

## I. COMUNIDAD DE MADRID

### D) Anuncios

#### Consejería de Empleo, Turismo y Cultura

- 2** *RESOLUCIÓN de 13 de febrero de 2014, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Empleo, Turismo y Cultura, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa “Leisure Parks, Sociedad Anónima” (centro de trabajo de Teleférico de Rosales) (código número 28100572012014).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa “Leisure Parks, Sociedad Anónima” (centro de trabajo del Teleférico de Rosales), suscrito por la comisión negociadora del mismo el día 20 de diciembre de 2013, completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto, en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Decreto 23/2012, de 27 de septiembre, del Presidente de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con lo dispuesto en el Decreto 113/2012, de 18 de octubre, por el que se regulan sus competencias, esta Dirección General,

#### RESUELVE

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

Madrid, a 13 de febrero de 2014.—La Directora General de Trabajo, María del Mar Alarcón Castellanos.

## CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA “LEISURE PARKS, SOCIEDAD ANÓNIMA”

### Capítulo I

#### *Naturaleza y ámbito*

Artículo 1. *Naturaleza y fines.*—Las partes firmantes del presente acuerdo manifiestan que este constituye la expresión de voluntad libremente adoptada por ellas, en virtud de su autonomía colectiva.

Entendiendo que la naturaleza jurídica del acuerdo es la propia de un convenio colectivo, que tiene por finalidad regular las condiciones económicas, sociales y de trabajo entre la empresa “Leisure Parks, Sociedad Anónima”, y sus trabajadores, reconocen que todos los pactos del presente acuerdo de voluntades tienen toda la fuerza normativa a que se refiere el artículo 82 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Conforme al artículo 84 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en virtud del principio de no concurrencia, no se podrá invocar a ningún efecto la aplicabilidad de normas dimanantes de convenios de ámbito distinto, aun cuando anteriormente hubiesen tenido vigencia en la empresa “Leisure Parks, Sociedad Anónima”.

Art. 2. *Partes que lo conciertan.*—El contenido del presente convenio colectivo ha sido negociado entre la dirección de la empresa “Leisure Parks, Sociedad Anónima”, y los delegados de personal en representación de todos los trabajadores que componen su plantilla, reconociéndose ambas representaciones como interlocutoras válidas.

Art. 3. *Ámbito territorial y personal.*—Los presentes acuerdos se configuran como un convenio colectivo de empresa de ámbito provincial que afecta a todo el personal que presta sus servicios, o se incorpore durante su vigencia en el centro de trabajo Teleférico de Rosales, ubicado en paseo Pintor Rosales, sin número, Madrid.

Se considera expresamente excluido del ámbito de aplicación de este convenio el personal que desempeña funciones de consejo o miembros de los órganos de administración de la empresa, a que se refiere el artículo 1 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 4. *Ámbito temporal.*—El presente convenio colectivo se pacta por ocho años de duración, comenzando la vigencia del mismo el 1 de enero de 2008 y finalizando el 31 de diciembre de 2015.

Art. 5. *Denuncia.*—Con independencia del plazo de vigencia establecido en el artículo anterior, el presente convenio colectivo se considera prorrogado de año en año si no existe denuncia expresa de las partes.

Esta denuncia en el supuesto de producirse deberá realizarse con una antelación de un mes a su próximo vencimiento, debiendo comunicarse tal decisión por escrito a la otra parte y a la Dirección General de Trabajo de la Comunidad de Madrid.

Art. 6. *Garantía personal.*—Se respetarán aquellas condiciones individuales que disfrutadas con carácter personal y examinadas en su conjunto-año sean superiores a las pactadas en el presente convenio colectivo para la categoría que se ostente.

Art. 7. *Absorción y compensación.*—En el supuesto de que durante el plazo de vigencia de este convenio se acordasen por disposición legal, condiciones que total o parcialmente afectasen a las contenidas en él, se aplicarán en cuanto a absorción y compensación las normas de carácter general actualmente vigentes o las que se dicten en lo sucesivo, efectuándose en cualquier caso el cómputo global anual para determinar las absorciones y compensaciones que procedan.

Art. 8. *Vinculación a la totalidad.*—El presente convenio constituye un todo orgánico y las partes quedan mutuamente vinculadas al cumplimiento de su totalidad.

En el caso de que alguna o algunas de las normas pactadas resultasen alteradas por disposición legal o al ser homologado el convenio por la autoridad laboral competente, la comisión negociadora deberá acordar en reunión extraordinaria convocada a tal fin si procede la modificación parcial o si la modificación obliga a una nueva reconsideración del texto total del convenio.

No se considera alteración incluida a los efectos de lo establecido en el párrafo precedente, el establecimiento de nuevos salarios mínimos legales, en cuya aplicación se estará a lo que disponga la norma legal correspondiente, en cuanto a los mecanismos de absorción y compensación o a lo ya señalado en el artículo 7 del convenio si no hubiera disposición específica.

Art. 9. *Comisión paritaria.*—Se constituye a todos los efectos legales previstos en el apartado 2.e) del artículo 85 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores una comisión paritaria que integrada por cuatro miembros: Dos designados por la empresa y otros dos que representarán al personal, elegidos de entre los trabajadores y preferentemente de entre los que hubieran tomado parte en las negociaciones de este convenio.

Las funciones de la comisión paritaria serán las siguientes:

- a) Interpretación del convenio.
- b) Conciliación facultativa en los problemas colectivos, con independencia de la preceptiva conciliación ante el SMAC u otros organismos competentes.
- c) Actualización de las normas del convenio.
- d) Cuantas otras actividades tiendan a la eficacia práctica del convenio.
- e) Velar por la igualdad real de los trabajadores y las trabajadoras de la empresa, proponiendo las medidas oportunas en orden a la corrección de eventuales discriminaciones que por razón de sexo o cualquier otra circunstancia se pudiera dar en el seno de la empresa.

