del trabajador ante el público.

Los trabajadores están obligados a devolver sus uniformes cuando cesen en el nivel profesional en el cual se necesite un uniforme específico, cuando se les renueve por otro o cuando causen baja o soliciten excedencia en la empresa.

Los impermeables para los trabajadores que trabajen a la intemperie serán apropiados para resguardarse estos de la lluvia.

Se hará un listado con las tallas que cada trabajador use. Las camisas o polos serán de género suave.

Del mismo modo, se renovará el vestuario con dos uniformes (de quita y pon) a los siguientes empleados y de la siguiente manera:

Areneros y hondero. - Se les dotará de gorra, camisas, pantalón, faja y zapatillas cada tres temporadas.

Cartel de peso del toro. - Se le dotará de chaqueta (solo una), camisa, pantalón y zapatos cada tres temporadas.

Con independencia de lo anterior, si el puesto se ocupará por primera vez, no teniendo por tanto ropa de cambio, se dotará al trabajador de dos camisas, dos pantalones, una gorra y un par de zapatillas.

Así mismo, se renovará el vestuario cuando sea necesario por el deterioro del uso a Alguaciles, Clarines y Timbales.

De la misma forma a los chulos de banderillas y toriles, se les dotará de camisas, medias y zapatillas cada tres temporadas.

La empresa se hará cargo de limpiar los trajes de alguaciles, cartel (chaqueta), chulos de banderillas y toriles, dos veces por temporada, al comienzo y a la mitad de la misma, en marzo y en julio.

Igualmente, el servicio de ruedo, se le dotará de ropa de trabajo al comienzo de la temporada.

A los carpinteros de chiqueros se les dotará, independientemente de la ropa general de todos los trabajadores, con la siguiente ropa de trabajo para desarrollar sus funciones en los corrales y chiqueros: una chaquetilla, pantalón, polo y guantes.

Una vez entregadas dichas prendas no se permitirá el uso de ninguna prenda que no sea la entregada por la empresa como camisas, bufandas, fulares, camisetas, etc.

En el caso de que la empresa exigiera a los trabajadores la utilización de prendas determinadas, deberán ser facilitadas por la empresa, no pudiendo discriminar a ningún trabajador por este motivo

con arreglo a las circunstancias del tiempo y del uso socialmente aceptado, siempre y cuando sean apropiadas y no disonantes con el desempeño del trabajo.

En el supuesto de que los trabajadores tuvieran que portar algún distintivo o marca comercial diferente a los de la empresa arrendataria y los de la Comunidad de Madrid, se creará una Comisión compuesta entre Comité de Empresa y Empresa, que será la encargada de regular las condiciones en que deberá ser portado el citado distintivo o marca comercial.

Capítulo IV

Permisos, vacaciones, faltas y licencias

Artículo 35.- Vacaciones

Dadas las especiales características de la actividad desarrollada por la empresa, las vacaciones a disfrutar por el personal que se rige por este Convenio, se retribuirán en proporción a los festejos trabajados en el año por un máximo de treinta días.

El importe correspondiente a dicha retribución será abonado proporcionalmente junto con el salario correspondiente a cada espectáculo.

Artículo 36.- Absentismo. Faltas de asistencia. Permisos sin sueldo

Durante la vigencia del presente convenio colectivo quedan reguladas todas las obligaciones de los trabajadores y la empresa reflejadas en el presente artículo en lo referente a obligaciones de asistencia (absentismo y permiso sin sueldo). En ningún caso las faltas de asistencia reguladas en el presente Convenio computarán a efectos de la extinción del contrato de trabajo por causas objetivas.

En cuanto a la información a entregar al Comité de Empresa se estará a lo previsto en el presente convenio.

TRABAJADORES FIJOS DISCONTINUOS

Permisos sin sueldo

El personal fijo discontinuo podrá pedir todos los permisos sin sueldo que necesite sin justificación alguna. Estos permisos tendrán una duración de uno a treinta días laborables. Se entiende por días laborables los días que hay festejo taurino en la plaza de toros.

Los permisos se autorizarán obligatoriamente siempre que no esté disfrutando del mismo más del 10% de la plantilla de fijos discontinuos.

La empresa podrá ampliarlo con carácter extraordinario hasta un máximo del 20% fuera de las Ferias de la Comunidad de Madrid, San Isidro, Otoño (o cualquier otro tipo de denominación que a estas se le asignara)

Es posible pedir varios permisos sin sueldo durante la temporada. La única limitación radica en que todos los trabajadores deberán asistir a un mínimo del 30% de los festejos taurinos que se celebren durante la temporada

Todos los permisos sin sueldo se pedirán por escrito, correo electrónico, o cualquier otro medio en el que quede constancia, con una antelación mínima de 24 horas antes del espectáculo, quedando el original para la empresa y la copia sellada por la misma para el trabajador en el caso de hacerlo por escrito.

La empresa entregará mensualmente, excepto en las ferias que será quincenalmente, al Comité de Empresa una relación nominativa por orden alfabético de todos los permisos sin sueldo que hayan disfrutado los trabajadores, así como el cómputo total por orden alfabético de dichos permisos al finalizar la temporada taurina. Estos documentos serán sellados por la empresa.

Absentismo

Será voluntaria para los trabajadores fijos discontinuos la asistencia al trabajo en los festejos programados fuera de las Ferias de la Comunidad, San Isidro, Otoño (o cualquier otro tipo de denominación que a estas Ferias se les pudiera asignar en un futuro), y días de previsión de aforo completo.

Como únicas limitaciones de la anterior disposición se establece que:

- Al final de temporada cada trabajador debe haber asistido a un mínimo del 30% de los festejos taurinos que se celebren en la temporada.
- La conducta de los trabajadores fijos discontinuos que incurran durante cada temporada en quince o más faltas de asistencia sin justificar, sean continuadas o no, constituirá causa de despido disciplinario.
- La empresa comunicará por escrito al trabajador cuando este pase de 8 faltas de asistencia sin justificar, para que estos puedan realizar las alegaciones que considere oportunas.

La empresa comunicará por escrito mensualmente, excepto en las ferias que será quincenalmente, al Comité de Empresa la relación nominativa por orden alfabético de las faltas de este tipo que se produzcan durante la temporada.

TRABAJADORES FIJOS DISCONTINUOS SUPLENTE**Permisos sin sueldo**

Este personal podrá solicitar como máximo dos permisos sin sueldo durante las Ferias de la Comunidad de Madrid, San Isidro, Otoño o cualquier otro tipo de denominación que a estas se les diera, y días de previsión de aforo completo.

Todos los permisos sin sueldo se pedirán por escrito, correo electrónico, o cualquier otro medio en el que quede constancia, con una antelación mínima de 24 horas antes del espectáculo, quedando el original para la empresa y la copia sellada por la misma para el trabajador en el caso de hacerlo por escrito.

El Comité de Empresa recibirá quincenalmente de la empresa relación nominativa por orden alfabético del personal suplente que solicite permiso sin sueldo, y al finalizar la temporada la empresa entregará al Comité una relación por orden alfabético de todos los permisos sin sueldo solicitados por este personal.

Absentismo

En los festejos de las Ferias de la Comunidad de Madrid, San Isidro, Otoño o cualquier otro tipo de denominación que a estas se les diera y espectáculos de previsión de aforo completo, es obligatoria la asistencia al trabajo de este personal.

La conducta de los trabajadores suplentes que incurran en tres faltas no justificadas de forma continua o cinco alternas correspondientes a una temporada, constituirá causa de despido disciplinario.

La empresa entregará quincenalmente al Comité de Empresa relación nominativa por orden alfabético con sello de la misma de las faltas sin justificar individualizadas del personal discontinuo suplente.

Artículo 37.- Licencias

Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador previo aviso y justificación podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por los tiempos y causas siguientes:

- a) 15 días naturales en caso de matrimonio o pareja de hecho a partir del día siguiente a producirse el acontecimiento. Si el día de la boda o constitución de la pareja de hecho es festivo, el computo de este permiso empezará el primer día laborable después del hecho causante.

- b) 2 días por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de 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 será de cuatro días. El uso de estos permisos por los trabajadores podrá ser durante todo el proceso de la enfermedad y no tener que ser necesariamente coincidente con el inicio de dicho proceso. Es decir, los trabajadores elegirán las fechas del disfrute de dichos permisos.
- c) 1 día por nacimiento de nietos.
- d) Para concurrir a exámenes finales, liberatorios y demás pruebas selectivas de aptitud de una titulación académica oficial regulada por el Ministerio o Consejería de Educación durante los días de su celebración.
- e) 1 día por traslado de domicilio habitual, si es dentro de la Comunidad de Madrid, y 2 días si es fuera de dicha Comunidad.
- f) 1 día por matrimonio de hijos, hermanos o nietos si es dentro de la Comunidad de Madrid y 2 días si es fuera de la misma.
- g) 1 día por comuniones o bautizos de hijos o nietos. Se tendrá derecho a 2 días si es fuera de la Comunidad de Madrid.
- h) Asistencia a consultas y pruebas médicas de especialistas, así como ingreso en urgencias hospitalarias el día del festejo.
- i) Para acudir a cursos de preparación al parto, por el tiempo necesario.
- j) Los trabajadores podrán reducir en una hora la jornada laboral por cuidado de hijos menores de 12 meses. El trabajador podrá disfrutar de esta reducción de jornada al principio o final de la misma o distribuir este tiempo entre el inicio y final de la jornada.
- k) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del 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 a su compensación económica.

Los trabajadores fijos discontinuos y fijos discontinuos suplentes, y que disfruten de estas licencias remuneradas devengarán las retribuciones que les correspondan según su nivel, contempladas en la tabla salarial del anexo I de este convenio.

Los devengos a los que tengan derecho los trabajadores por las licencias que se contemplan en este artículo les serán abonados en la nómina del siguiente mes de producirse el hecho.

Así mismo, los trabajadores fijos discontinuos y fijos discontinuos suplentes podrán disfrutar de permisos sin sueldo por las causas siguientes:

- a) 1 día por matrimonio o pareja de hecho, comuniones o bautizo hasta 4º grado de consanguinidad.
- b) Independientemente de lo establecido en el artículo 68. e) del Estatuto de los Trabajadores y del artículo 47 del presente convenio colectivo, los representantes sindicales dispondrán de sesenta horas laborales no retribuidas, durante cada temporada para asistir a congresos, asambleas, seminarios, actos de gestión que deban realizar por encargo de su central sindical o por razón de sus obligaciones especiales y, en general, a cualquier actividad de su central sindical.
- c) Se podrán acumular dichas horas en uno o varios representantes sindicales de cada grupo representado en el Comité de Empresa.
- d) Hasta 30 días por enfermedad grave o fallecimiento del cónyuge o pareja de hecho, padres, hermanos, hijos, previa acreditación documental suficiente de tal circunstancia.
- e) Asistencia a pruebas médicas de especialistas de parientes hasta 2º grado de consanguinidad el día del festejo.

Artículo 38.- Excedencias

1. Excedencia por hijo o familiar a cargo.

Podrá solicitarse por uno cualquiera de los progenitores, en el supuesto de que ambos trabajen, una 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 preadoptivo, aunque estos sean provisionales, 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, 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 continuada o fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa 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 el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional que se organicen por la empresa.

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, aunque ello implique cambio de nivel retributivo.

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.

2. Excedencia voluntaria.

a) Concepto y duración:

El trabajador o trabajadora con antigüedad en la empresa de al menos un año, tendrá derecho a que se le reconozca la situación de excedencia voluntaria por un periodo mínimo de cuatro meses y máximo de cinco años, no pudiéndose solicitar una nueva excedencia voluntaria hasta que hayan transcurrido al menos dos años desde la finalización de la última excedencia. Durante la excedencia existe la prohibición para dedicarse a la misma o similar actividad.

Durante el tiempo que el personal permanezca en esta situación, no devengará ningún tipo de retribución ni computará a efectos de antigüedad.

La petición de acceso a la situación de excedencia será mediante solicitud por escrito realizada por el trabajador y comunicada de forma fehaciente a la empresa.

En todo caso será requisito indispensable para el reconocimiento de las excedencias la confirmación por escrito de la empresa.

b) Prórrogas del período inicialmente previsto:

En el supuesto de que la excedencia fuera solicitada por un periodo inferior al máximo establecido, el trabajador podrá solicitar una o varias prórrogas de la misma, sin que en ningún caso pueda superarse el periodo de cinco años.

A tal fin, con al menos un mes de antelación a la finalización del periodo de excedencia inicialmente concedido, o de cualquiera de sus prórrogas, deberá solicitarlo expresamente y por escrito. En caso de que la solicitud no fuera realizada en el plazo indicado, el trabajador deberá reincorporarse en la fecha previamente establecida. Caso de no producirse la incorporación en tiempo se entenderá que el trabajador no está interesado por lo que su contrato quedará extinguido en la fecha previamente establecida.

c) Reincorporación:

El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar Grupo o nivel Profesional donde estuviera encuadrado el trabajador y que hubiera o pudiera producirse en la empresa.

El trabajador deberá comunicar por escrito y de forma fehaciente a la empresa su intención de proceder a su reincorporación con una antelación mínima de un mes antes de la fecha de finalización del periodo de excedencia. En caso de que el trabajador no procediera a realizar la comunicación anterior, con anterioridad a lo establecido en el presente apartado, se entenderá a todos los efectos que no tiene intención de reincorporarse y, en consecuencia, su contrato de trabajo quedará extinguido en la fecha de finalización de la excedencia.

3. Excedencia forzosa:

En cuanto a la situación de excedencia forzosa se estará a lo dispuesto en la normativa legal que se encuentre en vigor en cada momento.

Capítulo V

*Derechos de representación sindical***Artículo 39.- Representación Colectiva**

La empresa reconoce a los sindicatos legalmente constituidos y respeta el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente, sin que pueda existir discriminación alguna por afiliación o no a un sindicato ni por ninguna otra de las razones consignadas en el Estatuto de los Trabajadores.

La empresa descontará en nómina, a los trabajadores que lo soliciten por escrito, el importe de la cuota sindical que señalen y que abonará en la cuenta bancaria de la central sindical indicada por cada trabajador.

Artículo 40.- Información previa a los representantes legales de los trabajadores

El Comité de Empresa deberá ser informado previamente por el empresario de las sanciones que vaya a imponer a los trabajadores por faltas leves, graves o muy graves. Esta información incluye las faltas que sean sancionadas con despido. La comunicación al Comité de Empresa deberá ser realizada por escrito, especificándose en el mismo, nombre del sancionado, motivo de la sanción y tipo de la misma. Así mismo, cuando por este motivo se realice algún cambio de puesto de trabajo que pueda perjudicar a otro trabajador, la empresa, con carácter previo a la adopción de la decisión que corresponda, dará trámite de audiencia al Comité de Empresa.

Todo trabajador, podrá dar cuenta por escrito, a través de sus representantes o directamente a la dirección de la empresa, de los actos que supongan abuso de autoridad o menosprecio físico

o verbal por parte de sus superiores o cualquier anomalía cometida por éstos. Recibido el escrito, la dirección abrirá el oportuno expediente en el plazo de diez días y resolverá lo que proceda en los diez días siguientes.

Artículo 41.- Comité de Salud y Seguridad

Se creará un Comité de Salud y Seguridad que tendrá como mínimo las competencias y facultades que marca la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales.

La empresa cumplirá y obligará a cumplir lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, sobre Prevención de Riesgos Laborales, y restante normativa vigente sobre Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 42.- Delegados de Prevención

En aplicación del artículo 35 apartado 4 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales sobre designación de los delegados de prevención, se acuerda entre la empresa arrendataria y los representantes de los trabajadores emanados de las urnas, que los delegados de prevención serán designados por el Comité de Empresa entre el conjunto de la plantilla de trabajadores/as regulados por este Convenio Colectivo, es decir, podrá ser delegado de prevención cualquier trabajador de la plantilla siempre que sea designado por el Comité de Empresa. Los delegados de prevención que de esta forma se designen tendrán los mismos derechos, competencias, facultades, garantías y sigilo profesional que los delegados de prevención emanados del seno del Comité de Empresa tal y como se recoge en los artículos 36 y 37 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y en el artículo 68. e) del Estatuto de los Trabajadores, así como en el resto del contenido de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. La empresa facilitará a los delegados de prevención una relación mensual de bajas tanto por enfermedad común como por accidentes de trabajo de los trabajadores afectados.

La empresa facilitará a los delegados de prevención una relación mensual de bajas tanto por enfermedad común como las producidas por accidentes de trabajo de los trabajadores afectados.

Artículo 43.- Información económica

La empresa informará al Comité de Empresa sobre el balance, la cuenta de resultados y la memoria, así como hará entrega de la información contenida en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 44.- Información sobre contrataciones y subcontratas

Sin perjuicio de lo establecido en la legislación vigente sobre esta materia, la empresa arrendataria informará a los representantes de los trabajadores sobre los siguientes extremos:

- a) Nombre o razón social, domicilio y número de identificación de la empresa contratista o subcontratista.
- b) Objeto y duración de la contrata.
- c) En su caso, número de trabajadores que serán ocupados por las contrataciones o subcontratas en la Plaza de Toros de las Ventas.
- d) Medidas previstas para la coordinación de actividades desde el punto de vista de la prevención de Riesgos Laborales.
- e) El libro registro en el que se refleje la información anterior estará a disposición de los representantes de los trabajadores.

Artículo 45.- Delegado sindical

La representación de las secciones sindicales será ostentada por un delegado sindical, que deberá ser trabajador en activo del respectivo centro de trabajo. Los delegados sindicales disfrutarán de los mismos derechos y garantías que los representantes de los trabajadores en el Comité de Empresa.

Artículo 46.- Asesores sindicales

Independientemente de lo establecido en la legislación vigente en materia sindical, los asesores sindicales y jurídicos nombrados por los sindicatos implantados en la Plaza de Toros de las Ventas, tendrán libre acceso a la misma para asistir a reuniones y desempeñar sus funciones o tareas sindicales de asesoramiento a las secciones sindicales o Comité de Empresa, previa comunicación a la empresa. Tendrán libre acceso a la misma para el desempeño de sus funciones o tareas sindicales de asesoramiento a la sección sindical o Comité de Empresa, según establece la legislación vigente.

Artículo 47.- Acumulación de crédito horario

Para facilitar la actividad sindical, los representantes de los trabajadores dispondrán de 30 horas mensuales para la realización de sus funciones representativas con las siguientes especificaciones:

Dichas horas se podrán acumular de unos meses para otros.

Quedan fuera de este cómputo las horas empleadas en reuniones con la empresa o consultas a petición de la misma.

Dado el sistema de trabajo específico (discontinuo), para el ejercicio de este derecho bastará avisar con una antelación mínima de un día, salvo en los casos de ineludible necesidad sindical que será en el momento en que surja.

Podrán acumularse las horas de los distintos miembros del comité en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar relevado o relevados del trabajo, sin perjuicio del derecho a sus remuneraciones, según su nivel profesional, que se devenguen por cualquier concepto en los días que se celebren eventos de cualquier tipo en la Plaza de Toros de las Ventas, regulados en este convenio colectivo.

Artículo 48.- Garantías y derechos

Los miembros del Comité de Empresa y delegados Sindicales, sin perjuicio de las competencias, funciones, garantías y derechos en general, reconocidos en el artículo 37.3 e), 68.e) y 64 del Estatuto de los Trabajadores, así como en la legislación vigente en general, tendrán los siguientes derechos:

1. Podrán ausentarse previa comunicación del puesto de trabajo y deberán avisar anticipadamente a la empresa del uso de horas sindicales, para realizar funciones sindicales o de representación de los trabajadores.
2. Se entregará mensualmente por parte de la empresa a los miembros del Comité de Empresa y delegados sindicales, una copia de los boletines de cotización a la Seguridad Social (TC1 y TC2) de la totalidad de los trabajadores de la Plaza de Toros, tanto fijos discontinuos como fijos discontinuos suplentes.

3. Durante la vigencia de este convenio se entregará mensualmente por parte de la empresa al Comité de Empresa y delegados sindicales, relación nominativa por orden alfabético de bajas y altas por Incapacidad Temporal, permisos sin sueldos, permisos retribuidos, excedencias, prórrogas de las mismas y reincorporaciones acompañadas de las copias de las solicitudes firmadas por los trabajadores, así como las faltas de asistencia especificando las fechas en las que se han producido los hechos. De la misma forma, la empresa entregará al Comité de Empresa y delegados sindicales relación del control de entrada y salida del trabajo con periodicidad quincenal, de aquellos trabajadores que mediante escrito dirigido a la empresa así lo autoricen.

Artículo 49.-Tablón de anuncios

Deberá haber en sitio visible para los trabajadores, un tablón de anuncios de la empresa, donde deberá figurar calendario oficial de festejos, cuadro de horarios y las vacantes de personal que se vayan produciendo durante la temporada.

Así mismo habrá otro tablón de anuncios para el Comité de Empresa y secciones sindicales con representación en el Comité de Empresa, el cual se colocará al lado de la puerta del Comité.

Se pondrá a disposición del Comité de Empresa el material necesario (ordenador actualizado, punto de red, impresora multifunción, consumibles necesarios para los diferentes equipos que se suministren, así como el material de oficina), para que los representantes de los trabajadores puedan desarrollar su actividad sindical, comunicarse con los trabajadores/as y poder hacer las gestiones por escrito de estos, con la empresa. El Comité de Empresa se compromete a utilizar el material proporcionado por la empresa de forma correcta y racional. La empresa dotará al Comité y a las secciones sindicales de todo aquello que regula el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 50.- Asambleas

Los trabajadores dentro del recinto de la plaza y fuera de las horas de trabajo, podrán ejercer su derecho a celebrar asambleas, tantas veces sean necesarias para la discusión de los problemas laborales. Estas, deberán ser convocadas por los representantes sindicales y terminarán, como máximo, cinco minutos antes de la hora de la firma que acredita la asistencia al trabajo.

Artículo 51.- Identificación de delegados sindicales

Se dotará a cada uno de los miembros del Comité de Empresa, delegados sindicales y delegados de prevención, de un carné para su identificación y poder acceder a la Plaza de Toros sin ningún tipo de limitación, para realizar sus funciones de representantes de la plantilla del personal regido por este convenio, siempre que haya trabajadores prestando servicios en la misma, que deberá ser devuelto una vez finalizado su mandato. Asimismo, podrán acceder al local sindical en cualquier momento a lo largo de todo el año.

Artículo 52.- Plan de Igualdad

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo se elaborará el Plan de Igualdad establecido legalmente.

Capítulo VI

Clasificación profesional

Artículo 53.- Criterios de Clasificación

1. Los trabajadores de la empresa estarán clasificados en Grupos Profesionales en atención a las funciones que se especifican en los apartados siguientes, a cuyo objeto se han tenido en cuenta factores de conocimientos, autonomía, complejidad, responsabilidad y capacidad de coordinación, tal y como a continuación se definen:

Conocimientos:

Formación básica y complementaria necesaria para desempeñar correctamente los cometidos asignados y que se concretan en procedimientos prácticos, técnicas especializadas o disciplinas científicas, adquiridas a través de enseñanzas regladas o experiencia adquirida en el desarrollo profesional.

Autonomía:

Libertad de acción de que dispone el titular de una función para el desempeño de la misma, sobre la base de la mayor o menor influencia de las directrices o normas para el desarrollo de los diferentes cometidos asignados, teniendo en cuenta la dependencia jerárquica

Complejidad:

Dificultad que tiene el desempeño de una función por la multiplicidad de aspectos que concurren, tales como conocimientos, métodos y procedimientos que son necesarios emplear, problemas a resolver, relaciones sociales a mantener y decisiones que es preciso adoptar.

Responsabilidad:

Influencia que tiene el desempeño de una función sobre los resultados de la empresa, teniendo en cuenta la importancia de las consecuencias de la gestión, así como la atención, precaución y precisión que deben observarse para evitar errores de los que podrían derivarse inconvenientes que dificulten los procesos operativos, afecten a los resultados de la empresa y en general ocasionen perjuicios económicos de cualquier tipo.

Coordinación:

Facultad reconocida por la regulación organizativa, que implica dirección, coordinación, orientación, desarrollo y motivación de personas en el desempeño de sus funciones, así como el control de los resultados alcanzados por ellas, cuyo alcance y amplitud vienen determinados tanto por el nivel de interrelación que es preciso mantener como por la naturaleza y dimensión del colectivo.

2. Dentro de cada uno de los Grupos Profesionales podrán existir varios niveles retributivos en función del desempeño de funciones por parte de los trabajadores adscritos al correspondiente Grupo Profesional.

3. La enumeración de los Grupos Profesionales que se establece no supone obligación para la empresa de tener provistos todos ellos si sus necesidades no lo requieren. Por otro lado, esta clasificación tiene por objeto alcanzar una estructura profesional acorde a las necesidades de la empresa, que facilite la mejor integración de todo el colectivo en las tareas productivas y organizativas y su mejor adecuación al puesto de trabajo.

4. El sistema de clasificación servirá de base para la fijación de la contraprestación económica de los trabajadores, pudiendo fijarse para cada Grupo Profesional distintos niveles salariales.

5. En el anexo I se establece el nivel retributivo de cada nivel profesional.

Artículo 54.- Descripción de los Grupos Profesionales**GRUPO PROFESIONAL I**

Los trabajadores incluidos en este Grupo Profesional son aquellos que con autonomía, iniciativa, responsabilidad y capacidad de resolución de problemas técnicos o prácticas propios de su campo de actuación, realizan labores de coordinación de un área para lo cual tiene asignado un equipo de colaboradores o bien desempeñan cometidos relacionados con planificación, evaluación y previsión u otras de análoga naturaleza. Su autonomía e iniciativa en la toma de decisiones está supeditada a las directrices globales (generales) diseñadas por sus superiores jerárquicos.

Dentro de este Grupo Profesional existen los siguientes niveles:

- Jefe de Personal - Nivel 1
- Inspector Jefe - Nivel 2
- Inspectores - Nivel 3

GRUPO PROFESIONAL II

Los trabajadores de este Grupo están sujetos al seguimiento de instrucciones de carácter general, gozando de una cierta autonomía, responsabilidad e iniciativa para organizar el trabajo propio y el de otras personas, actuando bajo una supervisión genérica. Se incluyen en este Grupo aquellos

trabajadores que desempeñen labores de trabajo especializado con una autonomía subordinada en la toma de decisiones a la aprobación de personas del nivel o niveles superiores.

Dentro de este Grupo Profesional existen los siguientes niveles:

- Celador de barreras – Nivel 4
- Maestro de Carpinteros – Nivel 4
- Recibidores de barrera – Nivel 5
- Carpinteros – Nivel 5
- Carpinteros de chiquereros – Nivel 5
- Areneros – Nivel 5
- Honderos – Nivel 5
- Chulo de toriles – Nivel 5
- Chulo de banderillas – Nivel 5
- Servicio de puyas – Nivel 5
- Servicio de banderillas – Nivel 5
- Cartel de peso de toros – Nivel 5
- Servicio de ruedo – Nivel 5
- Aguacillos - Nivel 5
- Recibidores de exteriores – Nivel 6
- Ascensoristas – Nivel 6
- Clarines y Timbales – Nivel 7

GRUPO PROFESIONAL III

Los trabajadores de este Grupo están sujetos al seguimiento de las prácticas y procedimientos de trabajo normalizados existentes en la organización. Su iniciativa, autonomía y responsabilidad están orientadas a determinar y organizar el trabajo propio y el de otras personas, actuando bajo una supervisión genérica sobre resultados alcanzados.

Desarrollan esfuerzo físico y preferentemente una actividad mental para abordar situaciones y problemas cuya resolución comportan una comprensión y análisis de los mismos, así como mantener relaciones sociales que influyan positivamente en el comportamiento de otras personas.

Dentro de este Grupo Profesional existen los siguientes niveles:

- Recibidores de interior – Nivel 8
- Empleados de lavabos – Nivel 8

GRUPO PROFESIONAL IV

Los trabajadores de este Grupo están sujetos al seguimiento de prácticas y procedimientos de trabajo muy normalizados, con autonomía muy limitada a tomar iniciativas bajo una supervisión directa o sistemática. Se incluyen en este Grupo tanto aquellos trabajadores que en el desempeño de sus funciones requieren esfuerzo físico y que no necesitan formación específica, salvo ocasionalmente un período de adaptación.

Dentro de este Grupo Profesional existe el siguiente nivel:

- Acomodadores - Nivel 9

GRUPO PROFESIONAL V

Los trabajadores de este grupo prestarán actividad laboral en régimen de suplencias del personal fijo discontinuo correspondiente a las funciones contempladas en los grupos profesionales II excepto el maestro de carpinteros y celador de barreras, III y IV.

Dentro de este Grupo Profesional existe el siguiente nivel:

- Suplentes para la prestación de actividad en ferias y festejos con previsión de aforo completo – Nivel 10

La movilidad funcional del personal afectado por el presente convenio colectivo se producirá únicamente dentro de cada nivel y especialidad profesional, excepto el personal fijo discontinuo suplente que podrá ser objeto de movilidad funcional respecto a cualquiera de las tareas contempladas en los grupos profesionales II, III y IV.

Artículo 55.- Niveles profesionales

Jefe de personal. - Son funciones del jefe de personal:

1. Cuidar de que los distintos puestos de trabajo se hallen debidamente atendidos.
2. Cuidar de que las puertas de la Plaza se hallen abiertas al público a la hora fijada por las disposiciones vigentes.
3. Dar cuenta a sus superiores de cuantos inconvenientes pueda encontrar en el cumplimiento de su misión.
4. Adoptar todas aquellas disposiciones que sin estar recogidas en este artículo conduzcan a la mejor realización de la labor que se le atribuye.

Inspector jefe. - Son funciones del inspector jefe:

1. Distribuir al personal suplente (según se establece en este convenio colectivo) para cubrir los puestos de trabajo que queden vacantes por faltas del personal.
2. Resolver cuantas dudas le sean expuestas por los inspectores o el personal en casos de urgencia con respecto al servicio o elevarlas a sus superiores para que estos lo hagan.
3. Dar cuenta a sus superiores de cuantos inconvenientes pueda encontrar en el cumplimiento de su misión.
4. Adoptar todas aquellas disposiciones que sin estar recogidas en este artículo conduzcan a la mejor realización de la labor que se le atribuye.
5. Coordinar las funciones de los inspectores, informando al jefe de personal de cualquier incidencia.

Inspectores. - Son funciones de los inspectores:

1. Cada inspector, tendrá a su cargo un sector de la plaza para organizar el servicio dentro del mismo y con atribuciones sobre el personal de su sector, sin perjuicio de dar cuenta de toda irregularidad al jefe superior, o al inspector que corresponda si el hecho ocurre en lugar distinto al de su cargo.
2. Cada inspector controlará la asistencia del personal de su sector asignado según la información recibida del fichaje de entrada o, en su defecto, de cualquier otro medio de control de presencia y asistencia empleado por la empresa y subsanará las incidencias producidas.
3. Con la finalidad de garantizar la comodidad del público y los intereses de la empresa, propondrán cuantas medidas aconseje la experiencia y, en casos urgentes, las adoptarán por sí mismos, dando cuenta a sus superiores. Con la misma finalidad, escucharán las propuestas que puedan realizar los trabajadores a su cargo en el desempeño de las funciones inherentes a su puesto de trabajo.

Recibidores de puertas exteriores. - Son funciones de los recibidores de puertas exteriores:

1. Abrir las puertas de la plaza al público a la hora que les ordenen sus superiores.
2. Exigir al público la presentación del billete, carne o documento que acredite su derecho a acceder en la plaza. Los recibidores observarán que la fecha y número del billete correspondan al día en que se da el espectáculo.
3. En ningún caso, deben consentir el paso a la plaza de quienes no sean portadores del billete, carné o documento correcto, o aleguen haberlo extraviado. Si el interesado fuese titular de una localidad de abono y alegara estos hechos, el recibidor pondrá el caso en conocimiento de sus superiores para que tomen las medidas oportunas.

4. Durante el espectáculo, los recibidores de puertas exteriores se turnarán para controlar la totalidad de las puertas, estando siempre localizados en caso de emergencia.

5. Abrir las puertas que se hubieran cerrado al comienzo del espectáculo diez minutos antes de la terminación de este, permaneciendo en ellas hasta que deje de salir público, dejando la puerta principal abierta.

Recibidores de puertas interiores. - Son funciones de los recibidores de puertas de interior:

1. Abrir las puertas de su vomitorio a la hora que les ordenen sus superiores.
2. Exigir al público la presentación del billete que acredite su derecho al acceso a la localidad.
3. Observar la fecha, número de billete, vomitorio y número del mismo al cual pertenece. En ningún caso deben consentir el paso a la localidad de quienes no sean portadores del billete correcto o aleguen haberlo extraviado. Si el interesado fuese titular de una localidad de abono y alegara estos hechos el recibidor pondrá el caso en conocimiento de sus superiores para que tomen las medidas oportunas.
4. Permanecerán en sus puestos hasta que haya salido todo el público de su vomitorio. En caso de que hubiera personas que se negaran a hacerlo, el recibidor lo pondrá en conocimiento de los inspectores, los que adoptarán las medidas oportunas.
5. Controlar la puerta de su vomitorio durante el espectáculo dando cumplimiento a lo que recoge el reglamento taurino para tal caso.
6. Durante la lidia de la primera res, deberá permanecer un recibidor fuera del vomitorio dando cumplimiento al reglamento taurino que impide el acceso durante la lidia.
7. Se encargarán, en la medida de lo posible, de que no permanezca ninguna persona bloqueando el acceso o la salida en los vomitorios durante toda la lidia.

Acomodadores. - Serán funciones de los acomodadores:

1. No admitir en una localidad a quien no justifique su derecho a ocuparla, procediendo a expulsar de la misma a las personas que se hallen en dicho caso, entregándolas si fuera necesario al recibidor correspondiente y este al inspector de la zona o cualquier otro inspector, quien se hará cargo adoptando las medidas oportunas en tal caso.
2. Acomodar al público en sus respectivos asientos.
3. Permanecer en sus puestos hasta que haya salido todo el público de su vomitorio. En caso de que hubiera personas que una vez invitadas a abandonar este por los acomodadores, no procedieran a hacerlo, estos se lo comunicaran a los recibidores que pertenecen a ese vomitorio, los que adoptaran las medidas correspondientes.
4. Se encargarán en la medida de lo posible, de que no permanezca ninguna persona bloqueando el acceso o la salida en los vomitorios durante toda la lidia.

Celador de barrera. - Estará a las órdenes del delegado de la plaza para el buen funcionamiento del callejón.

Será el responsable de los recibidores de barrera, montando el servicio siempre que haya espectáculo, velando por el buen funcionamiento de este.

Maestro carpintero. -Será el responsable del servicio de carpinteros de la plaza. Se encargará de montar el servicio en cada espectáculo y velará por el buen funcionamiento de este.

Recibidores de barrera. - Controlarán las puertas exteriores de acceso al callejón (la de Caballos, Arrastre y Puerta Grande), exigiendo al público la presentación del billete, distintivo o autorización de acceso a este. En ningún caso permitirán el paso al callejón a aquellas personas que no dispongan o acrediten su autorización. En caso que durante la prestación del servicio surgiera algún problema, darán conocimiento del mismo al celador de barrera, el cual tomará las medidas oportunas.

Una vez comenzado el espectáculo controlarán las puertas interiores de acceso al callejón, haciendo el servicio un recibidor cada dos toros, y subido en la plataforma de las puertas.

Una vez terminado el espectáculo y haya salido tanto el público del callejón como matadores y cuadrillas del ruedo, cerrarán las puertas exteriores dándose por terminado su servicio.

Será misión del recibidor de barrera destinado en los burladeros de la empresa, acomodar a las personas que así lo acrediten.

Será misión del recibidor de barrera destinado en enfermería controlar la entrada en esta, impidiendo el paso a toda persona que no esté autorizada. Si durante la celebración del espectáculo se produjera alguna cogida, aislará la enfermería de los pasillos con las puertas que hay en estos para tal efecto, quedándose en el interior para impedir la entrada a las personas no autorizadas. Una vez terminadas las atenciones que se precisaran en la enfermería, entregará los partes de esta a la autoridad competente.

Será misión del recibidor de barrera destinado en la puerta de caballos controlar el acceso a la sala de toreros, impidiendo el paso a toda persona ajena a la cuadrilla.

Carpinteros. - Se encargarán, de abrir los candados de las puertas de la plaza para la entrada del público y cerrar los mismos una vez que ha finalizado el festejo y desalojado todo el público.

Se colocarán por parejas en el callejón, en cada una de las puertas de entrada y salida al ruedo, con el fin de abrir y cerrar las puertas para dar salida al ruedo a algún toro que durante la lidia saltara al callejón y a su vez, a toreros y personal que intervienen durante la lidia.

Velarán por el buen estado de la barrera, puertas y burladero durante el festejo, por los posibles desperfectos que se puedan ocasionar durante la lidia.

Se encargarán de realizar el apartado y enchiqeramiento de las reses el día de la lidia.

Carpinteros de chiqueros. - Se encargarán, de abrir los chiqueros y prestar ayuda al mayoral durante la lidia.

Realizarán las labores de desembarque, pesaje y reconocimiento de las reses, tanto el día de la llegada de las reses a la plaza como el día del festejo.

Realizarán el enchiqeramiento y apartado de las reses el día del festejo.

Las faltas de asistencia para estos menesteres se cubrirán con el personal perteneciente al nivel profesional de carpinteros.

Areneros. - Serán los responsables del mantenimiento del ruedo durante la lidia. Considerándose la lidia hasta la finalización del festejo según el artículo 20 del presente Convenio.

Honderos. - Su misión será la de enganchar al toro al tiro de mulillas para el arrastre.

Clarines y Timbales. - Estarán a las órdenes expresas del Presidente del festejo taurino y serán los que cambien de tercio con los distintos toques según lo mande la autoridad.

Chulo de Toriles. - Recogerá la llave de toriles de forma simbólica, que le entregará el alguacilillo y abrirá y cerrará los toriles para la salida de los toros.

Chulo de Banderillas. - Dará banderillas a los banderilleros durante la lidia y las recogerá a la muerte del toro, tanto de este como de las que hubiera en el ruedo.

Servicio de Puyas. - Se encargarán de preparar y colocar las puyas que por la mañana se asignen para el festejo, dándoselas a los picadores para que desarrollen el tercio de varas y las recogerán al finalizar el mismo.

Servicio de Banderillas. - Se encargará de coger las banderillas para el festejo colocándolas en el callejón para que el chulo de banderillas proceda a entregarlas a los banderilleros. Al finalizar el festejo recogerá todas las banderillas y las transportará a donde ordenen sus superiores.

Cartel de peso de toros. - Antes de la salida de cada toro indicará por medio de un cartel las características de la res como, nombre, peso, hierro, etc.

Alguacilillos. - Se encargarán de realizar el despeje de plaza para realizar el paseíllo. Recogerán de forma simbólica de la autoridad la llave de toriles, que entregarán al chulo, y se encargarán del buen funcionamiento de la lidia según manda el reglamento taurino. Estarán en todo momento a disposición de la autoridad competente.

Servicio de ruedo. - En todos los espectáculos taurinos que lo requieran, se encargará de marcar las rayas del ruedo para los picadores en la suerte de varas y se mantendrá al tanto por si la autoridad mandara remarcarlas durante la lidia.

Servicio de lavabos. - Se encargarán de mantener en óptimas condiciones higiénicas los servicios, así como de tener disponible al público los artículos necesarios para el uso correcto de los mismos.

Ascensoristas. - Serán los encargados de llevar el control de los ascensores cuando el público asistente al espectáculo tenga que utilizarlos. Se turnarán durante el festejo para mantener el servicio de los mismos. Darán el servicio hasta que deje de salir el público.

Suplentes. - Suplirán al personal fijo discontinuo desempeñando las funciones anteriormente descritas excepto los niveles profesionales de jefe de personal, jefe de inspectores, inspectores, celador de barreras y maestro carpintero.

Capítulo VII

Faltas y sanciones

Artículo 56.- Graduación de las faltas

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la empresa en virtud de incumplimientos contractuales culpables, de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones establecidas en las disposiciones legales y en el presente Convenio Colectivo.

La calificación de las faltas y sus sanciones serán siempre revisables ante la jurisdicción social en el plazo de caducidad de 20 días hábiles establecido en la ley.

Las sanciones impuestas por faltas graves y muy graves requerirán comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que lo motivan.

No se podrán imponer sanciones que consistan en la reducción de los permisos sin sueldo, faltas preavisadas u otras minoraciones a los derechos de descanso del trabajador, ni en multa de haber.

La graduación de las faltas será: leve, grave y muy grave. La imposición de sanciones por cualquier falta será potestad de la empresa, debiendo notificarse las mismas a los representantes legales de los trabajadores.

A) Se considerarán faltas leves:

1. La impuntualidad no justificada ni preavisada en la entrada o en la salida del trabajo hasta dos espectáculos seguidos o tres alternos en la misma temporada, por un tiempo superior a quince minutos e inferior a treinta minutos por jornada de trabajo.

A efectos de puntualidad, se estará a lo establecido en el artículo 20 del presente convenio colectivo.

2. El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por períodos de tiempo de hasta 15 minutos por jornada de trabajo efectiva en tres espectáculos seguidos o cinco alternos en la misma temporada, y siempre que ello no hubiere causado riesgos a la integridad de personas o cosas, en cuyo caso podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.

3. Los descuidos en la conservación del material que se tuviera a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros del mismo, siempre y cuando dichos deterioros no vinieran producidos por el desgaste normal del uso de dicho material.

4. La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas y vehículos a su cargo.

B) Se considerarán como faltas graves:

1. La impuntualidad no justificada ni preavisada en la entrada o en la salida del trabajo en tres espectáculos seguidos o cinco alternos en la misma temporada, por un tiempo superior a 30 minutos por jornada de trabajo efectiva.
2. El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por períodos de tiempo superior a 15 minutos por jornada de trabajo efectiva en tres espectáculos seguidos o cinco alternos en la misma temporada, siempre que ello no hubiera causado riesgos a la integridad de personas o cosas.
3. El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieren incidencia en la Seguridad Social o en la Agencia Tributaria.
4. La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo previsto en el número cuatro del punto siguiente.
5. La suplantación de otro trabajador, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.
6. La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo que se ajusten a la ley, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.
7. Dedicarse a juegos durante la jornada de trabajo.
8. La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la empresa para los que no estuviera autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.
9. El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.
10. La embriaguez o toxicomanía durante el trabajo, siempre que ello no sea habitual, y no perjudique gravemente el desarrollo de la actividad laboral. En todo caso será considerada habitual la presentación al trabajo bajo los efectos del alcohol en tres espectáculos consecutivos o cuatro alternos en la misma temporada.
11. La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia de la empresa.
12. Las ofensas graves de palabra proferidas o de obra cometidas contra las personas dentro del centro de trabajo.
13. La reiterada no utilización imputable al trabajador de la indumentaria de trabajo facilitada por la empresa. Se entenderá que existe reiteración cuando esta falta se cometa en tres espectáculos seguidos o cinco alternos en la misma temporada.
14. El incumplimiento reiterado de la obligación de abstenerse de consumo de bebida y comida por el personal sin tener en cuenta la discreción debida, y cuando ello produzca molestias al público o interrumpa el desarrollo de la actividad laboral o del espectáculo.
15. La reincidencia en la comisión de cuatro faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de una misma temporada.

C) Se considerarán como faltas muy graves.

1. La impuntualidad no justificada ni preavisada en la entrada o en la salida del trabajo durante al menos tres espectáculos seguidos o cinco alternos, cuando el retraso total sea superior a dos horas.
2. Incurrir el personal fijo discontinuo suplente en tres o más faltas no preavisadas ni justificadas de forma continua o cinco alternas a lo largo de la temporada.

3. El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por períodos de tiempo superior a 60 minutos por jornada de trabajo efectiva en dos espectáculos consecutivos o cuatro alternos, siempre que se produzca un riesgo o perjuicio muy grave a la empresa, a las personas o a las cosas.
4. La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.
5. La embriaguez habitual o toxicomanía durante el trabajo, siempre que sea habitual, y afecte negativa y gravemente a la actividad laboral. En todo caso se considerará habitual si durante la jornada laboral se encuentra el trabajador bajo los efectos del alcohol o las drogas en tres espectáculos consecutivos o cinco alternos en una temporada.
6. La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
7. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
8. El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.
9. El reiterado consumo de bebidas alcohólicas durante la jornada de trabajo.
10. El acoso sexual o moral en el trabajo.
11. La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de prevención de riesgos laborales, siempre que hubiera mediado advertencia por parte de la empresa.
12. La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aun de distinta naturaleza, durante el transcurso de la temporada.

Artículo 57.- Sanciones

Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas enumeradas en el artículo anterior son las siguientes:

- a) Por falta leve: Amonestación verbal o escrita o suspensión de empleo y sueldo de hasta tres días.
- b) Por falta grave: suspensión de empleo y sueldo de hasta quince días de trabajo efectivo, cambio de ubicación de su puesto de trabajo por un máximo de 20 días de trabajo efectivo, dentro de su mismo nivel profesional.
- c) Por falta muy grave: suspensión de empleo y sueldo de hasta quince días de trabajo efectivo, inhabilitación para cualquier tipo de cambio de nivel o ascenso durante dos temporadas consecutivas, y despido disciplinario.

