I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Economía, Empleo y Competitividad

2 *RESOLUCIÓN de 9 de octubre de 2019, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Competitividad, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa Gategourmet Spain, S. L. (Código 28002182011986).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa Gategourmet Spain, S. L., suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, el día 11 de julio de 2019, 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 2/2015, de 23 de octubre, y con el artículo 6 del Decreto 52/2019, de 19 de agosto, de la Presidenta de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con el artículo 5 del Decreto 73/2019, de 27 de agosto, del Consejo de Gobierno, por el que se modifica la estructura orgánica de las Consejerías de la Comunidad de Madrid y con el artículo 14 del Decreto 193/2015 de 4 de agosto, del Consejo de Gobierno por el que se aprueba la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, esta Dirección General

RESUELVE

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

Madrid, a 9 de octubre de 2019.—La Directora General de Trabajo, María de Mingo Corral.

BOCM-20191130-2

CONVENIO COLECTIVO DE GATE GOURMET SPAIN, S.L.

UNIDAD DE LA MUÑOZA 2019 - 2020

En Madrid, a 11 de Julio de 2019.

La negociación del presente convenio ha sido efectuada entre la empresa Gategourmet Spain, S.L. y la representación sindical de los trabajadores de esta. El texto del convenio aprobado por las partes es el que se recoge a continuación.

Capítulo primero

Disposiciones generales

Artículo 1.- Ámbito territorial. El presente convenio tiene como ámbito de aplicación el centro de trabajo de La Muñoza de la empresa "Gategourmet Spain, Sociedad Limitada", situado en carretera de La Muñoza, sin número, en l a zona industrial número 2 de Iberia (Madrid).

Artículo 2.- Ámbito personal. El presente convenio afecta a la totalidad del personal laboral del centro de trabajo de La Muñoza indicados en el ámbito territorial anterior que, a la entrada en vigor del mismo, pertenezcan a la plantilla, así como a los que se incorporen durante el período de vigencia.

Solo quedará fuera de su aplicación el personal directivo, el "equipo de gestión" y los "becarios puestos a disposición por las escuelas de hostelería y otras instituciones".

Artículo 3.- Vigencia, duración y denuncia. El presente convenio tendrá una duración desde el día 1 de enero de 2019 hasta el 31 de diciembre de 2020.

Finalizado el período de vigencia del convenio, este se entenderá prorrogado de año en año, salvo que se produzca denuncia expresa por cualquiera de las partes firmantes. La denuncia del convenio deberá producirse dentro del último mes de la finalización de su vigencia o cualquiera de sus prórrogas.

En caso de denuncia, esta deberá de producirse mediante comunicación escrita a la autoridad laboral y a las restantes partes firmantes del convenio. Dicha situación de ultraactividad se prolongará durante un periodo máximo de 12 meses, es decir, hasta el 31 de diciembre de 2021.

Artículo 4.- Vinculación a la totalidad. Las condiciones pactadas en el presente convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas global y conjuntamente, por lo que en el supuesto de que la jurisdicción competente, en el ejercicio de sus facultades, dejara sin efecto alguna de las cláusulas deberá reconsiderarse todo su contenido.

Artículo 5.- Compensación y absorción. Las cuantías y conceptos retributivos especificados en el presente convenio no serán objeto de compensación y absorción, salvo en aquellos puntos en los que así se prevea expresamente, y con los límites que se indiquen en cada caso.

Capítulo segundo

Disposiciones económicas

La retribución del personal se ajustará a la estructura salarial establecida en el ámbito de la empresa.

Artículo 6.- Salario base. El salario base que consta en las tablas del convenio es la parte de la retribución del personal fijada por unidad de tiempo de trabajo. La unidad de tiempo de trabajo es el mes.

El salario base para cada nivel retributivo para cada uno de los años de vigencia de este convenio colectivo se especifica, respectivamente, en las tablas de los Anexos I, II, III, IV, V y VI del presente convenio colectivo y se establece para la jornada ordinaria de trabajo establecida en el artículo 15.

Artículo 7.- Pagas extraordinarias. Habrá 2 pagas extraordinarias cuyo abono se efectuará el 30 de junio y el 15 de diciembre de cada año.

El importe de cada paga extraordinaria será el que corresponde al importe mensual del salario base percibido por el personal a la fecha de cobro de la paga extraordinaria.