La comisión paritaria se reunirá cuando así lo acuerden las dos terceras partes de sus miembros. Las convocatorias se realizarán por escrito, y con una antelación mínima de siete días, donde constará el lugar, fecha y hora de la reunión, así como el orden del día.

Los acuerdos se tomarán por mayoría y, para su plena eficacia, se deberán de reflejar en acta.

En caso de desacuerdo:

1.º Las discrepancias producidas en el seno de la comisión paritaria se solventarán de acuerdo con los procedimientos regulados en el Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales vigente en la Comunidad de Madrid.

2.º La solución de los conflictos que afecten a los trabajadores y empresarios incluidos en el 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.

Art. 10. *Revisión salarial.*—Las partes acuerdan una revisión salarial del 7 por 100 (que se hará efectivo en un pago único) de la retribución bruta anual de cada empleado que esté de alta en Seguridad Social el 1 de diciembre de 2012. Asimismo, las tablas salariales vigentes a 1 de enero de 2013 se adjuntan en el Anexo I.

## Capítulo II

### Contratación y empleo

Art. 11. *Clasificación según permanencia.*—El personal comprendido en el ámbito de este convenio se clasifica de la forma siguiente, según su permanencia al servicio de la empresa.

- a) Personal contratado por tiempo indefinido: El que se precisa de modo permanente para realizar el trabajo propio de la actividad a que se dedica la empresa.
- b) Personal discontinuo: Es aquel que presta sus servicios de forma intermitente o discontinua, durante todo el año o períodos inferiores de tiempo, en aquellos días u horas que es necesario para el desarrollo de las actividades de la empresa. En cuanto a los días que ha de prestar servicio cada trabajador en particular, se estará a lo pactado en el contrato individual de trabajo, o en su defecto en el presente convenio.
- c) Personal eventual: Es aquel que se contrata, ajustándose a los diversos decretos de contratación temporal, para prestar sus servicios, durante un período de tiempo.

Art. 12. *Modalidades de contratación.*—De acuerdo con la normativa laboral vigente en cada momento, la empresa podrá contratar por tiempo determinado al personal que precise. Siguiendo el principio de causalidad para estas relaciones laborales y sin perjuicio del derecho a recurrir a otras modalidades, se acuerda utilizar de forma expresa las siguientes:

1. Contrato eventual: Es el que se concierta para atender exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o circunstancias de análoga naturaleza, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, pudiendo celebrarse en cualquier época del año.

2. Contrato en prácticas: Los trabajadores contratados bajo esta modalidad percibirán la retribución salarial del grupo profesional en el que estén asignados.

3. Contrato de obra: Al amparo de los artículos 15.1.a) del Estatuto de los Trabajadores y 2.1 del Real Decreto 2720/1998, se establece un contrato de obra o servicio que deberá tener autonomía y sustantividad en relación con la actividad normal de la empresa, que podrá celebrarse a jornada completa o parcial, dirigido a todos los grupos profesionales y destinado a los puestos de trabajo necesarios para atender la explotación del centro de trabajo ubicado en Madrid, durante toda la temporada alta que comenzará en abril o semana santa cuando está sea en marzo y terminará en septiembre, siendo esta referencia temporal válida a efectos orientativos.

4. Contrato de obra por concesión administrativa: Al amparo de los artículos 15.1.a) del Estatuto de los Trabajadores y 2.1 del Real Decreto 2720/1998, se establece un contrato de obra o servicio determinado que podrá ser concertado a jornada completa o parcial que se podrá celebrar entre la empresa y el trabajador a fin de atender las necesidades de cobertura de la concesión administrativa del Ayuntamiento de Madrid autorizada mediante escritura pública otorgada ante el notario de Madrid, don Germán Adanez Horcajuelo, el 22 de febrero de 1968, bajo su número de protocolo 341 para explotar el Teleférico de Rosales hasta el 31 de diciembre de 2017. Esta modalidad de contratación no podrá tener una duración superior a tres años. Transcurrido este plazo, los trabajadores adquirirán la condición de trabajadores fijos de la empresa.

5. Contrato temporal nivel de entrada: Exclusivamente para el nivel de entrada 4D se contemplan las siguientes limitaciones:

- No podrá representar más del 30 por 100 de la plantilla media, tomando como referencia el total de horas realizadas durante todo el año natural.
- No podrá utilizarse más de diez meses y medio en cada año natural.

Art. 13. *Período de prueba.*—Podrá concertarse por escrito un período de prueba. El período de prueba en ningún caso podrá ser superior a seis meses para los técnicos titulados, ni de dos meses para los demás trabajadores.

Será nulo el pacto que establezca un período de prueba cuando el trabajador haya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación.

Durante el período de prueba, el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeñe como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.

Art. 14. *Plazo de preaviso.*—El personal que desee causar baja voluntaria con contrato superior a seis meses deberá dar un plazo de preaviso de quince días, en el resto de los casos este período mínimo será de cinco días. El incumplimiento de esta obligación determinará la pérdida del derecho a percibir el importe del salario correspondiente a los días de retraso en la comunicación.

La empresa se obliga a preavisar con una antelación mínima de quince días el vencimiento de aquellos contratos de trabajo temporales que tengan una duración mínima de seis meses. El incumplimiento de esta obligación determinará el derecho para el trabajador a percibir como indemnización el importe del salario equivalente a los días de retraso en la comunicación.

### Capítulo III

#### *Clasificación profesional*

Art. 15. *Organización del trabajo.*—La organización del trabajo es facultad de la dirección de la empresa, con sujeción a las disposiciones legales aplicables.