Artículo 58.- Prescripción de las faltas

Faltas leves: Prescriben a los 10 días naturales, a contar desde la fecha de su comisión o de su conocimiento por parte de la empresa.

Faltas graves: Prescriben a los 20 días naturales, a contar desde la fecha de su comisión o de su conocimiento por parte de la empresa.

Faltas muy graves: Prescriben a los 60 días naturales, a contar desde la fecha de su comisión o de su conocimiento por parte de la empresa.

DISPOSICIONES FINALES

PRIMERA. - La empresa Plaza 1 se compromete a no hacer efectivo ningún procedimiento de los previstos en la normativa laboral vigente regulador del descuelgue empresarial del presente convenio colectivo.

SEGUNDA. - Derecho supletorio. Para lo no establecido en el presente Convenio Colectivo se estará a lo que disponga el Estatuto de los Trabajadores, la Ley Orgánica de Libertad Sindical y el resto de la legislación laboral vigente.

TERCERA. -Todas las referencias hechas en el texto del Convenio aparentemente hechas al género masculino, a los efectos de una mayor simplificación en la redacción del texto, sin que supongan la ignorancia de las diferencias de género existentes, se entienden hechas a un género neutro, es decir, también afectan al género femenino, salvo aquellos casos en que por imperativo legal correspondan a la mujer trabajadora.

Se incluirá en el convenio el gráfico con los grados de consanguinidad y afinidad, como anexo II.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS

Las partes acuerdan que la solución de conflictos laborales que afecten a los trabajadores y empresa incluidos en el ámbito de aplicación de este convenio colectivo, se remitirán, a los términos previstos en la Fundación Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y su Reglamento de Aplicación, y a los procedimientos establecidos mediante los Acuerdos Interprofesionales de ámbito Autonómico previstos en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores, siempre que el conflicto se origine en los siguientes ámbitos materiales:

- a) Los conflictos colectivos de interpretación y aplicación definidos de conformidad con lo establecido en el artículo 153 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.
- b) Los conflictos surgidos durante la negociación de un nuevo Convenio Colectivo u otro acuerdo o pacto colectivo, debido a la existencia de diferencias sustanciales debidamente constatadas que conlleven el bloqueo de la negociación correspondiente por un período de al menos dos años a contar desde el inicio de esta.

Mediante la presente Disposición Adicional se expresa la adhesión de las partes a los procedimientos previstos en el párrafo primero de la misma, con el carácter de eficacia general y, en consecuencia, con el alcance de que el pacto obliga a la empresa, representaciones sindicales y Trabajadores a plantear sus discrepancias, con carácter previo al acceso a la vía judicial.

ANEXO I

TABLAS SALARIALES AÑO 2023

NIVEL	GRUPO PROFESIONAL	NIVEL	SUELDO BASE	PAGAS Y VACACIONES	PLUS TRANSPORTE	PLUS MANDO	PLUS CONTROL	PLUS ASISTENCIA	PLUS PELIGROSIDAD	TOTAL A COBRAR BRUTO 2023
JEFE PERSONAL	I	Nivel 1	83,85	20,91	9,24	16,25	0,00	2,68	0,00	132,94 €
JEFE INSPECTORES	I	Nivel 2	67,25	16,88	9,24	12,86	0,00	2,68	0,00	108,92 €
INSPECTOR	I	Nivel 3	57,16	14,27	9,24	12,86	0,00	2,68	0,00	96,22 €
C BARRERA Y M CARPINTEROS	II	Nivel 4	48,60	12,24	9,24	12,07	0,00	2,68	1,07	85,91 €
P CALLEJON	II	Nivel 5	48,60	12,24	9,24	0,00	0,00	2,68	1,07	73,84 €
P EXTERIORES Y ASCENSORES	II	Nivel 6	48,60	12,24	9,24	0,00	0,70	2,68	0,00	73,47 €
CLARINES Y TIMBALES	II	Nivel 7	48,60	12,24	9,24	0,00	0,00	2,68	0,00	72,77 €
R INTERIOR Y E. LAVABOS	III	Nivel 8	45,95	11,60	9,24	0,00	0,00	2,68	0,00	69,49 €
ACOMODADORES	IV	Nivel 9	43,44	10,98	9,24	0,00	0,00	2,68	0,00	66,34 €
SUPLENTES	V	Nivel 10	43,44	10,98	9,24	0,00	0,00	2,68	0,00	66,34 €

(03/13.182/23)



I. COMUNIDAD DE MADRID

C) Otras Disposiciones

Consejería de Economía, Hacienda y Empleo

- 3** *RESOLUCIÓN de 18 de julio de 2023, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa Centro San Juan de Dios (Ciempozuelos) (Código número 28003622011981).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa Centro San Juan de Dios (Ciempozuelos), suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, el día 26 de abril de 2023, completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y Planes de Igualdad, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto, en el artículo 90.2 y 3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y con el artículo 1 del Decreto 38/2023, de 23 de junio, de la Presidenta de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con el artículo 28.1.h) del Decreto 234/2021, de 10 de noviembre, del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, esta Dirección General

RESUELVE

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

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

Madrid, a 18 de julio de 2023.—La Directora General de Trabajo, Silvia Marina Parra Rudilla.

**CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA “CENTRO SAN JUAN DE DIOS”,
CIEMPOZUELOS (MADRID) 1 DE ABRIL DE 2021 A 31 MARZO 2024**

CAPÍTULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo 1. El presente convenio ha sido negociado por los/as representantes de la plantilla y de la empresa, constituidos en comisión negociadora, estando representada la plantilla, por parte de CCOO por Dña. Nuria Ortiz, Dña. Sheila Almeida, D. José María García, D. Oscar Hernández y D. Diego Zazo; por parte de SATSE por Dña. Pilar Lizcano, D. Jorge Ors, D. Israel Cuellar, D. Juan Pablo Vadillo, D. Juan Carlos García y por parte de UGT por Dña. Genoveva Lázaro; y la empresa por D. Eduardo Jiménez, D. Pablo Plaza, D. Alejandro Santos, Dña. Maribel de la Hera y D. Álvaro Pico como los componentes de la comisión de conformidad con el acta que se adjunta.

Artículo 2. Ámbito territorial. Las normas establecidas en el presente convenio colectivo regulan las relaciones de trabajo entre el “Centro San Juan de Dios”, de Ciempozuelos, y el personal que tenga en plantilla.

Cualquier legislación básica que entre en vigor durante la vigencia del presente convenio, será de aplicación desde su publicación en el boletín oficial pertinente.

Artículo 3. Ámbito personal y funcional. El presente convenio afectará al personal que preste sus servicios en la mencionada empresa, sea de carácter fijo, interino o eventual, cualquiera que fuesen sus cometidos. Quedan excluidos:

- a) El personal de alta dirección sometido al Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto.
- b) Personal que siendo trabajador del centro pase a desempeñar funciones de alta dirección.
- c) Personal que tenga vínculos laborales con empresas contratadas o subcontratadas.
- d) Los colaboradores voluntarios o voluntariado social.

Artículo 4. Ámbito temporal. La vigencia del presente convenio será a partir de su entrada en vigor, que se corresponde con el día 1 de abril del año 2021 estando vigente hasta el 31 de marzo del año 2024.

Con la entrada en vigor de este convenio se pacta un incremento salarial para la plantilla de la empresa, en los siguientes términos:

- A partir del 1 abril 2021: Incremento salarial del 0% en los conceptos salario base, ad personam, suplido, plus tóxico penoso y asistencia.
- A partir del 1 abril 2022: Incremento salarial del 2% en los conceptos salario base, ad personam, suplido, plus tóxico penoso y asistencia.
- A partir del 1 abril 2023: Incremento salarial del 2,5% al personal que devenga el concepto “ad personam”, y del 3% a aquellos trabajadores que no devengan el plus “ad personam”, sean indefinidos o eventuales en los conceptos salario base, ad personam, suplido, plus tóxico penoso y asistencia.

Artículo 5. Denuncia y Prórrogas. Cualquiera de las partes firmantes podrá denunciar el presente convenio con una antelación mínima de 15 días antes del vencimiento de este.

Dicha denuncia deberá ser notificada a la otra parte, mediante notificación fehaciente.

Denunciado el convenio, en tanto no se llegue a un acuerdo sobre el nuevo, se entenderá que el convenio se prorrogará automáticamente hasta la firma del nuevo convenio.

Artículo 6. Revisión. Será causa suficiente para que cualquiera de las representaciones que sean parte en el convenio puedan pedir la revisión del mismo el hecho de que, por disposiciones legales de cualquier índole y de rango superior, se establezcan mejoras superiores a las contenidas en estas normas, consideradas en su conjunto y en cómputo anual.

Artículo 7. Absorción. De conformidad con el RDL 32/2021 de 18 de diciembre en lo concerniente a la absorción en materia retributiva, ajustándose a lo establecido en la modificación del art. 84 del Estatuto de los Trabajadores sobre la prioridad aplicativa en cuestión de jornada y salario de los convenios sectoriales sobre los convenios de empresa, la absorción se realizará según lo establecido en el convenio colectivo del sector.

Artículo 8. Vinculación a la totalidad. Las representaciones convienen que, siendo lo pactado un todo indivisible, consideran el convenio nulo y sin efecto alguno, en el supuesto que no se respetaran algunos de los pactos concretos, con lo que quedaría desvirtuado el contenido del convenio.

Artículo 9. Principio de no contradicción. El presente Convenio Colectivo no podrá ser contrario a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores regulado en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y demás disposiciones legales de rango superior.

Artículo 10. Retroactividad de mejoras. Todas las mejoras económicas pactadas, tendrán carácter retroactivo al 1 de abril del año 2022 a excepción de las así contempladas en los propios artículos del presente convenio.

Artículo 11. Garantía de empleo. La empresa durante la vigencia del presente convenio se compromete a mantener el mismo volumen de empleo, no presentando regulaciones de empleo o despidos colectivos. El seguimiento de esta cláusula corresponderá a la comisión establecida en el artículo del presente convenio.

CAPÍTULO SEGUNDO

Organización del trabajo

Artículo 12. Principio general. La organización práctica del trabajo y la jerarquización del mismo es facultad exclusiva de la dirección del centro, quien se obliga a llevar a cabo de tal forma que, mediante ellas, se obtengan las finalidades propuestas con la colaboración del personal de acuerdo con su grupo o categoría, siendo norma el trabajo a turnos y que los diferentes turnos sean rotativos, excepto en los contratados para turnos determinados. Sin merma de la autoridad conferida a la representación legal de la empresa, el comité de empresa tendrá atribuidas las funciones de asesoramiento, orientación y racionalización del trabajo, ya que el objeto de la organización del trabajo es alcanzar en el "Centro San Juan de Dios" un nivel adecuado de eficacia de los servicios basada en la utilización óptima de los recursos propios, humanos y materiales, siendo posible con una actitud activa y responsable de las partes integrantes dirección y trabajadores/as.

Artículo 13. Jornada laboral. La jornada de trabajo para el personal afectado por el presente convenio será a partir del 1 de enero de 2023 de 1.680 horas de trabajo efectivo en cómputo anual exceptuando el personal del turno de noche que tendrá una jornada anual de 1530 horas efectivas de trabajo.

Jornada continuada: La jornada continuada será aquella que cada colectivo tiene asignada actualmente, con independencia de las aquí especificadas. El personal de jornada continuada tendrá derecho a veinte minutos de descanso diarios (bocadillo), que no podrá disfrutarse ni al principio ni al final de la jornada. Este descanso se computará como tiempo efectivamente trabajado.

Jornada partida: La jornada partida se establece en las unidades de trabajo donde, por sus características y funcionamiento, deba fijarse un descanso mínimo ininterrumpido de una hora. El personal de jornada partida tendrán derecho a quince minutos de descanso diarios (bocadillo), que no podrá disfrutarse ni al principio ni al final de cada período de la jornada. Este descanso se computará como tiempo efectivamente trabajado. Estarán sujetos a esta jornada aquellos miembros del personal que prestan sus servicios en: talleres ocupacionales/laborales y su coordinación, admisión, administración, informática, auxiliar de enfermería, educador/a, técnico/a en integración social, terapeuta ocupacional y mantenimiento, en general.

El personal de mantenimiento descansará los sábados, con la excepción de los peones que trabajarán esos días de forma alterna el tiempo necesario para la recogida de residuos del centro y prepararlos para su posterior retirada.

Si surgiera alguna emergencia en este período, la empresa podrá llamar al personal que corresponda fuera de la jornada continuada. En el caso específico del personal de mantenimiento que atiende a los jardines y plantas, establecerán un turno rotativo por semanas para acudir a cortar el agua de riego por la tarde. En este supuesto al trabajador/a que le corresponda el turno saldrá una hora antes por la mañana que compensará con la que deba realizar por la tarde.

Para el personal de mantenimiento, administración y admisión se establece que, del 1 de junio al 30 de septiembre, ambos inclusive, realicen la jornada continuada.

El puesto de admisión de la unidad IX, por sus especiales características, lleva implícito un horario diferenciado.

Jornada nocturna: El personal contratado para el turno de noche realizará una jornada anual de 1530 horas anuales. Organizándose su jornada y turnos con arreglo a su cuadrante y percibiendo un plus de nocturnidad de 100 euros mensuales.

Jornada irregular (Retenes): el personal contratado con esta jornada estará disponible para prestar su servicio en el centro un fin de semana cada seis semanas. En el caso de que durante ese fin de semana la empresa no requiera de sus servicios, las horas que este personal deja de prestar se deberán realizar en las semanas siguientes. Igualmente, en el caso de no realizar las 37,5 horas semanales deberá realizarlas en las siguientes semanas en conformidad con la dirección.

El exceso o defecto de jornada se regularizará trimestralmente.

CAPÍTULO TERCERO

Régimen de personal

Artículo 14. Selección de personal. De acuerdo con las disposiciones vigentes en la materia es facultad exclusiva de la dirección del centro todo lo concerniente a la fijación de condiciones y pruebas que hayan de exigirse al personal de nuevo ingreso, en lo relativo a aptitud, capacidad técnica, profesional, física y cualquiera otras que se estimen necesarias en virtud de la función o tarea para la que se contrate a los aspirantes, y no por las que pudiera estar habilitado para realizar como consecuencia de un título o capacidad adquirida. Los aspirantes a ocupar un puesto en el que se necesite la posesión de un título oficial, deberán acreditarlo presentándolo expedido y homologado por el organismo competente.

Artículo 15. Admisión de personal. Corresponde a la dirección del “Centro San Juan de Dios”, con carácter exclusivo, la admisión e ingreso del personal a través de contratación externa, sin perjuicio de las disposiciones que se dicten sobre empleo. Cuando se produzca una vacante que se vaya a cubrir, podrán optar con preferencia, los trabajadores fijos de plantilla que estén cualificados para ello. Estas vacantes se expondrán en el tablón de anuncios e intranet con la suficiente antelación para el conocimiento de todo el personal.

Los/as auxiliares de enfermería y enfermeros/as fijos de plantilla del turno de noche que lo soliciten, tendrán preferencia para ocupar las vacantes de su misma categoría que se produzcan en alguno de los turnos de día, una vez que se cubra el puesto de noche que quedase vacante, así como a la inversa pasando del turno de día al de noche.

Artículo 16. Contratación. Toda persona que sea admitida para trabajar en el “Centro San Juan de Dios”, firmará un contrato de trabajo donde se recojan los requisitos exigidos por la Ley para contratos escritos. Estos contratos se registrarán en la Oficina Pública de Empleo, en el plazo de los diez días siguientes a su concertación.

Artículo 17. Período de prueba. En lo referente al periodo de prueba se acogerá a lo establecido en la normativa vigente.

Artículo 18. Clasificación profesional. La clasificación del personal en base a grupos y categorías profesionales, se atenderá a las consignadas en el Anexo I. Debiéndose tener en cuenta que las relaciones de las mismas son meramente enunciativas, no suponiendo por tanto la obligación para el centro de tener provistas todas ellas si la necesidad y el volumen del trabajo y los servicios no lo requieran. También se clasificará dentro de aquellas categorías que por las peculiaridades de las funciones a desempeñar se definan y acuerden por la dirección y los representantes de los trabajadores.

Artículo 19. Cese voluntario. La persona trabajadora que desee cesar voluntariamente su servicio en el centro estará obligada a ponerlo en conocimiento de la dirección por escrito, mediante el modelo habitual de solicitud u otro, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

- Personal titulado superior y grupo técnico: Un mes.
- Personal titulado medio o asimilado: Un mes.
- Resto del personal: Quince días.

El incumplimiento de lo anterior supone la oportuna indemnización de los daños y perjuicios a la empresa, que se causan por la falta o insuficiencia del preaviso que, en principio, se calcula por el equivalente a los salarios correspondientes al plazo incumplido.

CAPÍTULO CUARTO

Defensa de la salud y órgano de la seguridad en el trabajo

Artículo 20. Principios generales. De conformidad con lo dispuesto en la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, toda la plantilla tiene derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. El citado derecho supone la existencia de un correlativo deber del centro en la protección del personal a su servicio frente a los riesgos laborales. Los derechos de información, consulta y participación en materia preventiva, paralización de la actividad, en caso de riesgo grave e inminente, y vigilancia de su estado de salud, en los términos previstos en la citada Ley, forman parte del derecho de la plantilla a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. En consecuencia, se estará a lo dispuesto sobre la materia en la normativa legal vigente o que se establezca en el futuro, con independencia del deber de protección del centro, el cual deberá garantizar la seguridad y salud de las personas trabajadoras a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. A estos efectos, en el marco de sus responsabilidades, el centro prevendrá los riesgos laborales mediante una evaluación inicial de los mismos, adoptando cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y salud de la totalidad de la plantilla, teniendo en cuenta las especialidades que se recogen en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en materia de evaluación de riesgos, información, consulta y participación, actuación en casos de riesgos graves e inminentes, vigilancia de la salud y de los medios necesarios en los términos establecidos en el capítulo IV de dicha Ley.

El centro se obliga a garantizar una formación práctica y adecuada en esta materia a todo el personal, haciendo especial incidencia cuando cambien de puesto de trabajo o tengan que aplicar nuevas técnicas, equipos o materiales que puedan ocasionar riesgo para el propio trabajador/a, para sus compañeros/as o terceros. Aquellos trabajadores/as especialmente sensibles a un puesto de trabajo, por razón de enfermedad y/o embarazo, serán destinados a puestos de trabajo de bajo o nulo riesgo, según disponibilidad de los mismos y aptitud del trabajador de que se trate.

Artículo 21. En esta materia, corresponde a cada profesional 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 mismo, de conformidad con su formación y las instrucciones del centro.

En consecuencia participarán a través de:

a) Delegados/as de prevención.

Éstos son, de un lado, la base sobre la que se estructura la participación de la plantilla en todo lo relacionado con la seguridad y salud laboral; de otro, la representación en materia de prevención de riesgos laborales en los puestos de trabajo. Las competencias y facultades de los delegados de prevención serán las definidas en los puntos 1 y 2, respectivamente, del artículo 36 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

b) El comité de seguridad y salud.

El comité de seguridad y salud es el órgano paritario y colegiado de representación y participación, destinado a la consulta periódica sobre las actuaciones en el centro en materia de prevención de riesgos laborales. Tiene las competencias y facultades que se recogen los puntos 1 y 2, respectivamente, del artículo 39 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, adoptando sus propias normas de funcionamiento.

Artículo 22. Jubilación.

Toda la plantilla afectada por el presente convenio se podrá jubilar atendiendo a la normativa vigente.

Artículo 23. Prendas de trabajo. La empresa entregará dos uniformes o prendas de trabajo al inicio de su contrato laboral, así como el calzado preciso en aquellos destinos en que fuese necesario. El personal ya contratado tendrá derecho a que se le faciliten dos nuevos uniformes o prendas de trabajo cada año y, en los puestos que lo requieran, así como una bata/forro polar cada dos años, viniendo el personal a estar obligado a entregar los usados. Igualmente, deberán entregarlos al finalizar el contrato. Será de cuenta del centro la limpieza de los uniformes, debiendo responder de su conservación toda la plantilla.

Los uniformes serán adecuados al puesto de trabajo que se esté desarrollando. La tarjeta de identificación forma parte del uniforme, teniendo todo el personal que llevarla en lugar visible y adecuado, así como entregarla al finalizar el contrato.

CAPÍTULO QUINTO

Condiciones económicas

24. Conceptos retributivos. Los conceptos retributivos aplicables en el centro, a partir de la entrada en vigor del presente convenio, serán los siguientes:

24.1. Sueldo base.

24.2. Complementos y pluses:

- a) Complemento personal o “ad personam”.
- b) Mejora voluntaria.
- c) Plus de asistencia
- d) Dirección y Responsabilidad puesto trabajo.
- e) Jornada Partida.
- f) Especialidad.
- g) Gratificaciones extraordinarias.
- h) Tóxico penoso peligroso
- i) Plus festivo.
- j) Jornadas extraordinarias.
- k) Horas extraordinarias.
- l) Suplido

24.3. Devengos extrasalariales.

- a) Compensación de las prestaciones por incapacidad temporal.
- b) Complemento de ayuda a estudios.

24.4. Guardia

24.1. Salario base. Se acompaña como anexo I las tablas salariales correspondientes a los años de vigencia del Convenio.

Las variaciones del sueldo base en las tablas salariales obedecen a la inclusión del anterior “plus festivo” en el mismo y la reubicación de parte de la mejora voluntaria en aquellos colectivos cuyo sueldo base era inferior al del sector.

24.2. Complementos y pluses.-

- a) **Complemento personal o “ad personam”.** La finalidad retributiva de este complemento es reconocer el derecho adquirido a los trabajadores con ingreso en la empresa anterior al 1 de abril de 2000, con ocasión de la supresión pactada del complemento de antigüedad, medida que favorece la viabilidad del proyecto empresarial y el incremento de la contratación. Tal y como pactaron las partes, este complemento se mantiene y consiste en añadir a la cantidad que el trabajador correspondiente percibiese al 31 de marzo de 2003 el 5 por 100 del salario base cada tres años, con un máximo de dos períodos, y transcurridos éstos percibirán el 10 por 100 cada cinco años, con un máximo de cinco períodos y se devengará a partir del primer día del mes siguiente al de su cumplimiento. Este complemento tiene carácter no absorbible. El complemento quedará congelado a partir de los treinta y un años de trabajo en la empresa.
- b) **Mejora voluntaria.** La retribución voluntaria es aquel complemento personal, de carácter absorbible y variable, constituido por aportaciones del centro. Se acuerda por las partes para las tablas del ejercicio 2023 la reubicación de parte de las mejoras voluntarias para transferirlas a salario base (véase tablas).
- c) **Asistencia y puntualidad.** El centro establece un premio a la asistencia y puntualidad en la cuantía existente en las tablas anexas. Este premio lo recibirán toda persona trabajadora que no tengan ninguna falta de asistencia ni más de tres faltas de puntualidad que no exceda de diez minutos al mes. Se exceptúa este premio en pagas extras y período de vacaciones. Los trabajadores no sujetos a turnos, con residencia fuera de Ciempozuelos, tendrán un período de cortesía de hasta treinta minutos al día, durante todo el mes, que deberá recuperarse saliendo más tarde en la misma jornada. Queda claro que, para la percepción del premio de puntualidad, se estará a la norma general, es decir, que no tengan ninguna falta de asistencia ni más de tres faltas de puntualidad que exceda de diez minutos al mes.
- d) **Dirección y responsabilidad del puesto de trabajo.** Estos complementos dependen exclusivamente del ejercicio de los cargos de dirección o confianza. No tienen carácter consolidable

y se rigen por sus condiciones particulares. Al dejar de ejercer las funciones encomendadas no se percibirá este complemento.

- e) **Plus jornada partida.** Aquella parte de la plantilla afectada con jornada partida percibirá un incremento del 5% del salario base, mientras realicen efectivamente esta jornada. Como consecuencia, este porcentaje no se devengará en vacaciones, pagas extraordinarias o cuando pasen a realizar jornada continuada.

Aquellas personas trabajadoras con esta jornada recibirán una compensación por el 50% del precio del menú de la cafetería del centro con tarjeta asociada a app a partir del 1 de abril del 2023.

- f) **Plus de especialidad.** En razón de la mayor especialidad, toxicidad o peligrosidad, se establece un complemento retributivo en favor del personal sanitario que desempeñe puestos de trabajo en:
- Radiología.
 - Laboratorio de análisis clínicos.

La cuantía del complemento será del 15 por 100 del salario base. Para tener derecho al percibo de este complemento será preciso que la dedicación del trabajador al puesto tenga carácter exclusivo o preferente y en forma habitual y continuada. Se considerará dedicación continuada de un horario superior a la media jornada en las actividades especiales, tóxicas o peligrosas. Este complemento se percibirá única y exclusivamente mientras el trabajador desempeñe efectivamente la plaza o puesto calificado, y no supondrá la consolidación personal del derecho cuando el trabajador que lo venga percibiendo sea destinado a puesto de trabajo no calificado como de “especialidad”.

Cuando el destino al puesto no tenga carácter habitual y continuado, sólo se percibirá el plus en razón de los días en que se desempeñen labores en dicho puesto y cualquiera que sea el número de horas de dedicación al mismo durante la jornada.

- g) **Gratificaciones extraordinarias.** Los trabajadores del centro tendrán derecho a la percepción de las siguientes pagas extraordinarias:
- a) Paga de julio.
 - b) Paga de diciembre.
 - c) Paga de convenio.

Las tres pagas se devengan mes a mes, cobrándose prorrateadas en doce mensualidades al año.

- h) **Plus tóxico penoso peligroso.** Se establece un plus extrasalarial de penosidad (denominado en nómina tóxico, penoso, peligroso), habida cuenta del objeto laboral del centro. La cuantía de este plus será del 3 por 100 del salario base de cada persona trabajadora y se cobra en doce mensualidades. Se acuerda expresamente que, si en el futuro se establece cualquier otro plus o plus igual, por norma de rango superior o convenio autonómico, provincial o nacional, el plus de penosidad será absorbible.
- i) **Plus festivo.** Aquel personal sujeto a turno y que no pueda librar en días festivos, a partir del 1 de enero de 2023, cobrará el concepto de festivo como plus festivo abonándose la cantidad de 20 euros por festivo trabajado. Asimismo, a partir del 1 de enero de 2023 los festivos trabajados del personal sujeto a turno pasarán a ser horas efectivas trabajadas.

Cuando un festivo coincida con el fin de semana aquella parte de la plantilla no sujeta a turnos y que realizan una jornada de lunes a viernes lo disfrutarán el lunes posterior a dicho festivo.

En el caso del personal de enfermería cuando el festivo caiga en sábado, trabajará ese sábado el personal que tenga asignada la guardia de ese día festivo y el resto librarán.

El lunes posterior a ese sábado festivo, trabajará el personal de enfermería que le hubiese tocado trabajar el sábado, por su cuadrante, en el mismo turno que le hubiera correspondido trabajar el sábado.

- j) **Jornada extraordinaria.** A partir del 1 de abril del 2023 el valor de la jornada extra se calculará con el incremento del 30% sobre el precio de la ordinaria que se obtendrá, dividiendo el salario bruto anual entre el número de horas anuales que realice cada profesional según su contrato.
- k) **Horas extraordinarias.** Se regulará según el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores. Por lo cual ningún trabajador del centro podrá sobrepasar el número de horas extraordinarias determinadas en dicho artículo o norma que en su momento la sustituya. Se acuerda que la hora extraordinaria se abonará con un incremento del 75% sobre el precio de la hora ordinaria.
- l) **Suplido.** Las personas trabajadoras del “Centro San Juan de Dios” tienen derecho a un plus extra salarial, en concepto de ayuda para economato, vestido, etcétera, en la cuantía mensual

que a cada uno corresponde, y se cobra en doce mensualidades. Este tipo de plus se refleja en nómina con el concepto suplido.

24. 3 Guardias. Aquellos médicos que realicen guardias de presencia física, conforme a la distribución que establezca la dirección médica, tendrán derecho a la percepción de las cantidades establecidas, de acuerdo a los distintos módulos de guardias:

- a) Desde las catorce y treinta horas a las ocho y treinta horas. Precio: 350 €
- b) Desde las ocho y treinta horas de la mañana de un sábado o domingo hasta la misma hora del día siguiente. Precio: 500 €
- c) Desde las ocho y treinta horas de la mañana de un festivo hasta la misma hora del día siguiente. Precio: 500 € +20 por día festivo.

Los médicos/as y enfermero/as podrán optar voluntariamente a la realización o no de guardias a partir de los cincuenta y cinco años de edad. Los diplomados en enfermería que atendiendo a las necesidades del servicio tienen que hacer la guardia de catorce horas en días festivos, la percibirán en el concepto festivo de la nómina. Las guardias no formarán parte del salario fijo.

Aquel profesional de enfermería al que le coincida una guardia en su día de librar, en compensación tendrá un día más de descanso, anterior o posterior a la guardia.

A los diplomados de enfermería que les coincida su libranza semanal con un festivo la empresa le debe fijar un día más de librar, para evitar un exceso de horas.

- Si el festivo es jueves se fijará el miércoles anterior a esa semana.
- Si el festivo es viernes se fijará el martes anterior de esa semana.
- Si el festivo es sábado o domingo se fija al lunes siguiente.

Los diplomados en enfermería cobrarán el importe de 272,63 € +20 € por guardia en festivo.

CAPÍTULO SEXTO

Mejoras sociales

Artículo 25. Devengos extrasalariales. La plantilla del centro devengará los siguientes pluses extrasalariales, en concepto de mejoras sociales, estando sujeto a cotización, conforme a lo establecido en el art. 109 de la Ley de la Seguridad Social, la base de cotización para todas las contingencias y situaciones amparadas por la acción protectora del Régimen General:

- a) Compensación de las prestaciones por incapacidad temporal.
- b) Complemento de ayuda de estudios.

A). Incapacidad temporal. Sin perjuicio de la compensación establecida en la Ley, el trabajador/a que se encuentre en situación de incapacidad temporal (IT) será compensado con el 100 por 100 del salario fijo, pudiendo ser confirmada la baja por el médico de familia o por el médico que designe la empresa (Mutua). A los efectos de este artículo el plus de puntualidad no se computará como parte del salario fijo.

Para el cálculo de la jornada anual los días en situación de incapacidad temporal se computarán según estén fijados en el cuadrante de cada categoría profesional.

B). Complemento de ayuda a estudios. Se establece un complemento para la ayuda a estudios (en nómina ayuda asistencia social) de 105 euros al año, o la parte proporcional que corresponda, para toda la plantilla que tengan hijos que estén matriculados en los estudios de Educación Infantil, Primaria, ESO, Bachiller, ciclo de Grado Medio o vayan a una guardería. Se percibirá en la nómina de agosto y será requisito indispensable que acrediten de forma fehaciente que sus hijos se encuentren matriculados en cualquiera de dichos cursos y sean menores de dieciocho años. Se comenzará a tener derecho a su percepción desde el mes completo siguiente del que se acredite y sin carácter retroactivo. A aquellos trabajadores/as cuyos hijos no cumplan dichos requisitos, y no lo hayan comunicado a la dirección, se les descontará lo ya entregado por este concepto, que no tenían derecho a percibir.

26. Reembolso medicamentos. La plantilla que tenga que ser medicada como consecuencia del diagnóstico del médico del Servicio de Prevención por enfermedad profesional o como medida preventiva, tendrán derecho al reembolso del porcentaje no cubierto por la Seguridad Social, previa presentación de la factura.

CAPÍTULO SÉPTIMO

Vacaciones, licencias, descansos y suplencias

Artículo 27. Vacaciones anuales. Todo el personal afectado por el presente convenio colectivo tendrá derecho a disfrutar un mes de vacaciones anuales, computadas de fecha a fecha. Con carácter general, se acuerda que las vacaciones se disfrutarán durante los meses de julio, agosto y septiembre, y por riguroso turno rotativo en cada área, servicio y unidad.

Cuando el período de vacaciones fijado coincida en el tiempo con una I.T. derivada de embarazo, parto o lactancia natural o con la suspensión del contrato de trabajo por maternidad o paternidad se tendrá derecho a disfrutarlo en período distinto, aunque haya terminado el año natural que corresponda.

En el supuesto en el que en el periodo de vacaciones coincida con una IT por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior, que imposibilite al personal disfrutar total o parcialmente de ellas durante el año natural, la persona trabajadora podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad, siempre que no hayan transcurrido más de 18 meses a partir del final del año en que se hayan originado. (Número 3 del artículo 38 redactado por el número 4 de la disposición final primera de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral («B.O.E.» 7 julio).

El período anual de vacaciones no podrá ser compensado en metálico, excepto en los casos de baja definitiva o pase a situación de excedencia, antes de haber disfrutado las vacaciones anuales. En el supuesto de que la persona trabajadora causara baja durante el año y hubiese disfrutado vacaciones se le descontará de la liquidación que le corresponda el importe de los días disfrutados y no devengados.

Artículo 28. Licencias. La empresa concederá licencias retribuidas a todo el personal de la empresa que así lo solicite, siempre que se acredite mediante la justificación documental correspondiente, y con el mayor preaviso posible, por las causas y el tiempo que a continuación se indica:

1. Tres días laborables, ampliables a cinco si el trabajador tuviese que hacer un desplazamiento de al menos 200 km de ida y 200 km de vuelta desde el domicilio del trabajador, por:

- a) Fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- b) Enfermedad o intervención quirúrgica que conlleve hospitalización hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

2. Dos días laborales por accidente, enfermedad grave o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto de al menos 200 km de ida y otros 200 km de vuelta, el permiso será de cuatro días.

Precisiones respecto de las licencias definidas en los puntos 1 y 2 de este artículo:

Cuando el permiso retribuido se deba al punto 1.b) la persona trabajadora podrá disfrutar de los días de permiso de forma continuada en el plazo de 10 días naturales siguientes, desde el hecho causante, siempre que continúe hospitalizado.

Si el motivo del ingreso hospitalario es la intervención quirúrgica programada se entiende que es un único permiso. En el caso de las personas trabajadoras del turno de noche tendrán la opción de solicitar este permiso desde la noche anterior o posterior del hecho causante.

Siempre que exista una alta médica hospitalaria, se generará un nuevo permiso de dos o tres días, según corresponda, por ingreso.

Se entregará un único documento acreditativo del permiso.

La plantilla disfrutará del permiso por hospitalización/intervención a partir de su primer día de trabajo sin tener en cuenta la libranza por cuadrante. Los días de permiso se disfrutarán todos seguidos.

3. Permiso de maternidad, paternidad y lactancia según normativa vigente.
4. Quince días naturales ininterrumpidos por contraer matrimonio o pareja de hecho.
5. Un día laborable por traslado del domicilio habitual.

6. Un día laborable, el del hecho causante o el anterior o posterior de la boda de hijos, hermanos y padres, ampliable hasta dos si la celebración se llevase a cabo en un lugar que requiera un desplazamiento de 200 km ida y 200 km de vuelta desde la residencia habitual del trabajador. Los trabajadores del turno de noche podrán tomar el permiso la noche anterior o la noche del hecho a petición suya.

7. Un día laborable por el bautizo o comunión de los hijos. El personal del turno de noche podrá tomar el permiso la noche anterior o la noche del hecho a petición suya.

8. Un permiso retribuido de 10 horas por cada año de duración de este convenio, excepto para el personal sujeto a turno fijo que dispondrán de 4 horas más, haciendo un total de 14 horas, para asistir a consultas de médicos especialistas. También se podrán utilizar estas horas para:

- a) Urgencias de familiares. En el caso de que la urgencia supere las 24 horas se consideraría ingreso hospitalario y su tratamiento será conforme a lo dispuesto en los puntos 1 y 2 del presente artículo.
- b) Acompañamiento al médico de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad a cargo del trabajador.

Todos los permisos anteriormente reseñados serán de aplicación a las parejas de hecho siempre que se encuentren inscritas en el registro de parejas de hecho de su localidad.

Con independencia de éstas, se establecen durante la vigencia del presente convenio las siguientes licencias:

A) Una licencia especial de dos días al año para asuntos propios no remunerados, con los siguientes requisitos:

No los podrá disfrutar simultáneamente más de un 50 por 100 de la plantilla de cada Unidad.

Tendrán que ser solicitados con, al menos, cuatro días de antelación.

En caso de no cumplirse estos requisitos, el permiso será denegado, debiendo comunicarlo al personal en un plazo de al menos dos días de antelación a la fecha solicitada.

B) Una licencia excepcional, sin sueldo, con una duración máxima de un mes, que podrá solicitar aquel personal que tenga, al menos, un año de antigüedad en el centro. Esta licencia se solicitará con una antelación mínima de quince días a la fecha de inicio de su disfrute.

9. Para la preparación y realización de exámenes oficiales de los que queda constancia en actas, se podrán solicitar días de permiso laborable remunerado en proporción al tiempo que se trabaje y al de vigencia del convenio, con un máximo de cinco. Dichos exámenes deben formar parte de la formación para ocupar alguna de las categorías laborales que en cada momento realmente existan en el centro. Se tendrá que solicitar en los modelos habituales de solicitud y con los requisitos en ellos establecidos. Posteriormente se justificará fehacientemente la realización de los exámenes aludidos.

Artículo 29. Navidad, Semana Santa y Libre disposición.

Con el objetivo de cumplir las 1680h de jornada anual respetando las libranzas de Navidad, Semana Santa y libre elección, según corresponda en cada categoría profesional, la planificación anual se ajustará de esta manera:

- 1) las categorías con trabajo a turnos, tendrán una planificación anual de 1702,5 de las cuales podrán elegir librar 3 por cada año de convenio. De esta forma se ajustarán a las 1680h. Estos 3 días de exceso no se planificarán en periodos vacacionales ni se perderán por situaciones de IT por lo que tendrán que identificarse de forma especial.
- 2) Las categorías que no trabajen a turnos, librarán 4 días en Navidad, 4 en Semana Santa fijados en la planificación y podrán elegir librar 4 más a lo largo de cada año de convenio (exceso de jornada). No perdiéndose en situación de IT los últimos 4 días de exceso de jornada. De esta forma se ajustarán a las 1680h.

Artículo 30. Reducción de jornada. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 16 años o una persona con cualquier tipo de discapacidad 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.

Artículo 31. Excedencias. La plantilla afectada por el presente convenio tendrá derecho a las siguientes excedencias:

- a) Excedencia voluntaria. La persona trabajadora con al menos un año de antigüedad en la empresa, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse excedencia voluntaria por un plazo no inferior a cuatro meses, y no superior a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez, por el mismo trabajador/a, si ha transcurrido un año al final de la anterior excedencia.

Dicha excedencia se solicitará siempre por escrito con una antelación al menos de treinta días a la fecha de su inicio, debiendo recibir contestación escrita por parte de la Empresa en el plazo de cinco días, entendiéndose concedida, si en el indicado plazo el trabajador/a no recibiese contestación.

Antes de terminar la misma, y con una antelación de al menos treinta días antes de su finalización deberá solicitar por escrito su reingreso, perdiendo su derecho a reincorporarse en caso contrario.

La persona trabajadora en situación de excedencia voluntaria conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

- b) Excedencia por cuidado de hijos/as: La persona trabajadora tendrá derecho a un periodo 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.
- c) Excedencia por cuidado de familiares: Las personas trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, 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/a, y no desempeñe actividad retribuida.

Consideraciones comunes a las excedencias por cuidado de hijos y por cuidado de familiares:

El periodo de duración de la excedencia por cuidado de hijos y por cuidado de familiares, podrá disfrutarse de forma fraccionada, y constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El periodo en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia por cuidado de hijo o por cuidado de familiar, 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 la persona trabajadora 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 quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial.

- d) Excedencias especiales: Dará lugar a situación de excedencia especial del personal, el nombramiento para cargo público, cuando su ejercicio sea incompatible con la prestación de sus servicios en la empresa. Si surgiera discrepancia a este respecto, decidirá la jurisdicción competente. La excedencia se prolongará por el tiempo que dure el cargo que la determina.

CAPÍTULO OCTAVO

Faltas y sanciones

Artículo 32 Faltas.—Se considerará falta todo incumplimiento culpable por acto u omisión que suponga quebranto de los deberes establecidos en el contrato particular, del presente convenio colectivo o resulte contrario a lo preceptuado en las disposiciones legales vigentes aplicables al efecto.

* **Clasificación.** Las faltas en que pueda estar incurso el personal se clasifican en:

1. **Leves.**
2. **Graves.**
3. **Muy graves.**

* **Enumeración.** Conforme a la clasificación contenida en el artículo anterior, una enumeración no exhaustiva de las faltas es la siguiente:

1. Faltas leves:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada al trabajo hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo total inferior a veinte minutos.
- b) La falta de puntualidad personal.
- c) La no comunicación con antelación previa de la inasistencia al trabajo, por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de no poder hacer la comunicación.
- d) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves períodos de tiempo y siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado, según su gravedad, como falta grave o muy grave.
- e) No atender a la prestación del servicio con la debida diligencia.
- f) Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.
- g) No cursar y presentar a su debido tiempo la baja por enfermedad, salvo que se probase la imposibilidad de efectuarlo.
- h) No comunicar a la empresa el cambio de domicilio en el plazo máximo de cinco días después de haberse realizado.
- i) Fichar en tarjeta distinta a la propia o no fichar.

2. Faltas graves:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada al trabajo hasta en tres ocasiones en un mes por tiempo total de hasta sesenta minutos.
- b) No acudir al trabajo un día sin causa justificada.
- c) La simulación de enfermedad o accidente. Si la finalidad fuere la realización de cualquier trabajo por cuenta propia o ajena se considerará como falta muy grave.
- d) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves al centro, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes del centro, o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.
- e) El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para el centro.
- f) Las ofensas de palabra o de obra proferidas o cometidas contra las personas dentro del centro de trabajo, cuando revistan acusada gravedad.
- g) Falsear los datos aportados en las declaraciones formuladas por cualquier causa que se soliciten.
- h) Estar en el trabajo en estado de leve intoxicación por alcohol, estupefacientes o fármacos.
- i) **La reiteración o reincidencia en la comisión de faltas leves.**

3. Faltas muy graves:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada al trabajo en diez ocasiones durante seis meses o de veinte durante un año, debidamente advertida.
- b) La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.
- c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad del centro, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias del centro.
- d) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para el centro, pacientes o trabajadores.
- e) La embriaguez habitual o toxicomanía que repercuta negativamente en el trabajo.

- f) Respecto de faltas posibles en relación con los servicios esenciales a la comunidad y servicios mínimos pertinentes en caso de huelga, se estará a lo establecido en el Real Decreto-Ley 17/1977 de 4 de marzo de Relaciones de Trabajo.
- g) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñen funciones de mando.
- h) El acoso sexual.
- i) La reiteración en la no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida.
- j) Las previstas en el Estatuto de los Trabajadores como incumplimientos graves y culpables de los trabajadores.
- k) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves.

Artículo 33. Sanciones. Las sanciones que puedan imponerse al personal que hubiere incurrido en falta o faltas serán las siguientes:

1. Por faltas leves. Amonestación verbal o por escrito y suspensión de empleo y sueldo hasta los días.
2. Por faltas graves. Suspensión de empleo y sueldo hasta catorce días.
3. Por faltas muy graves. Suspensión de empleo y sueldo hasta treinta días o despido.

Las sanciones se comunicarán motivadamente y por escrito al interesado, para su conocimiento y efectos. Las faltas leves, graves y muy graves se notificarán al comité de empresa o delegados de personal.

CAPÍTULO NOVENO

Disposiciones varias

Artículo 34. Préstamos. Todas las personas trabajadoras del centro podrán solicitar de la empresa un préstamo equivalente de hasta el importe de tres pagas. La empresa accederá a dicho préstamo siempre que disponga de los fondos necesarios. El préstamo se devolverá en un plazo máximo de doce meses.

Artículo 35. Seguro Accidentes. El centro tiene suscrito un seguro de vida y accidente para toda su plantilla desde que cause alta en el mismo. Cuando una persona trabajadora cause baja por cualquier concepto, causará baja, asimismo, en dicha póliza de seguros.

La cobertura de dicha póliza de seguro será de 30.051 euros. Igualmente, sigue en vigor un seguro de responsabilidad civil con la aseguradora que el centro estime conveniente, que cubrirá las posibles responsabilidades de toda la plantilla del centro.

Artículo 36. Sindicación y representación. Se estará a lo establecido en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical; los artículos al efecto del Estatuto de los Trabajadores y la normativa vigente que se desarrolle.

Artículo 37. Bolsa de horas sindicales. Referente al crédito de horas mensuales retribuidas que puedan corresponderles a cada miembro del comité de empresa para el ejercicio de sus funciones de representación, se acuerda constituir una bolsa única mensual con la totalidad de las que les corresponda a los representantes de cada sindicato. Será la sección sindical, o bien los representantes en el comité de empresa de cada sindicato, quien distribuya el uso de las mismas. Debiendo notificar a la dirección del centro, en tiempo y forma, la distribución de dichas horas.

