

2.- No entregará a la empresa entrante el documento justificativo firmado por cada trabajador a subrogar de estar completamente liquidado, saldado y finiquitado y que no se le adeuda nada por ningún concepto ni existe pendiente pleito alguno de reclamación de cantidad, de resolución de contrato o de despido.

3.- No entregará toda la documentación señalada en el apartado 10º.-

4.- En el caso de que se vengan abonando, al menos, en los seis meses anteriores a la subrogación, complementos y conceptos extrasalariales (gratificaciones, dietas, plus de transporte, Largometraje), que no estén o sean ajustados al Convenio Colectivo aplicable o a las condiciones legalmente establecidas.

5.- En el caso del trabajador que haya realizado horas extras y que no se justifique plena y documentalmente que le han sido declaradas y/o han sido pagadas o compensadas, en los términos legalmente establecidos.

6º.- Si la subrogación de una nueva titular de la contrata implicase que un trabajador realice su jornada en dos centros de trabajo distintos, afectando a uno solo de ellos el cambio de titularidad de la contrata, los titulares de la misma gestionarán el pluriempleo legal del trabajador, así como el disfrute conjunto del período vacacional, abonándose por la empresa saliente la liquidación de las partes proporcionales de las pagas extras y de las vacaciones correspondientes. Esta liquidación no implicará el finiquito si continúa trabajando para la empresa.

7º.- La aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento para las partes a las que vincula: Empresa cesante, nueva adjudicataria y trabajador, operando la subrogación tanto en los supuestos de jornada completa como en los de jornada inferior, aun cuando el trabajador siga vinculado a la empresa cesante por una parte de su jornada. En tal caso se procederá conforme determina el apartado anterior.

No desaparece el carácter vinculante de este artículo en el supuesto de cierre temporal de un centro de trabajo que obligue a la suspensión del servicio por tiempo no superior a un año. En tal caso, dicha circunstancia dará lugar a promover expediente de regulación de empleo por el que se autorice la suspensión de los contratos de trabajo de los empleados que resulten afectados. A la finalización del período de suspensión, dichos trabajadores tendrán reservado el puesto de trabajo en el centro en cuestión, aunque a esa fecha se adjudicase el servicio a otra empresa.

En caso de que un cliente rescindiera el contrato de adjudicación del servicio de limpieza con una empresa, con la idea de realizarlo con su propio personal, y posteriormente contratase con otra de nuevo el servicio, antes de transcurridos seis meses, la nueva concesionaria deberá incorporar a su plantilla al personal afectado de la anterior empresa de limpieza, siempre y cuando se den los requisitos establecidos en el presente artículo.

En el caso de que el propósito del cliente, al rescindir el contrato de adjudicación del servicio de limpieza, fuera el de realizarlo con personal propio pero de nueva contratación, quedará obligado a incorporar a su plantilla a los trabajadores afectados de la empresa de la contrata hasta el momento prestadora de dicho servicio.

8º.- En el supuesto de que el cliente trasladase sus oficinas o dependencias a otra sede y adjudicase el servicio de limpieza a otra empresa, ésta vendrá obligada a subrogarse en el personal que, bajo la dependencia del anterior concesionario, hubiera prestado servicios en el centro anterior, siempre y cuando dicho personal reuniese los requisitos establecidos en los apartados 1º.-, 2º y 3º.- de este artículo.

9º.- En el supuesto de que la subrogación afecte a un trabajador con horario continuado, afectando aquélla a parte de su jornada, el tiempo de traslado de un centro a otro que con anterioridad al cambio tuviera la consideración de efectivo, habrá de compararse entre ambas empresas en proporción a la jornada que a cada una de ellas corresponda.

10º.- Documentos a facilitar por la empresa saliente a la entrante:

-- Certificado del organismo competente de estar al corriente de pago de la Seguridad Social.

-- Fotocopia de las cuatro últimas nóminas mensuales de los trabajadores afectados, firmadas por los trabajadores sin salvedad o disconformidad alguna.

-- Fotocopia de los TC-1 y TC-2 de cotización a la Seguridad Social de los cuatro últimos meses.

-- Relación de personal en la que se especifique: Nombre y apellidos, domicilio, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, jornada, horario, modalidad de su contratación y fecha del disfrute de sus vacaciones, así como detalle del número de días de asuntos propios disfrutados por los trabajadores afectados si la subrogación tiene lugar iniciado el año natural, todo ello relativo a los últimos doce meses de los trabajadores afectados por la subrogación.

-- Detalle diario y mensual de las horas extras realizadas, que hayan sido declaradas y forma y términos y condiciones en que han sido pagadas o compensadas, en los últimos doce meses, a los trabajadores afectados por la subrogación.

-- Fotocopia de los contratos de trabajo y, en caso de existir, de las condiciones especiales económicas, --salariales (gratificaciones especiales, horas extraordinarias) o extrasalariales (dietas, plus de transporte, Kilometraje)--, o sociales, pactadas y firmadas con el personal afectado por la subrogación, que se hayan venido abonando en los seis meses anteriores, y que no estén o no sean ajustados al Convenio Colectivo aplicable.

-- Copia de documentos debidamente diligenciados por cada trabajador afectado en el que se haga constar que éste ha recibido de la empresa saliente su liquidación de partes proporcionales de sus haberes hasta el momento de la subrogación, no quedando pendiente cantidad alguna. Este documento deberá estar en poder de la nueva adjudicataria en la fecha del inicio del servicio como nueva titular.

11º.- La empresa saliente o la empresa entrante, serán responsables exclusivas del cumplimiento de las obligaciones laborales respecto del personal objeto de subrogación, por el período en el que hubieran prestado servicios únicamente para cada una de ellas, en ningún caso existirá responsabilidad solidaria entre ambas empresas, cada una responderá de lo suyo y del período en el que los trabajadores a subrogar le hubieran prestado servicios.

12º.- Todas las condiciones, derechos, obligaciones y situaciones personales, de carácter económico o social, que con carácter global y en cómputo anual que los trabajadores afectados por la subrogación vinieran disfrutando en la empresa saliente, serán respetados, aunque se distribuirán en función de los conceptos del presente Convenio, y en lo que exceda se mantendrán bien como complemento salarial o bien como complemento extrasalarial. Desde el momento en que se produzca la subrogación, si la empresa subrogada es LYCON SERVICIOS AUXILIARES, S. L., la relación laboral se regirá por el presente Convenio.