Art. 16. *Clasificación profesional.*—Los trabajadores afectados por el presente convenio se clasificarán en grupos profesionales. Los grupos profesionales serán los indicados en el artículo siguiente que incluye la descripción general de los mismos. El encuadramiento correspondiente a esta clasificación profesional se incluye en el Anexo II.

Art. 17. *Grupos profesionales.*—Se entenderá por grupo profesional el que agrupe unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación,

incluyendo en cada grupo diversos puestos de trabajo con distintas funciones y especialidades profesionales.

- A) Principios generales: La clasificación y nomenclatura del Anexo I es meramente enunciativa, por consiguiente, la empresa se reserva el derecho de su modificación, ampliación y determinación del número de puestos de trabajo y cobertura efectiva de los mismos, en la medida que las necesidades del servicio lo requieran y siempre sin perjuicio del derecho adquirido por el trabajador.  
Todo trabajador está obligado a efectuar cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores, dentro de los generales cometidos de su competencia profesional.
- B) Clasificación:
- Grupo 1. Se incluyen los puestos de trabajo para cuyo desempeño son necesarios conocimientos adquiridos en el desempeño de una profesión y titulación equivalente a estudios universitarios de grado medio o superior, completados con una experiencia dilatada en su sector profesional y cuyas principales funciones son dirigir, planificar, coordinar y controlar todas las actividades relacionadas con la dirección de cada departamento o área.
  - Grupo 2. Se incluyen los puestos de trabajo para cuyo desempeño son necesarios conocimientos adquiridos en el desempeño de una profesión y titulación equivalente a estudios universitarios, completados con una formación y conocimientos específicos del puesto de trabajo y cuyas principales funciones son coordinar a un grupo de personas distribuyendo, dirigiendo y supervisando los trabajos a realizar o realizados e indicando a dicho personal a sus órdenes la forma y medios a emplear, responsabilizándose del trabajo, seguridad y organización del equipo a su cargo.
  - Grupo 3. Se incluyen los puestos de trabajo para cuyo desempeño son necesarios conocimientos adquiridos en el desempeño de una profesión y/o titulación equivalente o superior a Formación Profesional de Segundo Grado completada con experiencia en el puesto de trabajo y cuyas funciones, tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana o realizan de manera autónoma tareas de supervisión en el marco de instrucciones generales de cierta complejidad técnica.
  - Grupo 4. Se incluyen los puestos de trabajo para cuyo desempeño son necesarios conocimientos adquiridos en el desempeño de una profesión equivalentes a Educación Secundaria o Formación Profesional de Primer Grado y cuyas funciones consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, con un alto grado de dependencia, que requieren preferentemente esfuerzo físico y/o atención o conocimientos profesionales de carácter elemental y que no necesitan de formación específica salvo la ocasional de un período de adaptación.

Según el contenido de la prestación laboral, los trabajadores incluidos en el grupo profesional 4 pueden ser adscritos a puestos con retribución diferente en función de los siguientes criterios generales:

- a) Trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente, iniciativa por parte de los trabajadores que los desempeñan, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos y pudiendo coordinar a otro u otros trabajadores.
- b) Tareas que consisten en la ejecución de operaciones que, aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieran adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa o sistemática.
- c) Tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, con alto grado de supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales que pueden adquirirse en el puesto de trabajo, y precisan de un período breve de adaptación.
- d) Tareas que se ejecutan según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieren preferentemente esfuerzo físico o atención continuada.

Art. 18. *Movilidad funcional.*—El trabajador deberá cumplir las instrucciones de sus superiores jerárquicos en el ejercicio habitual de sus funciones organizativas y directivas, debiendo ejecutar los trabajos y tareas que se le encomienden, dentro del contenido general de la prestación laboral. En este sentido podrá llevarse a cabo una movilidad funcional

en el seno de la empresa, ejerciendo como limite para la misma, lo dispuesto en los artículos 22 y 39 del Estatuto de los Trabajadores. La referida movilidad se producirá preferiblemente dentro del grupo y preferentemente dentro de la misma familia de puestos, con el límite de la idoneidad y aptitud necesaria para el desempeño de las tareas que se encomienden al trabajador en cada puesto de trabajo, previa realización, si ello fuera necesario, de procesos simples de formación y adaptación. En cumplimiento del mandato recogido en la disposición adicional novena del Real Decreto Legislativo 3/2012.

Art. 19. *Trabajos de categoría superior.*—En los casos de necesidad y por plazo que no exceda de seis meses durante un año u ocho durante dos años, el personal incluido en el ámbito de este convenio colectivo podrá ser destinado a ocupar un puesto de categoría superior a la que tuviera reconocida, percibiendo mientras se encuentra en esta situación la remuneración correspondiente al puesto de trabajo que desempeña.

Desaparecidas las causas que motivaron la necesidad, el trabajador volverá a su puesto de origen, con la retribución asignada al mismo y sin derecho a consolidar el grado o nivel del puesto que ocupó transitoriamente, haciéndolo constar en su expediente personal.

Superados los plazos establecidos, el trabajador tendrá derecho a consolidar la categoría profesional que corresponda al puesto que ocupó transitoriamente.

Art. 20. *Trabajos de categoría inferior.*—La empresa por necesidades perentorias o imprevisibles podrá destinar a un trabajador a realizar misiones de categoría inferior a la que tenga reconocida y este no podrá negarse a efectuar el trabajo encomendado, siempre que ello no perjudique notoriamente su formación profesional o suponga vejación manifiesta, para lo cual siempre que hubiese más de un trabajador en la categoría superior, se realizará de forma rotatoria entre estos. El trabajador seguirá percibiendo el sueldo y demás emolumentos que correspondan a su categoría profesional. La empresa comunicará por escrito a los representantes legales de los trabajadores las actividades realizadas que presenten estas características.