CAPÍTULO DÉCIMO

Formación profesional

Artículo 38. Principios generales. De conformidad con lo que previene el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores, y para facilitar su formación y promoción profesional, el personal afectado por el presente convenio tendrá derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales reconocidos oficialmente, la realización de cursos de perfeccionamiento profesional organizados por la propia empresa u otros organismos, siempre que ello esté relacionado con los fines del centro. A estos efectos tanto el centro como los representantes de los trabajadores se comprometen a crear una comisión con el fin de estudiar un plan de formación globalizada para todos los trabajadores del centro. Dicha comisión estará compuesta por diez

miembros, cinco por el centro y cinco por las centrales sindicales en proporción a su representación.

Artículo 39. Objetivos de la formación. La formación profesional del centro se orientará hacia los siguientes objetivos:

- a) Adaptación del titular al puesto de trabajo y a las modificaciones del mismo.
- b) Actualización y puesta al día de los conocimientos profesionales exigibles en la categoría y puesto de trabajo.
- c) Especialización, en sus diversos grados, en algún sector o materia del propio trabajo.
- d) Facilitar y promover la adquisición por el personal de títulos académicos y profesionales que estén directamente seleccionados con la actividad del centro.
- e) Conocimientos de idiomas nacionales y extranjeros.
- f) Adaptar la mentalidad del personal, enfocándola a una mayor participación.
- g) Ampliación de los conocimientos de los trabajadores que les permitan prosperar y aspirar a promociones profesionales y adquisición de los conocimientos correspondientes a otros puestos de trabajo del centro.

Artículo 40. Coste de la formación. La Dirección de la empresa se compromete a buscar todas las vías de financiación posibles para poder dar respuesta a las necesidades de formación que se identifiquen para los trabajadores de la misma, conforme a los criterios y prioridades marcadas por la Comisión de formación del centro y siempre dentro de las posibilidades del mismo.

Artículo 41. Compromiso de formación. Con independencia de lo anterior y dentro de los planes de formación de la comisión de docencia e investigación del centro, el comité de dirección directamente, o en régimen de concierto con otros centros, organizará cursos para la mejor formación o perfeccionamiento profesional de sus trabajadores.

Artículo 42. Comisión paritaria del convenio. De acuerdo con lo previsto en las disposiciones legales en vigor, se crea una comisión paritaria del convenio como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia del cumplimiento del mismo.

La comisión estará compuesta por diez vocales, cinco en representación de la empresa y cinco de la plantilla. Los representantes de la empresa serán elegidos por ésta y la plantilla será representada por las centrales sindicales con legal implantación y que sean firmantes del convenio.

Se constituirá una vez formado el comité de empresa y se reunirán siempre que sea necesaria su intervención para dilucidar cualquier problema relacionado con la interpretación del convenio.

Serán presidente y secretario de esta comisión aquellos que, por mayoría, sean designados por los miembros de la misma.

Las funciones específicas de la comisión paritaria que se crea son las siguientes:

- a) Interpretación del convenio.
- b) Conciliación en los problemas o cuestiones que puedan presentarse como consecuencia de la interpretación del convenio.
- c) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

Las decisiones se tomarán en el plazo de diez días, contados a partir de la fecha en que a la comisión le sea sometido un asunto, y los acuerdos de que conste serán acordados por mayoría simple. Si el acuerdo no se produjera, se remitirá a la jurisdicción competente dentro del plazo de tres días, a contar desde el siguiente al de la fecha en que se hubiera adoptado la decisión.

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

La solución de los conflictos que afecten a la plantilla y empresa, 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

Artículo 43. Infracciones de la empresa. Son infracciones laborales de la empresa u omisiones contrarias a las disposiciones legales en materia de trabajo, al convenio colectivo y demás normas de aplicación.

Se sancionará la obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y de los derechos judiciales. Se tramitarán conforme a la normativa vigente en cada momento.

CAPÍTULO UNDÉCIMO

Planes de Igualdad

Artículo 44. Igualdad de sexos. Todas las condiciones que se pacten en este convenio en cualquier materia, afectará por igual a ambos sexos

Artículo 45. Igualdad de oportunidades y no discriminación. De acuerdo con lo establecido en la ley 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, adoptarán medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que negociarán, y en su caso, acordarán, con la representación legal de los trabajadores/as en la forma que se determine en la legislación laboral. Dicha ley esta revisada por los RDL 901/2020 que rige la negociación y registro de los planes de igualdad y el RDL 902/2020 que contempla la igualdad retributiva entre sexos. También serán de aplicación los supuestos relativos a la violencia sexual y de genero recogidos en la Ley 10/2022 del 6 de septiembre de garantía integral de la libertad sexual.

Los planes de igualdad de la empresa son un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad contemplarán entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

Artículo 46. Comisión paritaria de igualdad. Con el fin de interpretar y aplicar la ley 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres que tuvo su entrada en vigor el 24 de marzo de 2007, se crea una comisión paritaria de igualdad con las siguientes funciones:

Obtención mediante encuestas u otros medios que se acuerden de información anual sectorial de las medidas implantadas en la empresa y de las plantillas disgregadas por categorías profesionales y géneros.

Asesoramiento a la empresa sobre los derechos y obligaciones en materia de igualdad, así como en materia de implantación de planes.

Mediación en su caso, arbitraje en aquellos casos que voluntariamente le sean sometidos por las partes afectadas y que versan sobre la aplicación o interpretación de los planes de igualdad

Recabar información de la empresa sobre las incidencias y dificultades que pueda generar la aplicación de la ley de igualdad.

ANEXO I

GRUPO A: PERSONAL SANITARIO-ASISTENCIAL**A-1: Titulados/as Superiores**

Son aquellas personas trabajadoras a las que se les exige estar en posesión del correspondiente título superior de carácter universitario, facultativo o técnico. Las funciones consistirán en la realización de una actividad profesional de carácter específico y complejo, con objetivos definidos y con alto grado de exigencia en los factores de iniciativa, autonomía y responsabilidad.

Médico/ca Especialista:

Son tareas fundamentales :– Realización y prescripción de procedimientos encaminados a la atención sanitaria en el área con una gestión eficiente de los recursos.

- Actividades diagnósticas: Anamnesis y exploración, solicitud de pruebas complementarias para la atención de los pacientes mediante la cumplimentación del protocolo establecido al efecto.
- Interconsultas a otros y de otros profesionales mediante la cumplimentación del protocolo establecido al efecto.
- Cumplimentación de la historia clínica.
- Prescripción/Realización de las medidas terapéuticas oportunas conforme a los resultados de la medicina basada en la evidencia: Tratamientos farmacológicos, quirúrgicos o rehabilitadores.
- Evaluación continua del estado del paciente registrando en la historia clínica los datos relevantes e introduciendo las indicaciones terapéuticas oportunas.
- Realización de informes (altas, judiciales, etc...).
- Evaluación periódica en los resultados diagnósticos y terapéuticos atendiendo a criterios de eficacia y eficiencia.

Farmacéutico/a: Son tareas fundamentales:

- Proponer a la dirección la adquisición de medicamentos y material de curas, basándose en las diferentes peticiones del personal médico y de enfermería.
- Realizar la clasificación, control y dispensación de medicamentos y material de curas.
- Controlar y dispensar los estupefacientes.
- Preparar fórmulas magistrales, productos galénicos y medicamentos simples y compuestos consignados en la farmacopea y formularios oficiales.
- Formar parte de las comisiones consultivas de las que dependa directamente la farmacia del centro.
- Asesorar en materia de su competencia al comité de dirección cuando se le requiera.
- Emitir informes de forma habitual a la dirección del centro.

Psicólogo/a: Son tareas fundamentales :

- Realización de los procedimientos encaminados a la atención psicológica en el área, con una gestión eficiente de los recursos
- Actividades diagnósticas: Cumplimentación de la historia clínica, entrevista individual o familiar, realización de pruebas de psicodiagnóstico.
- Procedimientos terapéuticos: Prescripción/ realización de las medidas terapéuticas oportunas, adaptadas a las patologías específicas y que preferentemente hayan mostrado su utilidad en estudios controlados: terapia individual, de grupo, familiar o de pareja.
- Evaluación continuada del estado del paciente, registrando en la historia clínica los datos más relevantes e introduciendo las estrategias terapéuticas oportunas.
- Realización de los correspondientes informes.
- Evaluación periódica de los resultados diagnósticos y terapéuticos atendiendo a criterios de eficacia y eficiencia.

A-2: Titulados/as de grado medio, diplomado/as y FP3:

Son aquellas personas trabajadoras a las que se les exige estar en posesión del correspondiente título de grado medio obtenido en escuela universitaria. Las funciones consistirán en la realización de una actividad profesional de carácter específico y complejo, con objetivos definidos y con alto grado de exigencia en los factores de iniciativa, autonomía y responsabilidad.

Coordinador/a: Además de estar en posesión de la titulación requerida, tendrá formación organizativa de personal y sanitaria. Son tareas fundamentales:

- Velar por que las condiciones higiénico-sanitarias y ergodinámicas sean las adecuadas en su unidad o planta.
- Organizar y dirigir el personal a su cargo, orientarles en las funciones a realizar y en la distribución del trabajo.
- Dejar constancia escrita de sus actividades e indicar las orientaciones a seguir.
- Cuidar que el traslado de los hospitalizados a otra unidad o servicio cumpla los requisitos adecuados, disponiendo todo lo necesario.
- Solicitar el material médico-quirúrgico y el botiquín necesario de su unidad o planta realizando las previsiones necesarias.
- Coordinar de acuerdo con la dirección de enfermería sus actividades y las del personal a su cargo.
- Realizar periódicamente los informes a la dirección de enfermería sobre sus actividades y la del personal a su cargo.
- Realizar reuniones periódicas con el personal de su unidad o planta para mejorar o promocionar el trabajo y facilitar la mejora de la calidad asistencial.

DUE/Grado en Enfermería: son tareas fundamentales:

- Realizar una atención integral al hospitalizado, tanto en el terreno físico como psicológico y social.
- Preparar y administrar los medicamentos.
- Cumplimentar la terapia pautada por el facultativo encargado de la asistencia, así como aplicar la medicación correspondiente.
- Observar y recoger los datos clínicos necesarios para la correcta vigilancia de los hospitalizados.
- Cooperar con los facultativos y resto del personal sanitario en beneficio de la mejor asistencia al enfermo.
- Vigilar la distribución de los regímenes alimenticios, atender a la higiene de los enfermos graves y hacerles la cama con la ayuda del auxiliar de enfermería.
- Preparar adecuadamente al enfermo para exploraciones, intervenciones quirúrgicas, etcétera, atendiendo escrupulosamente a los cuidados prescritos, así como cuidar el postoperatorio.
- Realizar una atenta observación de cada paciente, recogiendo por escrito en la historia clínica todas aquellas alteraciones que considere. Anotará todo lo relacionado con la dieta y alimentación del paciente cuidados al respecto y evolución de éste de forma integral.
- Realizar sondajes, curas, drenajes y cualquier otra función que su titulación le faculta y preparar lo necesario para una asistencia urgente.
- Custodiar las historias clínicas y los antecedentes necesarios para una correcta asistencia, cuidando de la actualización de los datos anotados.
- Poner en conocimiento de la persona que coordina funcionalmente la unidad o del supervisor de enfermería las anomalías o deficiencias que observe en el desarrollo de la asistencia o en la dotación del servicio encomendado.
- Orientar las actividades de otro personal en lo referente a la enfermería.
- Pasar visita con el facultativo.
- En ausencia de supervisor/coordinador de enfermería, asumirá las funciones que se deleguen.

Fisioterapeuta: Son tareas fundamentales :

-Aplicar tratamientos con medios físicos, esto es, los eléctricos, hídricos, térmicos, mecánicos y manuales, y realizar ejercicios terapéuticos con técnicas especiales en trastornos respiratorios, de parálisis cerebral, neurológicos, reumatológicos, traumatológicos, lesiones medulares, coronarias y en ortopedias, así como cuantas técnicas fisioterápicas puedan utilizarse en el tratamiento de los enfermos.

- Colaborar con las actividades deportivas de los enfermos, asesorando al resto del personal de dichas funciones.
- Aplicar las prescripciones médicas en relación con la especialidad. — Vigilar la conservación del material y de los aparatos para que se encuentren en perfecto estado de funcionamiento.
- Realizar las exploraciones necesarias al enfermo y objetivar en la hoja de control el desarrollo de las técnicas seguidas y la evolución del mismo informando al médico
- Poner en conocimiento de la persona que coordina funcionalmente cada unidad o del supervisor/coordinador de enfermería las deficiencias que pudieran existir en las instalaciones.

Terapeuta ocupacional: Son tareas fundamentales:

- Llevar a cabo el procedimiento rehabilitador utilizando actividades manuales, creativas, recreativas, sociales, educativas, pre-vocacionales e industriales para lograr del enfermo la respuesta deseada ya sea física, mental o ambas.
- Colaborar con el equipo en el desarrollo y evolución del enfermo en su campo de funciones.
- Orientar al personal sanitario en los aspectos de terapia ocupacional. — Observar y registrar la evolución del paciente a fin de facilitar el desarrollo del tratamiento y el análisis objetivo del facultativo.
- Conservar el material y aparatos que utilice velando por su perfecto funcionamiento.
- Poner en conocimiento de la persona que coordina funcionalmente cada unidad o del supervisor de enfermería las deficiencias que pudieran existir en las instalaciones.

Trabajador/a social: Son tareas fundamentales:

- Planificar y organizar el trabajo social del centro mediante una adecuada programación de objetivos y racionalización del trabajo.
- Colaborar y realizar aquellos estudios encaminados a investigar los aspectos sociales relativos a los enfermos.
- Realizar los tratamientos sociales mediante el servicio social de caso y de grupo a los ingresados.
- Fomentar la integración de los ingresados en la vida del centro y de su entorno mediante actividades socioculturales.

Profesor/a de EGB (Educación Especial): Realiza una tarea pedagógica y de integración social en niños y adultos de cualquier nivel mental que tengan posibilidades de desarrollar su capacidad intelectual y de aprendizaje. Son tareas fundamentales :

- Realizar tratamientos adecuados, siguiendo programas establecidos previamente por el equipo multidisciplinar.
- Programar actividades encaminadas a desarrollar dichos objetivos y promover la dinámica del grupo.
- Atender las necesidades básicas de seguridad, alimentación, higiene y salud, dando a estos cuidados un profundo sentido educativo y afectivo.
- Elaborar el material para llevar a cabo toda actividad.
- Fomentar los procesos de aprendizaje y propiciar la adquisición de hábitos idóneos en su grupo, velando y supervisando su correcta ejecución.
- Evaluar y registrar el rendimiento particular.
- Realizar y participar en reuniones con los padres.

Educador/a Social. Son tareas fundamentales:

- Intervención socioeducativa con personas en sus contextos, con el fin de conseguir un mayor desarrollo personal y social y su integración y participación en diversos ámbitos sociales.

Nutricionista: Son tareas fundamentales:

- Valorar el estado nutricional de las personas a las que atiende.
- Intervenir sobre el comportamiento alimentario.
- Tratamiento y prevención de enfermedades.

A-3: Técnicos/as Especialistas (FP-2, BUP, Bachiller Superior o equivalente)

Son aquellas personas que en posesión de los conocimientos teóricos y prácticos acordes a la formación profesional exigida y bajo la dependencia directa de un superior de quien recibe instrucciones genéricas, realizan, con plena responsabilidad, alto grado de perfección e iniciativa, tareas relacionadas con su especialidad.

Educador/a: Con la formación de FP-2 especializado en atención a minusválidos, ejecuta actividades encaminadas a conseguir el máximo desarrollo individual y social de las personas. Son tareas fundamentales:

- Atender las necesidades básicas de seguridad, alimentación, higiene y salud, dando a estos cuidados un profundo sentido educativo y afectivo.
- Conocer la situación personal, familiar y social de los individuos, elaborando un proyecto educativo personal que trate de conseguir su inserción familiar, cultural y social.
- Fomentar los procesos de aprendizaje y propiciar la adquisición de hábitos idóneos en su grupo, velando y supervisando su correcta ejecución.
- Promover la dinámica del grupo dentro de los cauces definidos por el equipo multidisciplinar.
- Participar en la elaboración del proyecto terapéutico y educativo del centro y en las reuniones programadas.
- Elaborar los informes que, en relación a su cometido, se le soliciten.

Técnico/a en Integración Social: Con la formación de FP de grado superior programa, organiza, desarrolla y valora la información obtenida en cada una de las técnicas más adecuadas para el desarrollo ocupacional. Son tareas fundamentales:

- Programación organización y evaluación social.
- Organización y supervisión de las actividades de la vida diaria, así como el apoyo directo en las áreas afectadas, favoreciendo el autogobierno.
- Evitar situaciones de conflicto (disconductas, riñas), actuando de forma conciliadora en los casos en que aparezcan e informando al profesional pertinente.
- Entrenamiento de la persona asistida en lo personal y social.
- Supervisión y desarrollo de las actividades programadas (habilidades sociales, ocio y tiempo libre y grupos terapéuticos) tanto individual como grupal.

Ciclo de Grado Superior: Son aquellas personas trabajadoras que estando en posesión de un título de ciclo de grado superior no estén incluidos en otras categorías.

A-4: Profesionales de oficios sanitarios (FP-I, Bachiller Elemental o equivalente)

Monitor/a Ocupacional: Con los conocimientos teóricos y prácticos adecuados, con responsabilidad directa y bajo la dependencia de otro trabajador de categoría superior que programa su actividad y los objetivos a conseguir, ejecuta labores de apoyo encaminadas a posibilitar tanto el aprendizaje y perfeccionamiento de los hábitos ocupacionales, como la integración social y familiar de personas con desajustes físicos o psíquicos.

TCAE: Tendrán como contenido funcional fundamental, dentro de las actividades que se desarrollen en cada área o unidad:

- Vigilar y controlar a los hospitalizados, evitando riñas y fugas, cooperando, en su caso, a su traslado y ayudándoles en sus actividades de tipo social.
- Administrar las comidas y realizar y mantener la higiene personal de los enfermos.
- Hacer las camas de los enfermos y vigilar la limpieza de las habitaciones.
- Acoger y orientar a las personas que asisten a la consulta, la recepción de volantes y documentos, la distribución de los enfermos para la mejor ordenación en el horario de visitas, la inscripción en los libros de registro, volantes y comprobantes.

- Ayudar al DUE cuando fuere preciso en la administración de medicamentos.
- Realizar labores de preparación y limpieza del mobiliario, material y aparatos clínicos.
- Recoger datos clínicos termométricos y aquellos otros signos obtenidos por inspección no instrumental del enfermo, para lo cual haya recibido indicación expresa de los DUE o del médico responsable.
- Comunicar a los DUE o médico responsable los signos que llamen su atención o las espontáneas manifestaciones de los enfermos sobre sus síntomas.
- Recoger y disponer la ropa usada de su servicio para su retirada por el Servicio de Lavandería.
- En el caso de estar en farmacia: (Técnico/a de Farmacia)
- Ordenar los preparados y efectos sanitarios.
- Contribuir al transporte de preparados y efectos sanitarios.
- Atender las relaciones con las plantas de enfermería y demás servicios.

Cuidador/a monitor/a psiquiátrico: Con la titulación de FP o con la capacidad suficiente colabora con el personal técnico en los programas de adquisición de hábitos, modificaciones de conducta, etcétera, responsabilizándose de un grupo de personas con deficiencia o trastorno mental en actividades tales como desplazamientos y estancia en pisos protegidos, cuidados higiénicos, alimentación, vestido, asistencia a actividades recreativas, etcétera.

Ciclo de Grado Medio: Son las personas trabajadoras que estando en posesión de un título de ciclo de grado medio no estén incluidos en otras categorías.

Grupo B: Personal administrativo

B-1:

Titulado/a Superior/Grado: Son las personas trabajadoras que estando en posesión de un título superior/grado no estén incluidos en otras categorías.

B-2:

Titulado/a Grado Medio: Son las personas trabajadoras que estando en posesión de un título de grado medio no estén incluidos en otras categorías.

Oficial administrativo/a: Es aquella persona que, estando en posesión de los conocimientos teóricos y prácticos acordes a la formación profesional exigida, con iniciativa y responsabilidad y bajo la dependencia directa de un superior, de quien recibe instrucciones genéricas, realiza actividades administrativas de carácter general, coordinando, en su caso, las tareas de otros trabajadores de su área de actividad.

Son tareas fundamentales de la misma:

- Transcribir datos en libros contables y realizar cálculos de estadística elemental.
- Redactar correspondencia con iniciativa propia.
- Realizar liquidaciones y cálculos de nóminas de salarios y de seguros sociales.
- Manejar la caja de cobros y pagos, efectuando las anotaciones correspondientes.
- Cumplimentar fichas de control y seguimiento de la actividad.
- Gestionar pedidos y suministros.
- Mantener actualizados los conocimientos prácticos para el manejo de máquinas de uso ordinario de oficina, incluidos los elementos informáticos a nivel de usuario.

Auxiliar administrativo/a: Es la persona que, estando en posesión de los conocimientos teóricos y prácticos acordes a la formación profesional exigida, con iniciativa y responsabilidad y bajo la dependencia directa de un superior, de quien recibe instrucciones genéricas, realiza actividades elementales administrativas y de carácter general.

Grupo C: Personal de servicios generales**C-1: Profesionales de actividades de hostelería**

Cocinero/a: con dominio completo, teórico y práctico, de la actividad de cocina, realiza sus funciones con capacidad plena para resolver todos los requisitos de su especialidad, bajo instrucciones genéricas de un superior que supervisa su labor.

Son tareas fundamentales:

- Condimentar los menús aprobados.
- Velar por el buen estado de los alimentos, así como su mejor presentación.
- Realizar los despieces de carne y pescados con el mayor cuidado.
- Vigilar la limpieza de las dependencias, instalaciones, maquinarias y utensilios a su cargo, así como su buen funcionamiento.
- Coordinar el trabajo en su caso, de los ayudantes de cocina.

Ayudante de cocina: Sin dominio completo de la actividad de cocina, pero con conocimientos teóricos y prácticos elementales, ayuda al cocinero en los trabajos que exijan una menor formación profesional, poniendo en todo momento el máximo de interés para adquirir mayores conocimientos profesionales.

Son tareas fundamentales:

- Condimentar menús sencillos.
- Cuidar del buen orden de los utensilios y menaje.
- Colaborar con el resto del personal de cocina en la vigilancia de la limpieza de las dependencias, instalaciones, maquinaria y utensilios, así como su buen funcionamiento.
- Colaborar en el despiece de carnes y pescados, así como en el tratamiento de alimentos.

Almacenero/a: Con los conocimientos suficientes, es la persona responsable de los almacenes. Son funciones fundamentales:

- Vigilar y organizar las operaciones de almacenamiento y expediciones.
- Recibir las mercancías y distribuirlas en las distintas dependencias de los almacenes.
- Registrar en los libros el movimiento del material que haya habido durante la jornada, redactando y remitiendo a la administración las relaciones correspondientes, indicando destino de materiales o mercancías y procedencia.

Auxiliar de información: es la persona que realiza labores relacionadas con la información y comunicación del centro, tanto en su vertiente externa como interna, para cuya realización se requiere atención especial, dependiendo directamente de un superior del que reciben instrucciones genéricas y supervisa su labor. Son tareas fundamentales:

- Establecer y atender las comunicaciones telefónicas y megafónicas. — Mantener al día los listines telefónicos, anotando las modificaciones que se produzcan.
- Controlar el mantenimiento básico de la centralita.
- Atender e informar al público.
- Hacerse cargo de los avisos.
- Cobrar, en su caso, el importe de las llamadas telefónicas sin responsabilidad contable sobre los fondos.

Auxiliar de lencería: es la persona encargada de ejecutar labores para cuya realización se requiere adiestramiento elemental, estando bajo la supervisión de un superior del que reciben instrucciones precisas.

Son tareas fundamentales:

- Realizar la recepción, selección, lavado y secado de ropa.
- Arreglar, planchar y marcar la ropa, procediendo a la ordenación y despacho de la misma.
- Mantener la formación necesaria para conocer el manejo y cuidado de las máquinas de uso ordinario del servicio de lencería.

Auxiliar de hostelería: es la persona encargada de ejecutar labores para cuya realización se requiere adiestramiento elemental, estando bajo la supervisión directa de un superior del que recibe instrucciones precisas.

Son tareas fundamentales:

- Mantener la limpieza y el buen orden de las dependencias y enseres.
- Montar comedores y servicios de comidas, garantizando, en todo caso, las normas de higiene y seguridad adecuadas.
- Lavar la vajilla, cristalería, cubertería y toda clase de menajes, teniendo especial cuidado en el manejo y conservación del mismo al objeto de evitar roturas, y procurar retener el menor tiempo posible el material sucio.
- Cambiar las ropas y lencerías de las diversas dependencias

C-2: Mantenimiento y oficios varios

Oficial de mantenimiento: Con dominio completo teórico-práctico de algún oficio, realiza sus funciones con capacidad suficiente para afrontar y resolver todos los requisitos de su especialidad, recibiendo instrucciones genéricas de un trabajador de categoría superior que supervisa su labor. Son tareas fundamentales del mismo:

- Efectuar operaciones de mantenimiento del centro y de sus dependencias, así como la realización de reparaciones sencillas.
- Montar, ajustar y poner a punto todo tipo de instalaciones, cuidando de la limpieza de las mismas.
- Realizar mediciones e interpretaciones de planos y croquis.
- Cumplir los servicios de guardia en alerta que le sean asignados por la dirección del centro. Esto es, que no precisándose inicialmente su presencia física, habrá de estar pendiente de asistir en cuanto se le requiera los días que se establezcan.
- Complimentar los partes de trabajo y fichas de revisión o verificación de aparatos e instalaciones.
- Colaborar en aquellos otros trabajos que son precisos para la conservación y el mantenimiento.

Conductor/a: estando en posesión del permiso de conducción correspondiente que le habilita para conducir vehículos automóviles, incluidos los de pasajeros y especiales, así como otro tipo de maquinaria, manejan y conducen con total dominio y adecuado rendimiento dichos vehículos. Son tareas fundamentales:

- Realizar el entretenimiento y conservación de los vehículos.
- Reparar, tanto en ruta como en taller, las averías más elementales.
- Efectuar el reparto y recogida de paquetes de pequeño volumen para hacerlo llegar a sus destinatarios.
- Mantener los adecuados conocimientos de la mecánica de los vehículos.

Socorrista: es la persona que, en posesión de los conocimientos específicos correspondientes, título adecuado y responsabilidad directa, ejecuta labores relacionadas con la ayuda, auxilio y cumplimiento de normas de comportamiento de los usuarios/as en las instalaciones de la piscina del centro y para cuya realización requiere atención especial. Son tareas fundamentales del mismo:

- Prestar la ayuda necesaria y realizar los primeros auxilios a los usuarios que lo necesiten.
- Controlar el cumplimiento de la normativa vigente en las instalaciones a su cargo.
- Realizar las tareas de mantenimiento y adecuada limpieza de las instalaciones a su cargo.

Ayudante de mantenimiento: Sin dominio de un oficio determinado, pero con conocimientos prácticos básicos sobre distintas especialidades, realiza labores de cuidado y mantenimiento de las instalaciones y dependencias.

Auxilia, en general, al personal especializado en la ejecución de los trabajos o efectúa aisladamente otros de menor importancia.

Peluquera/o-barbero/a: Lleva a cabo todos los trabajos propios de su oficio, en relación con los usuarios ingresados en el centro.

Peón/a de mantenimiento: es la persona encargada de ejecutar labores para cuya realización se requiere, preferentemente, esfuerzo físico, no siendo su actividad constitutiva de un oficio determinado. Recibe instrucciones precisas de un superior el cual supervisa su labor.

Grupo D**D-2:**

Diplomado/a en informática: es la persona que con el correspondiente título de grado medio obtenido en escuela universitaria realiza funciones específicas y complejas, con objetivos definidos y con alto grado de exigencia en los factores de iniciativa, autonomía y responsabilidad. Sus tareas fundamentales son:

- Asesorar y apoyar al resto de personal que opera con medios informáticos en el centro.
- Procurar el adecuado funcionamiento del proceso de datos de la actividad asistencial y económico-administrativa del centro.

Oficial Informático/a: es la persona que, estando en posesión de los conocimientos teóricos y prácticos acordes a la formación profesional exigida, con iniciativa y responsabilidad y bajo la dependencia directa de un superior, de quien recibe instrucciones genéricas, realiza actividades informáticas de carácter general, coordinando, en su caso, las tareas de otras personas de su área de actividad. Son tareas fundamentales del mismo:

- Configurar equipos informáticos.
- Realizar tareas micro-informáticas en general.
- Formar usuario/as en las diferentes aplicaciones.
- Apoyar y atender las dificultades que pudieran surgir a los usuarios en la correcta utilización de los equipos.
- Introducir los datos que fueran necesarios para la correcta configuración y usos de las aplicaciones.
- Mantener actualizados los conocimientos prácticos para el adecuado uso y manejo de los elementos informáticos y del software.

TABLAS SALARIALES ABRIL 2021 – MARZO 2022

CATEGORIA	SALARIO BASE	ACTIVIDAD	MEJORA VOLUNTARIA	PLUS TÓXICO	PLUS ASISTENCIA	SUPLIDOS	PAGA EXTRA	MENSUAL
Auxiliar Administrativo	925,2	0	167,86	27,756	12,02	139,25	315,02	1587,106
Auxiliar de Ayuda a Domicilio	943,95	0	159,89	28,3185	12,02	137,25	317,35	1598,7785
Auxiliar de Oficios Varios	925,2	0	173,65	27,756	12,02	139,25	316,46	1594,336
Auxiliar de Servicios Generales	925,2	0	169,37	27,756	12,02	118,59	310,23	1563,166
Capellán	915,88	0	0	27,4764	12,02	0	228,97	1184,3464
Cocinero	985,79	0	282,33	29,5737	12,02	134,63	358,08	1802,4237
Conductor	974,42	0	452,83	29,2326	12,02	159,3	403,95	2031,7526
Educador	1023,41	0	399,78	30,7023	12,02	153,87	401,94	2021,7223
Educador Social	1322,43	0	253,43	39,6729	12,02	157,56	435,21	2220,3229
Enfermero/a	1322,43	0	657,17	39,6729	12,02	157,56	544,21	2733,0629
Farmacéutic. Hospitalario	1558,13	0	679,79	46,7439	12,02	105,69	597,59	2999,9639
Fisioterapeuta	1322,43	349,55	825,16	29,7546	12,02	157,56	671,11	3367,5883
Informático	1023,66	0	242,83	39,6729	12,02	157,56	354,99	1830,7329
Médico Especialista	1558,13	306,01	1035,54	46,7439	12,02	105,69	763,03	3827,1624
Monitor/a	1023,41	0	242,83	30,7023	12,02	144,56	360,38	1813,9023
Nutricionista	1322,43	0	253,43	39,6729	12,02	157,56	435,21	2220,3229
Of. Segunda Mantenimiento	925,2	0	242,83	27,756	12,02	144,56	335,09	1687,456
Oficial Administrativo	1023,41	0	424,9	30,7023	12,02	157,77	409,2	2058,0023
Oficial de Servicios Generales	974,42	0	292,68	29,2326	12,02	118,59	357,74	1784,6826
Peón	853,09	0	242,83	25,5927	12,02	118,59	316,52	1568,6427
Personal Servicio Doméstico	864,38	0	213,11	25,9314	12,02	145,6	312,26	1573,3014
Profesor	1322,43	0	308,72	39,6729	12,02	108,56	634,36	2425,7629
Psicólogo/a General Sanitario	1322,43	349,70	307,47	39,6729	12,02	153,56	543,10	2727,9486
Psicólogo/a Clínico	1558,13	306,01	778,43	46,7439	12,02	105,69	698,75	3505,7739
T.C.A.E./Auxiliar De Enfermería	943,95	0	159,89	28,3185	12,02	137,25	317,35	1598,7785
Técnico de Integrador Social	1023,41	0	159,89	30,7023	12,02	137,25	337,81	1701,0823
Técnico Auxiliar de Farmacia	943,95	0	259,89	28,3185	12,02	137,25	317,35	1698,7785
Terapeuta Ocupacional	1322,43	0	293,74	39,6729	12,02	157,56	453,35	2278,7729
Titulado Grado Medio	1322,43	0	253,43	39,6729	12,02	157,56	435,21	2220,3229
Titulado Grado Superior	1322,43	349,7	307,47	39,6729	12,02	153,56	543,10	2727,9486
Trabajador/a Social	1322,43	0	292,9	39,6729	12,02	157,56	453,14	2277,7229

TABLAS SALARIALES ABRIL 2022 – MARZO 2023

CATEGORIA	SALARIO BASE	ACTIVIDAD	MEJORA VOLUNTARIA	PLUS TÓXICO	PLUS ASISTENCIA	SUPLIDOS	PAGA EXTRA	MENSUAL
Auxiliar Administrativo	943,70	0,00	167,86	28,88	12,31	142,04	320,62	1615,41
Auxiliar de Ayuda a Domicilio	962,83	0,00	159,89	29,46	12,31	140,00	323,04	1627,53
Auxiliar de Oficios Varios	943,70	0,00	165,13	28,88	12,31	142,04	319,94	1611,99
Auxiliar de Servicios Generales	943,70	0,00	169,37	28,88	12,31	120,96	315,73	1590,95
Capellán	934,20	0,00	0,00	28,59	12,31	0,00	240,70	1215,79
Cocinero	1005,51	0,00	282,33	30,77	12,31	137,32	363,98	1832,22
Conductor	993,91	0,00	452,83	30,41	12,31	162,49	409,91	2061,86
Educador	1043,88	0,00	399,78	31,94	12,31	156,95	408,14	2053,00
Educador Social	1348,88	0,00	258,60	41,28	12,31	160,71	452,37	2273,13
Enfermero/a	1348,88	0,00	657,17	41,28	12,31	160,71	552,01	2772,35
Farmacéutic. Hospitalario	1589,29	0,00	679,79	48,63	12,31	107,80	606,38	3044,21
Fisioterapeuta	1348,88	356,69	842,51	41,28	12,31	160,71	687,52	3449,89
Informático	1044,13	0,00	242,83	31,95	12,31	125,22	361,03	1817,48
Médico Especialista	1589,29	312,13	1035,54	48,63	12,31	107,80	773,35	3879,06
Monitor/a	1043,88	0,00	242,83	31,94	12,31	147,45	366,53	1844,94
Nutricionista	1348,88	0,00	258,60	41,28	12,31	160,71	452,37	2273,13
Of. Segunda Mantenimiento	943,70	0,00	242,83	28,88	12,31	147,45	340,72	1715,89
Oficial Administrativo	1043,88	0,00	424,90	31,94	12,31	160,93	415,41	2089,37
Oficial de Servicios Generales	993,91	0,00	292,68	30,41	12,31	137,32	363,58	1830,21
Peón	870,15	0,00	242,83	26,63	12,31	147,45	321,76	1621,13
Personal Servicio Doméstico	881,67	0,00	213,11	26,98	12,31	148,51	317,57	1600,15
Profesor	1348,88	0,00	308,72	41,28	12,31	110,73	452,40	2274,32
Psicólogo/a General Sanitario	1348,88	356,69	307,47	41,28	12,31	156,17	552,62	2774,41
Psicólogo/a Clínico	1589,29	467,00	778,43	48,63	12,31	107,80	747,79	3750,07
T.C.A.E./Auxiliar De Enfermería	962,83	0,00	159,89	29,46	12,31	140,00	323,04	1627,53
Técnico de Integrador Social	1043,88	0,00	159,89	31,94	12,31	140,00	343,93	1731,94
Técnico Auxiliar de Farmacia	962,83	0,00	259,89	29,46	12,31	140,00	348,04	1752,53
Terapeuta Ocupacional	1348,88	0,00	293,74	41,28	12,31	160,71	461,15	2318,07
Titulado Grado Medio	1348,88	0,00	258,60	41,28	12,31	160,71	452,37	2274,14
Titulado Grado Superior	1348,88	356,69	307,47	41,28	12,31	156,17	552,62	2775,42
Trabajador/a Social	1348,88	0,00	292,90	41,28	12,31	160,71	460,94	2317,02

TABLAS SALARIALES ABRIL 2023 – MARZO 2024 TRABAJADORES SIN PLUS ADPERSONAM (SIN ANTIGÜEDAD)

CATEGORIA	SALARIO BASE	ACTIVIDAD	MEJORA VOLUNTARIA	PLUS TÓXICO	PLUS ASISTENCIA	SUPLIDOS	PAGA EXTRA	MENSUAL
Auxiliar Administrativo	1075,02	0,00	67,86	33,22	12,68	146,30	330,60	1665,67
Auxiliar de Ayuda a Domicilio	1094,71	0,00	59,89	33,83	12,68	144,19	333,16	1678,46
Auxiliar de Oficios Varios	1075,02	0,00	65,13	33,22	12,68	146,30	329,91	1662,25
Auxiliar de Servicios Generales	1075,02	0,00	69,37	33,22	12,68	124,59	325,55	1640,42
Capellán	962,22	0,00	50,00	29,73	12,68	0,00	260,49	1315,12
Cocinero	1241,67	0,00	82,33	38,37	12,68	141,44	375,95	1892,44
Conductor	1229,73	0,00	252,83	38,00	12,68	167,36	421,98	2122,57
Educador	1281,19	0,00	199,78	39,59	12,68	161,66	420,55	2115,45
Educador Social	1389,34	0,00	258,60	42,93	12,68	165,53	464,10	2333,19
Enfermero/a	1389,34	0,00	657,17	42,93	12,68	165,53	563,74	2831,40
Farmacéutic. Hospitalario	1636,97	0,00	679,79	50,58	12,68	111,04	619,60	3110,66
Fisioterapeuta	1389,34	367,39	842,51	42,93	12,68	165,53	701,93	3522,31
Oficial Informático	1281,19	0,00	224,90	39,59	12,68	165,75	427,86	2151,98
Médico Especialista	1636,97	321,49	1035,54	50,58	12,68	111,04	788,91	3957,21
Monitor/a	1178,19	0,00	142,83	36,41	12,68	151,87	377,33	1899,31
Nutricionista	1389,34	0,00	258,60	42,93	12,68	165,53	464,10	2333,19
Of. Segunda Mantenimiento	1178,02	0,00	42,83	36,40	12,68	151,87	352,28	1774,08
Oficial Administrativo	1281,19	0,00	224,90	39,59	12,68	165,75	427,86	2151,98
Oficial de Servicios Generales	1229,73	0,00	92,68	38,00	12,68	141,44	375,46	1889,98
Peón	1102,26	0,00	42,83	34,06	12,68	151,87	332,75	1676,45
Personal Servicio Doméstico	1114,12	0,00	13,11	34,43	12,68	152,97	328,66	1655,96
Profesor	1389,34	0,00	308,72	42,93	12,68	114,05	463,76	2331,49
Psicólogo/a General Sanitario	1389,34	367,39	307,47	42,93	12,68	160,86	567,00	2847,67
Psicólogo/a Clínico	1636,97	481,01	778,43	50,58	12,68	111,04	764,51	3835,22
T.C.A.E./Auxiliar De Enfermería	1231,22	0,00	59,89	38,04	12,68	144,19	368,34	1854,37
Técnico de Integrador Social	1281,19	0,00	100,95	39,59	12,68	144,19	391,48	1970,09
Técnico Auxiliar de Farmacia	1259,40	0,00	0,00	38,92	12,68	144,19	360,63	1815,81
Terapeuta Ocupacional	1389,34	0,00	293,74	42,93	12,68	165,53	472,89	2377,11
Titulado Grado Medio	1389,34	0,00	258,60	42,93	12,68	165,53	464,10	2333,19
Titulado Grado Superior	1389,34	367,39	307,47	42,93	12,68	160,86	567,00	2847,67
Trabajador/a Social	1389,34	0,00	292,90	42,93	12,68	165,53	472,68	2376,06

TABLAS SALARIALES ABRIL 2023 – MARZO 2024 TRABAJADORES CON PLUS ADPERSONAM (CON ANTIGÜEDAD)

CATEGORIA	SALARIO BASE	MEJORA VOLUNTARIA	ACTIVIDAD	SUPLIDOS	PLUS TÓXICO	PLUS ASISTENCIA	PAGA EXTRA	MENSUAL
Auxiliar Administrativo	1069,80	67,86	0,00	145,59	32,90	12,62	329,03	1657,79
Auxiliar de Ayuda a Domicilio	1089,40	59,89	0,00	143,49	33,50	12,62	331,57	1670,47
Auxiliar de Oficios Varios	1069,80	65,13	0,00	145,59	32,90	12,62	328,35	1654,38
Auxiliar de Servicios Generales	1069,80	69,37	0,00	123,99	32,90	12,62	324,01	1632,68
Capellán	957,55	50,00	0,00	0,00	29,44	12,62	259,25	1308,86
Cocinero	1235,64	82,33	0,00	140,76	38,00	12,62	374,18	1883,52
Conductor	1223,76	252,83	0,00	166,55	37,63	12,62	420,19	2113,57
Educador	1274,98	199,78	0,00	160,87	39,21	12,62	418,71	2106,16
Educador Social	1382,60	258,60	0,00	164,73	42,51	12,62	462,11	2323,17
Enfermero/a	1382,60	657,17	0,00	164,73	42,51	12,62	561,75	2821,39
Farmacéutic. Hospitalario	1629,02	679,79	0,00	110,50	50,09	12,62	617,35	3099,38
Fisioterapeuta	1382,60	842,51	365,61	164,73	42,51	12,62	699,49	3510,07
Oficial Informático	1274,98	224,90	0,00	164,95	39,21	12,62	426,01	2142,65
Médico Especialista	1629,02	1035,54	319,93	110,50	50,09	12,62	786,27	3943,98
Monitor/a	1172,48	142,83	0,00	151,14	36,05	12,62	375,62	1890,74
Nutricionista	1382,60	258,60	0,00	164,73	42,51	12,62	462,11	2323,17
Of. Segunda Mantenimiento	1172,30	42,83	0,00	151,14	36,05	12,62	350,58	1765,51
Oficial Administrativo	1274,98	224,90	0,00	164,95	39,21	12,62	426,01	2142,65
Oficial de Servicios Generales	1223,76	92,68	0,00	140,75	37,63	12,62	373,70	1881,14
Peón	1096,91	42,83	0,00	151,14	33,73	12,62	331,15	1668,37
Personal Servicio Doméstico	1108,71	13,11	0,00	152,22	34,09	12,62	327,03	1647,79
Profesor	1382,60	308,72	0,00	113,50	42,51	12,62	461,83	2321,79
Psicólogo/a General Sanitario	1382,60	307,47	365,61	160,07	42,51	12,62	564,57	2835,46
Psicólogo/a Clínico	1629,02	778,43	478,68	110,50	50,09	12,62	761,68	3821,02
T.C.A.E./Auxiliar De Enfermería	1225,24	59,89	0,00	143,49	37,68	12,62	366,58	1845,50
Técnico de Integrador Social	1274,98	100,95	0,00	143,49	39,21	12,62	389,66	1960,90
Técnico Auxiliar de Farmacia	1253,29	0,00	0,00	143,50	32,12	12,62	357,23	1798,75
Terapeuta Ocupacional	1382,60	293,74	0,00	164,73	42,51	12,62	470,90	2367,10
Titulado Grado Medio	1382,60	258,60	0,00	164,73	42,51	12,62	462,11	2323,17
Titulado Grado Superior	1382,60	307,47	365,61	160,07	42,51	12,62	564,57	2835,46
Trabajador/a Social	1382,60	292,90	0,00	164,73	42,51	12,62	470,69	2366,05

(03/13.190/23)



I. COMUNIDAD DE MADRID

C) Otras Disposiciones

Consejería de Economía, Hacienda y Empleo

- 4 *RESOLUCIÓN de 21 de julio de 2023, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa IAG Cargo Limited Sucursal en España (Código número 28102261012018).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa IAG Cargo Limited Sucursal en España, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, el día 23 de mayo de 2023, completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y Planes de Igualdad, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto, en el artículo 90.2 y 3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y con el artículo 1 del Decreto 38/2023, de 23 de junio, de la Presidenta de la Comunidad de Madrid por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con el artículo 28.1.h) del Decreto 234/2021, de 10 de noviembre, del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, esta Dirección General

RESUELVE

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

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

Madrid, a 21 de julio de 2023.—La Directora General de Trabajo, Silvia Marina Parra Rudilla.

**II CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA
“IAG CARGO LIMITED SUCURSAL EN ESPAÑA”****PREÁMBULO**

Reunidos en Madrid, en las oficinas de la empresa sitas en Madrid, el día 23 de mayo de 2023, los integrantes de la comisión negociadora, de una parte, por la Representación Empresarial, D. Fernando Terol Armas; D. Paul Tullet; Dña. Pía Díaz y Dña. Dolores Piñeiro Infante, y de la otra, por la Representación Legal de las personas trabajadoras, el comité de empresa de Madrid, D. Manuel Heredia Rey; David Sánchez Peralta; Raquel Díaz Montells ; Isabel Terrazas Prieto y D. Roberto García Sánchez, han acordado la firma del articulado del presente Convenio Colectivo.