ARTÍCULO 54.- En lo no regulado expresamente en el presente Convenio será de aplicación lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones que resulten de aplicación en cada caso.

Consejería de Empleo y Mujer

Resolución de 9 de junio de 2009, de la Dirección General de Trabajo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa "Montepío Loreto Mutualidad Previsión Social" (código número 2810252).

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa "Montepío Loreto Mutualidad Previsión Social", suscrito por la comisión negociadora del mismo el día 12 de marzo de 2009, completada la documentación exigida en el artículo 6 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2 de dicho Real Decreto, en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el artículo 6.1.a) del Decreto 150/2007, de 29 de noviembre, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo y Mujer, esta Dirección General,

RESUELVE

1.º Inscribir dicho convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección, y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.

2.º Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Madrid, a 9 de junio de 2009.—El Director General de Trabajo, Javier Vallejo Santamaría.

V CONVENIO COLECTIVO DE "MONTEPIÓ LORETO MUTUALIDAD PREVISIÓN SOCIAL"

El presente convenio colectivo se suscribe entre la representación del Montepío LORETO, de una parte, y la representación de los trabajadores, de otra.

CAPÍTULO I

ÁMBITO DE APLICACIÓN

Art. 1.- Ámbito Funcional y Personal. El presente Convenio establece y regula las normas por las que han de regirse las condiciones laborales del personal de plantilla que presta sus servicios para el Montepío LORETO, con sede social en Madrid, C/Quintana, 2. La naturaleza temporal o indefinida de los contratos no tendrá relevancia alguna en la aplicación del presente Convenio salvo en aquellos puntos o materias que por su naturaleza determine otra cosa distinta, con la única exclusión del Personal de Alta Dirección que se regirá por lo estipulado en su contrato individual y las previsiones del Real Decreto 1382/85.

Art. 2.- Ámbito Territorial. Estas normas serán de aplicación en el centro de trabajo que la Empresa tiene actualmente en la calle Quintana, nº 2 de MADRID.

Art. 3.- Ámbito Temporal. El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día de su firma, con efectos económicos de 1 de Enero de 2009, y tendrá vigencia hasta el día 31 de Diciembre de 2012. El presente Convenio será prorrogable de forma tácita por períodos de doce meses, si en el plazo de tres meses anteriores a la fecha de su terminación no mediara denuncia expresa de las partes.

Art. 4.- Vinculación a la totalidad. Las partes asumen el cumplimiento del presente Convenio con vinculación a la totalidad del mismo.

En caso de que la Jurisdicción Laboral declarase la nulidad de alguna de las cláusulas pactadas, el Convenio deberá ser revisado en su totalidad, siempre que alguna de las partes así lo solicite dentro del mes siguiente a la firmeza de la resolución judicial.

Durante la vigencia del Convenio, las partes se comprometen a agotar todas las posibilidades de solución pacífica de las diferencias que, como consecuencia de la interpretación o cumplimiento del mismo, puedan suscitarse, sometiendo estas diferencias a la consideración de la Comisión Paritaria, con carácter previo y obligatorio a la actuación ante la Autoridad Laboral o la Jurisdicción Social.

Asimismo ambas partes se comprometen negociar en cualquier momento la adaptación de medidas para la salvaguarda y garantía de los principios de igualdad y no discriminación en las relaciones laborales.

CAPÍTULO II

ESTRUCTURA ORGANIZATIVA Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Art. 5.- Estructura Organizativa. Los puestos del Trabajo, en virtud de la complejidad de sus funciones y de las competencias necesarias para desarrollarlos, se agrupan en cuatro niveles de acuerdo a la siguiente definición:

Nivel IV. Comprende los puestos cuyas funciones son de naturaleza compleja y especializada, cuyo desarrollo requiere de conocimientos a nivel de titulación superior o conocimientos sólidos de una especialidad que impliquen la necesidad continua y sistemática de actualización, así como dominio profesional de los medios técnicos para la realización del trabajo. Los puestos del nivel IV suponen realizar con frecuencia elecciones entre varias alternativas de actuación no predefinidas y las consecuencias de las decisiones pueden tener trascendencia para la organización. La supervisión recibida no es directa o viene definida por políticas o normas genéricas. Requieren la aplicación de procedimientos diversos y sustancialmente diferentes, así como elección y aplicación del más adecuado. Suponen igualmente la aportación de propuestas de cambio y mejoras en la planificación de medios, recursos y procedimientos así como la búsqueda de soluciones ante situaciones habituales o especialmente complejas o conflictivas.

Nivel III. Comprende los puestos que agrupan funciones con un componente técnico cuyo desarrollo requiere de conocimientos a nivel de titulación de grado medio o conocimientos equivalentes así como la necesidad de actualización frecuente de los datos o la normativa de aplicación. Los puestos del nivel III suponen realizar elecciones entre varias alternativas de actuación predefinidas o basándose en la generalización de la experiencia previa; las consecuencias de las decisiones pueden tener cierta trascendencia para la obtención de resultados, avance o cumplimiento de plazos, pero salvo negligencia no son graves. La supervisión recibida, aún no siendo directa, viene definida por normas específicas o viene sustituida por el propio dominio de la profesión. Supone la elección y aplicación de procedimientos adecuados y la aportación de propuestas de mejora o cambio de los mismos. Frecuentemente se requieren nuevas aplicaciones o aportar soluciones a situaciones diferentes, así como la asignación de medios.

Nivel II. Los puestos del nivel II requieren titulación de Formación Profesional, Bachillerato o equivalente o conocimientos a dicho nivel, así como actualización frecuente de datos a aplicar y dominio profesional de los medios técnicos de realización del trabajo. En los puestos del nivel II se desarrollan procesos complejos completos o partes de procesos relacionados con la aportación de la unidad al conjunto de la Organización, siendo la fundamental aportación de sus ocupantes la repetición de dicho proceso y la responsabilidad sobre el cumplimiento de los estándares de plazo y calidad de sus resultados. Requieren realizar elección entre varias alternativas de actuación predefinidas por la normativa o basándose en la generalización de la experiencia previa; son puestos que reciben supervisión directa en cuanto al

avance y la obtención de resultados delegándose en sus ocupantes la elección del modo de conseguirlos. El puesto supone la utilización eficiente de medios y recursos.