## Capítulo IV

### *Jornada laboral, fiestas y vacaciones*

Art. 21. *Jornada, horarios, descansos y horas extraordinarias.*

- A) Jornada laboral: Para todo el personal de la empresa, la jornada laboral se estipula en 1.757 horas de trabajo efectivo, computadas por año natural. Esta jornada laboral se distribuirá a lo largo del año en aplicación de los siguientes principios:
- 1.º Dado el carácter estacional de la actividad de la empresa se establece una distribución irregular de la jornada.
  - 2.º Expresamente se pacta la obligatoriedad de trabajar los domingos, así como los declarados por la autoridad laboral como festivos. Las horas efectivas trabajadas en domingos y festivos se considerarán a todos los efectos como integrantes de la jornada anual pactada. El 25 de diciembre se considerará no laborable, excepto cuando coincida con fin de semana.
  - 3.º La jornada laboral de trabajo efectivo de los sábados, domingos y festivos se podrá prolongar, hasta alcanzar un máximo de diez horas, siendo el resto de los días de la semana la jornada máxima de nueve horas, excepto los días que se tengan que realizar tareas de mantenimiento y limpieza coincidan con apertura al público del teleférico en que la jornada máxima será de diez horas. Todas las horas que superen las diez horas de la jornada máxima se considerarán horas extraordinarias, con los efectos previstos en el apartado E) del presente artículo.
  - 4.º Al objeto de ajustar la jornada laboral para que a 31 de diciembre se realicen las horas de jornada laboral previstas en este convenio, las recuperaciones o descansos compensatorios que procedan se realizarán en aquellos días de la época de baja actividad que la empresa considere.
  - 5.º Se establece que en temporada baja, para el personal de operaciones de teleférico, la jornada anual se completará en hasta un máximo de siete semanas completas de trabajo con sus correspondientes descansos. Estas semanas se darán a conocer antes del 31 de diciembre de cada año, para cada uno de los trabajadores afectados, no obstante y por necesidades de servicio dos de estas semanas se podrán modificar como mínimo con siete días de antelación. El

resto de las semanas de temporada baja se trabajará únicamente en los días de apertura al público de teleférico.

- 6.º Se establece una jornada mínima de cuatro horas diarias.
- 7.º En los supuestos de fuerza mayor y cuando por razones meteorológicas o cualquier otra no imputable a la empresa, no sea posible la prestación de servicios al público por parte del trabajador, el jefe de cada departamento asignará otras tareas hasta el cumplimiento de al menos cuatro horas de la jornada prevista. El resto de la jornada prevista hasta el cumplimiento de la misma será recuperable siempre que el jefe de cada departamento no asigne otras tareas hasta el cumplimiento de la misma.

- B) Horario laboral: A principio de cada año se dará a conocer, tanto al personal como a los representantes de los trabajadores, el calendario inicialmente previsto de los días de apertura del teleférico al público de acuerdo con las necesidades de explotación y mantenimiento mecánico, pero sin que ello suponga que es el calendario definitivo.

La fijación de los horarios de trabajo de cada semana se realizará entre el jueves y el sábado de la semana anterior como último día, incluyendo el período comprendido entre el lunes y el domingo de la semana siguiente, colocándose en los tablores de anuncios de los departamentos o por cualquier otro medio que facilite su conocimiento.

Se faculta a la empresa para atender necesidades perentorias imprevisibles, el modificar los turnos de trabajo, el horario y el día de descanso semanal establecido, dando comunicación escrita inmediata siempre que sea posible de estas modificaciones al personal afectado y a los representantes de los trabajadores.

- C) Ampliaciones sobre el horario previsto: Para la actividad de explotación de teleférico, dado el carácter de servicio público que caracteriza la citada actividad, en aquellas situaciones en que la empresa decida ampliar el horario previsto de apertura al público y esta ampliación afecte a los horarios laborales establecidos, específicamente se establece la obligatoriedad de realizar dicha ampliación, teniendo la horas ampliadas la consideración a todos los efectos de horas ordinarias de trabajo compensables según el mecanismo establecido en el apartado A) 4.º del presente artículo. En ningún caso esta ampliación se realizará más de ocho veces al año, y no será aplicable en aquellos días en que la jornada laboral prevista es de diez horas.
- D) Descansos: El personal afectado por este convenio disfrutará el descanso semanal en consonancia con las necesidades de explotación y tendrá una duración de treinta y seis horas ininterrumpidas, conforme a lo previsto en el calendario. Cuando, al ser la jornada laboral a realizar partida, el descanso entre jornada no será inferior a una hora ni superior a dos. En ningún caso, este descanso será considerado como integrante de la jornada laboral.
- E) Horas extraordinarias: Específicamente la comisión negociadora establece que única y exclusivamente tendrán consideración de horas extraordinarias, aquellas que en cada año natural sobrepasen las 1.757, así como las que se definen como tales en el artículo 21.A) 3.º

Cuando sea necesario retornar a público visitante al lugar desde donde accedió a nuestras instalaciones, y se haya agotado la jornada máxima, el criterio a seguir será la obligatoriedad en su prestación y el abono como horas extraordinarias de ese tiempo.

El valor a recibir por la hora extraordinaria es el valor del importe hora del salario base del Anexo I incrementado en un 75 por 100 o compensado mediante libranza con el mismo incremento.

Art. 22. *Vacaciones.*—El personal de teleférico disfrutará unas vacaciones anuales retribuidas de treinta días naturales, que se disfrutarán quince días naturales en los meses de verano y quince días naturales en los de invierno; los trabajadores con hijos en edad escolar tendrán preferencia para disfrutar el período de vacaciones de verano coincidiendo con la de los hijos. Excepto el personal fijo discontinuo y eventuales contratados específicamente para cubrir la temporada alta que no podrá disfrutar las vacaciones en este período.