Las mencionadas partes cuentan, y se reconocen recíprocamente, con la representatividad requerida en la Ley del Estatuto de los Trabajadores y, por tanto, con plena legitimidad para suscribir el presente Convenio Colectivo

CAPÍTULO I*Disposiciones generales y ámbitos de aplicación***Artículo 1. Ámbito funcional**

El presente Convenio Colectivo tiene por objeto regular las relaciones laborales entre la Compañía IAG CARGO LIMITED SUCURSAL EN ESPAÑA, con domicilio social en Madrid, en la calle Martínez Villergas, número 49, y las personas trabajadoras que prestan sus servicios en la misma y bajo su dependencia.

Artículo 2. Ámbito territorial

El presente Convenio Colectivo será de aplicación al centro de trabajo de la empresa sito en Madrid, en las instalaciones del aeropuerto de Madrid-Barajas Adolfo Suárez.

Artículo 3. Ámbito personal

Las condiciones de trabajo establecidas en el presente convenio afectarán a todo el personal empleado en la empresa en el centro de trabajo de Madrid, con excepción de aquellos que ostenten un contrato de Alta Dirección, así como los que desempeñan cargos directivos, sin perjuicio de la aplicación a estos últimos de los aspectos que correspondan de estar comprendidos dentro del ámbito del Estatuto de los Trabajadores.

Los cargos pertenecientes al grupo CET quedan reconocidos como propios de personal directivo siéndoles de aplicación regulaciones específicas establecidas para dichos grupos profesionales.

Artículo 4. Ámbito temporal.

El presente Convenio entrará en vigor el día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial que corresponda, alcanzando su vigencia hasta el día 31 de diciembre de 2027, prorrogándose tácitamente por períodos de un año natural, salvo denuncia por cualquiera de las partes signatarias del Convenio.

Sus efectos económicos se aplicarán a **01 abril 2023**, salvo disposición expresa contenida en el propio Convenio.

Artículo 5. Denuncia y revisión del Convenio.

La denuncia del Convenio Colectivo, efectuada por cualquiera de las partes legitimadas para ello de conformidad con el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores, contendrá los preceptos que se pretenden revisar, así como el alcance de la revisión.

Denunciado el mismo, y hasta tanto no se logre acuerdo expreso, mantendrán plena validez las estipulaciones de carácter obligacional, normativo o económico, del presente convenio colectivo.

La denuncia, deberá realizarse mediante notificación fehaciente cursada a la otra parte, con una antelación mínima de dos meses a la fecha de su vencimiento inicial o al de cualquiera de sus prórrogas, efectuada conforme al párrafo precedente; en caso contrario, el convenio se prorrogará de manera automática de acuerdo con la Ley.

Artículo 6. Garantía personal.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio sustituirán a las anteriormente vigentes. No obstante, y en todo caso, se respetarán las situaciones personales que, consideradas en cómputo anual, representen o supongan una mejora sobre las acordadas en el presente Convenio.

Artículo 7. Compensación y absorción.

Aplicándose los incrementos salariales que se establezcan en las tablas salariales del presente convenio, operará la compensación y absorción cuando los salarios de la persona trabajadora en su conjunto y cómputo anual sean más favorables que los fijados en presente Convenio, con el objetivo de armonizar y homogeneizar el salario base dentro de los grupos y niveles profesionales correspondientes.

Las condiciones de todo orden pactadas en este convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

Artículo 8. Vinculación a la totalidad.

Las diversas disposiciones de este Convenio se consideran un todo orgánico e indivisible.

Si se modificase sustancialmente alguno de los artículos de este Convenio por resolución judicial, la Comisión Paritaria se reunirá para debatir si cabe la modificación operada manteniéndose la vigencia del resto del Convenio, o si, por el contrario, la modificación ocurrida obliga a revisar la totalidad de las concesiones recíprocas que las partes han hecho a través del Convenio.

Artículo 9. Normas complementarias.

Las disposiciones legales y reglamentarias se aplicarán de acuerdo a lo establecido en el artículo 3 del Estatuto de los Trabajadores.

En lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el I Acuerdo Marco del Comercio y demás legislación laboral o convencional aplicable.

Artículo 10. Comisión Paritaria.

Con el fin de dilucidar las posibles dudas que pudieran producirse en la interpretación de lo pactado en el presente Convenio, se constituye una Comisión Paritaria.

Esta Comisión estará formada por parte de la representación legal de las personas trabajadoras, de 3 miembros, así como por una representación de la empresa en idéntico número que los anteriores. Ambas partes podrán acudir con los asesores que estimen oportuno.

La función de la Comisión Paritaria será la interpretación y correcta aplicación de lo pactado en el Convenio.

Se reunirá a petición de cualquiera de las partes siempre que se solicite por escrito, en un plazo máximo de 15 días, a contar desde la recepción de la antedicha solicitud.

Las reuniones de la misma se celebrarán en la sede central de la empresa en Madrid, y tendrán la duración suficiente para que se alcancen los acuerdos que conformen el orden del día.

Las partes asumen el VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASAC) que será de aplicación en el ámbito del presente Convenio.

CAPÍTULO II*Organización del trabajo***Artículo 11. Organización del trabajo.**

Es facultad y responsabilidad de la Dirección de la empresa, a través de la persona o personas en quien delegue, la organización del trabajo, que deberá ajustarse, en todo caso, a lo establecido en la legislación vigente.

En el ejercicio de sus facultades de organización del trabajo corresponde a la Dirección de la empresa (con respeto de las competencias que en esta materia tienen atribuidas los órganos de representación de las personas trabajadoras) adjudicar las tareas, adoptar nuevos métodos de ejecución de las mismas, crear, definir o amortizar puestos de trabajo, así como adecuar el contenido y estructura de los mismos a las necesidades de la empresa en cada momento.

Los cambios sustanciales organizativos y/o de funciones serán informados, previa a su implantación, al comité de empresa de manera formal.

Artículo 12. Obligaciones de la persona trabajadora.

Es obligación de cada persona trabajadora el cumplimiento de las órdenes e instrucciones de trabajo que le sean proporcionadas por el empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas.

En el desempeño de su trabajo, la persona trabajadora deberá actuar con interés y diligencia, cumpliendo con todas las tareas que le sean encomendadas, dentro del general cometido de su

grupo y nivel profesionales. Entre tales trabajos están incluidas las tareas complementarias que sean indispensables para el correcto desempeño de su cometido principal.

CAPÍTULO III

Ingresos y contratación. Vacantes internas

Artículo 13. Cobertura de vacantes. Ingreso y período de prueba.

1. La contratación de nuevo personal en la empresa se efectuará de conformidad a lo establecido en la legislación laboral vigente en cada momento.

La Compañía establecerá las condiciones, requisitos, pruebas técnicas y experiencias que considere más apropiadas para la selección e ingreso del nuevo personal.

2. La duración del período de prueba será de 6 meses para los Grupos CLG y CMT, y de tres meses para el resto del personal.

En el supuesto de los contratos temporales de duración determinada concertados por tiempo no superior a seis meses, el periodo de prueba no podrá exceder de tres meses.

El período de prueba se regirá conforme a lo previsto en este artículo, con independencia de la modalidad de contratación.

3. Durante el periodo de prueba la persona trabajadora tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso, sin necesidad de preaviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización alguna, debiéndose comunicar el desistimiento por escrito.

4. La incapacidad temporal de la persona trabajadora no interrumpirá el período de prueba, salvo pacto expreso en contrario.

5. La persona trabajadora que hubiese cesado en la empresa y volviese a ingresar en la misma, quedará sujeto igualmente al periodo de prueba correspondiente al nuevo contrato siempre que hubiera transcurrido más de un año entre su cese y la nueva alta y/o cuando lo hiciese desempeñando funciones distintas.

6. Cualquier persona trabajadora que sea seleccionada para ocupar puesto vacante estará sujeta a un periodo de prueba de seis meses para estudiar la adaptación a sus nuevas funciones y responsabilidades. Si no supera el periodo de prueba, la persona trabajadora tendrá derecho a retornar a su puesto de trabajo anterior a la promoción o a uno del mismo nivel profesional que el anterior, retornando también a las condiciones del puesto de origen.

Artículo 14. Vacantes y su cobertura.

De producirse una vacante cuya cobertura por razón de la estabilidad del puesto de trabajo resulte imprescindible, la empresa, antes de proceder a la contratación externa, anunciará a la plantilla y a los representantes de las personas trabajadoras su existencia, al objeto para facilitar el desarrollo y promoción de las personas trabajadoras de IAG Cargo.

Dichas solicitudes deberán trasladarse a la Compañía en los siete días naturales posteriores al anuncio de la voluntad de cobertura de la vacante.

La promoción interna se producirá cuando, a juicio de la empresa, y tras un proceso objetivo, los candidatos acrediten las competencias y cualificación exigibles.

Con independencia del Grupo profesional de pertenencia, cualquier empleado que cumpla los requisitos exigidos y demuestre su idoneidad podrá aplicar a las vacantes de puestos de trabajo encuadrados en grupos o subgrupos profesionales de mayor nivel.

Artículo 15. Contrato a tiempo parcial

- a) Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo se refieren a la realización de la jornada máxima ordinaria pactada en el mismo, por lo que, en el caso de las contrataciones a tiempo parcial, se aplicarán proporcionalmente en función de la jornada efectiva que se realice.
- b) Todas las personas trabajadoras disfrutarán de las mismas licencias o permisos, vacaciones retribuidas, regímenes de libranza semanal, pagas extraordinarias, opciones a cursos de formación, etc., siempre que sean compatibles con la naturaleza de su contrato, y en

proporción al tiempo efectivamente trabajado y dependiendo del carácter divisible o indivisible de las prestaciones que pudieran corresponderles.

- c) Las horas complementarias se regirán por lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, salvo lo establecido en contrario en el presente Convenio Colectivo.

El número de horas complementarias pactadas no podrá exceder del cincuenta por ciento de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato.

La empresa preavisará al trabajador con al menos 24 horas de antelación a la realización de las horas complementarias.

Artículo 16 Contrato por circunstancias de la producción.

Corresponde a esta modalidad atender:

- El incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere en la empresa. Incluyendo entre las mismas a modo enunciativo, no limitativo, implantación de nuevos procesos y sistemas informáticos y/o robotizados, implantación de nuevos procedimientos, cambios en la flota y programación de rutas, lanzamiento inicial de nuevas marcas, productos o servicios, las campañas asociadas a transporte de productos perecederos y/o premium y las vacaciones anuales. inicio de operaciones para una nueva ruta o cliente incrementos ocasionados por eventos extraordinarios, y, en general, cualquier circunstancia que determine oscilaciones coyunturales en la actividad.

Su duración máxima es de seis meses, dentro de un periodo de doce meses. Cuando se hubiera concertado por una duración inicial inferior, podrá prorrogarse una única vez, hasta su duración máxima.

- Situaciones ocasionales, previsibles con una duración reducida y delimitada, durante un máximo de 90 días por año, independientemente de las personas trabajadoras que sean necesarias para atender las concretas situaciones, IAG Cargo se compromete, en el último trimestre de cada año, a trasladar a los representantes de las personas trabajadoras una previsión anual del uso de estos contratos, cuando existan causas inherentes a la actividad que así lo justifiquen.

En el supuesto que por necesidades del negocio fuera necesaria la formalización de esta contratación de manera urgente, la empresa lo pondrá en conocimiento de los representantes con la mayor antelación posible.

Artículo 17 Contrato de sustitución.

IAG Cargo podrá celebrar el contrato para la sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo, con una antelación máxima de quince días a la fecha en la que se produzca la ausencia de la persona trabajadora sustituida. La persona trabajadora sustituida y sustituta pueden coincidir prestando servicios en la empresa durante un máximo de 15 días.

Asimismo, la compañía podrá concertar este contrato:

- o Para completar la jornada reducida de una trabajadora o trabajador; y
- o Para la cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción durante el tiempo imprescindible sin que su duración sea superior a tres meses.
- o Además de las causas tipificadas legalmente en el propio modelo de contrato.

Artículo 18 Contrato Fijo – discontinuo

IAG Cargo podrá concertarlo para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, o para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados, como pudiera ser, dar servicio tanto en temporada alta como en los periodos de mayor carga de trabajo a cada uno de los departamentos de la compañía.

El contrato reflejará, la duración del periodo de actividad, la jornada y su distribución horaria, si bien estos últimos podrán figurar con carácter estimado, sin perjuicio de su concreción en el momento del llamamiento.

Las personas trabajadoras fijas-discontinuas serán llamadas según las necesidades del servicio por riguroso orden de antigüedad, en función del departamento del que se trate.

Los periodos de llamamiento en cada departamento serán previsiblemente:

- o De 15 de marzo a 15 de mayo
- o De 1 de julio a 31 de diciembre

Así mismo, el periodo de actividad podría extenderse más allá de la fecha estimada en función de la sobrecarga a la que se encuentre IAG Cargo en cada momento.

De la misma manera, si los volúmenes de trabajo se redujesen drásticamente el periodo de actividad podría reducirse.

La compañía informará lo antes posible en el caso de finalización de actividad contrato anterior a la fecha prevista.

Asimismo, la empresa se compromete a dar traslado a los representantes de las personas trabajadoras, con la suficiente antelación y en la medida de sus necesidades, al inicio de cada año natural, de un calendario con las previsiones de llamamiento anual, o, en su caso, semestral, así como los datos de las altas efectivas de las personas fijas discontinuas una vez se produzcan.

Los ingresos en la Empresa como Fijos Discontinuos se harán en el grupo profesional y nivel previstos en el vigente Convenio Colectivo asignado a la posición.

El período de prueba será el mismo que el establecido en el presente Convenio para el contrato fijo a tiempo completo.

Interrupción de prestación laboral y garantías.

La prestación laboral se interrumpirá a la conclusión de cada período, sin perjuicio de que se restablezca en cada nuevo período.

En el supuesto de que la persona trabajadora con contrato Fijo Discontinuo decidiese no incorporarse voluntariamente al ser llamada por la Empresa en las épocas de incremento de trabajos periódicos y cíclicos, se entenderá como baja voluntaria, quedando extinguido su contrato de trabajo y consecuente la relación laboral con la Empresa.

Llamamiento

Las personas trabajadoras fijas-discontinuas serán llamadas según las necesidades del servicio por riguroso orden de antigüedad, en función del departamento del que se trate.

La Empresa contactará con la persona trabajadora con **15 días** de antelación la fecha del nuevo periodo de actividad. La persona trabajadora deberá acusar recibo del llamamiento de la empresa en un plazo máximo de **3 días**.

La renuncia de la persona trabajadora a este llamamiento se entenderá como baja voluntaria, quedando extinguido su contrato de trabajo y consecuente relación laboral con la empresa, salvo cuando obedezca a alguna de las siguientes causas debidamente justificadas:

- Gestación.
- Permiso por nacimiento y cuidado del menor.
- Lactancia.
- Incapacidad temporal.

La persona trabajadora debe asegurarse que proporciona datos de contacto eficientes. La empresa dará por desistido el interés de la persona trabajadora o trabajador en caso de que en el transcurso de 48H no consiga contactar con el empleado.

Sin perjuicio de lo anterior, la empresa podrá realizar llamamientos adicionales, sin sujetarse a los requisitos de preaviso y duración mínimas, aunque en este caso la atención a dicho llamamiento será siempre voluntaria sin condicionante alguno.

De este llamamiento se informará a la representación legal de las personas trabajadoras. La duración máxima de este periodo de actividad será de un mes.

Llamamiento total: en ningún caso la suma de los periodos de llamamiento ordinario más adicional podrá exceder diez meses de duración, en un periodo de referencia de doce meses, realizándose el cómputo dentro de cada año natural, de enero a diciembre.

Asimismo, la empresa se compromete a dar traslado a los representantes de las personas trabajadoras, con la suficiente antelación y en la medida de sus necesidades, al inicio de cada año natural, de un calendario con las previsiones de llamamiento anual, o, en su caso, semestral, así como los datos de las altas efectivas de las personas fijas discontinuas una vez se produzcan.

El procedimiento para el llamamiento se desarrollará en los procedimientos internos de la Compañía que están a disposición de todos los empleados en el Tablón Informativo en TEAMS.

Artículo 19 Contratos formativos.**a. Formación en alternancia.**

La empresa podrá celebrarlo con personas que carezcan de la cualificación profesional reconocida por las titulaciones o certificados requeridos para concertar un contrato formativo para la obtención de práctica profesional.

Con carácter general no existe límite de edad.

La actividad desempeñada en la compañía deberá estar relacionada con las actividades formativas que justifican la contratación laboral.

La persona contratada se le asignará un tutor en la compañía.

Su duración será de mínima de tres meses y máxima de dos años, sean o no continuados.

El tiempo de trabajo efectivo no podrá ser superior al 65%, durante el primer año, ni del 85%, durante el segundo, de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo.

No podrá establecerse periodo de prueba en estos contratos y las personas contratadas no podrán realizar trabajos nocturnos ni trabajo a turnos.

b. Obtención de la práctica profesional:

La Empresa podrá concertarlo con aquellas personas que se encuentren en posesión de un título universitario o de un título de grado medio o superior, especialista, máster profesional o certificado del sistema de formación profesional, dentro de los tres años, o de los cinco años si se concierta con una persona con discapacidad, siguientes a la terminación de los estudios.

Su periodo de prueba no excederá de un mes.

Su duración no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de un año.

A la finalización del contrato tendrá derecho a la certificación del contenido de la práctica realizada.

Se podrá realizar el contrato a tiempo parcial.

En ambas modalidades, las personas contratadas no podrán realizar horas complementarias ni horas extraordinarias, salvo que sean por causa de fuerza mayor.

Su retribución será pactada entre ambas partes y en ningún caso, la retribución será inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

Artículo 20. Preaviso de cese

La persona trabajadora que decida causar baja en la empresa deberá comunicar su cese por escrito y con una antelación mínima de un mes, si está incluido en los Grupos Profesionales CLG o CMT, y de 15 días para el resto de Grupos Profesionales, salvo que exista indicación de otro plazo en su contrato de trabajo. En caso de incumplimiento, total o parcial, del plazo de preaviso, la empresa estará facultada para deducir de la liquidación que le corresponda al trabajador el importe equivalente a los salarios del período incumplido.

CAPÍTULO IV

*Clasificación Profesional***Artículo 21. Clasificación profesional.**

Las personas trabajadoras que presten sus servicios en la Empresa serán clasificados en grupos o niveles profesionales.

La presente clasificación profesional pretende crear una estructura productiva más razonable y adaptada a la especial actividad de Carga de la Empresa, todo ello sin merma de la dignidad, oportunidad de promoción y adecuada retribución a todo el personal.

Los actuales puestos de trabajo y categorías se ajustarán a los grupos establecidos en el presente Convenio.

El encuadramiento de las personas trabajadoras en la estructura profesional convencional y la asignación a cada una de ellas de un determinado grupo o nivel profesional será el resultado de la conjunta ponderación de los siguientes factores:

IMPACTO

Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el alcance (o la autoridad) en la gestión de los recursos y las técnicas disponibles para la ejecución de las tareas y funciones del puesto de traba-

jo, teniendo en cuenta el mayor o menor grado de influencia del empleado en los resultados y recursos humanos, técnicos y productivos de la Compañía.

CONOCIMIENTO

Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta, además de la formación necesaria para cumplir la prestación laboral pactada, la experiencia, el conocimiento y comprensión del negocio, y el dominio en las herramientas de gestión propias del área de negocio donde desarrolla la actividad.

Se valorará la dificultad para la adquisición de conocimientos y experiencia.

AUTONOMÍA

Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el mayor o menor grado de seguimiento de normas o directrices para la ejecución de tareas o funciones y el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las tareas o funciones que se desarrollen.

LIDERAZGO

Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta la capacidad del empleado para autogestionar su trabajo y/o el de su equipo priorizando las tareas necesarias para el cumplimiento de sus objetivos en el tiempo acordado.

Los responsables de mayor nivel tendrán la capacidad de supervisar las tareas realizadas por los equipos que le reportan. Los Line Managers estarán en un nivel superior que cualquiera de las personas que gestionan en su equipo.

INICIATIVA

Factor que tiene en cuenta el grado de autonomía de acción y emprendimiento que tiene el empleado para completar su trabajo.

La persona, para la ejecución de las tareas y toma de decisiones demuestra la capacidad suficiente para considerar el impacto de las mismas sobre el resto del negocio. Utilizando el conocimiento adecuado puede introducir mejoras en los procesos.

NOTA:

Es importante tener en cuenta que el nivel exigido en la evaluación de los factores mencionados más arriba tiene que estar de acuerdo con el grupo profesional y las responsabilidades exigidas en la descripción del puesto de trabajo.

DEFINICIÓN GRUPO PROFESIONAL**Grupo CET: Cargo Executive Team**

Responsable de definir e implantar la estrategia.

Se incluyen en este grupo los Directores de alto nivel que forman parte del Equipo de Dirección de IAG Cargo. Reportan al Director Ejecutivo de la Empresa (CEO).

Es un puesto de Máximo impacto dentro de la Empresa Gestionando y Dirigiendo una Unidad de Negocio independiente.

Este puesto requiere el máximo nivel de liderazgo; influencia; autonomía y dirección. El CET toma parte en la definición de la estrategia de la empresa. Representa externamente y ante los mercados a la Compañía.

Grupo CLG: Cargo Leadership Group

Responsable de la aplicación de la estrategia y proyectos del negocio.

Lidera la definición e implantación de la estrategia de IAG Cargo. Los empleados en este grupo tienen un elevado nivel de conocimiento y experiencia para liderar procesos, métodos y tareas necesarias para alcanzar los objetivos estratégicos de la Compañía.

Están facultados para delegar trabajo en su equipo, lo cual requiere un alto grado de involucración personal para asegurar que su equipo cumple con su trabajo. Su comportamiento con el equipo debe contribuir al desarrollo personal de sus miembros potenciando su motivación y gestión del desempeño.

El éxito en el desempeño de su puesto de trabajo requiere que el empleado identifique la información necesaria relevante, y, además realice las acciones que aseguren alcanzar los objetivos.

El CET delega sobre ellos la responsabilidad de un departamento o área.

Tienen acceso a información altamente confidencial debiendo demostrar total discreción sobre la misma.

No le serán de aplicación a este grupo profesional los aspectos y materias salariales reguladas en el presente Convenio.

Grupo CMT: Cargo Management

Profesionales responsables de aplicar las políticas de la Compañía y del desarrollo de sus procesos.

Incluye aquellos puestos en los que, requiriendo alto conocimiento del negocio y/o una dilatada experiencia profesional, sus funciones consisten en la realización de actividades complejas con objetivos definidos.

Tienen acceso y emplean confidencialmente la información existente en su área.

CMT 1

Autonomía en la toma de decisión en la que la supervisión de su trabajo es indirecta y los resultados deben completarse en un periodo de tiempo relativamente corto. Los puestos encuadrados en este grupo poseen cierta independencia para promover y liderar acciones.

Horizonte de planificación: Meses a trimestres.

No le serán de aplicación a este grupo profesional los aspectos y materias salariales reguladas en el presente Convenio.

CMT 2

Los objetivos están claramente definidos, requiere que los empleados desempeñando el puesto realicen juicios basados en su experiencia y conocimiento.

La función profesional determinará, en la descripción del puesto de trabajo el nivel de eficiencia que se desarrolla en su área de negocio que repercute en los resultados y la calidad de la actividad de la empresa.

Las funciones en esta categoría comportan la gestión de un conjunto de funciones que soportan una actividad técnica o profesional especializada.

En el desempeño de su trabajo necesitan identificar la información y recursos necesarios, ejecutando acciones en base a ellos (gestión de la información desde su obtención a su procesamiento).

En línea con la política interna, podrían desarrollar nuevos procedimientos.

La descripción del puesto determinará si la posición gestiona un equipo de trabajo. Esta situación vendrá previamente comunicada en la descripción del puesto de trabajo (JD). La incorporación de la dirección de un equipo en un puesto que previamente no lo contemplase requiere del previo análisis y evaluación del puesto, esta situación deberá ser previamente informada a la persona que se viese afectada.

Horizonte de planificación: Semanas a meses.

No le serán de aplicación a este grupo profesional los aspectos y materias salariales reguladas en el presente Convenio.

El grado de impacto, influencia y liderazgo será distinto para los subniveles en los que se divide el grupo CMT.

Queda eliminado el grupo profesional CMT3, pasando los empleados que actualmente ostentaran ese subgrupo al grupo CMT2.

A título orientativo, no limitativo, se citan algunos de los puestos en este grupo profesional en el Anexo II.

Tanto la incorporación de nuevos puestos en la organización como la redefinición de funciones asignadas a los puestos de trabajo serán potestad de la empresa, que a su vez, podrá, de acuerdo con los factores establecidos en este artículo, asignar esos puestos a un grupo profesional diferente.

Grupo CST: Cargo Specialist Team:

Se corresponden con la anterior denominación de "Executive".

Profesionales responsables de la ejecución de las tareas incluidas en los procedimientos internos.

Incluye aquellas posiciones en las que se requiere formación profesional específica para desarrollar y comprender su trabajo.

Las tareas suelen seguir un procedimiento establecido, aunque se requiere iniciativa personal para adaptarse a nuevas situaciones.

El proceso para seleccionar y buscar la información necesaria suele estar normalizado, pero ello no impide que en ocasiones pueda requerir cierta autonomía básica y hacer uso de sus habilidades y experiencia para obtener datos.

Tienen acceso a información confidencial dentro de su área.

Subgrupos

CST1

Las personas trabajadoras que, a la normal actividad de especialistas, CST, añaden responsabilidades de control y coordinación de parte o la totalidad del equipo trabajando en su turno horario.

El nivel de liderazgo exigido destaca sobre el generalmente requerido al resto de los especialistas en el Grupo Profesional.

CST2

Las personas trabajadoras definen las tareas con el apoyo de su superior inmediato, que le asiste, asesora y verifica su trabajo.

Horizonte de planificación: diario.

A título orientativo, no limitativo, se citan algunos de los puestos en este grupo profesional en el Anexo II.

Tanto la incorporación de nuevos puestos en la organización como el aumento de las responsabilidades asignadas al puesto de trabajo podrían dar lugar a una promoción en el grupo profesional asignado a un puesto de trabajo.

CAPÍTULO V

Jornada y horarios

Artículo 22. Jornada Laboral

La jornada ordinaria es de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo. La jornada máxima anual para los años de duración del Convenio, se establece en 1736 horas de trabajo efectivo.

Anualmente en cada centro de trabajo se publicará el calendario laboral, que establecerá los días no laborables.

Al mismo tiempo que se publica el calendario laboral, la empresa informará a Las personas trabajadoras del número de días libres adicionales programados a disposición del empleado que garantizarán el cumplimiento de la jornada máxima anual establecida en este artículo.

Artículo 23. Tipos de Jornada y horarios

a. El Personal de oficina, no afectado por turnos, y cuando la normal operación de su departamento se lo permita, prestará sus servicios de lunes a viernes, en el horario que se determine anualmente en el calendario laboral.

Horario de 09:00 a 17:30 con media hora para comer.

El departamento podrá establecer jornada flexible para los empleados a tiempo completo entre las 07:30 a 18:30, siempre y cuando ello no dificulte la normal actividad del mismo. Para todos los departamentos no sujetos a turnos, será de obligado cumplimiento la presencia en el puesto de trabajo entre las 10:00 y las 15:00

El senior manager de la unidad de negocio podría, excepcionalmente, aprobar en julio y agosto la jornada continua de 07:00 a 15:30, incluyendo el descanso obligatorio de 30 minutos en jornada completa. Este horario no puede interferir con la normal operación del puesto.

Los departamentos que requieren comunicación regular con sus colegas en Londres u otros equipos fuera de España podrán ver condicionada la flexibilidad para no dificultar la operativa habitual y facilitar la interacción con sus compañeros.

El descanso de comida que se establezca durante la jornada no se considerará tiempo de trabajo efectivo.

b. Departamentos sujetos a turnos: La jornada ordinaria diaria será de 8 horas, según los turnos que se fijen en cada departamento, y de los que el empleado será debidamente informado con una antelación suficiente de quince días mediante su publicación en el correspondiente tablón de anuncios.

Con objeto de simplificar la ordenación de los horarios del personal en turnos 24H se establecen los siguientes horarios básicos de referencia de lunes a domingo:

- Turno diurno: 08:00 a 16:00
- Turno de media mañana: 10:00 a 18:00
- Turno tarde: 16:00 a 24:00
- Turno nocturno: 24:00 a 8:00

Sobre los horarios básicos de referencia y para atender a las diferencias en los volúmenes y cargas de trabajo, tanto a lo largo de la jornada como en las distintas estaciones, la empresa podrá programar turnos con un deslizamiento de hasta un máximo de 3 horas. Dichos turnos deberán ser informados con la debida antelación a los representantes de las personas trabajadoras y a las personas afectadas.

Dentro de cada turno la persona trabajadora tendrá derecho a un descanso de 30 minutos que será considerado tiempo de trabajo efectivo.

Las rotaciones de turno serán obligatorias, proporcionales y equitativas en cada departamento, y se tendrá en cuenta la rotación de turnos anuales realizados el año o periodo anterior.

c. El departamento de ventas determinará su horario para garantizar una mayor cobertura a sus clientes, y por lo tanto su jornada no será continuada. El horario habitual para este personal será de 09:00 a 18:00 con una hora de descanso, que en ningún caso se considerará como tiempo de trabajo efectivo.

Los procedimientos internos de IAG Cargo recogen las posibles excepciones y particularidades que afecten a todas o parte de las posiciones de la empresa, como por ejemplo el horario especial del equipo spot en prueba de 6 meses a la firma del convenio. Ver procedimientos publicados en el tablón informativo en TEAMS: **Procedimientos Generales**.

Artículo 24. Vacaciones anuales retribuidas

El empleado tiene derecho a 26 días laborables de vacaciones por año natural, y en proporción al tiempo realmente trabajado en el año para el caso de nuevas incorporaciones o terminaciones de contrato durante el mismo.

Las fechas de disfrute de las vacaciones serán fijadas de común acuerdo entre la persona trabajadora y la empresa, supeditándose en todo caso la organización del trabajo.

Las vacaciones deberán ser disfrutadas dentro de cada año natural no siendo acumulables en años posteriores, si bien se seguirán las normas y condiciones previstas en el artículo 38 del Estatuto de los trabajadores. Si se comenzara el empleo en el transcurso del año, el derecho a vacaciones será proporcional al tiempo trabajado.

En caso de surgir conflictos sobre el orden de disfrute de vacaciones, se remitirá a la disposición de puntos establecidos para el personal sujeto a turnos, tal y como se recoge en procedimiento publicado en el Tablón Informativo: **Procedimientos Generales**.

El periodo estival se establece del 15 de junio al 15 de septiembre.

Las vacaciones podrán fraccionarse en hasta 4 periodos, uno de los cuales deberá tener una duración mínima de 15 días naturales. La empresa garantizará al trabajador el disfrute de esta quinceña en periodo de verano (del 15/06 al 15/09) si la persona trabajadora así lo solicitase.

Anualmente, en enero de cada ejercicio, deberá confeccionarse el calendario de vacaciones del personal, para lo cual, el empleado deberá solicitar formalmente las vacaciones, dentro del último trimestre del año inmediatamente anterior.

El procedimiento interno en vigor para la gestión de vacaciones anuales remuneradas deberá ser consensuado con el comité de empresa. La copia firmada del procedimiento acordado debe estar disponible a todos los empleados en activo de la empresa y por lo tanto disponible en el tablón de anuncios habilitado por IAGC en la nube en TEAMS: **Procedimientos Generales**. Una copia del procedimiento será entregada a todos los empleados de nueva incorporación en la empresa.

Las vacaciones deberán ser aprobadas por escrito por la Compañía, debiendo el empleado solicitarlas con la debida antelación.

Para la elección de vacaciones, se seguirá el sistema establecido en cada departamento, según procedimiento consensuado con el comité de empresa.

Artículo 25. Permisos y licencias

1.- La persona trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Dos días por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- c) Un día por traslado del domicilio habitual.
- d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.
- e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

2. En materia de permisos por lactancia de un hijo menor de nueve meses y permisos para preparación al parto, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

La reducción de jornada de media hora diaria por lactancia por hijo menor de nueve meses establecida en el art. 37.4) del Estatuto de los Trabajadores podrá sustituirse, a elección de la persona trabajadora, por el disfrute de 10 días laborables retribuidos ininterrumpidos a continuación del descanso por maternidad.

A modo informativo en relación al trabajador, los grados de parentesco por consanguinidad o afinidad son:

GRADO	CONSANGUINIDAD	AFINIDAD
1º Grado	- Padres - Hijos	- (Padres Políticos) suegros - (Hijos Políticos) nuera/yerno
2º Grado	- Hermanos - Abuelos - Nietos	- (Hermanos Políticos) cuñados - Abuelos Políticos - Nietos Políticos
3º Grado	- Sobrinos - Tíos	
4º Grado	- Primos	

Artículo 26. Excedencia

Las personas trabajadoras con una antigüedad en la empresa de al menos un año tendrán derecho a que se les reconozca la situación de excedencia voluntaria por un período mínimo de cuatro meses y máximo de cinco años, o con los límites mínimo y máximo que en cada momento determine la legislación vigente.

A tal efecto, la persona trabajadora comunicará a la empresa con al menos un mes de antelación, la fecha en que desea iniciar el periodo de excedencia y la duración de la misma. La empresa contestará a aquel en el plazo máximo de 15 días naturales.

La solicitud de reincorporación deberá formularse por escrito a la empresa, al menos con un mes de antelación a la finalización del período de excedencia solicitado. Pasado este plazo, el derecho de reincorporación preferente de la persona trabajadora decaerá.

La excedencia no elimina la obligación de no concurrencia que la persona trabajadora tiene durante la relación laboral, por lo que la persona trabajadora no podrá sin autorización expresa de la empresa realizar actividades por cuenta propia o ajena que supongan competencia con la misma.

CAPÍTULO VI

*Estructura salarial***Artículo 27. Estructura salarial y revisión salarial**

Las retribuciones de las personas trabajadoras incluidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio estarán distribuidas en su caso entre el salario base de grupo y los complementos de función que le pudieran corresponder.

El salario base de las personas trabajadoras comprendidos en el presente Convenio será el que se establece en el anexo correspondiente.

Si bien la revisión salarial se enmarcará dentro de la política Corporativa, IAGC se reunirá e informará, todos los años entre febrero y marzo, al Comité de Empresa de las medidas disponibles.

Artículo 28. Trabajo nocturno

Se considera trabajo nocturno el realizado entre las 21:00 horas y las 06:00 horas.

El empleado que, de acuerdo con los turnos aprobados por la Compañía, preste sus servicios en horario nocturno, percibirá un plus de nocturnidad por cada hora trabajada en la franja horaria comprendida entre las 21:00 horas y las 06:00 horas del día siguiente.

La cantidad se establece en el anexo I.

El plus de nocturnidad por hora trabajada se verá incrementado anualmente en el mismo porcentaje que el salario base.

Artículo 29. Trabajo en domingo y festivos**29.1.- Trabajo en festivos (trabajadores no sujetos a turnos).**

Los empleados que, por razones operativas, trabajen en cualquiera de los 14 festivos señalados en el calendario laboral, fuera de su jornada laboral semanal, disfrutarán del descanso compensatorio equivalente al tiempo trabajado.

29.2.- Trabajo en festivos y domingo (empleados sujetos a turnos).

Los empleados sujetos a régimen de turnos, que con carácter regular comprendan los domingos y festivos señalados en el calendario laboral, recibirán el plus que se establece en el anexo I.

El plus de turnicidad se verá incrementado en el mismo porcentaje que el salario base.

Las personas trabajadoras con contrato a tiempo parcial percibirán dicho plus en proporción a su jornada de trabajo.

Dicho plus de turnicidad se abonará en doce mensualidades incluyendo el periodo en el que la persona trabajadora se encuentre disfrutando de sus vacaciones anuales.

En caso de enfermedad o ausencias de cualquier otro tipo, con excepción de las vacaciones, el plus será proporcional a los días efectivamente trabajados.

Artículo 30. Pagas extraordinarias

La empresa abonará a sus trabajadores dos gratificaciones extraordinarias, verano y Navidad, en los meses de junio y diciembre respectivamente. Cada paga consistirá en una mensualidad de salario base de Grupo, y se abonará obligatoriamente para toda la plantilla de la empresa de forma prorrateada a lo largo de los 12 meses del año, incluida dentro de la hoja de salarios mensual.

Con independencia de la fecha de su abono, las gratificaciones extraordinarias citadas anteriormente se devengarán por la persona trabajadora de la siguiente forma: verano, por el periodo interanual trabajado entre el 1 de Julio y 30 de junio; y Navidad, por el periodo trabajado en el mismo año natural, es decir, del 1 de enero al 31 de diciembre.

Artículo 31. Horas extraordinarias

Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo anual. Se entenderá que las horas extraordinarias, de carácter voluntario, realizadas deberán ser compensadas mediante tiempo de descanso equivalente dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

Alternativamente, la empresa podrá optar por su compensación económica abonándose el importe establecido en el Anexo I. Este importe se verá incrementado en el mismo porcentaje que el salario base.

En los departamentos no sujetos a turnos, salvo circunstancias excepcionales, no se realizarán horas extraordinarias, siendo de aplicación la flexibilidad horaria establecida en el presente convenio.

La realización de horas extras es voluntaria y requerirá la aprobación escrita previa del line manager y del manager.

Tal y como establecen las disposiciones legales vigentes, el número de horas extraordinarias no podrá ser superior a ochenta (80) al año. No se tendrán en cuenta para este cómputo las horas trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.

La realización de horas extraordinarias para la persona empleada será obligatoria para el empleado en los supuestos de necesidad perentoria, emergencia, fuerza mayor, cuando peligren vidas humanas o de animales, o existan circunstancias catastróficas. Se entiende que, en todo caso, concurren dichas circunstancias de obligatoriedad, expresamente en los siguientes supuestos:

- Atención a mercancías perecederas.
- Averías generales de las instalaciones.
- Caída de los sistemas informáticos.
- Corte de suministro de energía eléctrica.
- Atención a las incidencias producidas por cancelaciones o retrasos de vuelos.
- Atención de situaciones imprevistas, o periodos punta de producción.
- Atención de situaciones en las que se prevea que, por alguna causa, pueda quedar desatendido cualquier servicio con repercusiones sociales, de salud pública y/o seguridad.
- Aquellas que se deriven de cualquier impuntualidad de carga, ya sea transportada en aeronaves o camiones, ausencias imprevistas, o cambios de turno.

Los detalles concretos del procedimiento se encuentran publicados y accesible a todos los empleados en el Tablón Informativo: **Procedimientos Generales**.

Cualquier modificación será previamente consensuada con los representantes de las personas trabajadoras y publicada con la suficiente antelación para conocimiento de todos los empleados y empleadas de la empresa.

Artículo 32. Compensación por comidas

La compensación por comida se recoge en el anexo I y será de aplicación únicamente para las personas trabajadoras del Grupo profesional CST.

La cuantía acordada será abonada a todas las personas trabajadoras que realicen una jornada de, al menos, 30 horas semanales.

La compensación por comida será incrementada en el mismo porcentaje que el salario base.

El importe garantizado está calculado prorrateando los días laborables del año. Los días de descanso por vacaciones, libranzas semanales o festivos publicados en el calendario laboral oficial de aplicación al centro de trabajo del empleado no se tendrán en cuenta y, por tanto, no afectarán a la percepción regular de este concepto.

El pago será mensual y únicamente se dejará de recibir con motivo de ausencias no vacacionales.

Artículo 33. Compensación de gastos de viaje

La persona trabajadora deberá ser compensada de los gastos en que haya incurrido en la realización de su puesto de trabajo, y que previamente estuvieran autorizados por la empresa. Los gastos serán compensados contra la presentación del correspondiente justificante acreditativo del gasto, de acuerdo con el procedimiento interno establecido por la empresa.

Se aplicará la política de IAG Cargo Limited vigente en cada momento, en relación a los viajes de servicio (Duty Travel), así como el procedimiento y normas generales publicadas en el Tablón de Anuncios: **Procedimientos Generales**, al que todos los empleados de IAGC tienen acceso.

En caso de utilización del vehículo propio en desplazamientos superiores a 100 Km, será de aplicación el pago por Km, a razón de 0,29 euros brutos por Km. Estos desplazamientos deben de ser previamente autorizados por el Manager.

Cuando a la persona trabajadora le sea requerida por la Compañía la utilización del vehículo propio para fines laborales será compensado por dicha utilización a razón de 0,29 euros brutos por kilómetro recorrido y debidamente justificado.

CAPÍTULO VII

*Beneficios Sociales***Artículo 34. Incapacidad temporal**

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa su ausencia con la mayor antelación posible, debiendo obtener de los servicios médicos correspondientes los partes de baja, confirmación y alta oficiales, sin que sea admisible ningún otro documento alternativo o sustitutivo.

Durante la situación de incapacidad temporal, la empresa complementará las prestaciones de la Seguridad Social hasta el 100% del salario base de la persona trabajadora hasta un máximo de doce meses.

CAPÍTULO VIII

Régimen Disciplinario

Cuando la empresa considere necesaria la instrucción de expediente disciplinario en los casos de faltas graves o muy graves, se redactará escrito donde se expresen de forma clara y precisa los cargos que se imputan al trabajador expedientado, que le será notificado, concediéndose un plazo de 5 días para que conteste al pliego de cargos y aporte o proponga las pruebas que a su derecho convenga, las cuales se unirán al expediente de igual modo que aquéllas otras que el instructor estime oportuno.

La instrucción del expediente, que tendrá una duración de hasta 2 meses a contar desde la comunicación del pliego de cargos, dará lugar a la interrupción de la prescripción.

En todos los casos de faltas muy graves, la Empresa podrá acordar, durante el tiempo que dure la tramitación del expediente, la previa suspensión de empleo y sueldo.

Artículo 35. Faltas y sus tipos.

Las personas trabajadoras en los supuestos de incumplimiento de sus obligaciones contractuales podrán ser sancionadas por la Empresa de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en el presente capítulo, y ello sin perjuicio de la aplicación de la regulación con carácter general que se recoge en el Estatuto de Las personas trabajadoras y normas concordantes.

Las faltas se calificarán en leves, graves y muy graves.

Artículo 36. Graduación de las faltas.**36.1.- Se considerarán faltas leves las siguientes:**

- a) Tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo en el plazo de un mes.
- b) La falta de asistencia injustificada al trabajo de un día durante el período de un mes.
- c) La no comunicación con la antelación debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo imposibilidad de efectuarla.
- d) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada, por breves períodos de tiempo, y siempre que ello no hubiere causado perjuicio al proceso productivo.
- e) Los descuidos en la utilización o conservación del material y herramientas a su cargo.
- f) La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a cargo, cuando de ello no se derive perjuicio para la empresa.
- g) No comunicar a la Empresa el cambio de domicilio.
- h) En general, todos los actos leves de ligereza, descuido, imprudencia o indisciplina.
- i) La embriaguez y/o consumo de drogas no habitual en el trabajo.

36.2.- Se considerarán faltas graves las siguientes:

- a) Más de tres faltas de puntualidad en la asistencia al servicio o puesto de trabajo en el plazo de un mes.
- b) La falta de puntualidad, en más de una ocasión, cuando se deriven perjuicios para la Compañía, salvo que se demuestre que es debido a causa no imputable al trabajador.
- c) La falta de asistencia injustificada al trabajo de hasta tres días por un período de un mes.
- d) El abandono del trabajo sin causa justificada, cuando perjudique al proceso productivo.

- e) La falta de atención, cortesía o respeto con el público, compañeros/as, superiores y subordinados/as, no reiterada.
- f) La suplantación de otro/otra trabajador/a, alterando los registros de controles de entrada y salida al trabajo.
- g) La imprudencia o negligencia en acto de servicio y la inobservancia de las normas de seguridad y salud laboral establecidas, si implicase peligro de avería o accidente para el material, o instalaciones, y riesgos para las personas.
- h) La inobservancia de las normativas de Protección de Datos o de Prevención de delitos, cuando La persona trabajadora haya sido debidamente informada de la misma.
- i) La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad, debidamente advertida, conforme a los Planes de Prevención de Riesgos Laborales de la Empresa.
- j) La realización sin permiso de trabajos o actividades particulares durante la jornada laboral, así como el empleo para usos propios del material de la empresa.
- k) El abuso de autoridad por parte de los/las superiores en el desempeño de sus funciones.
- l) Las faltas de negligencia o descuido inexcusable en el servicio.
- m) Las riñas, alborotos o discusiones graves y notorias en acto de servicio.
- n) El uso abusivo de billetes con descuento o su utilización para fines distintos a los establecidos para su concesión.
- o) La falta de cumplimiento de las normas de teletrabajo
- p) La embriaguez y/o consumo de drogas habitual en el trabajo.
- q) La reincidencia en falta leve en al menos tres veces, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre.