Nivel I. Los puestos del nivel I requieren titulación de Formación Profesional, Bachillerato o equivalente o conocimientos a dicho nivel. Suponen la realización de tareas auxiliares o partes de procesos siguiendo para la mayoría de las ocasiones un procedimiento establecido y conocido, existiendo posibilidad de consulta en caso de duda. Se requiere de los ocupantes de dichos puestos la garantía de un adecuado nivel de satisfacción en los receptores, internos o externos, de los resultados de su trabajo, en lo que se refiere al cumplimiento de plazos y estándares de calidad.

Nivel de Acceso. Se encuadra en este nivel cualquier puesto de trabajo de la organización del Montepío Loreto, con independencia del nivel y naturaleza de las funciones y cometidos que comprenda, mientras está siendo desempeñado por un trabajador que esté en fase de acceso y por lo tanto no vinculado con el Montepío Loreto mediante un contrato indefinido.

Art. 6.- Clasificación Profesional. Los empleados afectados por el presente Convenio, en atención al nivel y tipo de las competencias profesionales efectivamente desarrolladas en su puesto de trabajo, y de acuerdo con las definiciones que a continuación se especifican, serán clasificados en cuatro grupos profesionales.

Se entiende por **grupo profesional** la unidad clasificatoria que agrupa a los trabajadores que, poseyendo un nivel adecuado de competencia profesional, (conocimientos, aptitudes, titulación y dominio profesional), desempeñan un puesto de trabajo de un nivel equivalente al de su grupo profesional, y cuya contraprestación es el denominado Salario de Nivel.

Así pues, la adscripción de un empleado a un determinado grupo profesional vendrá dada por la ocupación de un puesto del nivel correspondiente.

En el contrato de trabajo y nóminas de cada empleado se hará constar el grupo profesional al que pertenece.

Art. 7.- Grupos profesionales. Definición y encuadramiento. Todos los empleados afectados por el presente Convenio, en virtud del puesto ocupado, estarán integrados en uno de los siguientes grupos profesionales:

GRUPO IV Se encuadran en este grupo los trabajadores que poseen conocimientos a nivel de titulación superior o conocimientos sólidos de una especialidad a ese nivel, así como dominio profesional de los medios técnicos para la realización del trabajo y que, teniendo las competencias necesarias para ello, desarrollan un puesto de trabajo clasificado dentro del Nivel IV.

GRUPO III. Se encuadran en este grupo los trabajadores que, poseyendo conocimientos a nivel de titulación de grado medio o equivalente, así como dominio profesional de los medios técnicos para la realización del trabajo, ocupan un puesto clasificado en el Nivel III con un adecuado nivel de competencia.

GRUPO II. Se encuadran en este grupo los trabajadores que, poseyendo titulación de Formación Profesional, Bachillerato o equivalente, así como dominio profesional de los medios técnicos de realización del trabajo, desarrollan puestos de trabajo encuadrados por sus características en el nivel II.

GRUPO I. Son los profesionales que estando en posesión de titulación de Formación Profesional, Bachillerato o equivalente, o conocimientos a dicho nivel, desarrollan puestos de trabajo encuadrados en el Nivel I. Quedan también clasificados dentro de este grupo los trabajadores de nuevo acceso que, poseyendo un nivel superior de formación y ocupando puestos clasificados en niveles superiores, no han alcanzado aún el grado de competencia necesario para desempeñarlos con garantía de cumplimiento de los estándares de calidad definidos o con el suficiente grado de autonomía.

GRUPO de Acceso. Son los profesionales que con independencia de su titulación, del nivel de conocimientos y del nivel de los trabajos que desarrollan, están en puestos de acceso a la organización y por tanto en periodo de aprendizaje.

Los trabajadores se encuadran en aquel de los grupos profesionales que mejor describa su aportación a la actividad del Montepío a efectos de recibir las prestaciones más adecuadas a sus funciones. No obstante, por lo que se refiere a la organización del trabajo, con independencia de la pertenencia a un determinado grupo profesional, unidad o departamento, los trabajadores se responsabilizan de la realización de tramos completos del proceso productivo y de servicio, incluyendo tareas de dificultad e importancia heterogénea y del establecimiento de los mecanismos de coordinación con los trabajadores de otros departamentos, que fueran necesarios para la obtención de resultados y la optimización de tiempo y recursos materiales.

Art.- 8.- Movilidad Funcional y Contratación: Los puestos encuadrados en un mismo nivel se consideran equivalentes si la adquisición de las competencias necesarias para pasar de uno a otro puede realizarse, a través de la formación y/o el desempeño del puesto, en un plazo inferior a un año. El Montepío podrá asignar a las personas de un grupo profesional a distintos puestos del mismo nivel siempre que puedan considerarse “puestos equivalentes” de la misma familia profesional, comprometiéndose a ofrecer al trabajador la formación necesaria para ello.

La contratación del personal se llevará a cabo de conformidad con lo establecido en la legislación laboral vigente. Las nuevas contrataciones serán notificadas al Delegado de Personal. El Montepío Loreto podrá contratar personas para la realización de trabajos específicos o de carácter eventual, utilizando las modalidades de contratación vigentes en cada momento que sean adecuadas a la naturaleza del trabajo y tipo de personal necesario.

CAPÍTULO III

ESTRUCTURA SALARIAL

Las retribuciones del personal incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio estarán constituidas por los conceptos detallados en los artículos siguientes:

Art. 9.- Salario Nivel. Para cada nivel definido en el Capítulo II se establece un salario que constituye la contraprestación del empleado por el desempeño de las funciones inherentes al puesto ocupado.

Su cuantía se establece en la tabla anexa, y será objeto de actualización anual durante el período de vigencia del presente convenio de acuerdo a la variación anual del Índice General de Precios al Consumo (IPC) más el 0,5%. Este incremento se aplicará en enero de cada año teniendo en cuenta el IPC previsto por el Gobierno que será actualizado de manera definitiva una vez conocido el IPC real del año.

No obstante, al no conocerse a la firma del presente convenio el IPC previsto para el año 2009, se aplicará en ese año el 1,5% de revalorización más el 0,5%. Sin embargo, en 2010, las tablas salariales de las que se deberá partir serán las resultantes de aplicar el IPC real correspondiente a 2009 más el 0,5%. Este mismo incremento y criterio de actualización se aplicará si en los años sucesivos no se publica en enero el IPC previsto para el ejercicio.

Para el caso de que en alguno de los años de vigencia del presente convenio se publique un IPC negativo, las tablas salariales correspondientes a ese periodo quedarán consolidadas mediante la aplicación del incremento del 0,5% en sustitución del IPC real.