Cuando el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en los artículos 48.4 y 48.bis del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el

período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan. En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a la señaladas anteriormente que imposibilite al trabajador disfrutarlas total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

La empresa entregará de común acuerdo con el trabajador, el calendario de vacaciones provisional antes del 31 de diciembre del año anterior, comprometiéndose a dar un calendario definitivo dos meses antes del inicio de temporada alta.

El disfrute del período de vacaciones se deberá realizar durante el año natural, no pudiendo acumularse de un año para otro, a excepción de los períodos no disfrutados como consecuencia de incapacidad temporal.

Los turnos rotativos de vacaciones serán:

Vacaciones invierno	Vacaciones verano
1-15 de enero	16-30 de junio
16-31 de enero	1-15 de julio
1-14 de febrero	16-30 de julio
15-28 de febrero	1-15 de agosto
1-15 de marzo	16-30 de agosto
	1-15 de septiembre

## Capítulo V

### Remuneraciones

Art. 23. *Estructura de la remuneración.*—La estructura de la remuneración del personal incluido en este convenio está integrada por los conceptos que figuran a continuación, de acuerdo con lo establecido en el artículo 26 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Las cantidades establecidas para los diferentes conceptos salariales se reflejan con valor mensual o valor horario, de acuerdo con los criterios establecidos con cada trabajador, o los que se establezcan en cada contrato individual de trabajo. Esta dualidad en el establecimiento de valores mensual u horarios tiene como único objeto facilitar el cálculo de las retribuciones, adaptándose a las características de la prestación de trabajo de los trabajadores.

Se adjuntan las tablas salariales vigentes a 1 de enero de 2013.

Art. 24. *Salario base.*—En la cantidad establecida como retribución por salario base está incluido el salario base propiamente dicho y la parte proporcional del descanso semanal y de las fiestas anuales, según se establece en el Anexo I.

El salario base mensual se percibirá proporcionalmente al número de días trabajados cada mes.

La cuantía del salario base mensual expresado se refiere a la jornada laboral definida en el artículo 21 de este convenio. Cuando un trabajador tenga una jornada media laboral inferior a la que se refiere dicho artículo, su salario base mensual se calculará proporcionalmente a la misma.

Art. 25. *Complementos personales.*

A) *Antigüedad:* El personal afectado por este convenio percibirá un premio de antigüedad que consistirá en cuatrienios y se devengará a partir del primer día del mes siguiente de aquel en que se cumplan.

Expresamente se pacta que el importe mensual de cada cuatrienio debe ser igual para todas las categorías profesionales estableciendo su importe en Anexo I.

B) *Plus personal voluntario:* Al objeto de compensar la especial dedicación del personal que desempeña funciones de responsabilidad o mando, incluido en los grupos profesionales del 1, 2 y 3, se establece este concepto retributivo, cuyo importe será establecido individualmente según criterio de la empresa y con las siguientes características:

— Los trabajadores que perciban esta retribución realizarán las funciones propias del área de responsabilidad que a cada uno corresponda, como un concepto de dedicación plena en función de las necesidades que surjan.

— Su establecimiento tiene por objeto sufragar la diferencia existente entre las percepciones fijas establecidas en el presente convenio colectivo para el gru-

po profesional al que este adscrito, con el nivel retributivo total anual para todos los conceptos que se haya establecido.

Expresamente se pacta que con la percepción de este plus se consideran compensadas las prolongaciones de jornada, las horas trabajadas en días festivos, así como los posibles pluses de peligrosidad, complementos de nocturnidad o cualquier otro concepto que pudiera corresponder, entendiéndose las partes negociadoras que la percepción del plus personal voluntario no es compatible con la percepción de horas extras, plus de trabajo en altura, complementos de puesto, calidad o cantidad de trabajo.

Art. 26. *Complementos de puesto de trabajo.*

- A) Plus de trabajo en altura: Aquellos trabajadores que realicen las tareas de revisión de línea, reparación y revisión de los mecanismos superiores de las torres, percibirán un plus cuyo importe se establece en el caso en que el mismo trabajador realice esta labor tres veces o más en el mismo mes, se le abonará el 50 por 100 adicionalmente, del valor de dicho plus.
- B) Complemento de nocturnidad: Este complemento lo percibirán los trabajadores comprendidos en el grupo profesional 4 que trabajen en el período comprendido entre las 22.00 y las 6.00 horas, y su cuantía será la establecida en el Anexo II.
- C) Actividad: El personal adscrito a las áreas funcionales de explotación y oficinas definida en el Anexo II percibirá un plus de actividad cuyo importe será el 30 por 100 del salario base, excepto para el nivel de entrada.

Art. 27. *Complementos de vencimiento superior al mes.*

- A) Pagas extraordinarias: El personal afectado por este convenio percibirá una paga extraordinaria en cada uno de los meses de febrero, julio y diciembre, de acuerdo con las cantidades que se fijan en el Anexo II para cada una de ellas, y de forma proporcional al tiempo trabajado.

Estos importes se incrementarán, cuando proceda, con la cuantía del plus de actividad, del premio de antigüedad, plus personal voluntario y absorbible que corresponda a cada trabajador.

Estas pagas se devengarán en proporción al tiempo trabajado, computándose de julio a junio de cada año para la paga de julio, de enero a diciembre para la paga de diciembre y de enero a diciembre del año anterior para la paga de febrero.

## Capítulo VI

### *Régimen disciplinario*

Art. 28. *Principios de ordenación.*—Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de trabajadores y empresa.

Las faltas, siempre que sean constitutivas de un incumplimiento contractual culpable del trabajador, podrán ser sancionadas por la dirección de la empresa de acuerdo con la graduación que se establece en el presente capítulo.