BOCM-20191130-2

Las pagas extraordinarias son de vencimiento periódico superior al mes y se devengan a prorrata en 12 mensualidades. El personal que ingrese o cese durante el año percibirá la parte proporcional de dichas pagas.

Artículo 8.- Complementos salariales y extrasalariales

8.1. Nocturnidad

Tendrán la consideración de horas nocturnas las realizadas entre las veintidós y las seis horas.

El personal que preste sus servicios en trabajo nocturno durante nueve meses o más dentro del año natural percibirá las retribuciones proporcionales correspondientes a la nocturnidad en sus períodos de vacaciones, en un solo pago a realizar en el mes de octubre del año en curso. Se entenderá por trabajo nocturno: para tiempo completo, los que generen en el turno al menos tres horas en horario nocturno y, para tiempo parcial, su cálculo proporcional. Para el personal que preste sus servicios en turnos de diez horas, se considerará trabajo nocturno los que generen en el turno al menos dos horas en horario nocturno.

La cuantía de la hora nocturna se refleja en los Anexos I y II para cada uno de los años de vigencia del presente convenio.

8.2. Plus Lavado Ropa Anteriores Convenios

Al objeto de mantener por el personal una impecable uniformidad, continua resultando de aplicación el plus lavado de ropa con carácter de suplido establecido en el anterior convenio de empresa, para aquel personal que tuviese derecho al mismo y lo esté percibiendo. La cuantía de este plus se refleja en los Anexos III y IV.

La percepción de dicho plus se realizará en 12 mensualidades, no obstante, su devengo será por día efectivo de trabajo, tomando como referencia un mes tipo de veintidós días laborables, y se tendrán en cuenta los siguientes criterios aplicables durante los años de vigencia del convenio:

a) Dichas cantidades se perderán en un mes cuando por la causa que fuere (excepto vacaciones y permisos retribuidos), se falten treinta días consecutivos al trabajo.

b) Cuando se produjesen hasta cinco faltas de asistencia al trabajo, se detraerá del total del plus los siguientes porcentajes no acumulables:

Faltas de Asistencia	Deducción
1	24%
2	35%
3	46%
4	57%
5	68%

c) A partir del quinto día de falta de asistencia se descontará el 68 por 100 más 0,90 euros/día de no concurrencia.

d) Las ausencias producidas por causa de IT, accidente de trabajo, maternidad y de licencias retribuidas no llevarán consigo minoración alguna de estas cantidades.

e) Si por cualquier circunstancia se pactase la supresión de este plus, se creará de inmediato otro de igual importe económico.

8.3. Plus transporte horario flexible (PTHF)

Las especiales características que concurren en el trabajo de supervisión en pista hacen necesario un especial tratamiento de la jornada de este personal por las condiciones que concurren, dada la especialidad de horarios y el tipo de trabajo directo en pista con los clientes.

Por ello, se establece el presente plus como compensación por los desplazamientos efectuados por cuenta del personal, al no existir transporte colectivo fuera de los turnos principales:

a) La jornada de trabajo efectivo será de ciento sesenta horas en cómputo mensual. La jornada diaria de ocho horas podrá ampliarse, reducirse o interrumpirse; sin que en ningún caso pueda superarse las horas mensuales establecidas anteriormente.

b) El personal adscrito a estos turnos podrá iniciar, terminar o interrumpir su jornada diaria siempre que sea necesario para el servicio. Si cesara esta necesidad se restablecería el horario principal en turnos rotativos.

c) Al inicio, interrupción y/o finalización de la jornada, se deberá firmar el correspondiente impreso.

BOCM-20191130-2

d) No podrán realizar horas extraordinarias. La ampliación de la jornada solo podrá realizarse por cambios de programación de vuelos, modificación de vuelos programados y retraso de los mismos. En estos casos se abonarán las realizadas en exceso sobre lo dispuesto en el apartado c) anterior, en concepto de hora extraordinaria y en la cuantía que para estas se establece hasta agotar el cómputo total contemplado en el artículo 11 del convenio.

e) Este plus será totalmente incompatible con el PTD.

f) La adscripción a dichos horarios se realizará en primer lugar por voluntariedad y antigüedad.

La cuantía de dicho plus se refleja en los Anexos III y IV.

8.4. Plus transporte distancia (PTD)

El plus transporte distancia será percibido por aquel personal cuyo horario de trabajo no coincida con los servicios de transporte de personal a cargo de la empresa establecidos para los turnos principales, y como compensación por los gastos de desplazamiento realizados por su cuenta. La adscripción a estos horarios será por voluntariedad y antigüedad en el departamento.