El personal percibirá sus haberes por sueldos mensuales que se harán efectivos mediante dinero bancario, en cheque o transferencia. Las entregas de dinero bancario o cheques y en su caso las órdenes de transferencia, se efectuarán antes del día 6 de cada mes. Asimismo a cada trabajador se le facilitará mensualmente la liquidación de los mismos en soporte físico o electrónico

Art.10.-Complemento transitorio de Reclasificación.

Cuando el puesto de trabajo ocupado por un trabajador vaya a ser clasificado en un nivel superior al que se encuentra, con motivo de la asunción de cometidos de mayor complejidad y responsabilidad, se establecerá transitoriamente un complemento de puesto cuya cuantía será la diferencia entre el **Salario Nivel** del grupo de destino y el **Salario Nivel** del grupo en que se encuentra. Durante el periodo en que este complemento se perciba, los objetivos planteados al trabajador guardarán estrecha relación con la adquisición de las competencias y responsabilidades requeridas por el nuevo puesto y su progresivo desempeño. Transcurrido un periodo que en ningún caso será superior a 2 años, la Dirección y el propio trabajador valoraran si se han cumplido los objetivos planteados y, de ser así, el trabajador quedará clasificado en el nivel de destino y se le asignará el **Salario Nivel** correspondiente, dejando automáticamente de percibir el **Complemento Transitorio de Reclasificación**. En caso contrario, el trabajador volverá a su nivel de origen, dejando de percibir dicho **Complemento Transitorio de Reclasificación** y su **Salario Nivel** continuará siendo aquel en que se encuentra.

Art. 11.- Complemento de especial responsabilidad. Se establece el complemento de puesto de trabajo para los trabajadores del Montepío que, estando clasificados en el nivel IV, desempeñen cometidos directivos, o de especial responsabilidad, y cuya cuantía será fijada en cada caso por la dirección. La cuantía de este complemento compensará a la correspondiente cuantía en el Complemento Personal Transitorio cuando este fuera de aplicación.

Art. 12.- Antigüedad. Es un complemento de carácter personal. La cuantía del plus de antigüedad queda fijada desde la fecha de vigencia del presente convenio en el **1% del Salario Nivel** por año transcurrido, siendo la actualización de su cuantía de carácter anual.

Art. 13.- Complemento Personal de Antigüedad. Se manTiene el Complemento Personal de Antigüedad equivalente a la cuantía que cada trabajador viniera percibiendo en concepto de antigüedad a la fecha de 31.12.1995, quedando su valor congelado en dicha cuantía.

Art. 14.- Plus de Asistencia. Adicionalmente a las otras retribuciones fijadas en el presente convenio colectivo, los trabajadores tendrán derecho a un plus de asistencia mensual, consistente en una cantidad fija de 70 € brutos, por 12 meses al año.

Para el devengo del presente plus, será requisito imprescindible que el trabajador acuda a su puesto de trabajo la totalidad de los días laborables de cada mes de abono del plus. Este plus en ningún caso tendrá un devengo proporcional, no será consolidable, ni será tenido en cuenta para el cálculo de pagas extraordinarias.

Por excepción, no se considerarán faltas al trabajo, a los solos efectos de percibir el Plus mensual de Asistencia:

Las que estén encuadradas en el epígrafe “e” del artículo 24.

Las faltas al trabajo que se correspondan con los días de vacaciones que se establecen en el presente Convenio. Cualquiera otra ausencia distinta de las anteriores, debida a cualquier causa, incluso justificada, dejará sin efecto el devengo del plus de asistencia.

Art. 15.- Bono por “Cumplimiento de Objetivos”. Se establece una retribución anual de naturaleza no consolidable

por cumplimiento de objetivos, proporcional al grado de consecución de los mismos a nivel de Empresa, Área y Persona, cuya cuantía puede alcanzar hasta el 35% del Salario Nivel Bruto para cada trabajador. Se establecerá un Sistema para la definición de objetivos y cuantificación de la consecución de los mismos, por parte de la Dirección de Montepío Loreto, que garantice la equidad de las percepciones por este concepto, siendo el interés de la Dirección la consecución por parte de los trabajadores de este bono en su cuantía máxima.

Para la valoración en la consecución de objetivos será especialmente tenida en cuenta la participación del trabajador en la aportación de sugerencias e innovaciones para la mejora o racionalización de la organización, procedimientos y métodos del puesto que desempeña, o que en general pueda ser beneficiosa para los servicios que ofrece Montepío Loreto. No se considerará por tanto, una retribución ligada al desempeño de las tareas normales y propias de cada puesto, sino a la aportación de mejoras e iniciativas que redunden en la calidad de los servicios que presta Montepío Loreto y en la consecución de los objetivos generales de la Mutualidad.

La cuantía correspondiente a este Bono se abonará por semestres vencidos según se indica a continuación :

- El primer semestre a cuenta, en los primeros 15 días del mes de Julio siguiente.
- El segundo semestre en los primeros 20 días del mes de Enero siguiente.

Art. 16.- Ayuda de comida. Se establece una compensación de los gastos de comida para aquellos trabajadores que hayan de prolongar su jornada diaria por tiempo superior a 2 horas. Durante toda la vigencia del presente convenio, esta ayuda tendrá una cuantía máxima por comida de 16 euros y se abonará mensualmente contra la presentación de los justificantes del gasto realizado.

Art. 17.- Gratificaciones extraordinarias. Los trabajadores percibirán dos gratificaciones extraordinarias de importe equivalente a una mensualidad que se abonarán junto a los haberes de los meses de Julio y Diciembre. Los devengos de las pagas serán semestrales y en proporción a la prestación de servicios, e irán de 1 de Enero al 30 de Junio del año en curso para la de Julio, y del 1 de Julio al 31 de Diciembre del año en curso para la de Diciembre.

Además de las gratificaciones estipuladas en el párrafo anterior, se abonará otra de cierre de ejercicio, por el mismo importe que las de Julio y Diciembre, la cual se percibirá una vez hayan sido formuladas las cuentas anuales por la Junta Directiva y cuyo devengo será anual, en proporción a la prestación de servicios en el ejercicio a que se refieren dichas cuentas.

CAPÍTULO IV

JORNADA, VACACIONES, PERMISOS Y BENEFICIOS SOCIALES

Art. 18.- Jornada Anual. La jornada, en computo anual, para el periodo de vigencia del presente Convenio se establece en 1.623 horas, según el calendario laboral correspondiente.