Toda falta cometida por los trabajadores se clasificará en leve, grave o muy grave.

La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la empresa al trabajador.

Art. 29. *Graduación de las faltas.*—1. Se considerarán como faltas leves:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un mes por tiempo total inferior a veinte minutos.
- b) La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el período de un mes
- c) La falta de comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.
- d) Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.

2. Se considerarán como faltas graves:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un mes por un tiempo total de veinte a sesenta minutos.
- b) La inasistencia injustificada al trabajo de dos días durante el período de un mes.

- c) 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 la gravedad, como falta grave o muy grave.
  - d) 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 estuviese autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.
  - e) El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa.
  - f) La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio.
  - g) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, cuando se realice reiteradamente.
  - h) La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.
  - i) El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieren incidencia en la Seguridad Social.
  - j) La reincidencia en la comisión de tres faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.
  - k) 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 a la empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinaria y, en general, bienes de la empresa, o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.
  - l) La imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinaria y, en general, bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.
  - m) Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros graves del mismo.
  - n) La no comunicación con la antelación debida o dentro de las veinticuatro horas siguientes, de una falta al trabajo justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
  - o) No atender a los clientes con la corrección o diligencia debida, así como la falta de respeto hacia el público, mandos subordinados y compañeros.
  - p) No presentar el parte de baja y en su caso los partes de confirmación a la empresa en el plazo de tres días desde su expedición, y no presentar el parte de alta dentro de las veinticuatro horas siguientes a la empresa derivados de una situación de IT.
  - q) Utilizar el teléfono móvil durante la jornada laboral.
  - r) Fumar durante la jornada laboral en las instalaciones del teleférico.
  - s) Acudir al trabajo en estado de embriaguez o consumir cualquier tipo de bebidas alcohólicas o drogas durante la jornada de trabajo.
  - t) La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo.
  - u) No cumplir con la prolongación de jornada establecida en el artículo 21.C del presente convenio, pudiéndose considerar como falta muy grave en función del perjuicio ocasionado a la empresa.
  - v) No cumplir con la prolongación de jornada establecida en el artículo 21.C del presente convenio, pudiéndose considerar como falta muy grave en función del perjuicio ocasionado a la empresa.
3. Se considerarán como faltas muy graves:
- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en 10 ocasiones durante seis meses o en 20 durante un año.
  - b) La inasistencia injustificada en el trabajo durante más de dos días en un período de un mes.
  - c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la aprobación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa.

- d) Las ofensas de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración a los jefes o sus familias, así como a los compañeros subordinados y clientes.
- e) La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente.  
El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.
- f) Los descuidos en la conservación del material que se tuviera a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros graves del mismo.
- g) La suplantación de otro trabajador, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.
- h) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo.
- i) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- j) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.
- k) El acoso sexual.
- l) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada habiendo causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas.
- m) 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, aún de distinta naturaleza, durante el período de un año.

Art. 30. *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 y suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.
- b) Por falta grave: Suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.
- c) Por falta muy grave: Suspensión de empleo y sueldo de catorce días a un mes y despido disciplinario.

Las anotaciones desfavorables que como consecuencia de las sanciones impuestas puedan hacerse constar en los expedientes personales quedarán canceladas al cumplirse los plazos de cuatro, ocho o doce meses, según se trate de falta leve, grave o muy grave.

Art. 31. *Prescripción de las faltas.*—Las faltas leves prescribirán a los quince días, las graves, a los cuarenta y cinco días, y las muy graves, a los noventa días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Art. 32. *Procedimiento sancionador.*

- A) La sanción de faltas leves se notificará al trabajador por escrito con indicación de los hechos y fecha de comisión.
- B) La sanción de faltas graves y muy graves se notificará al trabajador por escrito con indicación de los hechos y fecha de comisión, entregando copia a los representantes legales de los trabajadores, para que, en el plazo máximo de tres días, formule por escrito las pertinentes alegaciones en su defensa. En el mismo plazo se podrá aportar declaración de testigos, terminándose el expediente en el plazo máximo de diez días.
- C) La fecha de cumplimiento de las sanciones se comunicará al trabajador en la notificación de la misma o en escrito posterior, debiendo cumplirse en el plazo máximo de nueve meses desde su notificación al trabajador.

## Capítulo VII

### *Derechos de los representantes de los trabajadores*

Art. 33. *Crédito de los representantes legales de los trabajadores.*—Los delegados de personal como representantes de los trabajadores podrán disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación de quince horas.

Dentro de este crédito horario serán incluidos todos los complementos salariales a que tuvieran derecho. No se computarán dentro de este crédito las horas utilizadas en reuniones con la empresa.

Dadas las especiales características de explotación del teleférico, ambas partes acuerdan que los representantes legales de los trabajadores, siempre que sea posible, preavisarán a la empresa con una anticipación de al menos siete días, para hacer uso del crédito horario sindical, de tal modo que el jueves de cada semana se pueda completar la planificación del servicio de la semana siguiente. En cualquier caso el aviso será lo antes posible.

Para facilitar la menor incidencia en el funcionamiento del teleférico, los representantes legales de los trabajadores podrán acumular en uno o varios de ellos el crédito horario sindical de todos ellos.

## Capítulo VIII

### *Disposiciones varias*

Art. 34. *Incapacidad temporal.*—La empresa abonará en los casos de enfermedad o accidente, la diferencia que pueda existir entre las prestaciones de incapacidad temporal de la Seguridad Social y el 100 por 100 del salario base del convenio y la antigüedad, incrementando, cuando corresponda, con la cuantía del plus establecido en el apartado C) del artículo 26.