36.3 Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

- a) Más de 10 sanciones por faltas de puntualidad cometidas en un período de seis meses o 20 durante un año.
- b) La falta de más de tres días al trabajo en un mes, sin causa que lo justifique.
- c) La indisciplina o desobediencia en el trabajo cuando de ella se derive perjuicio para el servicio.
- d) El hurto o robo, tanto a los/las compañeros/as de trabajo o a cualquier persona como a la Empresa, realizado dentro de las dependencias o vehículos de la misma en acto de servicio. En caso de hurto, sustracción o robo deberá acompañarse de la correspondiente denuncia en comisaría.
- e) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la Empresa.
- f) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la Empresa.
- g) Los malos tratos de palabra y obra o la falta grave de respeto y consideración a los jefes, a los compañeros y subordinados y/o sus familiares.
- h) Originar riñas y pendencias con sus compañeros de trabajo, cuando de ello se deriven perjuicios para la Empresa.
- i) La simulación de enfermedad o accidente, así como la alegación de causas falsas para licencia retribuida.
- j) La simulación de enfermedad o accidente, así como la prolongación de baja por las mismas razones con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.
- k) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.
- l) El acoso sexual o agresiones sexuales, verbales o físicas, dirigidas contra la dignidad o intimidad de las personas.
- m) La indisciplina, desobediencia o incumplimiento inexcusable de órdenes recibidas de los superiores.
- n) Acoso moral.
- o) La falta de atención o cortesía con los clientes y proveedores, reiterada e inexcusable.
- p) La falta de probidad por fraude o abuso de confianza.

- q) La aceptación de gratificaciones monetarias o sobornos de cualquier tipo o forma en los asuntos relacionados con su empleo en la Compañía.
- r) El transporte subrepticio de cualquier objeto o mercancías con ánimo de lucro.
- s) Divulgación de algún dato interno de la Empresa relacionado con aviones, datos de mercancías transportadas, nombre y mercancías de clientes, fecha de transporte de los mismos o cualquier otro asunto relacionado con la explotación, si de los hechos resultaran daños o perjuicios para la Empresa o sus clientes.
- t) La reincidencia en tres faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza.

Artículo 37. Sanciones

La regulación e imposición de las sanciones estará presidida por criterios de equidad, graduación, proporcionalidad y racionalidad.

Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas enumeradas en el artículo anterior son las siguientes:

- a) Por falta leve:
 - Amonestación verbal.
 - Amonestación escrita.
 - Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.
- b) Por falta grave:
 - Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
 - Inhabilitación por plazo no superior a un año para el ascenso a categoría superior.
 - Inhabilitación para el uso de las concesiones de billetes.
- c) Por falta muy grave:
 - Suspensión de empleo y sueldo de quince días a un mes.
 - Inhabilitación para el uso de las concesiones de billetes.
 - Inhabilitación durante dos años o definitivamente para ascender a otra categoría superior.
 - Despido disciplinario.

CAPÍTULO IX*Seguridad y Salud en el Trabajo***Artículo 38. Prevención de Riesgos Laborales.**

Será de aplicación la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, así como resto de legislación que incorpore regulación sobre salud laboral.

Es obligación de la empresa el garantizar la seguridad y la salud de Las personas trabajadoras en todos los aspectos relacionados con el trabajo.

Conforme a lo establecido en el párrafo anterior, y en el marco de sus responsabilidades, el empresario adoptará las medidas necesarias para la protección de la seguridad y salud de Las personas trabajadoras, incluidas las actividades de prevención de riesgos laborales, de formación y de información con los medios necesarios.

El empleado, por su parte, deberá cumplir con todos los procedimientos y políticas de prevención de riesgos laborales que sean comunicados o puestos en su conocimiento tanto en las dependencias de la empresa, como en cualquier otra área que visite como consecuencia de la prestación de su trabajo.

El incumplimiento de cualquier normativa relativa a Prevención de Riesgos Laborales podrá dar lugar a un procedimiento disciplinario.

Artículo 39. Comité de Seguridad y Salud.

El Comité de Seguridad y Salud y los Delegados de Prevención tendrán todas aquellas funciones y competencias que la ley les atribuye y, en especial, las de prevención de los riesgos laborales y reducción de la siniestralidad laboral.

La composición del citado Comité será paritaria, siendo la representación de Las personas trabajadoras en el mismo designada por los miembros del Comité de Empresa.

Artículo 40. Revisión médica anual.

Todos los años se efectuará una revisión médica de todo el personal de la Empresa siguiendo los criterios establecidos en este aspecto por la normativa vigente en materia de Prevención de Riesgos Laborales.

CAPÍTULO X

Artículo 41. Formación.

El objetivo de las partes firmantes es promover la formación de Las personas trabajadoras necesaria para el desempeño de su puesto de trabajo y su desarrollo profesional.

Las distintas Unidades de Negocio y departamentos que forman parte de IAG Cargo deberán identificar las áreas de oportunidad de mejora y desarrollo de sus equipos. La persona trabajadora dispondrá de los derechos de promoción y formación profesional según dispone el artículo 23 del Estatuto de los T.

Todo empleado se compromete a seguir las prácticas y formaciones obligatorias. Como formaciones obligatorias se entienden aquellas a las que se haga referencia en la Política de Formación de la empresa y aquellas que sean necesarias para el desempeño de las funciones habituales del empleado en su puesto de trabajo.

La oferta formativa de la empresa se encuentra publicada en The Loop y está disponible a todas las personas que forman parte de IAG Cargo.

Desde año 2022 está a disposición de todos los empleados:

- Catálogo formativo en Ascend, no solo formación obligatoria.
- Acceso a LinkedIn learning.
- Acceso a formación en idiomas, Rosetta Stone.

Adicionalmente se podrán promover otras acciones relevantes para cada departamento, por ejemplo, para el año 2023, como parte de los equipos de trabajo de OHI los departamentos están proponiendo acciones formativas.

El tiempo a dedicar a formación en la jornada laboral deberá gestionarse con la persona responsable directa.

CAPÍTULO XI

Artículo 42. Teletrabajo

Las personas trabajadoras podrán prestar servicios en régimen de teletrabajo.

La política y procedimientos asociados se encuentran publicados y accesible a todas Las personas trabajadoras en el Tablón Informativo: **Procedimientos Generales y Política de Teletrabajo**.

Las condiciones aplicables a dicha modalidad se tratarán anualmente en la comisión paritaria entre la representación de las personas trabajadoras y la empresa.

ANEXO I

TABLA SALARIAL**II CONVENIO IAG CARGO LIMITED SPAIN**

Las tablas salariales recogidas en el Convenio pretender adecuar el rango salarial al nivel de retribución habitual en el mercado para posiciones con funciones y responsabilidades similares.

Estarán sujetos a estas tablas los grupos profesionales CST niveles 1 y 2.

A los empleados ocupando puestos en los grupos profesionales CLG y CMT niveles 1 y 2, no les serán de aplicación los términos económicos recogidos en el presente Convenio Colectivo.

Las tablas salariales, informadas en euros, se refieren al salario base anualizado equivalente para los contratos permanentes a tiempo completo.

Grupo Profesional CST:

- CST 1: 20.000 € a 35.000 €
- CST 2: 17.000 € a 30.000 €

Incremento salarial lineal 2023 para todos los empleados del grupo profesional CST será de 3,5% desde el 1 de abril de 2023

OTROS CONCEPTOS SALARIALES

Prima Ayuda Comida: (Art.32)

- Año 2023, 1 de abril: 120 euros/mes (Importe mensual equivalente para empleados en activo con contrato a tiempo completo)
- En años sucesivos, este importe se verá incrementado en el mismo porcentaje que el salario base.

Prima Turnos: (Art.29)

- Incremento 3,5% para el año 2023
- Año 2023, 1 de abril: 124,20 euros/mes (Importe mensual equivalente para empleados en activo con contrato a tiempo completo)
- Este importe se verá incrementado en el mismo porcentaje que el salario base

Prima nocturnidad: (Art.28)

- Incremento 3,5% para el año 2023
- Año 2023, 1 de abril : 5,2 euros/hora (Importe mensual equivalente para empleados en activo con contrato a tiempo completo)
- Este importe se verá incrementado en el mismo porcentaje que el salario base

Compensación horas extras: (Art.31)

- Incremento 3,5% para el año 2023
- Año 2023, 1 de abril Año 2023, 1 de abril 26 euros/ hora (Importe mensual equivalente para empleados en activo con contrato a tiempo completo)
- Este importe se verá incrementado en el mismo porcentaje que el salario base.

Año 2023 se realizará un pago único no consolidable a todas las personas empleadas del Grupo profesional CST de 200 euros brutos.

ANEXO II

II Convenio IAG Cargo Limited Spain**Grupo profesional Executive según I Convenio de la empresa:**

- Nueva denominación Cargo Specialist Team - CST
- Consolidación del complemento ad personam en salario base a partir de la firma del II Convenio

A título orientativo, no limitativo, algunos de los puestos en el Grupo Profesional CST al momento de la firma del II Convenio Colectivo son:

Spanish Hub

- Support Executive
- CSU Agent
- CSU Supervisor
- Claims Executive
- Hub Premium Product Support

Grupo profesional CMT3 según I Convenio de la empresa:

- Se cambian al nivel CMT 2
- Consolidación del complemento ad personam y prima comida en salario base a partir de la firma del II Convenio

A título orientativo, no limitativo, algunos de los puestos en el Grupo Profesional CMT al momento de la firma del II Convenio Colectivo son:

Spanish Hub

- Resource and Planning Manager
- Executive Assistant
- Area Customer Service Manager
- Third Party Handling Comercial Manager
- Hub Contact Center & Premium Services Manager
- Claims Specialist
- Process Change Specialist
- ULD & Lean Process Specialist
- Hub Terminal Improvements Specialist
Hub Performance & Product Delivery Manager
- Hub Product Delivery Manager

Commercial – RM

- Spanish Hub Optimisation Manager
- Hub Optimisation Execs
- Europe Inventory and Pricing Analyst
- SATL Inventory and Pricing Analyst
- Network executive

Operations Network

- Trucking Executive

- Hub Performance Delivery
- Hub Pharma Quality Assurance

Sales

- Account Manager
- Business Process Manager
- Sales Manager Negotiation
- Airmail Specialist
- Business Manager Spain
- Account Manager and Constant Climate sales specialist
- Commercial Optimization Manager
- Sales Manager Negotiation

Finance

- Finance Business Partner

Tech. Change & Strategy

- Project Manager
- Test Manager
- Process Manager

Compliance

- Quality and Compliance Advisor

(03/13.186/23)



I. COMUNIDAD DE MADRID

C) Otras Disposiciones

Consejería de Economía, Hacienda y Empleo

- 5** *RESOLUCIÓN de 21 de julio de 2023, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa Do & Co Restauración España, S. L. U. (Código número 28103662012023).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa Do & Co Restauración España, S. L. U., suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, el día 19 de mayo de 2023, completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y Planes de Igualdad, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto, en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y con el artículo 1 del Decreto 38/2023, de 23 de junio, de la Presidenta de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con el artículo 28.1.h) del Decreto 234/2021, de 10 de noviembre, del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, esta Dirección General

RESUELVE

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

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

Madrid, a 21 de julio de 2023.—La Directora General de Trabajo, Silvia Marina Parra Rudilla.

CONVENIO COLECTIVO DE DO & CO RESTAURACIÓN ESPAÑA, S.L.U.**2022 – 2024**

En Madrid a 11 de julio de 2023.

La negociación del presente convenio ha sido efectuada entre la representación de la empresa DO & CO Restauración España S.L.U y la representación sindical de los trabajadores de esta. El texto del convenio aprobado por las partes es el que se recoge a continuación.

Capítulo primero

*Disposiciones generales***1. Ámbito territorial**

El presente convenio tiene como ámbito de aplicación todos los centros de la empresa DO & CO Restauración España, S.L.U., en la Comunidad de Madrid, siendo a la firma del convenio el único centro existente el situado en carretera de La Muñeza, sin número, en la zona industrial número 2 de Iberia (Madrid).

2. Ámbito personal

El presente convenio afecta a la totalidad del personal laboral de los centros de trabajo indicados en el ámbito territorial anterior que, a la entrada en vigor del mismo, pertenezcan a la plantilla, así como a los que se incorporen durante el período de vigencia.

3. Vigencia, duración y denuncia

El presente convenio tendrá una vigencia de 3 años, siendo ésta desde el día 1 de enero de 2022 hasta el 31 de diciembre de 2024. La retroactividad desde el 1 de enero de 2022 hasta la fecha de publicación del convenio se refiere únicamente a las condiciones retributivas.

Finalizado el período de vigencia del convenio, éste se entenderá prorrogado de año en año, salvo que se produzca denuncia expresa por cualquiera de las partes firmantes. La denuncia del convenio deberá producirse dentro del último trimestre de la finalización de su vigencia o cualquiera de sus prórrogas.

En caso de denuncia, ésta deberá de producirse mediante comunicación escrita a la Autoridad Laboral y a las restantes partes firmantes del convenio.

4. Vinculación a la totalidad

Las condiciones pactadas en el presente convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas global y conjuntamente, por lo que, en el supuesto de que la jurisdicción competente, en el ejercicio de sus facultades, dejará sin efecto alguna de las cláusulas, deberá reconsiderarse todo su contenido.

5. Compensación y absorción

Las cuantías y conceptos retributivos especificados en el presente convenio no serán objeto de compensación y absorción, salvo en aquellos puntos en los que así se prevea expresamente, y con los límites que se indiquen en cada caso.

Capítulo segundo

Disposiciones económicas

La retribución del personal se ajustará a la estructura salarial establecida en el ámbito de la empresa.

6. Salario base

El salario base que consta en las tablas del convenio es la parte de la retribución del personal fijada por unidad de tiempo de trabajo. La unidad de tiempo de trabajo es el mes.

El salario base para cada nivel retributivo para cada uno de los años de vigencia de este convenio colectivo se especifica, respectivamente, en la Tabla I del presente convenio colectivo y se establece para la jornada ordinaria de trabajo establecida en el artículo 15.

7. Pagas extraordinarias

Habrán dos pagas extraordinarias cuyo abono se efectuará el 15 de junio y el 15 de diciembre de cada año. El importe de cada paga extraordinaria será el que corresponde al importe mensual del salario base percibido por el personal a la fecha de cobro de la paga extraordinaria.

Asimismo, integrará el cálculo de las pagas extraordinarias el concepto “Ad personam” únicamente para aquellas personas trabajadoras que empiecen a cobrar dicho concepto a partir de la firma del presente convenio, fruto del desdoblamiento del salario base que venían percibiendo entre (i) Salario base (ajustado a las tablas de este convenio) y (ii) Ad Personam.

Para el resto de las personas trabajadoras que a la firma del presente convenio ya vinieran percibiendo un concepto “Ad personam” la inclusión o no del mismo en el cálculo de las pagas extras se efectuará como se viniera haciendo hasta la firma del presente convenio

Las pagas extraordinarias son de vencimiento periódico superior al mes y se devengan a prorrata en 12 mensualidades. El personal que ingrese o cese durante el año percibirá la parte proporcional de dichas pagas.

8. Complementos salariales y extrasalariales

A. Complementos salariales

8.1 Nocturnidad

Tendrán la consideración de horas nocturnas las realizadas entre las veintidós y las seis horas (22:00 – 06:00).

En concepto de nocturnidad por el periodo vacacional, la empresa abonará a cada persona trabajadora, en la nómina de febrero, la media de lo percibido por tal concepto en los 12 meses del año anterior (enero a diciembre). La empresa abonará estos importes en concepto de “Nocturnidad vacaciones”.

La cuantía de la hora nocturna se refleja la Tabla I para cada uno de los años de vigencia del presente convenio.

8.2 Plus libranza discontinua

En caso de necesidad para el mantenimiento óptimo de la producción, y con carácter excepcional, se podrá renunciar voluntariamente durante el tiempo estrictamente necesario al descanso semanal continuado e ininterrumpido. En este supuesto se percibirá este plus por cada semana en que tenga lugar la libranza separada. A efectos aclaratorios, este plus no se devengará cuando la empresa esté haciendo uso de la distribución irregular de la jornada establecida en el artículo 15.2 del presente convenio colectivo. En el resto de los casos, se aplicará normalmente.

La referida renuncia será a solicitud del/la mánager del departamento.

La aceptación por la persona trabajadora, a solicitud de su mánager, que provoque el cambio en su libranza de trabajo la hará acreedora del cobro de este Plus.

No se generará el derecho al cobro de este Plus cuando ese cambio de libranza se produzca por acuerdo de cambio de libranza entre personas trabajadoras que sea autorizado por su mánager.

Para la solicitud de este cambio de libranza será necesario rellenar el formulario del Anexo VI, con copia para la persona trabajadora.

La cuantía de dicho plus se refleja en la Tabla II.

8.3 Plus rotación inferior a la semana

El personal podrá optar voluntariamente, a solicitud del mánager, por una rotación inferior a la semana, en cuyo caso percibirá este plus por cada semana en que esto tenga lugar. En todo caso, siempre se respetarán las doce horas de descanso entre jornadas establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

El personal de transporte no percibirá dicho plus si las variaciones se producen dentro de cada uno de los siguientes periodos: desde las 05.00 horas (inclusive) hasta las 13.00 horas (exclusive), desde las 13.00 horas (inclusive) hasta las 21.00 horas (exclusive) y desde las 21.00 horas (inclusive) hasta las 05.00 horas (exclusive).

Se podrá producir un sólo cambio de periodo entre libranza y libranza por motivos excepcionales. La cuantía de dicho plus se refleja en la Tabla II.

El abono de este plus tendrá que ser confirmado por el/la mánager de cada área cada vez que se produzca.

No se generará el derecho al cobro de este Plus cuando el cambio de rotación inferior a la semana se produzca por acuerdo de cambio de rotación entre personas trabajadoras que sea autorizado por su mánager.

Para la solicitud de este cambio de libranza será necesario rellenar el formulario del Anexo VII, con copia para la persona trabajadora.

8.4 Plus de especialidad vinculado a ausencia golpes

Los/as conductores/as comenzarán a devengar este plus una vez transcurrido un mes desde el momento en que efectivamente empiecen a conducir.

El importe del plus de especialidad dependerá de que no sean registrados golpes a aeronaves (o de que, en caso de existir, sean los menos posibles) que se produzcan en los doce meses anteriores al del mes de cómputo, de acuerdo con la escala reflejada en la Tabla III del presente Convenio para cada año de vigencia.

De 10 golpes en adelante, no se devengará plus de especialidad.

Los golpes que computan para el cálculo del plus serán aquéllos en los que se producen daños a aeronaves con coste para la empresa. La acreditación de que el golpe supone un coste vendrá dada por el documento que, a tal efecto, expida la compañía de seguros.

El plus se abonará mensualmente mediante el prorrateo de las cantidades anuales fijadas en la Tabla III de acuerdo con el escalado expuesto.

A los efectos del cálculo del importe de este plus se realizará un cómputo interanual de los golpes, de forma que para el cálculo del importe a percibir en un determinado mes se tendrá en cuenta el número total de golpes producidos en los doce meses anteriores.

Se computarán los golpes de todo el personal con categoría de conductor/a.

La dirección de la empresa acreditará ante la comisión paritaria del convenio y ante los delegados de prevención de riesgos laborales cada nuevo golpe que se produzca y que sea computable a efectos del cálculo del plus.

Con carácter excepcional, y solo para aquellos “ayudantes de conductor” que, a la fecha de firma del presente convenio, por circunstancias históricas y/o individuales, no vinieran conduciendo, se mantendrá la percepción del plus de especialidad de 33.51 euros mensuales que vienen cobrando.

B. Complementos extrasalariales

8.5 Plus Lavado Ropa

Al objeto de mantener por el personal una impecable uniformidad, resulta de aplicación un plus lavado de ropa con carácter de suplido para todo el personal al que afecte el presente convenio. La cuantía de este plus se refleja en la Tabla II.

La percepción de dicho plus se realizará en 12 mensualidades. No obstante, su devengo será por día efectivo de trabajo, tomando como referencia un mes tipo de veintidós días laborables, y se tendrán en cuenta los siguientes criterios aplicables durante los años de vigencia del convenio:

- Dichas cantidades se perderán en un mes cuando por la causa que fuere (excepto vacaciones y permisos retribuidos), se falten treinta días consecutivos al trabajo.
- Cuando se produjesen hasta cinco faltas de asistencia al trabajo, se detraerá del total del plus los siguientes porcentajes no acumulables:

ASISTENCIA	DEDUCCIÓN
1	24%
2	35%
3	46%
4	57%
5	68%

- A partir del quinto día de falta de asistencia se descontará el 68 por 100 más 0,90 euros/día de no concurrencia.

- d) Las ausencias producidas por causa de incapacidad temporal, accidente de trabajo, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento y de licencias retribuidas no llevarán consigo minoración alguna de estas cantidades.
- e) Si por cualquier circunstancia se pactase la supresión de este plus, se creará de inmediato otro de igual importe económico.

8.6 Plus transporte horario flexible (PTHF)

Las especiales características que concurren en el trabajo de supervisión en pista hacen necesario un especial tratamiento de la jornada de este personal por las condiciones que concurren, dada la especialidad de horarios y el tipo de trabajo directo en pista con los clientes.

Por ello, se establece el presente plus, como compensación por los desplazamientos efectuados por cuenta del personal, al no existir transporte colectivo fuera de los turnos principales:

- a) La jornada de trabajo efectivo será de ciento sesenta horas en cómputo mensual. La jornada diaria de ocho horas podrá ampliarse, reducirse o interrumpirse; sin que en ningún caso pueda superarse las horas mensuales establecidas anteriormente.
- b) El personal adscrito a estos turnos podrá iniciar, terminar o interrumpir su jornada diaria siempre que sea necesario para el servicio. Si cesara esta necesidad se restablecería el horario principal en turnos rotativos.
- c) Al inicio, interrupción y/o finalización de la jornada, se deberá firmar el correspondiente impreso. (Anexo VIII)
- d) Con carácter general, no podrán realizar horas extraordinarias. La ampliación de la jornada solo podrá realizarse por cambios de programación de vuelos, modificación de vuelos programados y retraso de los mismos. En estos casos se abonarán las realizadas en exceso sobre lo dispuesto en el apartado anterior, en concepto de hora extraordinaria y en la cuantía que para estas se establece hasta agotar el cómputo total contemplado en el artículo 11 del convenio.
- e) Este plus será totalmente incompatible con el PTD.
- f) La adscripción a dichos horarios se realizará por voluntariedad y antigüedad.

La cuantía de dicho plus se refleja en la Tabla II.

8.7 Plus transporte distancia (PTD)

El plus transporte distancia será percibido por el personal del departamento de Transporte como compensación por los gastos de desplazamiento realizados por su cuenta.

Con el fin de simplificar la estructura salarial de todos los/as conductores/as, se prorrateará el importe anual total de este Plus en doce nóminas, no siendo necesario realizar el actual descuento en aquellas quincenas en las que las personas trabajadoras hayan disfrutado de vacaciones.

9. Calendario y liquidación de pagos

El pago de la nómina mensual se hará efectivo antes del primer día del mes siguiente al devengado.

10. Modelo del recibo de salarios y finiquito por finalización de la relación laboral

En el recibo de salario y finiquito se hará constar, con la debida claridad y separación, los diferentes conceptos retributivos, así como las deducciones que correspondan. El recibo de salario (nómina) se entregará a cada trabajador/a en los siete primeros días naturales del mes siguiente al devengado.

11. Horas extraordinarias

Se consideran horas extraordinarias las que excedan de 1.800 horas anuales de trabajo efectivo, aunque su compensación sea en tiempo de descanso. Las horas extra que se descansen tienen el mismo procedimiento de justificación y límite que las que se abonan.

1. Se establece un límite máximo de ochenta horas extraordinarias anuales por trabajador/a.
2. Las horas extraordinarias se compensarán de la siguiente forma:
 - 2.1 El/la trabajador/a elegirá la forma de compensación de las horas extraordinarias, que podrá ser:
 - a) De dos horas de descanso por cada hora extra efectivamente trabajada.
 - b) Compensadas económicamente con un recargo del 100% sobre el valor de la hora ordinaria.

3. La realización de horas extras por parte del/la trabajador/a será de carácter voluntario, debiendo firmar el correspondiente formulario (Anexo IV) entregado, firmado y sellado por la empresa, por duplicado, siendo una de las copias para la propia persona trabajadora.

Ningún empleado/a podrá realizar horas extraordinarias más de dos días consecutivos salvo en casos de fuerza mayor.

4. Se establecerá un registro de las horas extraordinarias, especificando el modo de compensación. La empresa hará una comunicación mensual sellada y firmada al Comité de Empresa de las horas realizadas, el cómputo acumulado por trabajador/a y la forma de compensación.
5. Cuando la persona trabajadora decida compensar la realización de horas extraordinarias con descanso, deberá comunicar a la empresa - con un mínimo de 72 horas de antelación - la fecha en la que desee operar dicha compensación.

Excepcionalmente el/la mánager podrá denegar el disfrute en las fechas solicitadas solamente cuando concurren causas de fuerza mayor.

12. Incapacidad temporal y absentismo

12.1 Incapacidad temporal

La empresa abonará al personal que se encuentre en incapacidad temporal por enfermedad común o accidente, y por un período máximo de dieciocho meses, el siguiente complemento:

- Hasta el 100 por 100 del salario en caso de accidente, desde el primer día del hecho causante.
- Hasta el 100 por 100 del salario en la primera incapacidad temporal del año por enfermedad, desde el primer día de la incapacidad temporal.
- En la segunda y sucesivas bajas por enfermedad, el complemento del 100 por 100 del salario se abonará desde el cuarto día de la baja. En este caso, durante los tres primeros días no habrá complemento alguno. No obstante, lo anterior, en caso de hospitalización y/o intervención quirúrgica, el complemento alcanzará el 100 por 100 del salario desde el primer día de la incapacidad temporal.

La empresa no estará obligada a complementar ni a abonar cantidad alguna si la persona trabajadora se negase expresamente a pasar la revisión médica de su enfermedad por la mutua de accidentes a la que esté adscrita la empresa.

12.2 Absentismo

Las partes firmantes del presente convenio, con el fin de prevenir el absentismo laboral, se comprometen a adoptar todas aquellas medidas consensuadas a través de la negociación colectiva que estimen oportunas.

No computarán como faltas de asistencia en el cómputo del absentismo las debidas a:

- a) La huelga legal por el tiempo de duración de la misma.
- b) El ejercicio de actividades de representación legal de las personas trabajadoras.
- c) Accidente de trabajo.
- d) Nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, riesgo durante el embarazo, enfermedades causadas por el embarazo, el parto o la lactancia.
- e) Licencias.
- f) Vacaciones, descanso semanal y descanso compensatorio por días festivos.
- g) Las motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género acreditada por los servicios sociales o servicios de salud.
- h) Enfermedad o accidente no laboral cuando la baja haya sido acordada por los servicios sanitarios oficiales y tenga una duración de más de cuatro días consecutivos.
- i) Hospitalización y/o intervención quirúrgica.

El personal que incurra en algún tipo de absentismo individual (es decir, excluido el previsto en los apartados del a) a i) del presente apartado), no percibirá cantidad alguna en su tercera y siguientes bajas dentro del año en los tres primeros días y, del cuarto al vigésimo primer día, percibirá el 85% de su salario. Esta regla es una excepción a la regla general sobre complemento de incapacidad temporal prevista en el artículo 12.1.

13. Anticipos y préstamos de mayor cuantía**13.1 Anticipos**

El personal tendrá derecho a percibir anticipos a cuenta del trabajo ya realizado, con anterioridad a la fecha de pago.

13.2 Préstamos de mayor cuantía

Del mismo modo tendrán derecho a préstamos de mayor cuantía a cuenta del trabajo a realizar, según las cuantías y plazos que seguidamente se relacionan. La cantidad anual máxima de préstamos de mayor cuantía se establece en 120.202,42 euros y se administrará de acuerdo con el siguiente procedimiento:

- a) La administración y gestión de los préstamos de mayor cuantía se encomienda a una "Comisión de Prestamos", formada a efectos de elección de sus miembros según lo establecido por el artículo 44 del presente convenio.
- b) La solicitud deberá de justificarse por necesidades de: Enfermedad, vivienda o problemas graves a considerar por la Comisión de Prestamos.
- c) La cantidad máxima individual de anticipos se establece en 2.103,54 euros.
- d) Los estatutos o normas de procedimiento de dicha Comisión de Prestamos, así como la rendición de cuentas anuales, deberán de someterse a aprobación de la Comisión Paritaria del convenio colectivo.

Capítulo segundo

*Tiempo de trabajo y descansos***14. Calendario laboral y calendario anual de trabajo****14.1 Normas de general aplicación**

El calendario laboral de vacaciones y festivos se publicará el día 15 de diciembre del año anterior a la vigencia del mismo.

Previamente, el primer día hábil del mes de Diciembre, la Dirección de la empresa lo compartirá con el Comité.

Si se diese un cambio de vacaciones y/o de línea de rotación y/o libranzas en los turnos entre las propias personas trabajadoras deberá quedar constancia por escrito de los mismos, con el visto bueno de la persona responsable del departamento, mandando una copia a la Dirección de Recursos Humanos. El cambio de vacaciones entre personas trabajadoras, siempre y cuando esté autorizado por el/la manager, se hará mediante formulario (Anexo VIII) firmado y sellado con copia para las personas interesadas. Dicha documentación será entregada por temporada al Comité de empresa. Los cambios que puedan producirse no modificarán el orden de rotación establecido.

14.2 Regulación en materia de calendario de trabajo**A. Personal de planta**

La empresa entregará al Comité de empresa el calendario anual de libranzas consecutivas, ininterrumpidas y rotativas, y el calendario de turnos por temporada (con los horarios correspondientes) de este personal, que deberá ser sellado y firmado por las referidas partes.

El calendario de turnos se presentará en dos fases, con quince días de antelación al inicio de cada una de las siguientes temporadas:

- a) TEMPORADA BAJA: Desde el día posterior al último domingo de octubre hasta el último domingo de marzo.
- b) TEMPORADA ALTA: Desde el día posterior al último domingo de marzo hasta el último domingo de octubre.

En los calendarios laborales de trabajo deberán constar los siguientes datos:

- Nombre y apellidos de las personas adscritas a dichos turnos y libranzas.
- Departamento.
- Libranzas
- Horarios de trabajo.

En cada temporada del calendario laboral se señalarán las libranzas y los horarios de cada persona trabajadora, indicando sus días de libranza.

Durante quince días se expondrá todo lo anterior en los tablones de anuncio por si hubiese alguna reclamación. Transcurrido dicho período y subsanadas las reclamaciones, si las hubiere, ambas partes, empresa y Comité de Empresa, sellarán dichas programaciones y se expondrán en los distintos tablones de anuncio de los departamentos, donde deberán permanecer durante toda la temporada.

B. Personal del departamento de transporte (supervisores de pista y centro de control, personal del área de reserva) y conductores adscritos a bloques de mañana y tarde.

La empresa entregará al Comité de empresa el calendario por temporada de libranzas consecutivas, ininterrumpidas y rotativas, y turnos (con los horarios correspondientes) de este personal, que deberá ser sellado y firmado por las referidas partes. Este calendario, se presentará en dos fases, con quince días de antelación al inicio de cada una de las siguientes temporadas:

- a) TEMPORADA BAJA: Desde el día posterior al último domingo de octubre hasta el último domingo de marzo.
- b) TEMPORADA ALTA: Desde el día posterior al último domingo de marzo hasta el último domingo de octubre.

En los calendarios de trabajo deberán constar los siguientes datos:

- Nombre y apellidos de las personas adscritas a dichos turnos y libranzas.
- Departamento.
- Libranzas
- Horarios de trabajo.

En cada temporada del calendario laboral se señalarán las libranzas y los horarios de cada persona trabajadora, indicando sus días de libranza, excepto la semana o tiempo que se está de corre- turnos del departamento de Transporte (Reserva, Centro de control y Supervisores de pista).

Durante quince días se expondrá todo lo anterior en los tablones de anuncio por si hubiese alguna reclamación. Transcurrido dicho período y subsanadas las reclamaciones, si las hubiere, ambas partes, empresa y Comité de Empresa, sellarán dichas programaciones y se expondrán en los distintos tablones de anuncio de los departamentos, donde deberán permanecer durante toda la temporada.

C. Conductores/as, excluidos/as los de la Reserva, adscritos a la jornada flexible.

La empresa entregará al Comité de Empresa el calendario de libranzas por temporada consecutivas, ininterrumpidas y rotativas, que deberá estar sellado y firmado, y hará entrega de los horarios semanales con diez días de antelación.

El calendario de libranzas se presentará en dos fases, con quince días de antelación al inicio de cada una de las siguientes temporadas:

- a) TEMPORADA BAJA: Desde el día posterior al último domingo de octubre hasta el último domingo de marzo.
- b) TEMPORADA ALTA: Desde el día posterior al último domingo de marzo hasta el último domingo de octubre.

En los calendarios deberán constar los siguientes datos:

- Nombre y apellidos de las personas adscritas a dichas libranzas.
- Departamento.
- Libranzas.

Durante quince días se expondrá todo lo anterior en los tablones de anuncio por si hubiese alguna reclamación. Transcurrido dicho período y subsanadas las reclamaciones, si las hubiere, ambas partes, empresa y Comité de Empresa, sellarán dichas programaciones de libranzas y se expondrán en los distintos tablones de anuncio de los departamentos, donde deberán permanecer durante toda la temporada

D. Conductores/as, excluidos/as los de reserva, con la jornada flexible de nuevas incorporaciones.

El personal incluido en este bloque dispondrá, con una semana de antelación, de sus libranzas y horarios semanales y tendrá una libranza al mes que coincidirá en sábado y domingo consecutivo.

Debido a esta peculiaridad, no estarán reflejados dentro del calendario anual de trabajo de turnos y libranzas.

E. Conductores, excluidos los de la reserva, con bloque de turnos especiales.

El personal incluido en este bloque dispondrá, con una semana de antelación, de sus libranzas y horarios semanales.

Debido a esta peculiaridad, no estarán reflejados dentro del calendario anual de trabajo de turnos y libranzas.

Como excepción a la regla anterior, la empresa entregará al Comité de Empresa el calendario de libranzas por temporada consecutivas, ininterrumpidas y rotativas del personal del turno de noche.

15. Jornada laboral

1. La duración de la jornada laboral ordinaria será de cuarenta horas semanales, de promedio en cómputo anual, con un máximo de 1.800 horas anuales.
2. Distribución Irregular de la Jornada. Ante la ausencia de un sistema de distribución irregular de la jornada en la empresa, las partes firmantes acuerdan expresamente que ésta se regulará únicamente a través de este convenio colectivo, mediante la aplicación directa de los términos y condiciones establecidos en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores.
3. La jornada laboral ordinaria será de ocho horas diarias, pudiendo ser ampliada con carácter voluntario para las personas trabajadoras a diez horas, sin que en ningún caso pueda ampliarse la media de cuarenta horas semanales de promedio en cómputo anual, respetándose en todo caso, un descanso mínimo entre jornadas de doce horas.
4. Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas deberá establecerse un período de descanso durante la misma de duración no inferior a veinte minutos, que será considerado como tiempo efectivo de trabajo. Si la jornada es de 8 horas o más, se establecerá un tiempo adicional de descanso de 10 minutos, considerado también como tiempo efectivo de trabajo, dividiendo la jornada en 3 partes más o menos equitativas en el tiempo, siendo la distribución del descanso de 20 min + 10 min. Aquel personal que realice trabajo nocturno dispondrá de treinta minutos de descanso con la misma consideración y distribución de 20 min + 10 min.

En el departamento de transporte, por sus especiales características, el tiempo de descanso será de 30 minutos consecutivos.

En este departamento, y para el colectivo de conductores con horario de 8:00, 9:00 y 10:00 de la mañana, se establece un descanso de 20 min + 10 min.

5. El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el personal se encuentre en su puesto de trabajo. Se permitirá un tiempo de cortesía de cinco minutos al inicio o final de la jornada.
6. En los casos de cambio en el horario oficial se entenderá que no cabe reclamación alguna derivada de la disminución o aumento de la jornada de trabajo por el personal que a tal efecto pueda verse afectado.

No obstante, dadas las especiales características del personal que actualmente presta servicios en transporte en jornadas de diez horas diarias durante cuatro días a la semana, de forma que no suponga incremento alguno de la jornada semanal pactada (cuarenta horas), tendrá un esquema de libranzas con tres días descanso semanal continuados e ininterrumpidos, sin perjuicio de lo establecido en los artículos relativos a libranzas y turnos.

- Por cada 4 días de trabajo (a razón de 10 horas/ día), se librarán 3 días.
 - Por cada 3 días de trabajo (a razón de 10 horas/ día), se librarán 2 días.
 - Por cada 2 días de trabajo (a razón de 10 horas/ día), se librarán 1 día.
7. Jornada laboral para el personal administrativo. Salvo acuerdo entre empresa y trabajador/a, el personal administrativo y ayudantes administrativos de nueva contratación estarán vinculados por la jornada laboral del departamento al que pertenezcan. En el caso de administrativos

o ayudantes administrativos de operaciones/producción deberán estar adscritos a los mismos turnos y jornadas que las existentes en su departamento.

El personal administrativo y ayudante administrativo de alta en la empresa a fecha 14 de diciembre de 2015 mantendrá "ad personam", incluyendo la libranza semanal en sábados y domingos en el caso en que la tuvieran, las condiciones de jornada laboral de que viniesen disfrutando con anterioridad a la firma del convenio.

8. Especial adaptación del tiempo de trabajo. El personal con familiares a su cargo de primer grado que tuvieran reconocida legalmente alguna minusvalía en grado superior al 66 por 100 podrán solicitar la adaptación de sus tiempos de trabajo, para atender al cuidado y necesidades de dichos familiares. La Comisión Paritaria del convenio estudiará dichas solicitudes.

Asimismo, y con el propósito de conciliar la vida familiar y profesional, el personal podrá adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo previo acuerdo con la empresa, siempre que, por parte del/la trabajador/a, existan probadas razones para proceder a dicha adaptación.

16. De los turnos

16.1 Turnos principales

Son los que coinciden con los servicios de transporte del personal, y se fijarán teniendo en cuenta las necesidades productivas y operativas de los clientes.

Todo el personal rotará en dichos turnos, salvo en aquellos departamentos que existan turnos específicos. A estos efectos el período de rotación se entenderá entre libranza y libranza.

La rotación se efectuará por semanas en los turnos principales.

16.2 Turnos

I. Turnos para planta

Se mantendrán los turnos principales de las 07.00, 08.00, 15.00 y 23.00 horas.

Los periodos de libranza dentro de los cuadrantes, con carácter general y según los criterios del presente convenio, serán de dos días continuados, ininterrumpidos y rotativos.

Los cuadrantes que desarrollen los calendarios de turnos por temporada serán publicados con catorce días de antelación al mes que se va a publicar. Estos cuadrantes podrán sufrir modificaciones, siempre y cuando sea por causas de fuerza mayor, en la programación de horarios de nuestras compañías clientes, debiendo ser dichas modificaciones comunicadas al Comité de Empresa.

En cualquier caso, los cuadrantes se adecuarán a las necesidades productivas. Se respetarán al máximo las libranzas según convenio.

II. Turnos para transporte

Los turnos de transporte englobarán los horarios siguientes:

Turno de mañana: comprende aquéllos iniciados a las 05.00, 06.00, 07.00, 08.00, 09.00 y 10.00 horas.

Turno de tarde: comprende aquéllos iniciados a las 13.00, 14.00, 15.00, 16.00, 17.00 y 18.00 horas.

Turno de noche: comprende aquél iniciado a las 23.00 horas

Los periodos de libranza, con carácter general, y según los criterios del presente convenio, serán de dos días continuados, ininterrumpidos y, rotativos.

Todo el personal de transporte percibirá el correspondiente Plus de Transporte Distancia (PTD).

Los cuadrantes se adecuarán a las necesidades productivas. Se respetarán al máximo las libranzas según convenio.

Los turnos de transporte podrán programarse con días de libranza separada y rotación inferior a la semana, conforme establecen los artículos 8.2 y 8.3.

En el área de Transporte, para el personal de los departamentos de Reserva, Supervisores de Centro de control y Supervisores de pista, existirá un personal correturnos, como máximo equivalente al 15% de la plantilla de cada departamento. Por cada semana completa y efectiva de trabajo

como “corretornos”, la persona trabajadora percibirá el “Plus Flexibilidad”; en caso de ser menos de una semana, se abonará la proporción por día efectivo de trabajo.

III. Cuestiones generales para todos los turnos

En el supuesto de cambio de sección o departamento, la persona se adaptará al nuevo turno.

En caso de ausencia o enfermedad se incorporará a su turno según la rotación que se establezca en los cuadrantes.

Sin perjuicio de lo expuesto en este artículo, la empresa respetará lo legalmente establecido en materia de distribución irregular de la jornada (Artículo 32.2).

16.3 Asignación de las personas trabajadoras a los distintos sistemas de turnos

En el área de Transporte, para el puesto de conductor/a (que no esté asignado/a al área de Reserva), existirán los sistemas de bloques de turnos que a continuación se relacionan:

A. Sistema de bloques de mañana y de tarde:

Existe un turno de mañana y otro de tarde.

El turno de mañana incluirá los horarios de 5:00 AM, 6:00 AM, 7:00 AM, 8:00 AM, 9:00 AM y 10:00 AM horas y contará con un máximo de 49 líneas (personas asignadas).

El turno de tarde incluirá los horarios de 13:00 PM, 14:00 PM, 15:00 PM, 16:00 PM, 17:00 PM y 18:00 PM horas y contará con un máximo de 14 líneas (personas asignadas).

La empresa se reserva el derecho de aumentar, cada temporada, los máximos de líneas desde 49 en el bloque de mañana y 14 en el bloque de tarde.

Los cuadrantes que desarrollen los calendarios de turnos por temporada serán publicados con una semana de antelación al mes que se va a publicar. Estos cuadrantes, podrán sufrir modificaciones, siempre y cuando sea por causas de fuerza mayor, en la programación de horarios de nuestras compañías clientes, debiendo ser dichas modificaciones comunicadas al Comité de Empresa.

Los cuadrantes se adecuarán a las necesidades productivas. Se respetarán al máximo las libranzas según convenio.

La persona trabajadora con puesto de conductor/a (que no estén asignadas al área de Reserva) que así lo desee podrá solicitar la adscripción a este sistema de bloques y al concreto turno en el que desee trabajar, una vez firmado el presente convenio colectivo. La adscripción se hará por orden de antigüedad en el departamento de Transporte hasta cubrir las líneas asignadas.

La persona trabajadora adscrita al sistema de bloques de mañana y tarde que desee cambiar de turno dentro de este mismo bloque o cambiar al bloque flexible tendrá que solicitarlo en el mes de noviembre anterior al inicio de la siguiente temporada alta para su valoración y posible cambio en la siguiente temporada alta. Su solicitud será respondida antes del inicio de la temporada alta.

La concesión de la solicitud estará supeditada a la existencia de vacantes y se resolverá atendiendo a la antigüedad de las personas solicitantes dentro del departamento de Transporte.

B. Sistema de bloques de turnos especiales:

Trabjará en este sistema de bloque de turnos especiales el personal que en la actualidad ya figura adscrito al turno de noche y /o a los turnos de media jornada y / o a los turnos de jornadas reducidas o adaptadas previamente solicitados en virtud de causa legal.

La persona trabajadora adscrita a este bloque de turnos especiales, exceptuando las personas trabajadoras con contrato a tiempo parcial, que desee cambiar de sistema de bloque de turnos (excluido el previsto en el apartado D), tendrá que solicitarlo en el mes de noviembre anterior al inicio de la temporada alta para su valoración y posible cambio en la siguiente temporada alta. Su solicitud será respondida antes del inicio de la temporada alta.

Cuando el cambio esté justificado por razones de conciliación legalmente establecidas, la petición podrá ser efectuada en cualquier momento.

La concesión de la solicitud estará supeditada a la existencia de vacantes y se resolverá atendiendo a la antigüedad de las personas solicitantes dentro del departamento de Transporte.

C. Sistema de bloques de jornada flexible:

El presente sistema de bloques incluirá todos los horarios que componen los siguientes turnos:

- El turno de mañana incluirá los horarios de 5:00 AM, 6:00 AM, 7:00 AM, 8:00 AM, 9:00 AM y 10:00 AM horas.
- El turno de tarde incluirá los horarios de 13:00 PM, 14:00 PM, 15:00 PM, 16:00 PM, 17:00 PM y 18:00 PM horas.
- El turno de noche se iniciará a las 23:00 PM.

Las personas trabajadoras con puesto de conductor/a (que no estén asignadas al área de Reserva) que así lo deseen podrán solicitar la adscripción a este sistema de bloques una vez firmado el presente convenio colectivo.

La empresa se reserva el derecho de ajustar, por temporada, el número de líneas.

Las personas trabajadoras adscritas a este bloque podrán prestar servicios en cualesquiera de los horarios antedichos, pudiendo variar los mismos dentro de una misma semana.

Los horarios semanales de este bloque se publicarán con diez días de antelación.

Publicado el cuadrante semanal, los cambios realizados por parte de la empresa, que impliquen un cambio de rotación inferior a la semana darán derecho al cobro del Plus de Cambio de Rotación Inferior a la Semana.

Los cambios de libranzas llevados a cabo por parte de la empresa generarán el derecho al cobro del Plus de Libranza Discontinua cuando se modifique la libranza establecida en el cuadrante de libranzas por temporada.

El personal adscrito al presente bloque percibirá un plus, denominado "Plus Flexibilidad", cuyo importe en 2023 será 50 € brutos por semana efectiva de trabajo, o la parte proporcional conforme a los días efectivos de trabajo.