Art. 19.- Calendario. El calendario se fijará anualmente y de mutuo acuerdo entre ambas partes. Si del calendario que se elaborase en un año concreto, resultara un número de horas inferior al cómputo anual establecido, se respetará el calendario y la retribución como si de jornada completa se tratara, pero sólo se considerarán horas extraordinarias aquellas que sobrepasen el cómputo anual.

Con independencia de los días festivos de carácter nacional / local, se considerarán días festivos los siguientes:

- Jueves Santo y Lunes de Pascua.
- Los días 10, 24 y 31 de diciembre.

Art. 20.- Horario. Se establece un horario común para todos los trabajadores. La hora de entrada será las 7:30 horas y la de salida las 15:00 horas, estableciéndose un periodo de flexibilidad de una hora y media a partir de las citadas, debiendo completar cada trabajador una jornada diaria de siete horas y media, salvo lo dispuesto en el párrafo siguiente. El trabajador tendrá derecho a un descanso de 15 minutos para el desayuno, considerándose el mismo, tiempo de trabajo efectivo.

Art. 21.- Con el fin de asegurar el funcionamiento eficaz de sus servicios durante un horario adecuado a las necesidades de sus socios y los de la propia actividad del Montepío Loreto, se establecerá una programación anual genérica, excepto en los meses de Julio, Agosto y Septiembre, que garantice la operatividad del Montepío hasta las 18:00 horas.

A estos efectos, y para completar el cómputo anual de horas establecidas para cada año, cada trabajador realizará, además del horario señalado en el artículo 20, un horario de tarde de 16:00 a 18:00 durante los días que se establezcan en el correspondiente calendario, teniendo como criterio distanciar entre si lo más posible dichos días. A este respecto, se tomará el promedio de una vez a la semana.

Art. 22.- Horas extraordinarias. Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada de trabajo establecida.

El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a ochenta al año, salvo lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores y normas concordantes, así como en el artículo 18 del presente Convenio.

Sin perjuicio de lo anterior, las partes se comprometen a realizar todos los esfuerzos necesarios para restringir al mínimo posible la realización de horas extraordinarias. La Comisión Paritaria hará un seguimiento de las horas extraordinarias que se realicen, estudiando y proponiendo, en su caso, las medidas oportunas que faciliten su reducción.

Art. 23.- Vacaciones. La duración de las vacaciones anuales se fija en treinta días laborables que podrán ser disfrutadas en un máximo de tres periodos, uno de los cuales deberá ser superior a 15 días laborables. No obstante, el trabajador podrá reservar hasta un máximo de 4 días al año sin programar para asuntos particulares.

Si el empleado, durante el disfrute de vacaciones, sufriese internamiento clínico o enfermedad grave, lo notificará a la empresa en el plazo de 24 horas, no computándose a efectos de la duración de las vacaciones el tiempo invertido en dicho internamiento o enfermedad.

La Empresa, a través de Servicios Médicos Contratados, podrá comprobar, por los medios que considere más adecuados, la veracidad de la enfermedad del empleado y su cualificación.

Las personas que, estando de alta a la fecha de entrada en vigor del I Convenio Colectivo, tuvieran adquirido el derecho a disfrutar de más de 30 días laborables de vacaciones, incluyendo a los que, teniendo este derecho no habían acumulado aún ningún día, tendrán reconocido este derecho a título personal en los días consolidados en esa fecha, perdiendo el derecho a acumular más días de vacaciones.

El orden para establecer la programación de vacaciones se fijará cada año de mutuo acuerdo entre los empleados y la Dirección procurando que la época de disfrute de las vacaciones esté en armonía con los intereses individuales de cada uno.

Salvo que se establezca otro sistema de común acuerdo entre la Dirección y los trabajadores de cada Area, el orden de preferencia para la elección de vacaciones se fijará por el sistema de puntos. A este fin, se asignará a cada día de vacación efectivamente disfrutado, el número de puntos que correspondan a cada mes del año, según el baremo que se indica a continuación :

• Enero	0 puntos
• Febrero	0 puntos
• Marzo	2 puntos
• Abril	4 puntos
• Mayo	5 puntos
• Junio	7 puntos
• Julio	11 puntos
• Agosto	12 puntos
• Septiembre	
• Primera quincena	10 puntos
• Segunda quincena	9 puntos
• Octubre	6 puntos
• Noviembre	0 puntos
• Diciembre	
• Primera quincena	3 puntos
• Segunda quincena	8 puntos

Adicionalmente, todos los días de la Semana Santa se considerarán puntuables con 8 puntos y todos los “puentes” del año con 2 puntos. Estos puntos adicionales serán sumados a los que correspondan en razón del mes en que se disfruten.

Finalizado el ciclo de vacaciones, cada trabajador habrá hecho uso de un número de puntos determinados. El orden de preferencia para el ciclo siguiente será inverso al número de puntos utilizados, y así sucesivamente en años posteriores.

En caso de igualdad en la puntuación, el orden de preferencia será el inverso al número de puntos utilizados en el año inmediato anterior o de persistir la igualdad, el siguiente anterior

Para regular otros aspectos relacionados con el disfrute de las vacaciones se estará a lo dispuesto en el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 24.- Permisos y Licencias. El trabajador, previo aviso y justificación de la causa, tendrá derecho a ausentarse del trabajo por alguno de los motivos siguientes.

- Matrimonio del Empleado.** Quince días naturales ininterrumpidos, que no podrán disfrutarse continuamente con las vacaciones anuales, ni antes ni después de las mismas; caso de querer disfrutarse conjuntamente con las vacaciones, se solicitará a la Dirección.
- Nacimiento de los hijos del empleado.** Dos días laborales.
- Matrimonio de los hijos y padres del empleado.** Un día natural.
- Enfermedad o accidente graves** debidamente justificados, internamiento clínico o intervención quirúrgica sin hospitalización pero que precise reposo domiciliario, del cónyuge, ascendientes, descendientes y colaterales, hasta segundo grado, incluso de parentesco político: dos días naturales
- Por fallecimiento** del cónyuge, ascendientes, descendientes o colaterales, hasta segundo grado, incluso de parentesco político, dos días naturales.

Los días señalados en los apartados b), c), d) y e) anteriores, serán ampliables a cuatro días naturales cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento que requiera dichos días.