Art. 35. *Licencias.*—La empresa concederá los siguientes permisos retribuidos previa solicitud por escrito:

1. De tres días naturales por nacimiento o adopción de hijo.  
Justificante: Libro de familia o certificado de nacimiento.
2. De tres días naturales como máximo, por enfermedad grave de cónyuge, hijos, padres o hermanos, ya sean consanguíneos o afines. Este permiso se ampliará en un día más, en caso de tener que desplazarse fuera de la Comunidad de Madrid.  
Justificante: Informe facultativo con especificación del grado de enfermedad.
3. De tres días naturales por fallecimiento de cónyuge, hijos, padres, y hermanos, ya sean consanguíneos o afines. Este permiso se ampliará en un día más, en caso de tener que desplazarse fuera de la Comunidad de Madrid.  
Justificante: Certificado de defunción.
4. De dos días naturales por enfermedad grave o fallecimiento de abuelos y nietos, ya sean consanguíneos o afines. Este permiso se ampliará en dos días más, en caso de tener que desplazarse fuera de la Comunidad de Madrid.  
Justificante: Informe facultativo con especificación del grado de enfermedad o certificado de defunción.
5. De quince días naturales en caso de matrimonio.  
Justificante: Libro de familia.
6. Una jornada laboral para asistir a bodas de padres, hermanos, hijos o nietos. En caso de tener que desplazarse fuera de la Comunidad de Madrid, el permiso se amplía en un día más, si bien el tiempo empleado en el segundo día será a compensar de la jornada en cómputo anual. Una jornada laboral, que se podrá ampliar a dos en caso de tener que desplazarse fuera de la Comunidad de Madrid, para asistir a bodas de sobrinos carnales o de un hermano del cónyuge del trabajador; en ambos casos (boda de un sobrino carnal o de un hermano del cónyuge), el tiempo empleado, sea de una o de dos jornadas, será a compensar de la jornada en cómputo anual.  
Justificante: Documentación acreditativa.
7. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo.  
Justificante: Presentación previa de la citación, en su caso, y certificación del organismo correspondiente.
8. Los trabajadores inscritos en cursos organizados en centros oficiales o reconocidos por el Ministerio de Educación, para la obtención de un título académico a tenor de la Ley General de Educación, así como los que concurran a oposiciones para ingresar en cuerpos de funcionarios públicos, podrán disponer del tiempo imprescindible para concurrir a exámenes finales y demás pruebas de aptitud y evaluación con el límite de diez días por año.  
Justificante: Certificado de presentación.
9. Por el tiempo imprescindible para asistir a consulta de médicos de la Seguridad Social. En el caso de médico particular general o especialista hasta un máximo de dieciséis horas al año.

- Justificante: Certificado de asistencia.
10. De un día por traslado de domicilio habitual.  
Justificante: Documentación acreditativa.
  11. Una jornada laboral para asistir a comuniones, bautizos o celebraciones análogas de otras religiones, de hijos y nietos. En caso de tener que desplazarse fuera de la Comunidad de Madrid, el permiso se amplía en un día más, si bien el tiempo empleado en el segundo día será a compensar de la jornada en cómputo anual.  
Justificante: Certificación del culto reconocido.
  12. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.  
Justificante: Prescripción previa del facultativo y certificado de asistencia.
  13. De un día no retribuido por asuntos propios.
  14. Los trabajadores fijos tendrán derecho a una jornada laboral libre al año por asuntos propios. La solicitud se presentará en modelo normalizado de la empresa, con al menos diez días de antelación.

En todo caso, el permiso comenzará en el momento de producirse el hecho causante del mismo, y se retribuirán las horas establecidas en el cuadro horario del trabajador para los días en que se disfrute el permiso que corresponda.

Art. 36. *Vacaciones extraordinarias.*—La empresa concederá a los trabajadores que cumplan sesenta y cuatro años unas vacaciones extraordinarias de tres meses naturales ininterrumpidos que se disfrutarán en el plazo de los doce meses siguientes y en las fechas que establezca la dirección de la empresa.

Art. 37. *Premio de natalidad y nupcialidad.*—El personal que tenga un hijo, por nacimiento o adopción, percibirá un premio de 180 euros. Para tener derecho al premio establecido, se considerará requisito indispensable el que el trabajador afectado haya prestado sus servicios en todos y cada uno de los nueve meses anteriores a la fecha en que se produzca el hecho causante, aunque esta prestación sea de tipo intermitente.

El personal que contraiga matrimonio percibirá un premio de 350 euros. Para tener derecho al premio establecido, se considerará requisito indispensable el que el trabajador afectado haya prestado sus servicios en todos y cada uno de los nueve meses anteriores a la fecha en que se produzca el hecho causante, aunque esta prestación sea de tipo intermitente.

Art. 38. *Pago de remuneraciones.*—Al objeto de confeccionar la nómina, y proceder a su pago, en los últimos días del mes natural a que corresponden todos los datos variables que la integran, se computarán del día 21 del mes anterior al día 20 del correspondiente, ambos inclusive.

El abono se realizará a través de transferencia bancaria o cheque.

Art. 39. *Ayuda de comida.*—Los trabajadores que realicen su jornada laboral partida recibirán un tique restaurant por valor de 6 euros, que se podrá canjear en la cafetería de la Casa de Campo, cuando esté abierto al público.

## Capítulo IX

### *Prevención de riesgos laborales*

Art. 40. *Principios generales.*—En todas aquellas materias que afecten a la seguridad y salud en el trabajo serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, los Reglamentos que la desarrollan y la normativa específica de aplicación en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Art. 41. *Vigilancia de la salud.*—Anualmente, todos los trabajadores incluidos en el presente convenio colectivo dispondrán de una revisión médica a cargo de la empresa. Esta vigilancia de la salud se hará en función de los riesgos inherentes al puesto de trabajo. Las revisiones se llevarán a cabo por el servicio de prevención médico concertado por la empresa, que dispondrá de los medios adecuados y suficientes. Esta actividad de vigilancia de la salud se realizará respetando la confidencialidad que dispone el artículo 22 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, remitiéndose los resultados por correo, al domicilio del trabajador.