La persona trabajadora adscrita al presente bloque que desee cambiar al sistema de bloques de mañana y tarde tendrá que solicitarlo en el mes de noviembre anterior al inicio de la siguiente temporada alta para su valoración y posible cambio en la siguiente temporada alta. Su solicitud será respondida antes del inicio de la temporada alta.

La concesión de su solicitud estará supeditada a la existencia de vacantes y se resolverá atendiendo a la antigüedad de las personas solicitantes dentro del departamento de Transporte.

D. Sistema de bloques jornada flexible para nuevas incorporaciones:

El presente sistema de bloques incluirá todos los horarios que componen los siguientes turnos:

- El turno de mañana incluirá los horarios de 5:00 AM, 6:00 AM, 7:00 AM, 8:00 AM, 9:00 AM y 10:00 AM horas.
- El turno de tarde incluirá los horarios de 13:00 PM, 14:00 PM, 15:00 PM, 16:00 PM, 17:00 PM y 18:00 PM horas.
- El turno de noche se iniciará a las 23:00 PM horas.

Quedarán adscritas al presente bloque, como mínimo durante un año desde el inicio de su contratación, aquellas personas de nueva incorporación con puesto de conductor/a (que no estén asignados al área de Reserva). Trascurrido el primer año de contratación, el personal incluido en el bloque de Jornada Flexible de nuevas incorporaciones pasará automáticamente al Sistema de bloque de Jornada Flexible.

Las personas trabajadoras adscritas a este bloque podrán prestar servicios en cualesquiera de los horarios antedichos, pudiendo variar los mismos dentro de una misma semana.

Dichos horarios y libranzas semanales se publicarán con una semana de antelación.

Publicado el cuadrante semanal, los cambios realizados a posteriori por parte de la empresa que impliquen un cambio de rotación inferior a la semana o una libranza discontinua darán derecho al cobro de los correspondientes pluses (Plus de Cambio de Rotación Inferior a la Semana y Plus de Libranza Discontinua).

El personal adscrito al presente percibirá un plus, denominado "Plus Flexibilidad", por importe de 50 € brutos por semana efectiva de trabajo, o la parte proporcional conforme a los días efectivos de trabajo.

17. Libranzas/descanso semanal

Los días de libranza serán establecidos garantizando al máximo la distribución equilibrada entre todos los componentes del grupo de trabajo:

- a) El personal rotará según la línea por cada sector o sección independientemente del número de personas.
- b) Las libranzas podrán, con carácter general y según los criterios del presente convenio, agruparse de tres en tres o de cuatro en cuatro comprendiendo los domingos.
- c) Los días de libranza a efectos de vacaciones y festivos, para turnos de ocho horas, serán:
 - Por cada cinco días de trabajo: Dos días libres.
 - Por cada cuatro días de trabajo: Dos días libres.
 - Por cada tres días de trabajo: Un día libre.
 - Por cada dos días de trabajo: Cero días libres.
 - Por un día de trabajo: Cero días libres.

El exceso o el defecto de jornada generado por el disfrute de vacaciones será compensado durante el mismo mes en el que se disfruten las vacaciones.

- d) La semana a este efecto será de lunes a domingo, pudiéndose acumular las libranzas antes o después de vacaciones o festivos.

18. Vacaciones

1. La duración de las vacaciones anuales será de treinta días naturales, que se disfrutarán en dos períodos, de quince días, uno en temporada alta y otro en temporada baja.

Los períodos de temporada alta consistirán en ocho turnos iguales y rotativos anualmente de quince días por año según se indica a continuación (ambas fechas incluidas):

- 1 junio-15 junio.
- 16 junio-30 junio.
- 1 julio-15 julio.
- 16 julio-30 julio.
- 1 agosto-15 agosto.
- 16 agosto-30 agosto.
- 1 septiembre-15 septiembre.
- 16 septiembre-30 septiembre.

Los períodos de temporada baja consistirán en ocho turnos iguales y rotativos anualmente de quince días por año dentro de los períodos establecidos para cada turno según se indica a continuación (ambas fechas incluidas):

- 3 octubre-17 octubre.
- 18 octubre-1 noviembre.
- 2 noviembre-16 noviembre.
- 17 noviembre-1 diciembre.
- 2 diciembre-16 diciembre.
- 17 diciembre-31 diciembre.
- 1 enero-15 enero.
- 16 enero-30 enero.

Este calendario será de aplicación para todo el personal de la empresa, incluido el personal administrativo.

El personal cuyo contrato tenga una duración que no coincida con el año natural disfrutará sus vacaciones, proporcionalmente al tiempo de servicio prestado, dentro del tiempo de su contrato. Los contratos de duración superior a tres meses programarán el disfrute de sus vacaciones co-

respondientes dentro de la duración de dicho contrato, siempre y cuando sea posible, siendo que a cada treinta días de contrato corresponden dos y medio de vacaciones y los días festivos que hubieren concurrido en ese período de contratación.

Las vacaciones se disfrutarán antes de la finalización de los contratos.

En los contratos de un mes de duración, se disfrutarán dos días correspondientes a las vacaciones. Si el contrato no se prorrogara, se abonará en liquidación el medio día correspondiente a vacaciones no disfrutadas. De prorrogarse el contrato, dicho medio día de vacaciones, se acumulará a los dos días y medio de vacaciones y así sucesivamente.

El disfrute de festivos, vacaciones y libranzas no serán coincidentes entre cada uno de ellos.

19. Días festivos

1. El personal administrativo y ayudante administrativo, con libranzas no rotativas (esto es, con descansos semanales fijos), disfrutará las fiestas laborales retribuidas y no recuperables en los días establecidos como tales en el calendario laboral publicado en el Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid más los dos correspondientes a la localidad de Madrid.
2. El personal que preste servicios durante el año natural completo disfrutará de catorce festivos y un día acumulado (el día adicional resultante de la previsión del artículo 20.1.c del presente convenio colectivo), o la parte proporcional al tiempo efectivamente trabajado, de forma agrupada en los ocho turnos siguientes:

Período (ambos inclusive):

- 31 enero-14 febrero.
 - 15 febrero-1 marzo.
 - 2 marzo-16 marzo.
 - 17 marzo-31 marzo.
 - 1 abril-15 abril.
 - 16 abril-30 abril.
 - 1 mayo-15 mayo.
 - 16 mayo-30 mayo.
3. El personal con libranzas rotativas, y con contrato cuya duración no permita el disfrute agrupado, cuando tuvieran programado como trabajo un festivo, y lo hubieran trabajado, disfrutarán de un descanso compensatorio de un día por festivo retribuido y no recuperable, dentro de la duración de su contrato. Tendrá el mismo tratamiento el festivo programado como libranza en su cuadrante. Los contratos de duración superior a tres meses programarán el disfrute de festivos. En todo caso, la programación se realizará siempre en los tres primeros meses de contrato.
 4. El personal administrativo y ayudante administrativo que preste sus servicios en departamentos de operaciones/producción, en la medida en que trabajen en días señalados como festivos laborales, generarán permisos por asuntos propios de forma proporcional al número de días festivos efectivamente trabajados a lo largo del año, de acuerdo con el régimen establecido en el artículo 23.j).

20. Correspondencia de períodos vacacionales y festivos

1. El personal disfrutará obligatoriamente sus distintos períodos vacacionales y festivos bajo la siguiente correspondencia:
 - a) El orden de correspondencia se efectúa de acuerdo con la programación de temporada alta.
 - b) El orden de correspondencia será rotativo, de forma que todo el personal disfrutará de sus quincenas cada cuatro meses, y el número de personas que disfrute de cada período será el mismo.

1/15 JUNIO *	16/30 JUNIO *	1/15 JULIO *	16/30 JULIO *	1/15 AGOSTO *	16/30 AGOSTO *	1/15 SEPT. *	16/30 SEPT. *	TEMP. ALTA
3/17 OCTUB. *	18/1(XI) OCTUB. *	2/16 NOVIEM *	17/1(XII) NOVIEM *	2/16 DICIEM *	17/31 DICIEM *	1/15 ENERO *	16/30 ENERO *	TEMP. BAJA
31(I)/14 FEBRE. *	15/1(III) FEBRE *	2/16 MARZO *	17/31 MARZO *	1/15 ABRIL *	16/30 ABRI *	1/15 MAYO *	16/30 MAYO *	DÍAS FESTIV.

- c) El disfrute de los días festivos acumulados tendrá una compensación de cinco días adicionales. Uno de ellos se disfrutará según el artículo 19.2 y el resto de acuerdo con lo establecido en el artículo 23.j) del presente convenio colectivo.
2. La coincidencia de la situación de incapacidad temporal con las vacaciones provocará el derecho al disfrute en otro momento de acuerdo con lo establecido en el artículo 38.3 del Estatuto de los Trabajadores.
En este supuesto, el nuevo período de disfrute de las vacaciones se establecerá de mutuo acuerdo entre el/la trabajador/a y la dirección de la empresa, excluyéndose los períodos de temporada alta (junio a septiembre, Semana Santa y del 18 de diciembre al 7 de enero).
3. La situación de incapacidad temporal interrumpe el cómputo de los festivos programados conforme dispone el artículo 19 en los términos siguientes:
 - a) Cuando la persona trabajadora se encuentre en situación de incapacidad temporal, y dentro de este proceso coincida con días festivos, entendiéndose por días festivos los publicados por el "Boletín Oficial del Estado" y Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid. El número de festivos coincidentes con el período de incapacidad temporal serán descontados en la misma proporción, del período programado como descanso por festivos. En caso de que la situación de incapacidad temporal se produzca con posterioridad al disfrute programado, los festivos coincidentes en el período de incapacidad temporal serán descontados en la programación del año siguiente.
 - b) Cuando la situación de incapacidad temporal coincida con el período de descanso programado como festivos, éstos se volverán a programar, bien en el período de festivos o bien en temporada baja y, en todo caso, antes de la finalización del año natural. Para las situaciones de incapacidad temporal posteriores al nuevo descanso programado se estará a lo estipulado en los párrafos anteriores de este mismo punto.

21. Días sueltos entre vacaciones y festivos

La empresa podrá regular los días sueltos entre vacaciones y festivos mediante la aplicación de la distribución irregular de la jornada establecida en el artículo 15.2 del convenio colectivo, salvo que, por opción personal, las personas trabajadoras prefieran hacer uso de los días de asuntos propios en estos días sueltos.

Los días sueltos entre vacaciones y festivos a los que se les aplicará esta medida serán los siguientes:

- Vacaciones (artículo 18): 31 julio, 31 agosto y 1 y 2 octubre.
- Festivos (artículo 19): 1 febrero y 29 febrero (en años bisiestos).

22. Prestación de servicios en turnos el 24 y 31 de diciembre

La prestación del servicio en las noches del 24 y 31 de diciembre será rotativa. No se programará la presencia de la misma persona trabajadora en dichos turnos coincidiendo ambos días dentro del mismo año, ni en años sucesivos, en tanto haya personas trabajadoras en sus cuadrantes de turnos de noche que no hubieran realizado estas jornadas.

22 Bis.- Prestación de servicios para los días 25 de diciembre, 1 y 6 de enero

La empresa, atendiendo a la carga de trabajo, facilitará en la medida de lo posible que todas las personas trabajadoras puedan disfrutar, por lo menos, de uno de sus dos días de descanso semanal en una de estas tres fechas (25 de diciembre, 1 de enero o 6 de enero). Este cambio no conllevará plus de libranza discontinua.

23. Licencias y permisos retribuidos

Todo el personal afectado por el presente convenio tendrá derecho a las siguientes licencias retribuidas, sin perjuicio de su justificación y preaviso con setenta y dos horas de antelación, cuando proceda:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio o similar para otras creencias o unión de hecho. En este último caso, previa certificación de inscripción en el correspondiente registro oficial de parejas de hecho que podrá sustituirse mediante acta notarial en aquellas poblaciones donde no exista registro oficial. Para ambos casos existirá una limitación de una vez cada dos años si se produjera más de un matrimonio o una unión en dicho periodo.
- b) En caso de nacimiento de hijo/a se estará a la legislación vigente.

- c) Un día por traslado del domicilio habitual.
- d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.
- e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- f) Un día por bautizo de hijo/a o nieto/a o su equivalente para otras creencias.
- g) Un día por comunión de hijo/a nieto/a o su equivalente para otras creencias.
- h) Dos días por fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el/la trabajador/a necesite hacer un desplazamiento al efecto fuera de la Comunidad Autónoma donde tenga su domicilio habitual, el plazo será de cuatro días.
- i) Un día por boda de familiar de primer y segundo grado por consanguinidad y un día por boda de hermano/a del cónyuge, si no coincide con las libranzas.
- j) El personal que disfrutará sus festivos agrupadamente, conforme al artículo 19 del presente convenio, dispondrá de cinco días. Uno de los días lo disfrutará en su período de festivos. Los otros cuatro días restantes necesitarán de previo aviso de cuarenta y ocho horas y no deberán ser justificados (asuntos propios) (Anexo V). Dichos cuatro días se disfrutarán de lunes a domingos, excepto festivos, y de uno en uno, no pudiendo ser acumulables entre ellos. Deberán disfrutarse dentro del año natural. Llegado el 31 de diciembre, si no se hubiesen disfrutado, se deberán disfrutar obligatoriamente dentro de los tres primeros meses del año siguiente; en caso contrario, se perderá el derecho al disfrute. En ningún caso dichos días serán compensables económicamente.

El personal con contrato de duración determinada generará días de asuntos propios en proporción a los festivos trabajados. Por cada tres festivos trabajados se generará un día de asuntos propios.

El personal administrativo y ayudante administrativo que preste sus servicios en departamentos de operaciones/producción generará días asuntos propios de forma proporcional al número de días festivos efectivamente trabajados a lo largo del año. En este sentido, por cada siete días festivos trabajados, podrá disfrutar de dos días y medio de asuntos propios, o la proporción equivalente en atención a los festivos efectivamente trabajados en el año.

- k) El tiempo indispensable para concurrir a exámenes (universitarios, de formación profesional, carné de conducir o cualquier otro relacionados con la actividad profesional del sector), comunicándolos previamente con la antelación suficiente y con posterior justificación.

24. Permiso por nacimiento y lactancia

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Capítulo tercero

Ingreso, contratación y empleo

25. Ingreso, selección y empleo

1. El ingreso en la empresa se efectuará de la siguiente manera:
 - a) Las solicitudes de empleo se recibirán en el Departamento de Recursos Humanos

Las distintas solicitudes se clasificarán por perfiles con base en la formación y experiencia que se acredite en la solicitud de empleo.

Se citará para entrevista a aquellas personas candidatas que tengan un perfil profesional acorde a las necesidades de la empresa en cada momento.
 - b) La empresa tendrá la potestad de decidir en cada momento qué pruebas técnicas, psico-técnicas o de conocimientos serán de aplicación para cada uno de los procesos de selección que realice.

- c) La empresa se reserva la decisión final en cuanto a la persona candidata idónea para ocupar cada posición.
 - d) En relación con la duración de los contratos de duración determinada, se estará a lo establecido en la legislación vigente y el convenio colectivo sectorial de aplicación.
2. El ingreso en la plantilla fija se efectuará de acuerdo con el siguiente procedimiento:
- a) Cada vez que un/a trabajador/a temporal finalice un contrato inicial o una prórroga, el/la responsable de su área realizará una evaluación del tiempo trabajado en ese departamento.
 - b) Estas valoraciones se harán llegar al Departamento de Recursos Humanos quien se encargará de analizar la información relativa al rendimiento de cada trabajador/a.
 - c) El personal temporal que esté cercano a finalizar su contrato y que tenga una valoración global "Buena" o "Muy buena" podrá ser propuesto para ser contratado mediante contratos indefinidos por sus responsables directos, debiendo informar éstos de esta circunstancia al/la directora/a del departamento.
 - d) Serán el/la directora/a del departamento junto con el Departamento de Recursos Humanos quienes tomen la decisión final en cuanto a la incorporación o conversión de un/a trabajador/a indefinido en alguno de sus departamentos.
3. Contratos a tiempo parcial
- a) Conforme a lo previsto en el artículo 12.5.b) del Estatuto de los Trabajadores, se podrá formalizar un pacto de horas complementarias en el caso de contratos a tiempo parcial con una jornada de trabajo no inferior a diez (10) horas semanales en cómputo anual.
 - b) El número máximo de horas complementarias pactadas será de hasta un 60% de las horas ordinarias contratadas, de conformidad con el artículo 12.5.c) del Estatuto de los Trabajadores.
 - c) Sin perjuicio del pacto de horas complementarias, en los contratos a tiempo parcial de duración indefinida con una jornada de trabajo no inferior a diez (10) horas semanales en cómputo anual, la empresa podrá, en cualquier momento, ofrecer a la persona trabajadora la realización de hasta un 30% de horas complementarias sobre las horas ordinarias contratadas, de aceptación voluntaria por parte del/la trabajador/a, de conformidad con lo establecido en el artículo 12.5.g) del Estatuto de los Trabajadores.
 - d) El/la trabajador/a deberá conocer el día y hora de la realización de las horas complementarias con un preaviso mínimo de tres (3) días naturales, siempre que las circunstancias organizativas derivadas de dicha necesidad de realización de horas complementarias lo permitan.
 - e) La realización de horas complementarias respetará en todo caso los límites en materia de jornada y descansos previstos legalmente.
 - f) Las horas complementarias realizadas de manera efectiva se retribuirán conforme a lo establecido en el artículo 12.5.i) del Estatuto de los Trabajadores.
4. En materia de contratación temporal, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

26. Plantilla fija

La empresa se compromete a no superar un 25% de contratos de trabajo temporales.

Capítulo cuarto

Clasificación y promoción profesional

27. Clasificación profesional y polivalencia funcional

1. La determinación de las funciones de las ocupaciones profesionales se establece conforme a la normativa vigente y al ALEH, y teniendo en cuenta las particularidades descritas a continuación.
2. Con carácter adicional a la clasificación profesional establecida en el ALEH, las partes acuerdan la siguiente correlación entre ocupaciones existentes dentro de la empresa y las disposiciones del ALEH en esta materia:

Los/as encargados/as de turno se asimilarán a efectos de clasificación profesional en el ALEH al puesto de "encargado/a de economato", sin perjuicio de que a nivel interno se les asignará el departamento y el área funcional del ALEH (ejemplo: "Encargado economato - Food - Área funcional segunda") y les corresponderá la siguiente descripción de la prestación laboral, actividades y tareas:

- Encargado/a de turno: realizar de forma cualificada la dirección, control y supervisión del conjunto de tareas que se desarrollan en su departamento. Establecer las necesidades de mercancías y material de acuerdo con las demandas de las diferentes áreas de la empresa. Organizar, supervisar y realizar las labores propias de su área.

3. Polivalencia funcional

Siguiendo el espíritu de la normativa actual (Acuerdo para la Negociación Colectiva, ALEH y demás normativa aplicable), se establece por las partes que la polivalencia funcional deberá coexistir con las necesidades operativas de la empresa. Las cuestiones que pudieran resultar de este tema serán abordadas por la Comisión Paritaria de este convenio.

En línea con lo anterior, en el presente convenio se establece la polivalencia funcional, considerándose en todo caso polivalencia funcional que los conductores, dentro de las funciones que tienen establecidas, lleven a cabo las siguientes tareas:

- a) Que entreguen los albaranes dentro del armario, e igualmente entreguen la copia firmada, al departamento correspondiente que actualmente es Centro de control, junto con la hoja de carga para que éste/a la custodie y entregue en la empresa para su facturación.
- b) Que los conductores realicen actividades en muelle de carga, de forma habitual, como montar hielo seco en el trolley.
- c) Que realicen las tareas que vienen desempeñando vinculadas a su grupo profesional.

Asimismo, que los supervisores, dentro de las funciones que tienen establecidas:

1. Gestionen internamente las incidencias en la recepción de servicios como cliente interno.
2. Entreguen la hoja de carga a los conductores.
3. Coordinen las cargas de los conductores.
4. Supervisen el orden y limpieza de su departamento.
5. Respeten y transmitan las políticas de empresa, entre otras en materia de Gestión Medioambiental, Calidad y Riesgos Laborales.
6. Realicen las tareas que vienen desempeñando, vinculadas a su grupo profesional.
7. Realizar tareas en el lado aire del aeropuerto correspondientes a la vigilancia de la seguridad operacional.

28. Diferencia superior grupo profesional

Las retribuciones del personal afecto a este convenio se regirán por lo establecido en las cuantías y conceptos del mismo.

En tanto en cuanto un/a trabajador/a realice las funciones de grupo profesional superior a la que tenga legalmente reconocida percibirá la diferencia de retribución a dicho grupo.

29. De la correlación entre ocupaciones profesionales y niveles salariales

1. La correspondencia entre ocupaciones y niveles salariales será la siguiente, sin que el hecho de tener a la entrada en vigor del presente convenio un nivel salarial superior al correspondiente a la ocupación profesional aquí reseñada comporte ningún perjuicio ni derecho para el/la trabajador/a que tuviere otro nivel salarial.

OCUPACIONES PROFESIONALES	NIVELES SALARIALES
Jefe/a de Administración Jefe/a de Catering Jefe/a de Operaciones de catering Jefe/a de Servicios de catering	I

OCUPACIONES PROFESIONALES	NIVELES SALARIALES
Jefe/a comercial Jefe/a de partida Jefe/a de sector Jefe/a de sala catering Supervisor/a catering Especialista de Mantenimiento	II
Encargado de economato – food Encargado de economato – transporte Encargado de economato – packing Encargado de economato - equipment	III
Administrativo/a Cocinero/a Repostero/a Conductor/a	IV
Ayudante de equipo catering Ayudante de cocina Ayudante administrativo/a Preparador/a montador/a catering Ayudante de economato	V
Auxiliar de Mantenimiento y Servicios	VI

Las personas que, a la entrada en vigor de este convenio colectivo, vinieran ocupando las ocupaciones profesionales de asistente preparador montador y auxiliar de cocina, pasarán directamente a desarrollar las ocupaciones profesionales de, respectivamente, preparador montador y ayudante de cocina. Como consecuencia, y desde esa fecha, les será de aplicación la estructura salarial establecida por convenio para cada respectiva ocupación profesional.

30. De las promociones

Las vacantes que se produzcan en cada grupo profesional podrán ser cubiertas tanto de manera interna como de manera externa.

Se entenderá que existe una vacante cuando:

- La dirección de la empresa entienda que se debe crear un nuevo puesto para cubrir un área de negocio que hasta ese momento no había necesitado de esta posición.
- Se produzca un puesto vacante a cubrir por cualquiera de las causas de finalización de la relación contractual reflejadas en la legislación vigente.

La vacante de ascenso se deberá publicar en primer lugar en el tablón de anuncios y a través de los medios tecnológicos que se consideren oportunos para garantizar la prioridad de ascenso al personal de la empresa. No obstante, en aquellos casos en los que, por las particularidades del puesto, sea manifiesto que no existe ninguna persona en la plantilla que pueda cumplir los requisitos solicitados, no habrá lugar para la promoción interna. Este anuncio deberá estar publicado durante 7 días naturales antes de iniciar el proceso de reclutamiento a nivel externo.

La empresa deberá informar al Comité de Empresa previa publicación de la existencia de una vacante de ascenso a cubrir mediante entrega de una copia del anuncio a publicar.

Será potestad de la Dirección decidir a qué tipo de pruebas técnicas, psicotécnicas o de conocimientos someterán a las personas candidatas que surjan para esta vacante, así como de tomar la decisión final en cuanto a la incorporación de uno de una ellas. Siempre que sea posible, las personas candidatas que se presenten a una vacante de ascenso deberán ser informadas por escrito de la decisión final tomada por la empresa.

Si, mientras que se lleve a cabo el proceso de reclutamiento, ocupara esta posición alguna persona trabajadora de inferior grupo profesional, se estará a lo dispuesto en el artículo 28 "Trabajos de Grupo Profesional Superior". Si en el desempeño de este puesto pasasen más de 3 meses sin que se realizara la cobertura de la vacante ni de manera interna ni de manera externa, el/la trabajador/a que viniera ocupando dicha posición consolidará el grupo profesional.

31. Del desarrollo profesional de la formación profesional en el trabajo

1. Se constituirá una Comisión para el Desarrollo Profesional en el Trabajo, que entenderá sobre el ingreso, la promoción y formación profesional.
2. Estará formada de acuerdo con lo establecido en el artículo 44 del presente convenio.

Los miembros de esta comisión podrán ser modificados durante la vigencia de este convenio con la notificación previa a la otra parte.

3. La Comisión Para el Desarrollo Profesional en el Trabajo tendrá las siguientes competencias:
 - a) En general, será el instrumento de participación, regulación y coordinación de los planes y acciones formativas y de las acciones de promoción.
 - b) Las que determina el presente convenio colectivo.
 - c) La aplicación y desarrollo concreto del ejercicio de los derechos establecidos en el artículo 23.1 y 2 del Estatuto de los Trabajadores.
 - d) Las que le delegue o confiera, con carácter permanente o transitorio, la comisión paritaria del presente convenio colectivo.
4. La empresa presentará al Comité de Empresa, con carácter anual o, las previsiones de necesidades y prioridades formativas para adaptar los puestos de trabajo a los cambios tecnológicos o productivos que puedan generarse.

De acuerdo con dichas necesidades y prioridades formativas la empresa presentará en los plazos legales correspondientes los planes de acciones formativas que:

 - a) Deberán de reflejar los contenidos, finalidades/objetivos, instructores, horarios, colectivos de personas trabajadoras y presupuesto.
 - b) Por trabajador/a y año se dispondrá de veinte horas anuales, consideradas como tiempo de trabajo efectivo, para participar en los cursos o planes de formación acordados por la Comisión Para el Desarrollo Profesional en el Trabajo. La asistencia será obligatoria si coincide con la jornada laboral. Una vez inscrito/a un/a trabajador/a la asistencia será obligatoria.
 - c) Las acciones formativas programadas y no consideradas por la Comisión de asistencia obligatoria constituyen un derecho del/de la trabajador/a y se desarrollarán fuera de la jornada laboral; pero una vez inscrito/a un/a trabajador/a, la asistencia será obligatoria.
5. La representación social en la Comisión Para el Desarrollo Profesional en el Trabajo podrá presentar y serán considerados o incluidos los planes de acciones formativas que considere convenientes para el desarrollo y la formación profesional.
6. La Comisión Para el Desarrollo Profesional en el Trabajo aprobará, previa discusión de su contenido, los planes de formación, grupales o individuales, cuya subvención corresponda al Sistema de Formación Profesional (Fundación Estatal para la Formación en el Empleo) y aquéllos que por disposición superior requieran la participación y aprobación de los órganos representativos de las personas trabajadoras. En caso de restricciones presupuestarias tendrán prioridad de ejecución las acciones formativas programadas por la empresa.
7. La formación profesional en la empresa también estará encaminada a la obtención de la certificación profesional sectorial mediante la formación modular de la familia profesional.
8. En lo no especificado en el presente convenio colectivo, se estará a lo dispuesto, en tanto continúe vigente, en el Acuerdo sectorial de formación continua de hostelería, en el Acuerdo laboral de ámbito estatal para el sector de hostelería y el R.D. 694/2017.

32. Evolución profesional

1. La Comisión Para el Desarrollo Profesional en el Trabajo estudiará la viabilidad de los cambios de puesto de trabajo y regulará las circunstancias y procedimientos en los que tendrá lugar el cambio de puesto de trabajo que conlleve cambio de dirección y, no suponiendo ascenso, signifique una oportunidad de evolución profesional para el personal, siempre que no se cause perjuicio al departamento de origen.
2. Las solicitudes de cambio de puesto, a iniciativa del/la trabajador/a o por adscripción de oferta pública publicada en el tablón de anuncio publicado a tal efecto, se deberán de formalizar en el correspondiente impreso/formulario en el que se deberán de especificar las justificaciones y argumentaciones para el cambio de puesto.
 - 2.1 La Comisión Para el Desarrollo Profesional en el Trabajo estudiará y resolverá dos veces al año dichas solicitudes, en los meses de enero y junio.
 - 2.2 Para que dichos cambios puedan producirse deberán de darse las siguientes circunstancias:
 - a) Existencia de vacante en el puesto que se pretende.
 - b) Que sea posible la cobertura de la vacante en el puesto de origen.

- c) El/la trabajador/a deberá de manifestar y acreditar su adaptación a las condiciones de trabajo del puesto de destino y calendario.
 - d) Que el anterior cambio de puesto de trabajo se hubiera producido hace tres años.
 - e) Que los criterios del cambio sean justificados y razonables.
- 2.3 Tendrán preferencia al cambio las personas trabajadoras que dispongan de un nivel retributivo equivalente entre el puesto de origen y el del destino.
3. Si el cambio de trabajo supusiere un aumento retributivo, con independencia de que el promotor fuere la empresa o el/la trabajador/a, deberá de estarse a lo dispuesto en el presente convenio sobre ascensos.
4. En cualquier caso, durante un período de tres meses desde que se produzca el cambio de puesto de trabajo, el/la trabajador/a y la empresa podrán alegar ante la Comisión las causas que aconsejen un reingreso en el puesto de origen.

Capítulo quinto

Organización del trabajo

33. De la organización del trabajo

I. PROCESO PRODUCTIVO

1. Con carácter general el proceso productivo es continuo de 24 horas los 365 días del año.
- 1.1 La organización del trabajo, con carácter general según los criterios de este convenio, es en turnos.
- 1.2 Los turnos son rotativos. La rotación entre turnos tendrá lugar entre libranza y libranza.
- Se exceptúan las personas trabajadoras contratadas específicamente para trabajar por la noche.
- 1.3 El número de turnos se establece en función de las necesidades productivas por sector.
- 1.4 Los horarios de los turnos, cuando fueran cuatro, se iniciarán a las 07.00, 08.00, 15.00 y 23.00 horas; a estos turnos se les denomina turnos principales. Podrán existir otros horarios.

OTROS TURNOS TRANSPORTE

5'00	a	13'00
6'00	a	14'00
9'00	a	17'30
10'00	a	18'30
13'00	a	21'00
14'00	a	22'00
16'00	a	00'00
17'00	a	01'00
18'00	a	02'00 (sin cena)
19'00	a	03'00 (sin cena)
20'00	a	04'00 (sin cena)
21'00	a	05'00 (sin cena)
22'00	a	06'00 (sin cena)

- 1.5 La presencia diaria en el sector se ajustará a las necesidades productivas. Excepcionalmente, podrán realizarse, por necesidades del servicio y teniendo en cuenta lo establecido en el presente convenio, libranzas discontinuas y rotaciones inferiores a la semana conforme a lo establecido en los artículos 8.2 y 8.3, respectivamente.

II. LÍNEAS DE PRODUCCIÓN

Se mantendrán las actuales líneas de producción básicas del centro de La Muñeza, no utilizando subcontratas excepto cuando se den algunas de las circunstancias siguientes:

- a) Por incorporación de nuevas tecnologías.
- b) Porque las compañías aéreas demanden productos que exijan una tecnología de la que la empresa carezca o necesite una inversión que lo hiciese improductivo.
- c) Porque las compañías aéreas a las cuales abastece la empresa nos demanden determinados servicios.

Para productos externos, la empresa podrá adquirirlos cuando los mismos ofrezcan una calidad, higiene o precios en mejores condiciones que los producidos internamente.

Capítulo sexto

Suspensión del contrato de trabajo y modificación de condiciones de trabajo

34. Excedencias voluntarias

1. El personal con al menos un año de antigüedad en la empresa 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/la mismo/a trabajador/a si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.
2. Una vez producida una excedencia voluntaria, la empresa podrá:
 - a) Cubrir la baja, bien mediante un contrato de sustitución, bien ocupando transitoriamente ese puesto un/a trabajador/a de la plantilla.
 - b) Amortizar la plaza. La amortización requerirá la decisión explícita y escrita de la empresa y comunicada, para su aprobación a la Comisión Paritaria del convenio colectivo. La Comisión Paritaria aprobará dicha amortización, cuando se compruebe fehacientemente que la desaparición de dicho puesto de trabajo no repercute negativamente en el desarrollo de la producción.
3. La solicitud de reingreso en una excedencia voluntaria deberá de comunicarse por escrito a la empresa con 30 días de antelación a la fecha de finalización de la excedencia y la incorporación deberá producirse al día siguiente de la terminación del período de excedencia si hubiese vacante idónea.
4. No habrá lugar al reingreso cuando durante la excedencia voluntaria se hayan prestado servicios para otra empresa "catering" aéreo.

35. Excedencias especiales

1. El personal tendrá derecho a una excedencia, por un plazo máximo de tres años (o previsión expresa en otro sentido), cuando se acrediten y justifiquen los siguientes hechos:
 - a) Por cuidado de un/a hijo/a menor de cuatro años, a contar desde la fecha de nacimiento del/la mismo/a o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. El/La hijo/a podrá serlo por naturaleza, adopción o acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque estos sean provisionales. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento debidamente motivadas por escrito debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación. La excedencia mencionada en este párrafo se podrá disfrutar, a opción del trabajador o trabajadora, de forma fraccionada.
 - b) Por cuidado personal de cónyuge o familiares de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, en caso de enfermedad grave de larga duración.
 - c) Por tratamiento personal de toxicomanía o alcoholismo bajo vigilancia médica. Para que el personal tenga derecho a acceder a esta excedencia del apartado c), éste deberá tener un año de antigüedad en la empresa. El plazo mínimo de esta excedencia será de un año.
 - d) Cuando el motivo de la excedencia se deba al cambio del lugar de trabajo del cónyuge fuera de la Comunidad de Madrid, se concederá una excedencia, una vez acreditado este extremo, no superior a 2 años. Esta situación deberá ser debidamente acreditada presen-

tando justificación del nuevo lugar de prestación de servicios del cónyuge, el padrón del nuevo domicilio y el certificado de escolaridad de los hijos si los tuviere.

2. Para la excedencia establecida en el apartado c) anterior, el/la trabajador/a deberá comunicar por escrito con un mes de antelación su reingreso.
3. 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 u ocupación profesional equivalente. Esta reserva de puesto de trabajo se ampliará hasta quince meses, en caso de que el/la trabajador/a que la disfrute sea miembro de una familia numerosa de categoría general, y hasta dieciocho meses, en caso de que el/la trabajador/a que la disfrute sea miembro de una familia numerosa de categoría especial.
4. Estas situaciones de excedencia solo se computarán a efectos de antigüedad cuando así esté establecido por Ley, permaneciendo mientras tanto el contrato de trabajo suspendido con arreglo a lo legalmente establecido.

La excedencia es incompatible con otra actividad laboral o profesional.

36. Movilidad geográfica

36.1 Se entiende por traslado el cambio del centro de trabajo para la prestación del servicio, que lleve aparejado un cambio en el domicilio habitual.

36.2 Los traslados colectivos requerirán el acuerdo con la representación legal de las personas trabajadoras, en caso de desacuerdo se someterá al arbitraje del Sistema de Solución Extrajudicial de Conflictos de la Comunidad de Madrid.

36.3 La decisión de traslado deberá ser notificada por el empresario al/la trabajador/a, así como a sus representantes legales, con una antelación mínima de sesenta días. Efectuada ésta, se abrirá un período de consultas con la representación legal de las personas trabajadoras de duración no puede ser superior a quince días, siempre que no afecte a 30 o más personas trabajadoras, en cuyo caso será de noventa días.

En dicho período de consultas, se tratará de evitar o reducir los efectos de la decisión empresarial. Debiendo acreditar las razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que la justifiquen, o bien contrataciones referidas a la actividad empresarial.

De existir acuerdo, los traslados se cubrirán en primer lugar:

1. Por solicitud de la persona trabajadora
2. Por acuerdo entre empresa y persona trabajadora

En todo caso, el personal tendrá garantizados todos los derechos que tuviese adquiridos, así como cualesquiera otros que en el futuro pudieran establecerse.

Por compensación de gastos la persona trabajadora percibirá el importe de la locomoción del/la interesado/a y familiares que convivan o dependan de él/ella y los de transporte de mobiliario, ropa, enseres, etcétera. Así como los gastos de alojamiento durante el tiempo necesario, con un máximo de dos meses, hasta instalarse en su nuevo domicilio.

En el Anexo XI se regula el Protocolo para el desplazamiento Internacional de personas trabajadoras de la empresa.

Capítulo séptimo

Beneficios sociales

37. Coberturas complementarias seguros de vida y de accidentes y Cesta de Navidad

1. La póliza de seguro de accidentes suscrita por la empresa se ajustará a las siguientes condiciones:
 - a) El colectivo asegurado será todo el personal con contrato laboral incluido en el ámbito personal del presente convenio.
 - b) El capital garantizado será de 55.943,64 euros.

2. La póliza de seguro de vida suscrita por la empresa se ajustará a las siguientes condiciones:
 - a) El colectivo asegurado será todo el personal fijo incluido en el ámbito personal del presente convenio. En esta póliza, se revisará la cobertura actual de los diferentes tipos de Incapacidad Permanente, garantizando la inclusión de todas las variedades. Para el resto del personal, se aplicará lo establecido en el Convenio de Hostelería.
 - b) El capital garantizado será de 15.443,73 euros.
3. La validez y eficacia de lo dispuesto en los apartados 1 y 2 se encuentra condicionada a la recepción y aceptación por la representación legal de las personas trabajadoras (Comité de Empresa) de las condiciones y estipulaciones generales y particulares de las correspondientes pólizas y de la relación de personas aseguradas.
4. La representación legal de las personas trabajadoras (Comité de Empresa) dará su conformidad a las condiciones y estipulaciones generales y particulares de las correspondientes pólizas, cuando las mismas sean las habituales en dicho tipo de seguros. Asimismo, recibirá y será depositario de una copia de la póliza general de seguro.
5. Cesta de Navidad: todo el personal que esté dado de alta en la empresa a fecha 15 de diciembre de cada año recibirá una cesta de Navidad.

38. Gratificaciones especiales

1. Por nacimiento o adopción de hijo/a, celebración de matrimonio o establecimiento de pareja de hecho estable de personal fijo o temporal con una duración de contrato no inferior a los seis meses, la empresa abonará la cantidad de 250 euros.
2. Cuando se den los requisitos exigidos por ley para acceder a la pensión de jubilación ordinaria, el/la trabajador/a podrá acogerse voluntariamente a la misma el día que cumpla la edad ordinaria de jubilación, percibiendo una gratificación de 1.502,53 euros, incorporándose inmediatamente a este puesto de trabajo un/a trabajador/a con carácter fijo/a e indefinido/a con igual grupo profesional, efectuándose la selección conforme a lo dispuesto por el artículo 25.2.a) del presente convenio colectivo.

El personal que se acogiere a la jubilación ordinaria antes de esa edad percibirá las siguientes indemnizaciones de jubilación:

- a) Un año antes de la edad legal de jubilación ordinaria: percibirá una cantidad equivalente al desaparecido complemento de antigüedad correspondiente a 14 mensualidades.
- b) Dos años antes de la edad legal de jubilación ordinaria: percibirá una cantidad equivalente al desaparecido complemento de antigüedad correspondiente a 28 mensualidades.

El importe del complemento de antigüedad que sirve de módulo para el cálculo de la indemnización será el desaparecido complemento de antigüedad percibido por el empleado en la nómina de diciembre de 2004. Este derecho es ad personam únicamente para los/as empleados/as que hubiesen percibido complemento de antigüedad en la nómina de diciembre de 2004.

39. Transporte de empresa

1. La empresa facilitará el acceso a sus centros de trabajo mediante transporte discrecional en los horarios de turnos principales.
2. Los horarios e itinerarios del transporte de empresa son los negociados entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras; y que se anexan al presente convenio, debiendo publicarse en los tablones de anuncios para conocimiento de todo el personal; asimismo, en caso de sufrir modificaciones de mutuo acuerdo entre las partes, dichos cambios deberán publicarse de nuevo.
3. En el caso de que el uso de los autobuses se reduzca de forma significativa, las partes podrán acordar la supresión de los mismos.
4. El autobús podrá retrasar su salida de las instalaciones de La Muñeza en cada turno hasta un máximo de siete minutos. más sobre la situación que existe actualmente (cinco minutos).

40. Comedor

1. A todo el personal se le facilitará, junto al tiempo de descanso, un bocadillo.

2. Tendrán derecho a comida los turnos iniciados entre las 8:00 AM y las 12:00 PM (ambos inclusive), cuya programación será de ocho horas y media diarias.
 - a) Los turnos con derecho a comida/cena se programarán con una duración de ocho horas y treinta minutos.
 - b) Los treinta minutos dedicados a la comida/cena no se computan como tiempo efectivo de trabajo.
 - c) Excepcionalmente el personal tendrá derecho a comida/cena cuando su jornada sea de diez horas o, siendo esta de ocho horas, se amplíe su jornada diaria dos horas o más, o realizara las mismas como horas extraordinarias. En este caso, el tiempo de comida se computará como trabajo efectivo a efectos de jornada u hora extra.
3. La representación de las personas trabajadoras será informada de los menús que se confeccionen, los cuales serán presentados semestralmente.
4. Tanto para las comidas como para los bocadillos del personal, el Comité de Empresa podrá hacer las sugerencias que crea oportunas a través de la Dirección de Recursos Humanos cumpliéndose, en todo caso, las observaciones del Servicio de Bromatología en materia de higiene, y los presupuestos establecidos por la empresa para la confección de los mismos.
5. La gestión del comedor compete a la empresa, de acuerdo con el siguiente procedimiento:
 - a) El personal deberá disponer de un vale de comida/cena en el que se identifique claramente el departamento y el autorizante (jefe/a de departamento o sustituto/a en su ausencia), día, hora y trabajador/a.
 - b) Las empresas externas contratadas que tuviesen derecho al uso del comedor deberán cumplir los requisitos del apartado 5.a), de forma que quede constancia del/de la usuario/a del comedor.
 - c) La gestión de comedor efectuará semanalmente un listado o relación de usuarios/as que hubieran hecho uso de este derecho con la información señalada en el apartado a).

41. Fondo social

La empresa contribuirá al fondo social para la financiación de actividades recreativas, sociales, culturales y deportivas para el personal de la empresa, y aquellas otras de similar naturaleza que el Comité determine, de las que podrá disfrutar el personal adscrito a este convenio.

La contribución de la empresa será de 140.660,8 euros para cada uno de los años.

Si a 31 de julio de cada año la plantilla superase las 750 personas trabajadoras, el fondo se incrementará en 7.382,80 euros por cada 50 personas trabajadoras más. El incremento se realizará de manera proporcional, siendo la cantidad por cada empleado el resultado de dividir 7.382,80 € entre 50 personas; esto es, 147,65 euros por trabajador/a adicional.

Para el cómputo de personas trabajadoras a los efectos del cálculo de la cuantía con la que la empresa contribuirá al Fondo Social, se tendrá en cuenta a los/as trabajadores/as indefinidos existentes a fecha 31 de julio así como los/as temporales con una antigüedad superior a un año en la empresa.

De producirse una reducción de plantilla, se aplicará una reducción proporcional de la aportación de la empresa al Fondo Social siguiendo la regla antedicha para el aumento de plantilla.

Con independencia del número de personas trabajadoras empleadas en la empresa, la aportación de la misma no podrá ser inferior a la establecida para 750 personas trabajadoras.

El Comité de Empresa administrará y gestionará el fondo social. La empresa, contra los citados importes, abonará directamente a los proveedores las facturas correspondientes cumpliendo las condiciones de pago estipuladas por la misma. Asimismo, en el caso de tener que firmar contratos para alguna de las actividades a desarrollar, se seguirán los procedimientos establecidos por la empresa.

La empresa suministrará trimestralmente un extracto detallado de ingresos y gastos con indicación del saldo pendiente en cada momento.

La empresa pondrá autocares a su cargo para acontecimientos sociales o culturales relacionados con el fondo social, hasta un máximo de 2 veces al año.

La cantidad a abonar por parte de la empresa en concepto de fondo social para el año 2022, será de 35.000 €. La aportación se sumará a la correspondiente al año 2023.

42. Vestuario

1. La empresa dotará a su cargo las prendas de protección necesarias para la salud y seguridad de las personas trabajadoras.
2. La empresa proporcionará a todas las personas trabajadoras durante los tres primeros meses del año, y con carácter trienal, de un determinado vestuario o uniforme y calzado, según su función en la empresa.
3. Las personas trabajadoras que causen baja en la compañía tendrán la obligación de devolver su uniforme, vestuario y/o calzado.
4. El aprovisionamiento del vestuario o uniforme tiene por finalidad:
 - a) Proteger la seguridad del personal en su puesto de trabajo.
 - b) Potenciar la imagen corporativa.
5. La determinación (tipo de prendas por puestos de trabajo) del vestuario/uniforme y de las prendas y medios de protección se incorpora al presente convenio como Anexo II, aplicable durante la vigencia del mismo.
6. La calidad de las prendas y frecuencia de reposición será informada favorablemente por el Comité de Salud Laboral, previo informe del Servicio de Prevención.
7. Los representantes de las personas trabajadoras podrán efectuar propuestas en materia de vestuarios/uniformes. Dichas propuestas se negociarán con el Comité de Empresa.
8. El personal, recibidas las prendas de protección y el uniforme, vendrá obligado a:
 - a) Usarlas correctamente.
 - b) Cuidarlas adecuadamente.
 - c) Devolverlas en caso de reposición antes del plazo de entrega de la dotación. Las prendas de vestuario que hayan de ser entregadas por reposición de las mismas y la dotación trienal serán entregadas en el centro de trabajo, previa comunicación del/la trabajador/a a Recursos Humanos de la prenda y talla que se ha de reponer. Posteriormente, y tras la entrega de la prenda en desuso, le será entregada la nueva prenda.
9. En todo caso, el vestuario no podrá suprimirse o sustituirse por compensación económica alguna sin el acuerdo previo de la Comisión Paritaria.