- Para el cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público** impuestos por las Leyes o Disposiciones Administrativas, exámenes o de otro orden, se concederá permiso por el tiempo indispensable, siempre y cuando no se pueda realizar fuera del horario de trabajo, sin que sufran merma por ello los haberes del empleado.

- Por traslado del domicilio habitual,** dos días naturales.

Disfrutado el o los días libres por los anteriores conceptos, el trabajador deberá justificar el hecho que lo generó.

Todos los demás permisos no contemplados de forma expresa en el presente artículo, serán considerados como permisos de carácter particular, debiendo ser recuperados dentro de los diez días siguientes a su disfrute. De no hacerlo así, el tiempo no trabajado será deducido del haber del empleado. Quedan exceptuados de esta norma los permisos para acudir a consulta médica del propio empleado, siempre que se aporte la oportuna justificación.

El personal de plantilla tendrá derecho a disfrutar licencia sin sueldo por un plazo que no exceda de 15 días al año para asuntos particulares. Para este único periodo la Empresa mantendrá en alta al trabajador en la Seguridad Social.

La petición de esta licencia deberá plantearse, como mínimo, con 25 días de antelación al comienzo del mes en que se desee disfrutar.

En todo caso, las vacaciones reglamentarias tendrán preferencia sobre las licencias no retribuidas.

Con independencia de lo anterior, el personal de plantilla podrá solicitar licencia sin sueldo siempre que medien causas justificadas, por un periodo no superior a seis meses.

La concesión de licencia sin sueldo, contemplada en el apartado anterior, estará sujeta a las necesidades del servicio y a la finalización del disfrute previo de las vacaciones que correspondan al trabajador hasta ese momento.

La petición de licencia, retribuida o no, se cursará a la Dirección, quién, en su caso, la concederá por escrito.

Art. 25.- Las trabajadoras, por cuidado de un hijo menor de nueve meses tendrán derecho a una reducción de la jornada normal en una hora que podrá ser dividida en dos fracciones.

Lo dispuesto en el párrafo anterior podrá ser aplicable a la madre o al padre, siempre que se acredite mediante certificación de la empresa en donde trabajen, que éstos no han ejercitado en la misma idéntico derecho.

En los casos de adopción, se concederán los mismos derechos que en los casos de maternidad.

Art. 26.- Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o disminuido psíquico o físico que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con una disminución proporcional del salario de entre al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

BENEFICIOS SOCIALES:

Art. 27.- Excedencias: El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a 4 meses ni superior a 5 años.

Con el fin de adecuar y facilitar la organización de la empresa cuando la excedencia, cualquiera que sea su causa, se solicite por un período superior a seis meses se deberá preavisar a la empresa con una antelación mínima de dos meses, siempre que ello sea posible.

Art. 28.- Incapacidad Temporal. En caso de IT derivada de enfermedad común, accidente no laboral, y accidente laboral, la empresa complementará las prestaciones de la Seguridad Social hasta la totalidad de los ingresos normales del trabajador.

Art. 29.- Anticipos a cuenta. El personal fijo en plantilla con más de seis meses de antigüedad podrá solicitar por causas excepcionales y justificadas a juicio de la empresa un anticipo de sus haberes, siendo consideradas como tales causas las siguientes:

1. Enfermedad grave del empleado.
2. Enfermedad grave o fallecimiento de cónyuge, ascendientes o descendientes hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad, que convivan con el peticionario, y a sus expensas.
3. Tramitación de divorcio, separación o nulidad matrimonial.
4. Gastos Jurídicos que menoscaben la economía del trabajador.
5. Obras de rehabilitación urgentes en la vivienda habitual necesarias para mantener su habitabilidad o como consecuencia de la Inspección Técnica de Edificios. (I.T.E).
6. Otras causas distintas de las anteriores, que excepcionalmente se planteen y que a criterio de la Dirección de la empresa justifiquen su concesión.

El importe máximo de estos anticipos será de hasta 6 mensualidades de los haberes correspondientes al último mes trabajado.

Estos anticipos se reintegrarán según la siguiente tabla:

• 1 mensualidad	6 meses
• 2 mensualidades	12 meses
• 3 mensualidades	18 meses
• 4 mensualidades	24 meses
• 5 mensualidades	30 meses
• 6 mensualidades	36 meses

Las cantidades para el reintegro mensual de estos anticipos serán descontadas por la empresa del correspondiente abono mensual de haberes, quedando exentas del descuento las pagas extraordinarias. Se establece un periodo de carencia de tres meses, comenzando el reintegro de las cuotas al cuarto mes desde la fecha del anticipo.

El empleado indicará, de forma expresa, y mediante solicitud, la finalidad para la cual solicita el anticipo y estará obligado a acreditar documentalmente la aplicación de la cantidad percibida al objeto expresado en dicha solicitud.

El beneficiario estará obligado a reembolsar en su totalidad anticipadamente el saldo de los anticipos en los siguientes casos:

1. Inexactitud en los datos consignados en la petición.
2. Excedencia voluntaria o extinción de la relación laboral.

CAPÍTULO V

COMISIÓN PARITARIA

Art. 30.- Constitución. Dentro del mes siguiente a la fecha en que se produzca la publicación del presente conve-

nio, habrá de constituirse la Comisión Paritaria de Seguimiento, Interpretación y Vigilancia del Convenio, que estará formada por la representación de los trabajadores, y el mismo número de miembros nombrados por la Dirección del Montepío LORETO.

Art. 31.- Reuniones. La comisión paritaria se reunirá como mínimo una vez al trimestre y, en todo caso, siempre que una de las partes lo solicite.

Art. 32.- Naturaleza. Esta Comisión será el órgano de interpretación auténtica del presente Convenio y sus resoluciones serán de obligado cumplimiento.

Art. 33.- Funciones. Serán funciones de la Comisión, aparte de las que específicamente se les encomienden en el presente Convenio, las siguientes:

- a) Resolver reclamaciones que se produzcan como consecuencia de presuntos incumplimientos del Convenio.
- b) La interpretación de aquellos puntos que puedan prestarse a soluciones dudosas, como paso previo a cualquier otra medida.
- c) Elaborar cuantos proyectos y estudios puedan optimizar el cumplimiento del Convenio, y en general, todos aquellos que tengan como fin los propios del Montepío, o faciliten el entendimiento entre éste y los trabajadores.
- d) Realizar la evaluación, planificación y ejecución de los planes de formación profesional necesarios regulados en el Capítulo VI.