Asimismo, aquellos turnos cuya jornada sea superior a ocho horas percibirán este plus en compensación por la falta de transporte.

Los turnos cuya jornada diaria sea inferior a ocho horas y coincidan con horarios de transporte colectivo en la entrada y/o salida percibirán mensualmente un plus de transporte en la cuantía establecida en los Anexos III y IV.

A tal efecto, la empresa abonará a los trabajadores de Pista, excepto a aquellos que estén adscritos a turnos principales, el PTD en función de los días efectivamente trabajados en cada mes, con independencia de su coincidencia o no con los turnos principales. La cantidad que se abonará a estos trabajadores será la reflejada para el PTD Pista en los Anexos III y IV del presente Convenio, todo ello en virtud del acuerdo alcanzado por la Empresa y la Representación Legal de los Trabajadores en fecha 17 de marzo de 2005.

8.5. Plus libranza discontinua

En caso de necesidad para el mantenimiento óptimo de la producción, y con carácter excepcional, se podrá renunciar voluntariamente durante el tiempo estrictamente necesario al descanso semanal continuado e ininterrumpido, en este supuesto se percibirá este plus por cada semana en que tenga lugar la libranza separada. A efectos aclaratorios, este plus no se devengará cuando la empresa esté haciendo uso de la distribución irregular de la jornada establecida en el artículo 15.2 del presente convenio colectivo. En el resto de los casos, se aplicará normalmente.

La cuantía de dicho plus se refleja en los Anexos III y IV.

8.6. Plus rotación inferior a la semana

El personal podrá optar voluntariamente por una rotación inferior a la semana, en cuyo caso percibirá este plus por cada semana en que esto tenga lugar; en todo caso, siempre se respetarán las doce horas de descanso entre jornadas establecidas en el Estatuto de los Trabajadores.

No habrá lugar a su percepción si las variaciones se producen dentro de cada uno de los períodos de mañana (05.00-13.00 horas), tarde (13.00-21.00 horas) y noche (21.00-04.00 horas).

Se podrá producir un solo cambio de período entre libranza y libranza por motivos excepcionales.

La cuantía de dicho plus se refleja en los Anexos III y IV.

8.7. Plus de especialidad vinculado a golpes

1. Los conductores de equipo (nivel V) comenzarán a devengar este plus una vez transcurrido un mes desde el momento en que efectivamente empiecen a conducir.

El importe del plus de especialidad dependerá del número de golpes a aeronaves que se produzcan en los doce meses anteriores al del mes de cómputo, de acuerdo con la escala reflejada en los Anexos V y VI del presente Convenio para cada año de vigencia.

De 10 golpes en adelante, no se devengará plus de especialidad.

Los golpes que computan para el cálculo del plus serán aquellos en los que se producen daños a aeronaves con coste para la empresa. La acreditación de que el golpe supone un coste vendrá dada por el documento que, a tal efecto, expida la compañía de seguros.

El plus se abonará mensualmente mediante el prorrateo de las cantidades anuales fijadas en los Anexos V y VI de acuerdo con el escalado expuesto.

BOCM-20191130-2

A los efectos de este plus, se considerarán los datos de escalado de golpes existentes en los meses anteriores a la fecha de firma del presente convenio colectivo. Se realizará un cómputo interanual de los golpes, de forma que para el cálculo del importe a percibir en un determinado mes se tendrá en cuenta el número total de golpes producidos en los doce meses anteriores.

Se computarán los golpes de aquel personal que perciba el plus de especialidad.

La dirección de la empresa acreditará ante la comisión paritaria del convenio cada nuevo golpe que se produzca y que sea computable a efectos del cálculo del plus.

Con carácter excepcional, y solo para aquellos "ayudantes de conductor" que, a la fecha de firma del presente convenio, por circunstancias históricas y/o individuales, no vinieran conduciendo, se mantendrá la percepción del plus de especialidad de 33.51 euros mensuales que vienen cobrando.