Capítulo octavo*Derechos sindicales y seguimiento de lo pactado***43. Garantías y derechos sindicales**

La dirección de la empresa reconoce todos los derechos sindicales establecidos en la ley y, específicamente, los derechos de los cargos electos en organizaciones sindicales, a nivel autonómico y estatal, en los términos del artículo 9 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

1. Para el ejercicio de sus funciones representativas, los miembros del Comité de Empresa y los/as delegados/as sindicales gozarán del siguiente número de horas retribuidas:
 - a) De las especificadas en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.
 - b) De las necesarias equivalentes a la jornada laboral para las reuniones que convoque la dirección de la empresa. No serán acumulables a las dispuestas en el apartado a).
 - c) De las determinadas equivalentes a la jornada laboral y en las condiciones establecidas por las comisiones negociadoras del convenio colectivo para dicha negociación. Estas horas no serán acumulables a las dispuestas por los apartados a) y b).
2. Las horas a que hace referencia el apartado 1.a) se podrán acumular entre los representantes elegidos/as por cada una de las organizaciones sindicales con representación en el Comité de Empresa y en proporción a la representación que ostente cada una de ellas. Debiendo ponerse en conocimiento de la Dirección de la empresa con al menos un mes de antelación.
3. La utilización del crédito de horas retribuidas se efectuará sin merma o menoscabo de la retribución que correspondiera por estar efectivamente trabajando.

4. Las ausencias de los miembros del Comité de Empresa y Delegados/as Sindicales por utilización del crédito horario, y para las finalidades de representación, están permitidas y justificadas.
 - a) Deberá avisarse a la empresa con una antelación de cuarenta y ocho horas, bien de manera escrita o por correo electrónico. Excepcionalmente, y por razones de urgencia, el aviso se producirá sin adecuarse a dicho plazo. En este caso, hasta un máximo de cuatro miembros del Comité de Empresa están facultados para acogerse a esta excepcionalidad.
 - b) Los/as delegados/as sindicales deberán comunicar por escrito mensualmente al secretario/a o presidente/a el computo de horas mensual usadas por los/as representantes de sus asociaciones en el Comité de Empresa al margen de las actividades del Comité de Empresa.
5. La concreción del derecho de reunión por el personal se efectuará a través de asambleas.
 - a) Las asambleas deberán de ser convocadas por los órganos legalmente capacitados para ello.
 - b) Deberán de comunicarse a la empresa con antelación de cuarenta y ocho horas, indicando los puntos que se vayan a tratar.
 - c) En el supuesto de que se llevasen a cabo procesos de negociación colectiva de conformidad con los artículos 40, 41, 47, 51 y 82.3 del Estatuto de los Trabajadores o en caso de ratificación de acuerdo para un convenio colectivo de empresa, los representantes de las personas trabajadoras podrán celebrar una (1) asamblea consultiva o informativa por cada proceso/procedimiento dentro de la jornada laboral cuya duración y organización se gestionará con la empresa con el objetivo de perjudicar lo menos posible la actividad de la compañía, debiendo de ser la misma en los locales de la empresa, y teniendo una duración máxima de una hora de las catorce y treinta horas a las quince y treinta horas, modificándose los horarios de autocares por este motivo.
 - d) Salvo pacto en contrario entre los representantes de las personas trabajadoras y la empresa, el resto de las asambleas se celebrarán fuera de la jornada laboral, pudiendo ser en los locales de la empresa, y teniendo una duración máxima de una hora de las catorce y treinta horas a las quince y treinta horas, modificándose los horarios de autocares por este motivo.
6. El abono de las cuotas sindicales, mediante el correspondiente descuento en salario, se efectuará conforme a lo establecido en el artículo 11 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical. Se entenderá, salvo orden en contrario, que dichas deducciones tienen carácter indefinido.

44. Comisión Paritaria

1. De conformidad con el artículo 85.3.e) del Estatuto de los Trabajadores queda constituida la Comisión Paritaria del convenio colectivo.
2. Dicha Comisión estará formada por doce miembros, seis por la representación de las personas trabajadoras, elegidos entre los miembros de las Secciones Sindicales firmantes del presente convenio, y seis por la empresa, en ambos casos que hayan participado en la negociación del presente convenio. Si por circunstancias de fuerza mayor no se dispusiese de miembros de la comisión negociadora por parte de la representación de las personas trabajadoras, el Comité de Empresa designará sus representantes.
3. La Comisión se reunirá dentro de los quince días siguientes al de la publicación del convenio en el Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid. En dicha reunión quedarán designados sus miembros.

Se establecerá un programa de trabajo, calendario de reuniones y demás condiciones que deban de regir su funcionamiento.
4. Serán funciones de la Comisión Paritaria del convenio:
 - a) Las de conocimiento y resolución de las cuestiones en materia de aplicación e interpretación del contenido del convenio colectivo, de acuerdo con lo establecido por la normativa vigente.
 - b) El desarrollo de funciones de adaptación o, en su caso, de modificación del convenio durante su vigencia.
 - c) Las que le delegue el articulado del presente convenio y, en especial, las referidas en el artículo 36.

- d) Las de estudio y propuesta de medidas que promuevan la reducción del porcentaje de absentismo (causalidad y modificación, en su caso, de los artículos 12 y 20 del presente convenio).
 - e) Servir de instrumento de mediación, conciliación y arbitraje para la solución de conflictos colectivos, y en relación con lo establecido en los artículos 41.6 y 82.3 del Estatuto de los Trabajadores y logro de la convivencia laboral. Sin perjuicio de acudir a las instancias que proceda en materia de resolución conflictos laborales será requisito previo obligatorio el acudir a la comisión paritaria para que intervenga en las cuestiones litigiosas que se planteen durante la aplicación del presente convenio, intentando la mediación o arbitraje, en su caso, y emitiendo el correspondiente dictamen cuando proceda.
 - f) Cualesquiera otras que les sean atribuidas legalmente.
5. Las negociaciones en el seno de la Comisión Paritaria se realizarán en todo caso con la celeridad necesaria para la solución de la cuestión planteada. Dicha Comisión Paritaria se reunirá a petición de cualquiera de las partes que la integran, estableciéndose un procedimiento de deliberación y resolución de cuestiones planteadas máximo de siete (7) días, desde que se le plantease la cuestión concreta.
6. Tendrán el mismo tratamiento, a efectos de elección de los miembros, las Comisiones de Desarrollo Profesional y de Préstamos.
7. De todo lo tratado se levantará acta, donde se reflejarán las propuestas y acuerdos adoptados, firmando todos los miembros de la Comisión.

DISPOSICIONES ADICIONALES

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

MANTENIMIENTO DE LA PAGA 1

Se acuerda por las partes el mantenimiento de la Paga 1, exclusivamente para el colectivo específico de las personas trabajadoras que la percibía en el convenio colectivo 08-09, y que se encuentren en alta en Seguridad Social en la empresa en la fecha de firma del presente texto de convenio colectivo.

Dicha Paga 1 se percibirá en un complemento denominado en nómina "Paga 1 Convenio 08-09", abonándose prorrateada en catorce pagas.

La cantidad que se abonará a las personas trabajadoras con derecho a mantener esta paga sería la que viniera percibiendo a la firma del presente convenio.

A esta "Paga 1 Convenio 08-09" no le será de aplicación ninguno de los incrementos o actualizaciones salariales establecidos en el presente convenio colectivo.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

PAGA BONUS 2022

Como consecuencia de la firma del presente convenio colectivo, en la nómina del mes de julio de 2023 se abonará una paga única no consolidable en concepto de Bonus 2022, siendo requisito indispensable para su cobro el ser trabajador/a de la empresa y haber estado de alta a fecha 31 de diciembre de 2022. Se incluirán en su cobro a las personas trabajadoras que se hayan jubilado en 2022.

Para el cálculo de la Paga se tomarán los siguientes valores:

PAGA BONUS 2022		
NIVEL	SALARIO BASE	
I	1.364,08 €	
II	1.251,44 €	
III	1.188,87 €	
IV	1.157,58 €	
V	1.126,29 €	
VI	1.076,23 €	

PLUS DE ESPECIALIDAD VINCULADO A GOLPES

GOLPES BONUS 2022	
Nº GOLPES	IMPORTE
0	960,03 €
1	923,11 €
2	886,19 €
3	849,26 €
4	812,33 €
5	775,40 €
6	738,49 €
7	701,57 €
8	664,64 €
9	627,71 €

PLUSSES BONUS 2022	
PLUSSES	IMPORTE
PTHF €/mes	276,59 €
PTD €/día	12,00 €
PTD Pista €/mes	216,33 €
Plus de Especialidad Ayudante €/mes	34,18 €
Plus Quebranto Moneda €/mes	140,47 €
Plus Lavado de Ropa Convenio €/mes	123,15 €

Se incluyen, por tanto, en el cómputo del Bonus tan sólo los conceptos fijos de convenio y se excluyen expresamente todos los conceptos variables del mismo:

Nocturnidad

Plus libranza discontinua €/semana

Plus Rotación inferior a la semana €/ semana

PTD Parcial

Horas extraordinarias de cualquier clase

Así como cualquier otro que eventualmente no haya sido mencionado y no se recoja en la tabla de aplicación.

La forma de cálculo del importe total de la paga (Bonus), individualizada por persona trabajadora, para todos aquellos/as empleados/as que cumplan el requisito antedicho y sean, por tanto, acreedores al mismo, será:

- 1.- Período de referencia para el cálculo: del 1 de enero de 2022 al 31 de diciembre de 2022.
- 2.- Importes a tener en cuenta en el cálculo: los reflejados con anterioridad; esto es, los conceptos salariales fijos de convenio devengados en el año 2022 por cada trabajador/a que tenga derecho a este bonus.

Se excluyen los conceptos variables.

Se excluyen así mismo los conceptos salariales no incluidos en la Disposición Adicional Tercera por ser estos conceptos salariales heredados de otros convenios y que sólo disfrutaban algunos/as trabajadores/as de la empresa.

3.- El cálculo del importe de cada uno de los conceptos antedichos se hará en proporción a:

- El tiempo de prestación real de servicios durante 2022 por cada concreto trabajador/a. Se tiene en cuenta la jornada real de trabajo y el tiempo efectivo de trabajo durante ese período.
- Se excluyen los períodos en los que no haya habido prestación real de servicios o el contrato haya estado suspendido. Por ejemplo: excedencias, IT, nacimiento, etc.

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA

INCREMENTOS SALARIALES: criterios y conceptos a los que se les aplica el incremento en 2023 y 2024

TABLAS SALARIALES PARA LOS AÑOS 2022, 2023 Y 2024

Los incrementos salariales que se pactan en el presente convenio colectivo para los años 2023 y 2024 se han aplicado y se aplicarán exclusivamente a los siguientes conceptos:

1. Salario base establecido en las tablas salariales, con la siguiente especialidad: A aquellas personas trabajadoras que vinieran percibiendo un salario base superior al establecido en las tablas para cada grupo u ocupación profesional y/o nivel salarial, le será de aplicación el porcentaje de incremento pactado en el presente convenio, únicamente hasta la cantidad correspondiente al salario base de su grupo u ocupación profesional y/o nivel salarial reflejado en las tablas del presente convenio, sin que dicho porcentaje se le aplique al resto. La diferencia entre el salario base previsto en las tablas salariales previstas para cada uno de los años de vigencia del presente convenio colectivo y lo percibido realmente por este concepto tendrá la consideración de complemento "ad personam", constando de este modo desglosado en el recibo de salario. El complemento "ad personam" será consolidable y no absorbible.
2. Plus libranza discontinua
3. Plus de Rotación inferior a la semana
4. Plus de Transporte Horario Flexible
5. Plus de Transporte Distancia
6. Plus de Especialidad vinculado a ausencia de golpes.
7. Nocturnidad (Hora Nocturna)
8. Plus Lavado de Ropa
9. Plus Flexibilidad

TABLA I
TABLAS SALARIALES CONVENIO COLECTIVO DO & CO RESTAURACIÓN ESPAÑA, S.L.U.

2022		
NIVEL	SALARIO BASE (POR 14 PAGAS)	NOCTURNIDAD
I	1.337,33 €	2,72 €
II	1.226,90 €	2,34 €
III	1.165,56 €	2,14 €
IV	1.134,88 €	2,04 €
V	1.104,21 €	1,96 €
VI	1.055,13 €	1,88 €

2023		
NIVEL	SALARIO BASE (POR 14 PAGAS)	NOCTURNIDAD
I	1.405,00 €	2,85 €
II	1.288,98 €	2,46 €
III	1.224,54€	2,25 €
IV	1.192,31 €	2,14 €
V	1.160,08 €	2,06 €
VI	1.108,52 €	1,98 €

2024		
NIVEL	SALARIO BASE (POR 14 PAGAS)	NOCTURNIDAD
I	1.454,18 €	2,95 €
II	1.334,09 €	2,55 €
III	1.267,40 €	2,33 €
IV	1.234,04 €	2,21 €
V	1.200,68 €	2,13 €
VI	1.147,32 €	2,05 €

TABLA II
PLUSES

2022	
PLUSES	IMPORTE
Plus libranza discontinua €/semana	26,11 €
Plus Rotación inferior a la semana €/ semana	26,11 €
PTHF €/mes	240,51 €
PTD €/día	10,44 €
PTD Pista	188,11 €
Plus de Especialidad Ayudante	33,51 €
Plus Lavado de Ropa Convenio €/mes	107,09 €

2023	
PLUSES	IMPORTE
Plus libranza discontinua €/semana	27,43 €
Plus Rotación inferior a la semana €/ semana	27,43 €
PTHF €/mes	284,88 €
PTD Pista €/mes	222,82 €
Plus de Especialidad Ayudante €/mes	35,21 €
Plus Quebranto Moneda €/mes	144,68 €
Plus Lavado de Ropa Convenio €/mes	126,84 €
Plus Flexibilidad	50 €

2024	
PLUSES	IMPORTE
Plus libranza discontinua €/semana	28,39 €
Plus Rotación inferior a la semana €/ semana	28,39 €
PTHF €/mes	294,85 €
PTD Pista €/mes	230,62 €
Plus de Especialidad Ayudante €/mes	36,44 €
Plus Quebranto Moneda €/mes	149,74 €
Plus Lavado de Ropa Convenio €/mes	131,28 €
Plus Flexibilidad	51,75 €

TABLA III
PLUS DE ESPECIALIDAD VINCULADO A LA AUSENCIA DE GOLPES

2022	
Nº GOLPES	IMPORTE
0	941,21 €
1	905,01 €
2	868,81 €
3	832,61 €
4	796,40 €
5	760,20 €
6	724,01 €
7	687,81 €
8	651,61 €
9	615,40 €

2023	
Nº GOLPES	IMPORTE
0	988,83 €
1	950,80 €
2	912,77 €
3	874,74 €
4	836,70 €
5	798,66 €
6	760,64 €
7	722,62 €
8	684,58 €
9	646,54 €

2024	
Nº GOLPES	IMPORTE
0	1.023,44 €
1	984,08 €
2	944,72 €
3	905,36 €
4	865,98 €
5	826,61 €
6	787,26 €
7	747,91 €
8	708,54 €
9	669,17 €

DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA
PAGO DE ATRASOS AÑO 2023

Como consecuencia de la firma del presente convenio colectivo, en la nómina del mes de julio de 2023 se abonarán los atrasos correspondientes al año 2023.

DISPOSICIÓN ADICIONAL QUINTA
SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS

Las partes firmantes acuerdan adherirse íntegramente y sin condicionamiento alguno al acuerdo sobre Sistema de Soluciones Extrajudiciales de Conflictos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Madrid.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEXTA
PLAN DE IGUALDAD

Existiendo un plan de igualdad en el centro de trabajo de La Muñoza, ambas partes manifiestan que se encuentran en vías de dar cumplimiento a lo dispuesto en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SÉPTIMA
PAGA COMPENSACIÓN SEGURO JUBILACIÓN

Las partes acuerdan sustituir la póliza de jubilación que la empresa venía aportando hasta el momento de la firma del presente convenio por el abono, a toda la plantilla que continuaba con dicha póliza a la firma del presente convenio sin haber ejecutado su derecho de rescate sobre dicha póliza, de una paga por el mismo importe, es decir 255,43 € brutos, en la nómina del mes de octubre de cada año. Esta cantidad no estará sujeta a los incrementos anuales que negocien las partes para el resto de los conceptos de convenio y se considerará un concepto "Ad personam".

DISPOSICIONES FINALES
DISPOSICIÓN FINAL PRIMERA

- a) El presente convenio se registrará y publicará de acuerdo con las prescripciones legales.
- b) Del mismo modo, las partes firmantes se comprometen a que periódicamente y en todo caso al personal de nuevo ingreso se le facilite información sobre las condiciones laborales y de seguridad de la empresa y de su puesto.

DISPOSICIÓN FINAL SEGUNDA

En lo no previsto en este convenio, se estará a la legislación vigente.

ANEXOS
ANEXO I
HORARIO DE SERVICIO DE AUTOBUSES
ruta 1. ATOCHA - AVDA. AMÉRICA. – CANILLEJAS – LA MUÑOZA

HORARIOS	TURNO 7H	TURNO 15H	TURNO 23H
RECORRIDO	SALIDAS	SALIDAS	SALIDAS
Atocha (delante del Bar Numar)	6,20	14,10	22,10
Pº Infanta Isabel - (Esq. Mº de Agricultura)	Opcional	Opcional	Opcional
Pza. Manuel Becerra - (Esq. Fco. Silvela)	Opcional	Opcional	Opcional
Avenida de América, nº 8	6,35	14,30	22,35
Puente Cea (Nacional II "Gasolinera Santa Marta")	Opcional	Opcional	Opcional
Canillejas (Parada de la Continental)	Opcional	Opcional	Opcional
Las Moreras (Restaurante)	Opcional	Opcional	Opcional
Llegada Catering (centro de trabajo)	6,55	14,55	22,55
Salida Catering (centro de trabajo)	7,05	15,10	23,05

ruta 2. BARAJAS – COSLADA – SAN FERNANDO – LA MUÑOZA

HORARIOS	TURNO 7H	TURNO 15H	TURNO 23H
RECORRIDO	SALIDAS	SALIDAS	SALIDAS
Barajas Plaza (Bar Neburi)	6,15	14,10	22,10
Barajas Gasolinera (única gasolinera)	Opcional	Opcional	Opcional
Corralejo (Avda. Logroño "cabina telefónica")	Opcional	Opcional	Opcional
Alameda (C/ Manuel Aguilera Muñoz "delante del puente")	Opcional	Opcional	Opcional
Coslada (Avda. Constitución - Banco Comercio-frente policía)	Opcional	Opcional	Opcional
Coslada (Avda. Constitución, 82 - Quiosco de prensa)	Opcional	Opcional	Opcional
Coslada (C/ Honduras - Contenedor de Papel)	Opcional	Opcional	Opcional
San Fernando (C/ Cañada, "Quiosco de prensa")	Opcional	Opcional	Opcional
Bº de la Estación (Avda. San Pablo - Parada de Autobuses)	Opcional	Opcional	Opcional
Estación de Renfe S. Fernando	Opcional	Opcional	Opcional
Las Moreras (Restaurante)	Opcional	Opcional	Opcional
Llegada Catering (centro de trabajo)	6,55	14,55	22,55
Salida Catering (centro de trabajo)	7,05	15,10	23,05

ruta 3. ALCALÁ DE HENARES – TORREJÓN DE ARDOZ – LA MUÑOZA

HORARIOS	TURNO 7H	TURNO 15H	TURNO 23H
RECORRIDO	SALIDAS	SALIDAS	SALIDAS
Alcalá de Henares (Vía Complutense "Champion")	6,05	14,00	22,10
Alcalá de H. (Vía Complutense "Plaza Cruz Verde-Canon")	6,08	14,03	22,13
Alcalá de Henares (Avda. del Ejército "bus Continental")	6,14	14,08	22,18
Alcalá de Henares (Avda. del Ejército "gasolinera Campsa")	6,18	14,10	22,20
Torrejón de Ardoz (Bº de la Zarzuela - Parada Continental)	6,20	14,14	22,24
Torrejón de Ardoz (Avda. de la Constitución-puente Base Aérea, frente a Resopal")	6,21	14,16	22,26
Torrejón de Ardoz (Avda. Constitución "Puente Risi")	6,25	14,20	22,30
Torrejón de Ardoz (Avda. de la Constitución "estación Renfe")	6,28	14,23	22,33
Torrejón de Ardoz (Avda. de las Fronteras "parada bus Continental-casa grande)	6,30	14,25	22,35
Nacional II (parada bus "Carrefour")	6,42	14,37	22,47
Llegada Catering (centro de trabajo)	6,55	14,42	22,52
Salida Catering (centro de trabajo)	7,05	15,10	23,05

* Revisar antepenúltima parada en nacional II

ANEXO II
DOTACIÓN DE VESTUARIO

TODO TIEMPO		
PUESTO	CANTIDAD	DESCRIPCIÓN
Administrativos/as Oficinas	2	Batas Blancas (opcional)
Mantenimiento de Edificios	1	Anorak + Chaleco
	3	Zapatos Seguridad
	3	Pantalón azul
	3	Polos
	3	Chaquetillas
	2	Sudaderas
Mantenimiento de Vehículos	1	Anorak + Chaleco
	3	Zapatos Seguridad
	3	Monos
	2	Chaleco Reflectante Epi
	3	Pantalones
	3	Polos
	2	Sudaderas
Personal de Almacén	1	Anorak + Chaleco
	3	Zapatilla/bota de seguridad
	3	Pantalones
	4	Polos
	2	Sudaderas
Jefes, Encargados/as, Cocina y Cocineros	3	Chaquetillas
	3	Pantalones
	3	Botas
	2	Forros polares
	3	Delantales
Hombres/Mujeres Cocina, Comedor y M&P	4	Conjunto Pescadora
	2	Forros polares
	3	Botas
	2	Para el personal de pescadería/Carnicería/ Verdulería botas de agua con puntera reforzada
	3	Delantales
Supervisores	1	Anorak + Chaleco
	3	Pantalones
	4	Camisa manga corta/larga
	1	Cazadora
	2	Corbata
	3	Zapato Puntera Metálica
	2	Chaleco Reflectante (Epi)
	3	Jersey
Conductores y Preparadores. Montadores de Muelle de carga y descarga	1	Anorak + Chaleco
	3	Pantalones
	4	Polos
	2	Zapatilla/bota de seguridad
	2	Sudaderas
	1	Bota de Agua con puntera reforzada (muelle de descarga)
	2	Chaleco Reflectante Epi (no para muelle)
	3	Guantes
	1	Chaleco (muelle)
	3	Pantalones
Material Fijo/Bodega/Prensa/depósito Franco	4	Polos
	2	Zapatilla/bota de seguridad
	1	Anorak + Chaleco (solo prensa)
	2	Sudaderas
	3	Guantes
	1	Forro polar
	3	Pantalones
	4	Polos
Lencería y Cubiertos	1	Chaleco
	2	Zapatilla/bota de seguridad
	2	Sudaderas
	3	Pantalones
	4	Polos
Tren de Lavado	2	Zapatilla/bota de seguridad
	2	Sudaderas
	3	Pantalones
	4	Polos
	1	Chaleco

ANEXO III

FORMULARIO PARA SOLICITAR CAMBIO DE DEPARTAMENTO

DO & CO RESTAURACIÓN ESPAÑA, S.L.U.

Por la presente, el/a trabajador/a ,
que presta sus servicios en el departamento de , solicita cambio de
departamento, al departamento de , de acuerdo con lo establecido en el ar-
tículo 32.2 del convenio colectivo. Para ello argumenta y justifica el/los motivos de la manera si-
guiente:

.....
.....
.....
.....

Fecha y firma del trabajador/a

La empresa firma y sella

ANEXO IV

FORMULARIO REALIZACIÓN HORAS EXTRAORDINARIAS**DO & CO RESTAURACIÓN ESPAÑA, S.L.U.**

El/la trabajador/a
manifiesta acceder, de manera voluntaria y a petición por parte de la empresa, a la realización de horas extraordinarias el día..... por un número de horas de unidas a su jornada ordinaria de trabajo, de acuerdo y con las condiciones establecidas en el artículo 11 del convenio colectivo.

El/la trabajador/a
manifiesta que solicita la compensación de las horas extra de la siguiente forma:

Compensación económica

Compensación con descanso el día _____ (mínimo con 72 horas de preaviso)

Fecha y firma del/a trabajador/a

La empresa firma y sella

Comunicación día de disfrute

La empresa firma y sella

ANEXO V

FORMULARIO DISFRUTE DÍA DE ASUNTOS PROPIOS

DO & CO RESTAURACIÓN ESPAÑA, S.L.U.

El/la trabajador/a
notifica día de asuntos propios para la fecha de acuerdo con lo establecido en el
artículo 23.j. del convenio colectivo.

Departamento

Fecha y hora de notificación.....

Fecha y firma del trabajador/a

La empresa firma y sella

ANEXO VI

FORMULARIO NOTIFICACIÓN Y ACCESO VOLUNTARIO A LA LIBRANZA DISCONTINUA**DO & CO RESTAURACIÓN ESPAÑA, S.L.U.**

El/la trabajador/a
manifiesta aceptar y estar conforme con la petición de su manager consistente en alterar el sistema de descanso semanal continuado e ininterrumpido ya previsto en los términos establecidos en el artículo 8.2 del convenio colectivo en la semana comprendida entre el
y el

Fecha y firma del trabajador/a

La empresa firma y sella

ANEXO VII

**FORMULARIO NOTIFICACIÓN Y ACCESO VOLUNTARIO
AL CAMBIO DE ROTACIÓN DE TURNO ENTRE LIBRANZAS****DO & CO RESTAURACIÓN ESPAÑA, S.L.U.**

El/la trabajador/a
manifiesta aceptar y estar conforme con la petición de su manager consistente en el cambio en la
rotación de turno entre libranzas ya previsto en los términos establecidos en el artículo 8.3 del
convenio colectivo en la semana comprendida entre el
y el

Fecha y firma del trabajador/a

La empresa firma y sella

ANEXO VIII

FORMULARIO REGISTRO DE JORNADA PLUS DE TRANSPORTE HORARIO FLEXIBLE**DO & CO RESTAURACIÓN ESPAÑA, S.L.U.**

El/la trabajador/a
el cual está adherido al plus de transporte horario flexible, detalla en el presente escrito el horario de inicio, interrupción y fin de la jornada del día señalado:

Día:

Hora de inicio de la jornada:

Hora de interrupción de la jornada:

Hora de reincorporación a la jornada:

Hora de finalización de la jornada:

Fecha y firma del trabajador/a

La empresa firma y sella

ANEXO IX
FORMULARIO CAMBIO DE VACACIONES

DO & CO RESTAURACIÓN ESPAÑA, S.L.U.

El/la trabajador/a
manifiesta que, en virtud de lo dispuesto en el artículo 14.1 del convenio colectivo, ha acordado
con cambiar el periodo vacacional inicialmente
asignado de forma tal que, en lugar de disfrutar de las fechas comprendidas entre el.....
y el....., disfrutará de las fechas comprendidas entre el.....y el
.....

Asimismo, confirma que el/la manager (Sr. / Sra.))
se ha mostrado favorable al citado cambio.

Fecha y firma del trabajador/a

La empresa firma y sella

ANEXO X

FORMULARIO CAMBIO DE VACACIONES POR PETICIÓN DEL MÁNAGER**DO & CO RESTAURACIÓN ESPAÑA, S.L.U.**

El/la trabajador/a
manifiesta que, en virtud de lo dispuesto en el artículo 14 del convenio colectivo, ha acordado, a
petición del manager, cambiar el periodo vacacional inicialmente asignado de forma tal que, en
lugar de disfrutar de las fechas comprendidas entre el
y el....., disfrutará de las fechas comprendidas entre el.....y el
.....

Si procede, las partes acuerdan el cambio de rotatividad, que quedará de la siguiente manera:

Fecha y firma del trabajador/a

La empresa firma y sella

ANEXO XI

FORMULARIO PETICIÓN DE PRÉSTAMOS DE MAYOR CUANTÍA**DO & CO RESTAURACIÓN ESPAÑA, S.L.U.**

El/la trabajador/a
solicita que, al amparo de lo establecido en el artículo 13.2 del convenio colectivo, le sea concedido un préstamo por importe de euros, que serán destinados a.....
.....

Asimismo, manifiesta ser conocedor/a de las implicaciones fiscales y de Seguridad Social que ello conlleva, sin perjuicio de cualesquiera otras que correspondan por imperativo legal.

Fecha y firma del/a trabajador/a

La empresa firma y sella

ANEXO XII

**FORMULARIO PETICIÓN DE CAMBIO DE BLOQUE DE TURNOS
EN EL DEPARTAMENTO DE TRANSPORTE (PISTA)****DO & CO RESTAURACIÓN ESPAÑA, S.L.U.**

El/la trabajador/a
solicita que le sea concedido un cambio bloque de turnos en el departamento de Transporte (pista)
en los términos siguientes:

- Bloque de turnos al cual estaba adscrito:
- Bloque de turnos al cual solicita el cambio:

Fecha y firma del/a trabajador/a

La empresa firma y sella

ANEXO XIII

DESPLAZAMIENTO INTERNACIONAL**PROTOCOLO PARA EL DESPLAZAMIENTO INTERNACIONAL
DE PERSONAS TRABAJADORAS DE DO&CO RESTAURACIÓN ESPAÑA, S.L.U.**

El presente Protocolo regula el procedimiento a seguir en el desplazamiento de personas trabajadoras empleadas en DO&CO RESTAURACIÓN ESPAÑA, S.L.U.

Cualquier cuestión no prevista en el presente Protocolo o cualquier particularidad que se pueda presentar ante un concreto desplazamiento, será resuelta por la Comisión Paritaria del Convenio.

1.- MARCO GEOGRÁFICO.

Comprenderá todos los países del mundo.

2.- PROCEDIMIENTO PARA LA COBERTURA DE NECESIDADES POR DESPLAZAMIENTO.

2.1. La Dirección de la empresa informará por escrito al Comité de Empresa, con una antelación mínima de 5 días a la fecha efectiva en la que se vaya a producir el desplazamiento internacional de personas trabajadoras, de los siguientes extremos:

- Entidad jurídica y país de desplazamiento de los/as empleados/as de DO&CO Restauración España, S.L.U.
- Explicación sucinta de la necesidad de dicho apoyo.
- Fechas del desplazamiento.

Si fuera imposible preavisar con 5 días de antelación, la Dirección de la empresa deberá informar al Comité de Empresa de las concretas causas que impiden el cumplimiento del referido plazo.

2.2. La Dirección de la empresa publicitará en los tabloneros de información el número de vacantes y puestos a cubrir para que puedan apuntarse las personas trabajadoras interesadas en ser seleccionadas, día de inicio y final de desplazamiento, así como de la fecha tope para postularse.

2.3. La Dirección de la empresa seleccionará de entre los/as postulantes a aquellos/as que considere más aptos/as.

Tendrá en cuenta la jornada semanal de los/as seleccionados/as de manera que se cumplan los tiempos de descanso legalmente establecidos.

2.4. La decisión será comunicada individualmente a las personas seleccionadas.

2.5. Se informará al Comité de Empresa y a las Secciones Sindicales.

2.6. Se pondrá en conocimiento del departamento de Administración de personal a fin de que por éste se tramiten las comunicaciones preceptivas a la Seguridad Social y se sigan los trámites que en cada caso sean necesarios.

3.- VOLUNTARIEDAD DEL DESPLAZAMIENTO.

Todos los desplazamientos serán de carácter voluntario.

El Acuerdo entra la empresa y la persona trabajadora para ser desplazado/a internacionalmente requerirá de la firma de un documento entre las partes.

Dicho documento contendrá:

- Identificación del/la trabajador/a que será desplazado/a.
- El consentimiento expreso del/la trabajador/a.
- Fechas del desplazamiento.
- Lugar de desplazamiento.
- Actividad a desarrollar en el país de destino.

4.- OBLIGACIONES DE LA EMPRESA EN TODOS LOS DESPLAZAMIENTOS INTERNACIONALES.

Las coberturas complementarias de seguros de vida y accidentes reguladas en el artículo 37 del presente convenio colectivo se extenderán a las personas trabajadoras desplazadas internacionalmente.

De ser necesario, la persona trabajadora desplazada podrá recibir asistencia sanitaria en el país al que se le desplace bien (i) porque tenga cobertura por ser un país de la Unión Europea aquél al que se desplaza, en cuyo caso se tramitará la misma por el departamento de RR.HH; bien (ii) porque por la Dirección de la empresa se contraten los seguros necesarios para cubrir esta contingencia.

En ningún caso la persona trabajadora desplazada deberá pagar gastos por este concepto. De ser necesario su abono, cualquiera que sea el motivo, será directamente pagado por la empresa.

La eventual necesidad de Visado será tramitada por la empresa corriendo a cargo de ésta los gastos que se deriven de la obtención del mismo.

Previo al desplazamiento, y para desplazamientos en Europa, la Dirección de la empresa recomendará a todas las personas trabajadoras que vayan a ser desplazadas la tramitación, por éstas, de la obtención de la tarjeta Sanitaria Europea.

Para cada desplazamiento Internacional la empresa designará a un/a “Responsable de Grupo”, cuyo nombre será compartido con todas las personas desplazadas. Esta persona será un/a trabajador/a de las del rango superior dentro del personal desplazado.

El/La Responsable de Grupo será el/la interlocutor de la dirección en el país de destino.

El/La “Responsable de Grupo”:

- Facilitará a todas las personas desplazadas su teléfono de contacto para atender cualquier necesidad que tuviera el/la trabajador/a, cuando ésta se produjese.
- Gestionará las incidencias que pudieran tener las personas trabajadoras en el lugar de destino.
- Informará a las personas trabajadoras desplazadas de las particularidades del desplazamiento: hora y fin de la jornada laboral, transporte para acudir al centro de trabajo, uniformidad, etc.
- Será el/la interlocutor/a con la dirección de Operaciones del país de destino y coordinará el apoyo que deban dar las personas trabajadoras desplazadas.

5.- EXTENSIÓN INICIALMENTE NO PREVISTA DEL TIEMPO DE DESPLAZAMIENTO.

Si por cualquier circunstancia sobrevenida se hiciera necesario alargar el tiempo de estancia de las personas desplazadas:

5.1. La Dirección de la empresa lo pondrá en conocimiento del Comité de Empresa y de las Secciones Sindicales.

5.2. Se ofrecerá voluntariamente extender el tiempo de estancia a las personas trabajadoras desplazadas en el número que fuere necesario.

5.4. Para el envío de nuevas personas trabajadoras, se seguirían los pasos descritos en este Protocolo.

5.4. La empresa procurará el desplazamiento de vuelta en caso de fuerza mayor.

6.- COBERTURA COMÚN A TODOS LOS DESPLAZAMIENTOS.

6.1. La persona trabajadora desplazada cobrará, durante el tiempo en el que dure su desplazamiento, idéntico salario al que le correspondería cobrar de haber desarrollado su actividad laboral en España.

6.2. Las horas extraordinarias que eventualmente pudiera trabajar se compensarán conforme al convenio de empresa.

6.3. Compensación adicional por los días de desplazamiento:

- Se abonará en nómina bajo el concepto “ Desplazamiento DO & CO”.

- Consistirá en:
 - Una cantidad bruta de 60 euros diarios por día en el que la persona trabajadora se desplace al país de destino o vuelva del mismo, pero en el que no realice actividad laboral alguna.
 - Una cantidad bruta de 60 euros diarios por día efectivo de prestación de servicios.
 - Una cantidad bruta de 60 euros por día desplazado en el que no preste servicios.

6.4. La empresa organizará y serán a su cargo los siguientes costes:

- * Transporte (vuelos) de ida y vuelta.
- * Hospedaje en el país de destino.
- * Los de manutención.
- * Los de transporte necesarios entre el lugar de Hospedaje y el de prestación de servicios.

(03/13.193/23)



I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Economía, Hacienda y Empleo

- 6** *CONVENIO de colaboración de 24 de julio de 2023, entre la Comunidad de Madrid, a través de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo y Team Chapparral, S. L., para la adhesión al proyecto “financiación de formación (microcréditos) P4”, programa de ayudas para la financiación de acciones de formación conducentes a la obtención de permisos de conducción profesionales de las clases C, D y C + E, a personas trabajadoras ocupadas y desempleadas para la mejora de su empleabilidad en autoescuelas de la Comunidad de Madrid en el marco del Componente Inversión C23.I3 “Adquisición de nuevas competencias para la transformación digital, verde y productiva” del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, financiado por la Unión Europea-Next Generation EU.*

REUNIDOS

De una parte, D. Daniel Rodríguez Asensio, en calidad de Viceconsejero de Economía y Empleo, nombrado por Decreto 97/2023, de 05 de julio, del Consejo de Gobierno. Actúa por delegación de la Consejera de Economía, Hacienda y Empleo, de acuerdo con lo previsto en la Orden de 3 de diciembre de 2021, de la Consejería de Economía, Empleo y Competitividad, por la que se delega el ejercicio de determinadas competencias y se desconcentra el Protectorado de Fundaciones (modificada por la Orden de 19 de julio de 2022); en relación con el artículo 3 del Decreto 38/2023, de 23 de junio, de la Presidenta de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid.

De otra parte, D. David Nombela Valenzuela y D. Alberto Nombela Valenzuela, en su condición de Administradores Mancomunados de la Entidad Colaboradora Team Chapparral, S. L., con CIF: B84145135 y domicilio social en Plaza Henry Dunant 2, 28100, Alcobendas, en virtud de las facultades que le otorgan los estatutos y el poder de representación otorgado en Alcobendas, ante el Notario D. Gerardo Von Wichmann Rovira de fecha 12 de marzo de 2018.

Ambas partes se reconocen la capacidad legal necesaria para formalizar el presente convenio, y al efecto,

EXPONEN

Primero

El Decreto 234/2021, de 10 de noviembre, del Consejo de Gobierno de la Comunidad de Madrid, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, dispone que le corresponde, a través de la Dirección General de Formación, la elaboración y ejecución de programas de formación para desempleados y ocupados en cualquiera de sus modalidades y la gestión y ejecución de la convocatoria de becas y cursos de formación profesional para el empleo.

Que el Consejo Europeo del 21 de julio de 2020, consciente de la necesidad en este momento histórico de un esfuerzo sin precedentes y de un planteamiento innovador que impulsen la convergencia, la resiliencia y la transformación en la Unión Europea, acordó un paquete de medidas de gran alcance.

Que estas medidas aúnan el marco financiero plurianual (MFP) para 2021-2027, reforzado y la puesta en marcha de un Instrumento Europeo de Recuperación (“Next Generation EU”), cuyo elemento central es el Mecanismo de Recuperación y Resiliencia, establecido por el Reglamento (UE) 2021/241 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 12 de febrero de 2021. La instrumentación de la ejecución de los recursos financieros del Fondo Europeo de Recuperación se realizará a través del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia aprobado por Acuerdo del Consejo de Ministros de 27 de abril de 2021 y de conformidad con lo establecido por la Decisión de Ejecución del Consejo relativa a la apro-

bación de la evaluación del plan de recuperación y resiliencia de España (Council Implementing Decision-CID), de 13 de julio de 2021.

Que, en el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, se engloba el Componente 23 “Nuevas políticas públicas para un mercado de trabajo dinámico, resiliente e inclusivo”, y dentro de las reformas e inversiones propuestas en este componente se incluye la Inversión 3 “Adquisición de nuevas competencias para la transformación digital, verde y productiva”, que incluye los proyectos de recualificación de los trabajadores “Financiación de formación (microcréditos) P4”. Estos microcréditos se articulan a través de acciones de formación por medio de un bono formativo que permita a los participantes realizar la formación para posibilitar la adquisición de los carnets habilitantes para el desempeño profesional de los carnets tipo C, D y C + E, contribuyendo a mejorar las posibilidades de empleabilidad de los beneficiarios, en la medida en que proporciona a las personas que buscan empleo, o se trate de una reconversión profesional, como un instrumento que amplía sus competencias profesionales.

Con fecha 23 de noviembre de 2022, se publicó el Real Decreto 978/2022, de 22 de noviembre, por el que se regula la concesión directa de subvenciones, para el ejercicio presupuestario 2022, destinadas a la financiación del desarrollo de actuaciones de la inversión “Adquisición de nuevas competencias para la transformación digital, verde y productiva”, en concreto del proyecto “Financiación de formación (microcréditos)”, en el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, financiado por la Unión Europea-Next Generation EU que, para el caso de la Comunidad de Madrid, establece el desarrollo de este proyecto con el objetivo de facilitar el acceso a la profesión de conductor de vehículos de transporte de mercancías y de conductor de vehículos de transporte de viajeros. Poner en marcha una línea de microcréditos instrumentado mediante un bono formativo para facilitar la obtención de permisos de conducción de las clases C, D y C + E a personas desempleadas y ocupadas que acrediten la condición de beneficiarios.

Que, en el marco anterior, se ha firmado un convenio de colaboración entre el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, a través del Servicio Público de Empleo Estatal y la Comunidad de Madrid para dar cobertura al cumplimiento de los hitos y objetivos recogidos en el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, validado por la Comisión Europea, para la inversión 3 del Componente 23 (C23.I3.P4), mediante la concesión directa de subvenciones, destinadas a la financiación del desarrollo de proyectos piloto que atiendan las necesidades de cualificación y recualificación de las personas trabajadoras, y contribuya tanto a la mejora de la empleabilidad como a la transformación productiva digital y sostenible.

En este sentido, la Comunidad de Madrid, debido a la gran demanda de profesionales por las empresas del sector del transporte y la falta de personas trabajadoras cualificadas en este ámbito, pone en marcha este proyecto piloto con el fin de proporcionar acciones formativas a las personas que posibiliten la obtención de determinados carnets de conducir, facilitándoles el acceso a la profesión de conductor de vehículos de transporte de mercancías y de conductor de vehículos de transporte de viajeros. Para ello, pone en marcha una línea de microcréditos instrumentado mediante un bono formativo para facilitar la obtención de permisos de conducción de las clases C, D y C + E a personas desempleadas y ocupadas que acrediten la condición de beneficiarios, que contribuirá a mejorar las posibilidades de empleabilidad, en la medida en que proporciona a las personas que buscan empleo, o se trate de una reconversión profesional. A tal efecto, resulta necesaria la participación de aquellos agentes que puedan facilitar el tránsito hacia la incorporación al mercado de trabajo de los más vulnerables.

Segundo

Mediante el presente convenio se formalizará el convenio de colaboración con la autoescuela Team Chaparral, S. L., autorizada por los organismos competentes, de acuerdo con la cláusula 1.3 y 2 del presente convenio en los que se establecerán las condiciones y términos de la adquisición de los bonos formativos de los alumnos que realicen la formación conducente a la posibilidad de obtención de los carnets habilitantes para el desempeño profesional en su centro de formación.

El presente convenio es un convenio de colaboración único con la autoescuela firmante Team Chaparral, S. L., en cuanto a su contenido, para la gestión de una subvención concedida a la Comunidad de Madrid (Consejería de Economía, Hacienda y Empleo), por el Estado a través del Real Decreto 978/2022, de 22 de noviembre, por el que se regula la concesión directa de subvenciones, para el ejercicio presupuestario 2022, destinadas a la financiación del desarrollo de actuaciones de la inversión “Adquisición de nuevas competencias para la transformación digital, verde y productiva”, en concreto del proyecto “Financiación

de formación (microcréditos)”, en el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, financiado por la Unión Europea Next Generation EU, actuando la autoescuela firmante del mismo como entidad colaboradora, y asumiendo mediante su firma, las obligaciones que como tales les corresponden, todo ello según lo previsto en el artículo 12, 13, 15 y 16 y demás de aplicación de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre.

Tercero

La ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público en su artículo 48 habilita a las Administraciones Públicas, en el ámbito de sus respectivas competencias, a suscribir convenios con sujetos de derecho público y privado, sin que ello pueda suponer cesión de la titularidad de la competencia.

La Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo, en su artículo 31 determina el concepto de las políticas activas de empleo, estableciendo que “Se entiende por políticas activas de empleo el conjunto de servicios y programas de orientación, intermediación, empleo, formación en el trabajo y asesoramiento para el autoempleo y el emprendimiento dirigidas a impulsar la creación de empleo y a mejorar las posibilidades de acceso a un empleo digno, por cuenta ajena o propia, de las personas demandantes de los servicios de empleo, al mantenimiento y mejora de su empleabilidad y al fomento del espíritu empresarial y de la economía social” y señalando a continuación que “elevar la empleabilidad de las personas demandantes de los servicios de empleo, reducir las brechas de género, y conseguir el ajuste simultáneo entre oferta y demanda de empleo, a través de una mayor fluidez de la información y de unos servicios de empleo eficaces y eficientes, serán objetivos prioritarios de las políticas activas. En particular, se deberá garantizar, a las personas pertenecientes a colectivos prioritarios para la política de empleo, la prestación de los servicios especializados para facilitar su inserción laboral o, en su caso, el mantenimiento del empleo y la promoción profesional”.