Art. 34.- Funcionamiento, adopción de Acuerdos. En el mes siguiente a su constitución, la Comisión elaborará y aprobará su propio reglamento interno.

La Comisión Paritaria se reunirá siempre que sea convocada por alguna de las partes con suficiente antelación, no pudiendo decidir sobre ningún punto que no estuviera previamente fijado en el orden del día.

Los acuerdos de la Comisión se adoptarán por mayoría de sus miembros, disponiendo de un voto cada uno de ellos.

CAPÍTULO VI

FORMACIÓN CONTINUA Y PROMOCIÓN

Art. 35.- Formación. Las partes firmantes, conscientes de la importancia que tiene la Formación Profesional continuada para hacer frente a los retos del futuro y desarrollar la capacidad profesional y el derecho a la promoción profesional de los trabajadores, acuerdan dotar un presupuesto equivalente al 3% de la masa salarial que en cada momento resulte para la financiación de los planes de formación necesarios.

Anualmente se establecerá un Plan de Formación que regulará la aplicación de dicho presupuesto a la formación de los trabajadores de acuerdo a sus propios planes de desarrollo y las necesidades de la organización, orientando la aplicación de dichos fondos a la adquisición de las competencias profesionales y de gestión que garanticen, a los trabajadores, sus posibilidades de promoción profesional, y al Montepío, anticiparse a sus necesidades futuras a través de la profesionalización de su plantilla.

Art. 36.- Promoción. En caso de que se produzca una vacante en un determinado puesto, se dará prioridad absoluta a los trabajadores del Montepío para su cobertura, y dentro del grupo formado por estos, a los ocupantes de puestos del Nivel inferior, produciéndose en este caso, la reclasificación del trabajador al grupo profesional correspondiente.

El acceso a una vacante se produce a través de la adquisición previa de las competencias requeridas para el desem-

peño del nuevo puesto mediante la formación y los planes de desarrollo que el Montepío establezca al efecto, y siempre que el trabajador haya alcanzado un cumplimiento de objetivos mínimo equivalente al 50% durante el periodo de evaluación previo.

El trabajador que, a través de su formación continua y del cumplimiento de sus objetivos, amplíe el tipo y profundidad de las funciones del puesto que ocupa, así como el nivel de autonomía y responsabilidad implicado en sus funciones, y considere que éste no está clasificado ya en el Nivel adecuado por haber sufrido un cambio en su definición, podrá solicitar una reclasificación del puesto a un nivel superior a través de la descripción y valoración del mismo, con el correspondiente cambio de grupo profesional del trabajador. El puesto será reubicado en su nivel original si queda vacante.

CAPITULO VII

Art. 37.- Jubilación anticipada y prejubilaciones. Como consecuencia del compromiso contraído en la Disposición Adicional d), del II Convenio Colectivo del Montepío Loreto, Mutualidad de Previsión Social, sobre

Jubilación Anticipada y Prejubilación, se establecen los siguientes acuerdos:

1. Los trabajadores que alcancen la edad de 57 años, podrán optar por pasar a la situación de Prejubilación en las condiciones que se establecen en los apartados siguientes:

- a) El Montepío Loreto garantiza los porcentajes que se indican en los apartados b), c) y d) siguientes, de las retribuciones fijas mensuales y en cómputo anual, correspondientes al último Salario devengado, incrementadas anualmente en el I.P.C.
- b) Durante los dos primeros años el 90%.
- c) Durante los dos años siguientes el 85%
- d) Durante los años siguientes, o hasta que el trabajador opte por pasar a la situación de Jubilación en el I.N.S.S., no después de los 65 años de edad el 80%.
- e) Ambas partes cotizarán al Montepío Loreto, Mutualidad de Previsión Social, en los términos y condiciones que estén establecidas en cada momento en el Convenio Colectivo y por el nivel de Convenio que estuviera reconocido en el momento de la extinción del Contrato de trabajo. Dicha obligación finalizará en el momento en que el trabajador perciba prestación del I.N.S.S. en cualquiera de sus modalidades o cumpla la edad de 65 años.
- f) El trabajador podrá suscribir un Convenio Especial con la Seguridad Social. El importe de las cuotas que satisfaga el trabajador, por este concepto, serán reintegradas a éste último por parte del Montepío Loreto, previa acreditación de su abono por parte del trabajador. A tal fin el trabajador remitirá al Montepío Loreto el justificante de pago con carácter inmediato, procediendo la Empresa a su abono en el primer pago posible inmediato a su recepción. En el caso de que el trabajador causara baja por voluntad propia en el Convenio Especial, el Montepío Loreto automáticamente quedará liberado del compromiso de reintegro contenido en este apartado.
- g) Ambas partes cotizarán al Concierto Colectivo de Vida en los términos y condiciones que estén establecidos en cada momento en el Convenio Colectivo hasta que se cause baja en el mismo, y como máximo hasta el cumplimiento de los 65 años de edad del trabajador.

- h) Las cotizaciones a cargo del trabajador así como las retenciones Fiscales que procedan derivadas de lo establecido en los apartados anteriores, le serán descontadas de los abonos que correspondan

Cuando se pretenda acceder a la situación de Prejubilación prevista en el apartado anterior, se deberá preavisar a la empresa con una antelación de 6 meses.

Art. 38.- Bajas Incentivadas. Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo se establece un sistema de bajas incentivadas al que podrán acogerse todos los trabajadores fijos, de actividad continuada, a tiempo completo y con una edad inferior a 57 años, de acuerdo con lo establecido en los apartados siguientes.

- a) La extinción de la relación laboral estará basada en el principio de voluntariedad por ambas partes.
- b) Los trabajadores que se acojan a estas bajas incentivadas y, como consecuencia, causen baja en la empresa, percibirán como compensación una indemnización por importe de 35 días por año trabajado, con un máximo de 30 mensualidades.
- c) El cálculo del cómputo por día, se realizará en función de la siguiente formulación:

Retribuciones dinerarias percibidas en los 12 últimos meses (fijas+variables): 360

Las cantidades a percibir por estas bajas incentivadas estarán sujetas a todas las retenciones que legalmente correspondan.