8.8. Plus Lavado Uniformidad

Las partes acuerdan continuar con la aplicación de este Plus de Lavado de Uniformidad en concepto de suplido a los trabajadores de nuevo ingreso tras la fecha de firma del texto del presente convenio. Dicho Plus asimismo será actualizado a los trabajadores/as que a la fecha de firma del presente convenio lo vinieran percibiendo, conforme a lo contenido en los anexos III y IV. La percepción del Plus de Lavado de Uniformidad se realizará en 12 mensualidades, no obstante, su devengo será por día efectivo de trabajo, tomando como referencia un mes tipo de veintidós días laborables, y se tendrán en cuenta los siguientes criterios aplicables durante los años de vigencia del convenio:

a) Dichas cantidades se perderán en un mes cuando por la causa que fuere (excepto vacaciones y permisos retribuidos), se falten treinta días consecutivos al trabajo.

b) Cuando se produjesen hasta cinco faltas de asistencia al trabajo, se detraerá del total del plus los siguientes porcentajes no acumulables:

Faltas de Asistencia	Deducción
1	24%
2	35%
3	46%
4	57%
5	68%

c) A partir del quinto día de falta de asistencia se descontará el 68 por 100 más 0,90 euros/día de no concurrencia.

d) Las ausencias producidas por causa de IT, accidente de trabajo, maternidad y de licencias retribuidas no llevarán consigo minoración alguna de estas cantidades.

La cuantía del Plus de Lavado de Uniformidad se incrementará conforme se refleja en los Anexos III y IV y no será revisable en ningún caso.

Artículo 9.- Calendario y liquidación de pagos. El pago de la nómina mensual se hará efectivo antes del primer día del mes siguiente al devengado.

Artículo 10.- Modelo del recibo de salarios y finiquito por finalización de la relación laboral. En el recibo de salario y finiquito se constará con la debida claridad y separación los diferentes conceptos retributivos, así como las deducciones que correspondan.

Artículo 11.- Horas extraordinarias

1. Se consideran horas extraordinarias las que excedan de 1.800 horas anuales de trabajo efectivo, aunque su compensación sea en tiempo de descanso. Las horas extra que se descansen tienen el mismo procedimiento de justificación y límite que las que se abonan.

2. Se establece un límite máximo de cuarenta horas extraordinarias anuales por trabajador/a.

3. Las horas extraordinarias se compensarán de la siguiente forma:

3.1. Las ocho primeras horas extraordinarias se compensan en tiempo de descanso, a razón de:

a) De dos horas de descanso por cada hora extra efectivamente trabajada, si la hora extra se realiza en sábado, domingo o festivo.

b) De una hora de descanso por cada hora extra efectivamente trabajada, si la hora extra se realiza cualquier otro día.

BOCM-20191130-2

3.2. Las siguientes horas extraordinarias, y hasta el máximo de cuarenta, se compensarán, a elección del/de la trabajador/a, en tiempo de descanso o económicamente:

a) El tiempo de descanso será de dos horas de descanso por cada hora extra efectivamente trabajada.

b) La compensación económica será la establecida en los Anexos III y IV.

4. Se establecerá un registro de las horas extraordinarias, especificando el modo de compensación. La empresa comunicará mensualmente a los representantes de los trabajadores las horas realizadas, el cómputo acumulado por trabajador/a y la forma de compensación. La empresa entregará recibo de justificación de las horas realizadas al/a trabajador/a.

Artículo 12.- Incapacidad temporal y Absentismo

1. Incapacidad temporal.

La empresa abonará al personal que se encuentre en incapacidad temporal por enfermedad común o accidente, y por un período máximo de dieciocho meses, el siguiente complemento:

— Hasta el 100 por 100 del salario en caso de accidente, desde el primer día del hecho causante.

— Hasta el 100 por 100 del salario en la primera incapacidad temporal del año por enfermedad, desde el primer día de la incapacidad temporal.

— En la segunda y sucesivas bajas por enfermedad, el complemento del 100 por 100 del salario se abonará desde el cuarto día de la baja, es decir, los tres primeros días no habrá complemento alguno. No obstante, lo anterior, en caso de hospitalización y/o intervención quirúrgica, el complemento alcanzará el 100 por 100 del salario desde el primer día de la incapacidad temporal.

La empresa no estará obligada a complementar ni a abonar cantidad alguna si el trabajador se negase expresamente a pasar la revisión médica de su enfermedad por la mutua de accidentes a la que esté adscrita la empresa.

2. Absentismo.

Las partes firmantes del presente convenio, con el fin de prevenir el absentismo laboral regulado en el artículo 52.d) del Estatuto de los Trabajadores, convienen penalizar el absentismo, entendiendo por tal cuando concurran las siguientes circunstancias:

— Que, en el centro de trabajo donde el personal preste sus servicios, el índice de absentismo colectivo de la plantilla sea igual o superior al 2.5% en el año natural anterior.