Además, el artículo 32, dedicado al desarrollo de las políticas activas de empleo, establece en su párrafo 3, inciso segundo, que “los servicios y programas incluidos en los instrumentos de planificación y coordinación de la política de empleo podrán ser gestionados directamente por los citados servicios públicos de empleo o mediante la colaboración público-privada o colaboración público-pública, a través de la suscripción de contratos-programa, la concesión de subvenciones públicas, contratación administrativa, especialmente mediante la suscripción de acuerdos marco, suscripción de convenios o cualquier otra forma jurídica ajustada a Derecho”.

Tal como establece el artículo 12.4 b) del citado texto legal, la Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo se articulará en torno a 7 ejes de las políticas de activación para el empleo, contemplando el eje 2 la formación, que incluye las actuaciones de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral, dirigidas al aprendizaje, formación, recualificación o reciclaje profesional y de formación en alternancia con la actividad laboral, incluidos los programas públicos de empleo y formación, que permitan al beneficiario adquirir competencias o mejorar su experiencia profesional, para mejorar su cualificación y facilitar su inserción laboral.

Cuarto

La autoescuela firmante se ha seleccionado conforme a los principios de publicidad, concurrencia, igualdad y no discriminación, siendo informada desde el inicio de las fases previas del proyecto piloto de todas las características y obligaciones que implican la firma del presente convenio.

Quinto

Con carácter general y en relación tanto con el importe de las ayudas (600 euros por alumno que finalice la formación) como de los 100 euros destinados a difusión del proyecto y captación de los alumnos, en concepto de pago por su colaboración, hay que tener en cuenta que tanto el artículo 19.3 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, como el artículo 7.3 de la Ley 2/1995, de subvenciones de la Comunidad de Madrid, establecen que el importe de las subvenciones en ningún caso podrá ser de tal cuantía que, aisladamente o en concurrencia con otras subvenciones, ayudas, ingresos o recursos, supere el coste de la actividad subvencionada.

Sexto

En virtud de lo expuesto, y en el marco del componente/inversión 23.I3 “Adquisición de nuevas competencias para la transformación digital, verde y productiva” del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia aprobado por Acuerdo de Consejo de Ministros

el 27 de abril de 2021, se considera de indudable interés la realización del presente convenio de colaboración con las autoescuelas para la realización de las acciones de formación necesarias que posibiliten la obtención de carnets habilitantes para el desempeño profesional de las ocupaciones de conductor de vehículos de transporte de mercancías y/o viajeros.

La suscripción del presente convenio asegura y garantiza que el servicio se realiza bajo criterios de eficacia y eficiencia, que permita una evaluación de los objetivos alcanzados. Ambas partes están de acuerdo en la necesidad y oportunidad de colaborar en el proyecto "Financiación de formación (microcréditos) P4, a través de un bono de formación, mediante las acciones formativas conducentes a la obtención de permisos de conducción profesionales de las clases C, D y C + E con el fin de mejorar la empleabilidad de las personas trabajadoras ocupadas y desempleadas, y en virtud de ello acuerdan formalizar el presente Convenio con arreglo a las siguientes

CLÁUSULAS

Primera

Objeto del convenio

1. El presente convenio tiene por objeto establecer el cauce de colaboración entre las partes para la gestión de las ayudas para la financiación de acciones de formación a través de un bono formativo, destinadas a la posibilidad de obtención de permisos de conducción profesionales de las clases C, D y C + E, en autoescuelas autorizadas de la Comunidad de Madrid, a personas trabajadoras ocupadas y desempleadas para la mejora de su empleabilidad.

2. Mediante la firma de este convenio se concretan las condiciones y los términos en que se llevará a cabo.

3. Con la firma del presente convenio se adquiere la consideración de autoescuela adherida, previa justificación del documento que acredita la autorización y número provincial de la Jefatura Provincial de Tráfico de Madrid, para poder impartir formación para la obtención de los permisos de conducción de las clases C, D y C + E, (según Anexo VI). La autoescuela adherida tendrá la consideración de entidad colaboradora de la Comunidad de Madrid a los efectos de este convenio.

Segunda

Compromisos de las partes

La Comunidad de Madrid asume el compromiso de entregar los fondos a la autoescuela, una vez efectuada la adecuada justificación, quedando en todo caso supeditado a la existencia de disponibilidad presupuestaria.

No se establece necesidad de presentar garantía alguna.

La autoescuela adherida adquiere unos compromisos que se concretan en los siguientes:

1. Impartir la formación teórico-práctica y entregar el material necesario para que el alumno pueda seguir con aprovechamiento la formación, incluyendo:

- a) Matrícula al curso de formación.
- b) Material de enseñanza, siendo éste como mínimo, manual de reglamentación específica (C, D y/o C + E), cuaderno, carpeta o similar, acceso a los test y bolígrafo.
- c) 10 clases de maniobras o circulación con una duración de 30 minutos por clase. Serán realizadas con vehículos con Tecnología mínima Euro III (posteriores al 01/10/2001), permiso de circulación e ITV en vigor.
- d) Módulo teórico específico: La formación estará basada en el Real Decreto 818/2009, de 8 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento General de Conductores e incluirá los contenidos necesarios para permitir al alumno la superación de las pruebas de la DGT.
- e) Módulo de conducción sostenible, con al menos el 30% de la formación impartida, con el siguiente temario:

Conducción Sostenible-Conducción Eficiente.

1) Conceptos Básicos de los motores de combustión/eléctrico.

- Térmicos: funcionamiento, combustible, impacto económico/medioambiental.
- Eléctricos: funcionamiento, baterías, impacto económico/medioambiental, nuevas tecnologías / logística y micromovilidad.

- 2) Conceptos Generales de la Conducción Eficiente.
 - Anticipación, climatización, navegación, diseño de ruta, sistemas predictivos, distribución de la carga.
 - EVS instrumentación/interpretación y lectura.
 - EVS recuperación.
- 3) Técnicas de Conducción eficiente en motores de combustión y eléctricos.
- f) Módulo de utilización de dispositivos tecnológicos, con al menos el 30% de la formación impartida, con el siguiente temario:

Tacógrafo Digital:

- 1) Información básica de la legislación actual sobre la inclusión del Tacógrafo Digital.
 - 2) Aprender los conceptos y la instalación del tacógrafo.
 - 3) Conocer los elementos principales de la tarjeta digital.
 - 4) Conocer los tiempos de conducción: Conducción ininterrumpida, diaria, semanal, bisemanal. Casos especiales.
- g) La duración mínima de la formación de los apartados d), e) y f) anteriores será, en su conjunto, de 20 horas mínimo. Esta formación podrá ser impartida en cualquier modalidad (virtual, presencial o teleformación), o una combinación de ellas.
- h) El coste del certificado médico y las tasas de examen de la Dirección General de Tráfico (DGT) no se incluyen en los gastos subvencionables.
- i) Se abonará a la autoescuela en función de los alumnos finalizados, considerando como tales, los que hayan participado y se incluyan a partir de la finalización de la última sesión de las clases de maniobras o circulación para los alumnos con resultado de Apto teórico y completen las 10 clases de maniobras.

2. Comprobar que la identidad de quien entrega el bono de formación se corresponde con la persona que figura en el mismo mediante su identificación por DNI o NIE o documento identificativo equivalente.

En los casos en los que existan discrepancias sobre la veracidad de la identidad del beneficiario o de los datos del bono, se verificará dicha información con el personal técnico de la Comunidad de Madrid asignado a este proyecto.

En el supuesto de que no exista correspondencia no podrá procederse a suministrar la formación y el material necesario, y por consiguiente, al posterior abono del importe de 600 euros por cada alumno que haya completado la formación.

Igualmente, deberá comprobar que los bonos se encuentran en vigor, que recogen el nombre del alumno/a, el número de bono CM/BONO/000000, así como el importe de la ayuda y la fecha de caducidad.

Una vez recibido el bono de formación y comprobados los datos enumerados en el apartado anterior, se procederá a la matriculación del alumnado beneficiario, al inicio de la formación y la entrega del material necesario para la obtención de permisos de conducción de las clases C, D y C + E. El beneficiario dispone del plazo de un mes contado desde la fecha de notificación del correspondiente “Bono Formación” para acudir a la autoescuela de su elección e iniciar la formación en los términos establecidos por la autoescuela.

Si transcurrido dicho plazo no se hubiera iniciado la formación, o el beneficiario renuncie a la formación, el bono se considerará caducado emitiéndose un nuevo bono en sustitución del bono así caducado.

Es obligatorio que los alumnos presenten ante la autoescuela el Apto Teórico expedido por la Dirección General de Tráfico en el plazo máximo de cuatro meses desde la fecha de inicio de la formación. En caso de sobrepasar este plazo sin haber superado dicho examen, se perderá el derecho a la subvención concedida, anulándose el bono emitido. Se podrá emitir un nuevo bono en sustitución del bono así anulado.

3. Justificar ante la Dirección General de Formación la formación teórica-práctica impartida mediante la aportación de memoria justificativa mensual que se presentará dentro de los primeros diez días naturales del mes siguiente al que se haya realizado la formación. Se justificarán tanto los alumnos finalizados como los alumnos que hayan abandonado la formación antes de finalizar, ya sea voluntariamente o por motivos disciplinarios. Se deberá presentar mensualmente a contar desde el mes correspondiente a la fecha de inicio del convenio y durante todo el periodo de vigencia del mismo.

En el caso de alumnos finalizados, dicha memoria contendrá los siguientes documentos:

- Documentación individualizada de cada alumno finalizado:
 - Número de Bono formativo atendido y relación de la formación recibida.
 - Apellidos, nombre y número de identificación fiscal del alumno beneficiario.
 - Documento de formalización de la matrícula.
 - Documento que acredite la entrega del material de enseñanza (SEN10 “Recepción de material didáctico” aportado por la Dirección General de Formación).
 - Partes de asistencia al módulo teórico específico, al módulo de conducción sostenible y al módulo de utilización de dispositivos tecnológicos (SEN12 “Parte de asistencia semanal”, aportado por la Dirección General de Formación, y/o justificación de las conexiones de los alumnos a las plataformas de formación en el caso de aulas virtuales o teleformación).
 - Partes de asistencia a 10 clases de maniobras o circulación de 30 minutos de duración (SEN12i “Parte de asistencia individual”, aportado por la Dirección General de Formación).
 - Documento del aplicativo de la Dirección General de Tráfico, “Petición de examen” donde aparece el “Apto teórico”.
 - Documentos, en su caso, que acrediten la realización de la difusión del programa (por medio de capturas de pantalla, página web, cartelería, documentos gráficos, anuncios televisivos, grabaciones de cuñas de radio, recortes de prensa, o cualquier otro documento justificativo al efecto) y captación de los alumnos por medio de escrito firmado por el beneficiario donde se haga constar las actuaciones de información y captación recibidas.

En el caso de alumnos que no completen la formación o hayan abandonado por cualquier causa no se considerarán alumnos finalizados por lo que dicha memoria contendrá los siguientes documentos:

- Documentación individualizada de cada alumno no finalizado:
 - Número de Bono formativo atendido.
 - Apellidos, nombre y número de identificación fiscal del alumno beneficiario.
 - Motivo de la no continuación del alumno en el programa.

Presentación de la memoria:

La memoria justificativa indicada será firmada por el representante legal de la autoescuela y será remitida mediante solicitud genérica por registro electrónico a la Subdirección General de Estrategia Evaluación, Seguimiento y Control de la Dirección General de Formación.

4. En el supuesto en que la autoescuela pudiera tener conocimiento de incumplimiento total o parcial por parte de los beneficiarios/as, de los requisitos y obligaciones establecidas para la concesión de la ayuda y, en todo caso, en los supuestos regulados en el artículo 37 de la Ley 38/2003, General de Subvenciones, la autoescuela pondrá en conocimiento de la Dirección General de Formación dicha situación en el momento en que sea detectada la irregularidad, en el plazo máximo de 48 horas, por medio de escrito presentado ante la Dirección General de Formación por registro electrónico.

5. Someterse a las actuaciones de comprobación que pudiera efectuar la Dirección General de Formación y a las de control financiero que realice la Intervención General de la Comunidad de Madrid y a los procedimientos fiscalizadores tanto de la Cámara de Cuentas como los del Tribunal de Cuentas. Toda vez que estamos ante ayudas provenientes de Mecanismo de Recuperación y Resiliencia, las entidades colaboradoras se someterán a cualquier otro control exigido por la legislación estatal y europea.

6. Facilitar y ayudar a los solicitantes en la cumplimentación y presentación de la correspondiente solicitud para obtener la condición de beneficiario.

7. La obtención de la subvención al alumno beneficiario, a través de un bono de formación, se considera aceptada con la suscripción del presente convenio. La subvención otorgada, a través de un bono de formación, se producirá por el importe que posteriormente se justifique en la identificación de los materiales y servicios entregados y/o prestados al alumno con un importe de 600 euros así como de 100 euros en concepto de difusión y captación, cuando el alumno haya completado el programa de formación con el fin de facilitar la posibilidad de la obtención del permiso de conducción profesional de las clases C, D y C + E. Las ayudas van destinadas a cubrir los costes de la formación impartida a los trabajadores ocupados y desempleados por lo que la autoescuela adherida, en el marco de este proyecto, no podrá recibir contraprestación alguna de los alumnos participantes.

8. En la difusión del proyecto y captación a los alumnos que realice la autoescuela, deberá de hacer mención del origen de este programa, velando por darle visibilidad, incluido, cuando proceda, mediante el emblema de la Unión y una declaración de financiación adecuada que indique “financiado por la Unión Europea-Next Generation EU”, conforme a lo establecido en el artículo 9.3 de la Orden HFP/1030/2021, de 29 de septiembre y en el artículo 34.2 del Reglamento (UE) 2021/241, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 12 de febrero de 2021.

En el caso en el que la autoescuela firmante decida no realizar actividades de difusión y captación, no se procederá al pago de los 100 euros por alumno finalizado.

9. La autoescuela realizará las actividades de formación a través de sus medios materiales y humanos, infraestructura y espacios adecuados de los que disponga. Asimismo, podrá realizar actuaciones de información del procedimiento en su página web y en sus instalaciones o por cualquier otro medio, en relación con las características de los cursos de este proyecto piloto.

Tercera

Requisitos para obtener la condición de beneficiario o entidad colaboradora

Toda entidad colaboradora debe estar a lo dispuesto en el artículo 9 de la Ley 2/1995, de 8 de marzo, de subvenciones de la Comunidad de Madrid, que recoge las obligaciones de las entidades colaboradoras, así como los artículos 12, 13 y 15 de la Ley 38/2003, General de Subvenciones.

Así mismo, para poder adherirse al presente Convenio, la Autoescuela deberá acreditar ante la Dirección General de Formación que cumple con los siguientes requisitos:

- Ser autoescuela autorizada por la Jefatura Provincial de Tráfico de Madrid para poder impartir formación para la obtención de los permisos de conducción de las clases C, D y C + E, que respondan a la acreditación de la autorización y número provincial de la Jefatura Provincial de Tráfico de Madrid, para poder impartir dicha formación.
- Tener el centro de formación en el ámbito territorial de la Comunidad de Madrid.
- Documento que acredite estar al corriente de pago de sus obligaciones tributarias y de Seguridad Social e inexistencia de deudas en periodo ejecutivo con la Comunidad de Madrid.
- Certificado de cuenta corriente de la entidad al que se emitirá el pago.
- Inscripción en el Censo de Empresarios, profesionales y retenedores de la Agencia Estatal de la Administración Tributaria.
- Declaración de titularidad real que haya sido presentada junto a las últimas cuentas anuales depositadas en el Registro mercantil, según el modelo TR de la Orden JUS/794/2021, de 22 de julio.
- Poderes del Representante Legal y Estatutos de la entidad.
- Cumplimentación y entrega de los Anexos I al VI del presente convenio.

Cuarta

Compromisos y obligaciones de contenido económico

1. La Comunidad de Madrid aportará por la participación de la autoescuela para el desarrollo del presente convenio, la cantidad por cada alumno beneficiario y finalizado, de 600 euros, considerando como tales los que dispongan del Apto teórico y hayan realizado las 10 clases prácticas de conducción por un importe máximo de 1.714.200 euros (para una previsión de 2.857 personas). La autoescuela no percibirá cantidad alguna en el caso de que el beneficiario no complete la formación indicada.

Se podrán añadir 100 euros por participante finalizado en concepto de gastos de difusión del proyecto y de captación de participantes finalizados hasta un máximo de 285.700 euros. Únicamente podrán ser objeto de financiación aquellas actuaciones que se realicen en el periodo de vigencia del convenio.

2. El convenio por importe máximo de 1.999.900,00 euros se financiará con cargo a la partida 48200 del programa vigente 241A, del centro gestor 200170000, Fondo: 2022/00133 (fondo MRR) y Proyecto de Gasto: 2023/000729, actuación financiada por el Servicio Público de Empleo Estatal a través del Real Decreto 978/2022, de 22 de noviembre, por el que se regula la concesión directa de subvenciones, para el ejercicio presupuestario 2023, destinadas a la financiación del desarrollo de actuaciones de la inversión “Adquisición de nuevas competencias para la transformación digital, verde y productiva”, en concreto del proyecto “Fi-

nanciación de formación (microcréditos)”, en el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, financiado por la Unión Europea-Next Generation EU.

La autoescuela asumirá cualquier otro gasto que sea necesario para la consecución de los fines recogidos en el presente convenio.

Quinta

Justificación de las actuaciones realizadas y pago

1. El pago a la autoescuela se realizará previa justificación de la realización de la actuación subvencionable. La justificación de las actuaciones se realizará mediante la presentación de una Memoria explicativa de las actividades/actuaciones desarrolladas en cada periodo del convenio en ejecución, a la que se acompañará un listado de personas finalizadas y no finalizadas, junto a la documentación detallada en la cláusula segunda.

2. El pago se realizará una vez presentada y comprobada la documentación señalada en el punto anterior, para cada uno de los periodos indicados.

3. La autoescuela se responsabilizará de la veracidad de los documentos de justificación que presenten a la Comunidad de Madrid establecida en el anterior apartado 1, estando obligada a la conservación de los documentos de conformidad con lo establecido en el Reglamento (UE) 2021/241 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 12 de febrero de 2021, por el que se establece el Mecanismo de Recuperación y Resiliencia, quedando sometida a las actuaciones de verificación, seguimiento y control de la Consejería y al Plan de Medidas Antifraude aprobado por el Consejo de Gobierno de 29 de diciembre de 2021, y sometido a los controles de la Comisión Europea, la oficina de lucha antifraude, el Tribunal de Cuentas Europeo y la fiscalía europea y al derecho de estos organismos al acceso a la información sobre el convenio.

4. Toda la documentación deberá contener tanto en su encabezamiento, como en su cuerpo de desarrollo, la referencia “Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia financiado por la Unión Europea-Next Generation”. Asimismo, en cumplimiento de lo previsto en el artículo 132 del Reglamento (UE, Euratom) 2018/1046 del Parlamento Europeo y del Consejo de 18 de julio de 2018 sobre las normas financieras aplicables al presupuesto general de la Unión, se conservarán los documentos justificativos, los datos estadísticos y demás documentación, concerniente a la financiación, así como los registros y documentos en formato electrónico, durante un período de cinco años a partir del pago del saldo o, a falta de dicho pago, de la operación. Este período será de tres años si la financiación es de un importe inferior o igual a 60.000 euros.

5. La autoescuela adherida está obligada a relacionarse electrónicamente con la Administración de acuerdo con el artículo 14.2 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre. Para ello, deberá estar dada de alta en el sistema de notificaciones electrónicas de la Comunidad de Madrid.

6. La Comunidad de Madrid aportará la cantidad de 600,00 euros en concepto de ejecución de acciones formativas y de 100,00 euros, en su caso, en concepto de difusión del proyecto y captación de alumnos, para cada alumno finalizado.

Dado que son los propios participantes los que seleccionarán la autoescuela a la que dirigirse en función de sus necesidades, no es posible conocer con antelación el número de alumnos que se van a formar en la autoescuela objeto de este Convenio. Únicamente podrán ser objeto de financiación aquellas actuaciones que se realicen en el periodo de vigencia del convenio.

7. El pago se realizará mensualmente una vez revisada y validada la memoria mensual justificativa presentada. En los casos en los que falte documentación o la documentación aportada sea incompleta, se requerirá a la autoescuela para que en un plazo de diez días, subsane la falta o acompañe los documentos preceptivos, con indicación de que, si así no lo hiciera, se le tendrá por desistido. Así mismo, sólo se producirá el abono de lo adecuadamente justificado.

El pago se realizará mediante transferencia al número de cuenta facilitado por la autoescuela.

8. Como causa de penalidad en caso de incumplimiento por la autoescuela de sus compromisos se procederá a la resolución del convenio de colaboración, según lo indicado en la cláusula décima.

Sexta

Seguimiento, evaluación y control

Para el seguimiento, evaluación y control de la ejecución del convenio y de los compromisos adquiridos por los firmantes, se realizarán por parte del personal técnico de la Di-

rección General de Formación, acciones “in situ” durante la impartición de las acciones formativas y/o “ex post” a la finalización, con el fin de controlar y confirmar a través de evidencias físicas la realidad de la formación impartida, las condiciones de su realización y las principales características en las que se ha realizado.

Todo ello, sin perjuicio del control, seguimiento y verificación del resto de órganos de control y fiscalización de la Comunidad de Madrid y la Comisión Europea.

De conformidad con lo establecido en el artículo 17 de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, las acciones formativas serán objeto de un seguimiento y control efectivo por parte de la Administración Competente en la evaluación, seguimiento y control que ésta realice de las actuaciones subvencionadas. Quedan igualmente sometidas al control, seguimiento y verificación de la Unión Europea, Unidad Administradora de Fondo Social Europeo y el Organismo Intermedio de Coordinación en el que, mediante el Acuerdo de Delegación de Funciones, La Autoridad de Gestión del FSE haya delegado, entre otras, las funciones contempladas en el art. 125,5 del Reglamento (UE) 1303/2013 y al control financiero de la Intervención General de la Comunidad de Madrid y a la fiscalización del Tribunal de Cuentas, Cámara de Cuentas de la Comunidad de Madrid y a otros órganos competentes, con arreglo al régimen de control de subvenciones regulado en la Ley 2/1995, de 8 de marzo, de subvenciones de la Comunidad de Madrid.

Séptima

Comisión de Seguimiento

Para el adecuado control y seguimiento del presente convenio, la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, a través de la Dirección General de Formación y la autoescuela adherida, o el conjunto de autoescuelas adheridas, constituirán una Comisión de Seguimiento, integrada por dos representantes designados por cada una de las partes, en el plazo de un mes desde la firma del convenio, que se reunirá con carácter ordinario una vez al año y, con carácter extraordinario, cuando así lo solicite cualquiera de las partes o cuando deba pronunciarse sobre los distintos aspectos derivados de este convenio. La presidencia de la Comisión recaerá en uno de los dos miembros designados por la Dirección General de Formación, siendo la persona que actúe como Secretario elegido entre el resto de miembros de la Comisión.

Las reuniones podrán celebrarse por medios electrónicos.

La Comisión de Seguimiento realizará las siguientes funciones, sin perjuicio de las funciones de seguimiento, evaluación y control que corresponden a la Dirección General de Formación:

- a) El seguimiento del desarrollo, ejecución y evaluación del presente convenio.
- b) La adopción de los acuerdos necesarios para la buena marcha del convenio y de los fines acordados.
- c) Las resoluciones de cuantas cuestiones pudieran derivarse de la aplicación, interpretación y efectos, siempre y cuando no fuese necesaria la modificación de los acuerdos adoptados.

El régimen jurídico aplicable a la Comisión de Seguimiento, en cuanto órgano colegiado, es el establecido en los artículos 15 y siguientes de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

Octava

Protección de datos de carácter personal

Las partes firmantes de este convenio deberán respetar las prescripciones establecidas en el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento general de protección de datos), así como la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos personales y garantía de los derechos digitales, así como en el resto de normativa que resulte aplicable, en relación con los datos que pudiesen obtener con motivo de la ejecución del presente convenio.

Las obligaciones en materia de protección de dichos datos tendrán validez durante la vigencia del presente convenio y una vez terminado éste.

En particular, las partes se comprometen a respetar el deber de confidencialidad, y las limitaciones en su caso marcadas por la normativa de aplicación, sobre cualquier información

a la que se tenga acceso en la realización de actividades objeto de este convenio, salvo aquella información que deba ser pública según lo establecido en la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno y la Ley 10/2019, de 10 de abril, de Transparencia y de Participación de la Comunidad de Madrid.

El tratamiento de los datos del presente convenio queda sometido a la normativa anteriormente citada, así como a la vigente en cada momento, en los términos dispuestos en el Anexo V del presente convenio.

Novena

Vigencia y modificación

1. El presente convenio surtirá efecto a partir de la fecha de firma de la autoridad administrativa, representante de la Comunidad de Madrid y tendrá vigencia hasta el 31 de marzo de 2025.

2. Cualquier modificación del contenido del presente convenio requerirá acuerdo unánime de los firmantes, a través de la suscripción de la correspondiente adenda o convenio, según proceda.

Décima

Causas de resolución

Sin perjuicio de lo establecido en la cláusula anterior, serán causas de resolución del presente Convenio:

- a) El acuerdo unánime de los firmantes, con una antelación mínima de un mes antes de la fecha de conclusión del mismo.
- b) El incumplimiento de las obligaciones y compromisos asumidos por parte de alguno de los firmantes.
- c) Por decisión judicial declaratoria de nulidad del convenio.
- d) Por cualquier otra causa distinta de las anteriores prevista legalmente.

Decimoprimer

Difusión y Captación

Este convenio está sujeto a la obligación prevista en el artículo 8 de la Ley 19/2013, de 09 de diciembre, de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Buen Gobierno, y en el artículo 23 de la Ley 10/2019, de 10 de abril, de Transparencia y de Participación de la Comunidad de Madrid, así como con lo previsto en el artículo 13 del decreto 48/2019, de 10 de junio, del Consejo de Gobierno, por el que se regula la actividad convencional de la Comunidad de Madrid.

La formalización del presente convenio será objeto de difusión electrónica a través de la página web institucional de la Comunidad de Madrid y en el portal de Transparencia de su página web. Además, será objeto de inscripción en el registro de convenios, en el que se incluirá la copia del mismo.

Asimismo, este Convenio está sujeto a la obligación prevista en el artículo 23.2 de la Ley 10/2019, de 10 de abril, de Transparencia y de Participación de la Comunidad de Madrid en lo relativo a la publicación del Convenio en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID, dentro de los 20 días siguientes a su firma.

Las actividades de difusión y captación son potestativas de la autoescuela firmante. En todas las actividades de difusión que, a través de cualquier medio pudiera efectuar la autoescuela firmante, en virtud de la firma del presente convenio, deberá hacerse constar la colaboración de la Comunidad de Madrid, así como el logotipo institucional del Ministerio de Trabajo y Economía Social, el emblema de la Unión Europea y la declaración de financiación adecuada que indique “financiado por el Ministerio de Educación y Formación Profesional y por la Unión Europea-Next Generation EU” de conformidad con las disposiciones comunitarias y nacionales le resulten aplicables como destinatarias de las actuaciones cofinanciables con MRR, en particular cuando promuevan las acciones y sus resultados, facilitando información coherente, efectiva y proporcionada dirigida a múltiples destinatarios, incluidos los beneficiarios, los medios de comunicación y el público.

En el caso de realización de acciones de difusión y captación por parte de la autoescuela a efectos de información del proyecto y captación de participantes se abonará 100 euros por alumno finalizado por este concepto. Así mismo, en este supuesto, el centro de formación deberá enviar a la Dirección General de Formación, para su visado, con carácter previo a su difusión, el material, de cualquier tipo, que al efecto se elabore.

En el caso en el que la autoescuela firmante decida no realizar actividades de difusión y captación, no se procederá al pago de los 100 euros por alumno finalizado.

Decimosegunda

Naturaleza jurídica

El presente convenio tiene naturaleza administrativa, quedando sometido al régimen jurídico previsto para los convenios en el Capítulo VI del título Preliminar de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público y del Decreto 48/2019, de 10 de junio, del Consejo de Gobierno, por el que se regula la actividad convencional de la Comunidad de Madrid. Cualesquiera cuestiones que se susciten en cuanto a la aplicación, interpretación y efectos del presente Convenio que no queden solventadas por la Comisión de Seguimiento prevista en la Cláusula Séptima, serán resueltas por los órganos de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.

Al ser la autoescuela una entidad privada, es de aplicación lo previsto en la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

Decimotercera

Régimen Jurídico

Al presente Convenio le será de aplicación lo establecido en:

- La Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, el Real Decreto 887/2006, de 21 de julio, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, que se aplica con carácter supletorio.
- La Ley 2/1995, de 8 de marzo, de subvenciones de la Comunidad de Madrid, el Decreto 222/1998, de 23 de diciembre, de Desarrollo Parcial de la Ley 2/1995, de 8 de marzo, de subvenciones de la Comunidad de Madrid, en materia de bases reguladoras de las mismas, el Decreto 76/1993, de 26 de agosto, por el que se aprueba el Reglamento del Procedimiento para la concesión de ayudas y subvenciones públicas.
- El Reglamento (UE) 2020/2094 del Consejo, de 14 de diciembre de 2020, por el que se establece un Instrumento de Recuperación de la Unión Europea para apoyar la recuperación tras la crisis de la COVID-19, y el Reglamento (UE) 2021/241 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 12 de febrero de 2021, por el que se establece el Mecanismo de Recuperación y Resiliencia, así como el resto de normas de la Unión Europea sobre la materia y estatales de desarrollo o trasposición de aquellas.
- El Real Decreto-ley 36/2020, de 30 de diciembre, por el que se aprueban medidas urgentes para la modernización de la Administración Pública y para la ejecución del Plan de Recuperación, Transformación.
- Resolución de 29 de abril de 2021, de la Subsecretaría, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 27 de abril de 2021, por el que aprueba el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia.
- Orden HFP/1030/2021, de 29 de septiembre, por la que se configura el sistema de gestión del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia.
- Orden HFP/55/2023, de 24 de enero, relativa al análisis sistemático del riesgo de conflicto de interés en los procedimientos que ejecutan el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia.
- Ley 4/2021, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales de la Comunidad de Madrid para 2022, según lo previsto en el Capítulo V de la Ley 4/2021, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales de la Comunidad de Madrid, prorrogados en los términos establecidos en el Decreto 137/2022, de 28 de diciembre, por el que se establecen los criterios de aplicación de la prórroga automática de los presupuestos generales de la Comunidad de Madrid para 2022, hasta la entrada en vigor de los presupuestos generales para 2023.
- Acuerdo del Consejo de Gobierno de 29 de diciembre de 2021 por el que se aprueba el Plan de Medidas Antifraude de la Comunidad de Madrid y la declaración institucional de lucha contra el fraude como entidad ejecutora del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, de conformidad con lo previsto en la Orden HFP/1030/2021, de 29 de septiembre, por la que se configura el sistema de gestión del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia y en la Orden HFP/1031/2021, de 29 de septiembre, por la que se establece el procedimiento y

- formato de la información a proporcionar por las Entidades del Sector Público Estatal, Autonómico y Local para el seguimiento del cumplimiento de hitos y objetivos y de ejecución presupuestaria y contable de las medidas de los componentes del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, así como el Reglamento (UE) 2021/241 del Parlamento Europeo y del Consejo de 12 de febrero de 2021.
- Real Decreto 978/2022, de 22 de noviembre, por el que se regula la concesión directa de subvenciones, para el ejercicio presupuestario 2022, destinadas a la financiación del desarrollo de actuaciones de la inversión “Adquisición de nuevas competencias para la transformación digital, verde y productiva”, en concreto del proyecto “Financiación de formación (microcréditos)”, en el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, financiado por la Unión Europea-Next Generation EU.
 - Corrección de errores del Real Decreto 978/2022, de 22 de noviembre, por el que se regula la concesión directa de subvenciones, para el ejercicio presupuestario 2022, destinadas a la financiación del desarrollo de actuaciones de la inversión “Adquisición de nuevas competencias para la transformación digital, verde y productiva”, en concreto del proyecto “Financiación de formación (microcréditos)”, en el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, financiado por la Unión Europea-Next Generation EU.
 - Convenio entre el Servicio Público de Empleo Estatal y la Comunidad de Madrid, para el desarrollo por esta de un proyecto piloto dirigido a la recualificación profesional de los trabajadores, en concreto del proyecto “Financiación de formación (microcréditos) P4, mediante actuaciones de la inversión, C23.I3 “Adquisición de nuevas competencias para la transformación digital, verde y productiva” de acuerdo con lo establecido en el Real Decreto 978/2022, de 22 de noviembre por el que se regula la concesión directa de subvenciones, para el ejercicio presupuestario 2022, destinadas a la financiación del desarrollo de actuaciones de la inversión “Adquisición de nuevas competencias para la transformación digital, verde y productiva”, en concreto del proyecto “Financiación de formación (microcréditos)”, en el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, financiado por la Unión Europea-Next Generation EU.
 - Orden de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones para financiar acciones de formación, a través de un bono de formación, que faciliten la obtención de permisos de conducción de las clases C, D y C + E, dirigido a personas trabajadoras desempleadas y ocupadas para la mejora de su empleabilidad, en el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, financiado por la Unión Europea-Next Generation EU y se convocan dichas subvenciones para los años 2023, 2024 y 2025.

Y siendo cuanto antecede fiel reflejo de la voluntad de las partes, firman de forma sucesiva el presente convenio, con los respectivos certificados electrónicos, considerándose firmado en Madrid, en la fecha en que se encuentre consignada la última firma de las partes, siendo ésta la del representante de la Comunidad de Madrid.

Madrid, a 24 de julio de 2023.—Por la Comunidad de Madrid, la Consejera de Economía, Hacienda y Empleo, P. D. (Orden de 3 de diciembre de 2021; BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID de 21 de diciembre), el Viceconsejero de Economía y Empleo, Daniel Rodríguez Asensio.—En Representación de la Autoescuela, David Nombela Valenzuela y Alberto Nombela Valenzuela.

(03/13.257/23)



IV. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA**JUZGADO DE INSTRUCCIÓN DE****7****MADRID NÚMERO 10****EDICTO**

D./Dña. M. Eva Patricia Iraburu Echavarri Letrado/a de la Administración de Justicia del Juzgado de instrucción nº 10 de Madrid.

Doy fe y testimonio: Que en el juicio sobre delitos leves nº 932/2023 se ha dictado la presente sentencia, que en su encabezamiento y fallo dice:

SENTENCIA Nº 225/2023

Juez/magistrado-juez: D./Dña. M. ANTONIA DE TORRES DIEZ-MADROÑERO.

Lugar: Madrid.

Fecha: tres de julio de dos mil veintitrés.

Vistos por mí, D./Dña. M. ANTONIA DE TORRES DIEZ-MADROÑERO, magistrado-juez de este Juzgado de Instrucción nº 10 de Madrid, los presentes autos de Juicio sobre Delito Leve nº 932/2023, en los que ha sido parte el Ministerio Fiscal, contra RABIE ZEGHAR, en virtud de las facultades que me han sido dadas por la Constitución y en nombre del Rey, dicto la siguiente Sentencia.

FALLO

Debo condenar y condeno a RABIE ZEGHAR, como autor/es de un delito leve de Hurto, a la pena de multa de 1 mes a razón de 3 Euros/día (en total 90 euros), con 15 días de responsabilidad personal subsidiaria para caso de impago, así como al abono de las costas causadas en esta instancia. Debiendo indemnizar a Alejandro Torres Jurado en la cantidad de 110 euros.

Notifíquese la presente resolución a las partes, previniéndoles de que contra la misma podrán interponer, ante este Juzgado, recurso de apelación en el plazo de cinco días, a contar desde el siguiente a su notificación, en escrito autorizado con firma de letrado.

Así por esta sentencia lo pronuncio, mando y firmo.

El/la Magistrado Juez

Y para que conste y sirva de notificación de sentencia a D./Dña. RABIE ZEGHAR, actualmente en paradero desconocido, y su publicación en el Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid, expido la presente.

En Madrid, a 25 de julio de 2023.

EL/LA LETRADO DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

(03/13.387/23)



IV. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

JUZGADO DE INSTRUCCIÓN DE

8

MADRID NÚMERO 18

EDICTO

En este Juzgado se siguen autos de procedimiento Diligencias previas 1637/2022 entre D./Dña. VERONICA ACIERTO y D./Dña. OLGUN IUSEIN, D./Dña. ONUR SAIP, por un presunto delito de Hurto, en cuyos autos se ha dictado la siguiente resolución:

AUTO NÚMERO

El/la juez/magistrado-juez que lo dicta: D./Dña. ANGEL JOSE LERA CARRASCO.
Lugar: Madrid.
Fecha: 17 de julio de 2023.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- El presente procedimiento Diligencias previas 1637/2022 se ha incoado en virtud de Hurto.

SEGUNDO.- Que a pesar de las diligencias practicadas para la localización de los denunciados OLGUN IUSEIN y ONUR SAIP, todas ellas han resultado infructuosas.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

ÚNICO.- No habiendo podido ser localizado el denunciado y no constando declaración del mismo en la causa, continúese las averiguaciones correspondientes y sobreséase provisionalmente este expediente, sin perjuicio de su reanudación si el denunciado fuera hallado.

DISPONGO.- Oficiése a los organismos policiales pertinentes para la averiguación del paradero del denunciado D./Dña. OLGUN IUSEIN y D./Dña. ONUR SAIP, D./Dña. ONUR SAIP y D./Dña. OLGUN TUSEN caso de no haberlo verificado con anterioridad, y se dispone el sobreseimiento provisional del presente procedimiento.

Procédase a insertar la averiguación de domicilio del mismo en el sistema informático SIRAJ de estos juzgados.

Notifíquese esta resolución al Ministerio Fiscal y a las partes personadas.

Contra esta resolución cabe interponer recurso de reforma y subsidiario de apelación dentro de los tres días siguientes a su notificación, o bien, recurso de apelación directo dentro de los cinco días siguientes a la última notificación.

Lo acuerda y firma S.Sa. Doy fe.

El/La Juez/Magistrado-Juez El/La Letrado/a de la Administración de Justicia

Y para que sirva de notificación a D./Dña. VERONICA ACIERTO expido y firmo la presente.

En Madrid, a 21 de julio de 2023.

EL/LA LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

(03/13.259/23)



IV. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA**JUZGADO DE LO SOCIAL DE****9****MÓSTOLES NÚMERO 3****EDICTO
CEDULA DE NOTIFICACION**

Doña María del Mar García Escobar, letrada de la Admón. de Justicia del Juzgado de lo Social n° 03 de Móstoles.

Hago saber: Que en el procedimiento 1001/2022 de este juzgado de lo Social, seguido a instancia de DOÑA MARÍA ADELINA AVRAM frente a INVERSIONES DRIDMA S.L. sobre Procedimiento de Ejecución de Títulos Judiciales número 145/2023 de este mismo Juzgado se ha dictado las siguientes resoluciones:

Auto y Decreto de despacho de ejecución de fecha 23/06/2023

Por aplicación de la Instrucción 6/2012, de la Secretaría General de la Administración de Justicia, se hace saber a los interesados que dicha resolución está a su disposición en la Secretaría del Juzgado y que contra el Auto y el Decreto dictados cabe recurso de reposición y de revisión en el plazo de 3 días hábiles siguientes a su notificación.

Y para que sirva de notificación en legal forma a INVERSIONES DRIDMA S.L., en ignorado paradero, expido el presente para su inserción en el Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid.

En Móstoles, a veintiséis de junio de dos mil veintitrés.

LA LETRADA DE LA ADMÓN. DE JUSTICIA

(03/13.233/23)



IV. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA**JUZGADO DE LO SOCIAL DE****10****MÓSTOLES NÚMERO 3****EDICTO
CÉDULA DE NOTIFICACIÓN**

Doña María Isabel Cano Campaña, letrada de la Admón. de Justicia del Juzgado de lo Social n° 03 de Móstoles.

Hago saber: Que en el procedimiento 25/2023 de este juzgado de lo Social, seguido a instancia de D. JUAN CRESPO GARCIA frente a ANTRAS MOTOR, S.A. sobre Despidos/Ceses en general se ha dictado la siguiente resolución:

Sentencia de fecha 28/06/2023

Por aplicación de la Instrucción 6/2012, de la Secretaría General de la Administración de Justicia, se hace saber a los interesados que dicha resolución está a su disposición en la Secretaría del Juzgado y que contra la Sentencia dictada en el presente procedimiento cabe interponer recurso de suplicación en el plazo de 5 días hábiles siguientes a su notificación.

Y para que sirva de notificación en legal forma a ANTRAS MOTOR, S.A., en ignorado paradero, expido el presente para su inserción en el Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid.

En Móstoles, a veinticuatro de julio de dos mil veintitrés.

EL/LA LETRADO/A DE LA ADMÓN. DE JUSTICIA

(03/13.234/23)



IV. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA**JUZGADO DE LO SOCIAL DE****11****MÓSTOLES NÚMERO 3****EDICTO
CÉDULA DE NOTIFICACIÓN**

Doña María Isabel Cano Campaña, letrada de la Admón. de Justicia del Juzgado de lo Social nº 03 de Móstoles.

Hago saber: Que en el procedimiento 34/2023 de este juzgado de lo Social, seguido a instancia de D. SERGIO LEBRON REYES frente a ORUS CAR S.L. sobre Ejecución de títulos judiciales se ha dictado la siguiente resolución:

Decreto de fecha 20-06-2023

Por aplicación de la Instrucción 6/2012, de la Secretaría General de la Administración de Justicia, se hace saber a los interesados que dicha resolución está a su disposición en la Secretaría del Juzgado y que contra el Decreto dictado en el presente procedimiento cabe interponer recurso directo de revisión en el plazo de 3 días hábiles siguientes a su notificación.

Y para que sirva de notificación en legal forma a ORUS CAR S.L, en ignorado paradero, expido el presente para su inserción en el Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid.

En Móstoles, a veinticuatro de julio de dos mil veintitrés.

EL/LA LETRADO/A DE LA ADMÓN. DE JUSTICIA

(03/13.235/23)



IV. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA**JUZGADO DE LO SOCIAL DE****12****MÓSTOLES NÚMERO 3****EDICTO
CÉDULA DE NOTIFICACIÓN**

Doña MARIA ISABEL CANO CAMPAÑA, letrada de la Admón. de Justicia del Juzgado de lo Social nº 03 de Móstoles.

Hago saber: Que en el procedimiento 305/2023 de este juzgado de lo Social, seguido a instancia de D./Dña. ALEXANDRU SASU frente a PROMOCONS PRATS S.L. y TPRATS HDG S.L. sobre Despidos / Ceses en general se ha dictado la siguiente resolución:

Decreto y Auto de acumulación de fecha 02/06/2023 dictados por el Juzgado de lo Social número 1 de Móstoles en el Procedimiento de Despido número 386/2023 de dicho Juzgado que ha sido acumulado al presente procedimiento.

Por aplicación de la Instrucción 6/2012, de la Secretaría General de la Administración de Justicia, se hace saber a los interesados que dichas resoluciones están a su disposición en la Secretaría del Juzgado y que contra el Auto y el Decreto dictados cabe interponer recurso de reposición en el plazo de 3 días hábiles siguientes a su notificación.

Y para que sirva de notificación en legal forma a PROMOCONS PRATS S.L. y TPRATS HDG S.L., en ignorado paradero, expido el presente para su inserción en el Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid.

En Móstoles, a veinticinco de julio de dos mil veintitrés.

EL/LA LETRADO/A DE LA ADMÓN. DE JUSTICIA

(03/13.388/23)



IV. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA**JUZGADO DE LO SOCIAL DE****13****MÓSTOLES NÚMERO 3****EDICTO
CÉDULA DE NOTIFICACIÓN**

Doña MARIA ISABEL CANO CAMPAÑA, letrada de la Admón. de Justicia del Juzgado de lo Social nº 03 de Móstoles.

Hago saber: Que en el procedimiento 1074/2022 de este juzgado de lo Social, seguido a instancia de D. TOMAS PEÑARANDA GALVAN frente a D. LUIS TOMAS CEÑARANDO LOPEZ sobre Despidos/Ceses en general se ha dictado la siguiente resolución:

Sentencia de fecha 18/04/2023

Y para que sirva de notificación en legal forma a D. LUIS TOMAS CEÑARANDO LOPEZ, en ignorado paradero, expido el presente para su inserción en el Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid.

Por aplicación de la Instrucción 6/2012, de la Secretaría General de la Administración de Justicia, se hace saber a los interesados que dicha resolución está a su disposición en la Secretaría del Juzgado y que contra la sentencia dictada cabe interponer recurso de suplicación en el plazo de 5 días hábiles siguientes a su notificación.

En Móstoles, a veintiséis de julio de dos mil veintitrés.

LA LETRADA DE LA ADMÓN. DE JUSTICIA

(03/13.420/23)