CAPITULO VIII

Art. 39.- Seguridad y Salud. La empresa facilitará a los trabajadores un examen médico anual que será realizado por la Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales que corresponda de conformidad con las exigencias básicas de la ley. En caso de que fuera necesario y previa justificación, la empresa se hará cargo de los gastos que conlleve la realización de unas pruebas médicas más específicas. Los reconocimientos médicos deben ser de carácter voluntario y sus resultados confidenciales.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera. Los trabajadores afectados por este Convenio serán considerados, si voluntariamente lo desean, a todos los efectos, como asociados del Montepío LORETO, con los mismos derechos y obligaciones en materia de prestaciones que ostenten los socios de número del Montepío en cada momento, y que se recogen en los Estatutos.

Segunda. La Empresa abonará el 50% de las cuotas al Montepío Loreto, Mutualidad de Previsión Social de aquellos trabajadores que voluntariamente se adhieran al mismo. La cotización será el 7% del Salario Nivel vigente en cada momento.

Esta cotización de la empresa en ningún caso podrá traspasarse ni instituirse a otra entidad ni constituirse en cualquier otra forma de retribución individual o colectiva.

Tercera. Con respecto al Concierto Colectivo, los trabajadores tendrán la condición de asegurados, con las coberturas vigentes en cada momento, y se abonarán las primas a razón de un 40% a cargo del trabajador y un 60% a cargo del Montepío.

Los capitales garantizados para cada nivel, durante la vigencia de este convenio, serán los indicados en el anexo 2.

DISPOSICION TRANSITORIA

Unica.- En cumplimiento del IV convenio colectivo se aplicó en el año 2008 una revalorización de IPC previsto de 2% incrementado en el 0,5%. A la fecha de firma del presente convenio, se ha tenido conocimiento del IPC real recientemente publicado para 2008 que asciende al 1,4%.

Las partes firmantes han alcanzado el acuerdo en el sentido de que no se proceda a la devolución del exceso de salario percibido por ese concepto por los trabajadores, si bien, las tablas salariales de 2008, de las que parte el presente convenio y que deben tenerse en cuenta para el cálculo de las revalorizaciones correspondientes a 2009 y años sucesivos, se consolidan mediante aplicación a las tablas salariales de 2007, del IPC real (1,4%) más el 0,5%, es decir en total, el 1,9%.

Para todo lo no contemplado en este convenio, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás normas complementarias de aplicación.

En Madrid, a 12.de Marzo de 2009.

Representante de la empresa Representante de los trabajadores:

Fdo. Eduardo López García Fdo. Juan Antonio Delgado Jiménez

ANEXO 1. TABLA SALARIAL

CUANTÍAS DEL SALARIO NIVEL CONSOLIDADAS A 31/12/2008 (EXPRESADAS EN SALARIO BRUTO ANUAL)

NIVEL DE ACCESO	16.981,05 €
NIVEL I	21.663,15 €
NIVEL II	27.199,95 €
NIVEL III	34.810,95 €
NIVEL IV	43.666,95 €

ANEXO 2. CAPITALS GARANTIZADOS CONCIERTO COLECTIVO

NIVEL DE ACCESO	62.707,63 €
NIVEL I	79.997,86 €
NIVEL II	100.444,17 €
NIVEL III	128.550,14 €
NIVEL IV	189.862,15 €

(03/21.068/09)

Consejería de Empleo y Mujer

Resolución de 9 de junio de 2009, de la Dirección General de Trabajo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa "Sufi, Sociedad Anónima" (recogida de residuos sólidos urbanos, limpieza pública viaria y jardinería de Soto del Real) (código número 2814882).

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa "Sufi, Sociedad Anónima" (recogida de residuos sólidos urbanos, limpieza pública viaria y jardinería de Soto del Real), suscrito por la comisión negociadora del mismo el día 27 de octubre de 2008, completada la documentación exigida en el artículo 6 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2 de dicho Real Decreto, en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el artículo 6.1.a) del Decreto 150/2007, de 29 de noviembre, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo y Mujer, esta Dirección General,

RESUELVE

1.º Inscribir dicho convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección, y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.

2.º Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Madrid, a 9 de junio de 2009.—El Director General de Trabajo, Javier Vallejo Santamaría.

CONVENIO COLECTIVO DE "SUFI, SOCIEDAD ANÓNIMA" (RECOGIDA DE RESIDUOS SÓLIDOS URBANOS, LIMPIEZA PÚBLICA VIARIA Y JARDINERÍA DE SOTO DEL REAL)

Artículo 1.- *Ámbito Personal. Partes que conciertan el Pacto.*

El presente Convenio Colectivo ha sido suscrito por la Empresa SUFI, S.A. Centro De Trabajo y Contrata de Recogida de Residuos Sólidos Urbanos, Limpieza Pública Viaria y Jardinería de Soto del Real, la representación legal de los trabajadores, así como por la Federación Regional de Servicios Públicos de Madrid en representación de la Unión General de Trabajadores.

Las partes firmantes de este Convenio tienen legitimación suficiente, conforme a las disposiciones legales vigentes, para concluir este acuerdo, obligando por tanto a los trabajadores de esta empresa.

Artículo 2.- *Ámbito de Aplicación.*

El presente Convenio será de aplicación a todos los trabajadores de la Empresa SUFI, S.A., que presten sus servicios en el Centro de Trabajo de Soto del Real, fijos y eventuales, cualquiera que sea su modalidad de contrato.

Artículo 3.- *Vigencia.*

La duración de este Convenio será desde el 1 de enero de 2.008, hasta el 31 de diciembre de 2.012.

El presente Convenio Colectivo quedará denunciado automáticamente a la finalización de su vigencia, si bien se mantendrán los mismos deberes normativos y obligacionales anteriores en tanto no se firme uno nuevo.

Artículo 4.- *Concurrencia de Convenios.*

En el ámbito del presente Convenio Colectivo se estará, en lo no regulado en este Convenio Colectivo, a lo dispuesto en el Convenio General del Sector de Limpieza Pública, Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos y Limpieza y Conservación de Alcantarillado y, en el Convenio Colectivo Estatal de Jardinería.

Artículo 5.- *Absorción del Personal.*

En el caso de que la empresa SUFI, SA concesionaria del servicio de recogida de basuras, limpieza viaria y Jardinería de Soto del Real, cesará de prestar sus servicios total o parcialmente, la empresa o entidad que se hiciese cargo de alguno o del total de los servicios absorberán a los trabajadores afectados, subrogándose en sus derechos y obligaciones, y en particular con el Convenio Colectivo que tuvieran vigente en el momento de la subrogación. En lo no previsto en este Artículo, se estará a lo dispuesto sobre el particular, en el Artículo 49 y siguientes, del Capítulo XI del vigente Convenio