Art. 42. *Formación a los trabajadores.*—La empresa deberá garantizar que cada trabajador reciba una formación, en materia preventiva adecuada a los riesgos existentes en su puesto de trabajo.

La empresa deberá proporcionar a los delegados de prevención la formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones, siendo como mí-

nima la recogida en el Anexo IV del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

Art. 43. *Equipos de protección individual.*—Cuando de los resultados de la evaluación de riesgos se desprenda la necesidad de utilizar equipos de protección individual, la empresa estará obligada a suministrarlos y el trabajador a utilizarlos en los términos que determine el servicio de prevención.

Art. 44. *Ropa de trabajo.*—La empresa proveerá a los trabajadores de la ropa adecuada para el trabajo que se realiza en cada caso, renovándola con la periodicidad de:

- Temporada alta (marzo-septiembre), antes del 31 de marzo de cada año.
- Temporada baja (octubre-marzo), antes del 30 de septiembre de cada año.

La ropa de trabajo es propiedad de la empresa, estando obligado el trabajador a su uso adecuado y correcta conservación. Debe ser reintegrada a la empresa en caso de extinción de la relación laboral.

Art. 45. *Jubilación parcial.*—Se incorpora el acuerdo parcial alcanzado en marzo de 2010, sobre jubilación parcial, y que formar parte del presente convenio colectivo.

En virtud de ello, y con efectos normativos y obligaciones desde el 15 de marzo de 2010, las partes acuerdan lo siguiente:

1. Los empleados a jornada completa, que hayan alcanzado la edad que se especifica en el apartado c) de este punto y que reúnan las demás condiciones exigidas legalmente para causar derecho a la pensión contributiva de jubilación de Seguridad Social, podrán acceder a la jubilación parcial en los siguientes términos:

- a) El interesado acordará con la empresa, si así lo estiman conveniente, la novación de su contrato laboral a jornada completa por un contrato a tiempo parcial por el 15 por 100 de las horas de jornada anual fijadas en convenio colectivo, cuya duración se extenderá hasta el momento en el que el trabajador cumpla la edad ordinaria de jubilación.
  - b) Simultáneamente al pacto antes referido, se solicitará por el afectado al Instituto Nacional de la Seguridad Social el reconocimiento de la pensión de jubilación parcial, por el 85 por 100 de la jornada laboral, circunstancias que asimismo deberán coincidir con la formalización de un contrato de relevo con un nuevo trabajador, ya sea indefinido o como mínimo por igual duración que el contrato celebrado según el punto anterior.
  - c) Podrán acogerse a esta modalidad de jubilación los empleados que, además de reunir los requisitos expuestos en este punto, acepten las condiciones expuestas en esta cláusula y cuyas edades estén comprendidas entre los sesenta y los sesenta y cinco años.
2. La empresa se compromete a informar de todos estos supuestos al comité de empresa.

## ANEXO I

## TABLA SALARIAL 2013

Horas año : 1757

MES HORA  
 Antigüedad 69,16 0,43  
 Trabajo altura 64,67 3 o + veces 50%

GP. PROF.	EXPLOTACION Y OFICINAS			HOSTELERIA/MERCHANDISING			
	SALARIO BASE	PLUS ACTIVIDAD	VACACIONES	SALARIO BASE	VACACIONES	S. HORA NOCT.	
GRUPO 1	1,484,18 9,29	445,25 2,79	1,929,43 1,1	1,484,18 9,29	1,484,18 0,84		
GRUPO 2	1,407,41 8,81	422,22 2,64	1,829,64 1,04	1,407,41 8,81	1,407,41 0,8		
GRUPO 3	1,330,63 8,33	399,19 2,5	1,729,81 0,98	1,330,63 8,33	1,330,63 0,76		
GRUPO 4	A	1,151,54 7,21	345,46 2,16	1,497,01 0,85	1,151,54 7,21	1,151,54 0,66	0,32
	B	1,049,19 6,57	314,76 1,97	1,363,95 0,78	1,049,19 6,57	1,049,19 0,6	0,29
	C	946,81 5,93	284,04 1,78	1,230,85 0,7	946,81 5,93	946,81 0,54	0,25
	D	666,67 4,17		666,67 0,38	666,67 4,17	666,67 0,38	0,19

## ANEXO II

## CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

## FAMILIAS DE PUESTOS

GRUPOS	PROF	EXPLOTACIÓN	OFICINAS	HOSTELERIA/MERCHANDISING
GRUPO 1		Director <i>Responsable Técnico</i>	Director Jefe de Departamento	Director Jefe de Departamento
GRUPO 2		<i>Encargado Explotacion</i>	Jefe de Seccion	Jefe de Seccion
GRUPO 3		Supervisor	Supervisor	Supervisor
GRUPO 4	A	<i>Conductor Mecanico</i>	<i>Oficial 1ª Administracion Oficial 1ª Comercial</i>	Cocinero-Enc. Mostrador
	B	<i>Ayudante Conductor</i>	<i>Oficial 2ª Administracion Oficial 2ª Comercial</i>	Dependiente
	C	<i>Promotor-vendedor Taquillera-Azafata Información Auxiliar de Explotación</i>	Auxiliar Administrativo Auxiliar Comercial	Auxiliar hosteleria
	D	<i>Auxiliar Temporal</i>	<i>Auxiliar Temporal</i>	<i>Auxiliar Temporal</i>

(03/7.287/14)