  Al ser una empresa de más de diez trabajadores/as, si el índice global o total de absentismo que establece el artículo 52.d) del ET se superara en el año anterior, la empresa no podrá recurrir al despido objetivo por tal causa en el año siguiente, plazo que se darían todas las partes, Empresa y Representación Legal de los Trabajadores/as, para tomar las medidas necesarias que posibilitarían el descenso del absentismo en el centro de trabajo.

  A tal fin, la comisión paritaria estudiaría las causas y propondría soluciones, en el marco de la prevención de riesgos laborales, con el objeto de reducir el absentismo. En el caso que la comisión determinara que la causa principal del absentismo no está motivada o tiene su causa en problemas de falta de medidas de prevención y el motivo de las faltas es de índole personal o personalizable, se emitiría por la comisión un informe en este sentido. La representación de los trabajadores/as tendrá derecho a verificar la realidad del índice de absentismo que ha calculado la empresa, pudiendo solicitar a la misma que se establezcan sistemas objetivos de verificación de asistencia de los trabajadores a su puesto o centro de trabajo.

— Que el/la trabajador/a supere, de forma intermitente, el número de 11 faltas de asistencia, aun justificadas, en jornadas hábiles dentro del año natural en curso.

No computarán como faltas de asistencia a los efectos establecidos en los párrafos anteriores las debidas a:

a) La huelga legal por el tiempo de duración de la misma.

b) El ejercicio de actividades de representación legal de los/as trabajadores/as.

c) Accidente de trabajo.

d) Maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo, enfermedades causadas por el embarazo, el parto o la lactancia.

e) Licencias.

BOCM-20191130-2

f) Vacaciones, descanso semanal y descanso compensatorio por días festivos.

g) Las motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los Servicios Sociales o Servicios de Salud.

h) Enfermedad o accidente no laboral cuando la baja haya sido acordada por los servicios sanitarios oficiales y tenga una duración de más de cuatro días consecutivos.

i) Hospitalización y/o intervención quirúrgica.

El personal que incurra en absentismo individual en los términos expuestos en el apartado 2, en su tercera y siguientes bajas dentro del año no percibirá cantidad alguna en los tres primeros días, y del cuarto al vigésimo primer día percibirá el 85 por 100 de su salario.

Artículo 13.- Anticipos

1. El personal tendrá derecho a percibir anticipos a cuenta del trabajo ya realizado, con anterioridad a la fecha de pago. Los anticipos de hasta 601,01 euros se abonarán en efectivo.

2. Del mismo modo tendrán derecho a anticipos a cuenta del trabajo a realizar, según las cuantías y plazos que seguidamente se relacionan:

La cantidad anual máxima de anticipos de mayor cuantía se establece en 120.202,42 euros y se administrará de acuerdo con el siguiente procedimiento:

a) La administración y gestión de los anticipos de mayor cuantía se encomienda a una "comisión de anticipos", formada a efectos de elección de sus miembros, según lo establecido por el artículo 44 del presente convenio.

b) La solicitud deberá de justificarse por necesidades de: Enfermedad, vivienda y problemas graves a considerar por la comisión de anticipos.

c) La cantidad máxima individual de anticipos se establece en 2.103,54 euros.

d) Los estatutos o normas de procedimiento de dicha "comisión de anticipos", así como la rendición de cuentas anuales deberán de someterse a aprobación de la comisión paritaria del convenio colectivo.

Capítulo tercero

Tiempo de trabajo y descansos

Artículo 14. Calendario laboral

1. La empresa entregará a los representantes de los trabajadores el calendario laboral que deberá ser sellado y firmado por las referidas partes. Este calendario, se presentará en dos fases, con quince días de antelación al inicio de cada una de las siguientes temporadas:

a) TEMPORADA BAJA: Desde último domingo de octubre al último domingo de marzo.

b) TEMPORADA ALTA: Desde abril a fin de octubre.

En los calendarios deberán constar los siguientes datos:

— Nombre y apellidos de las personas adscritas a dichos turnos.

— Dirección.

— Departamento.

— Horarios de trabajo.

— Inclusión de programación anual de vacaciones y festivos.

En cada fase del calendario laboral se señalarán los turnos iniciales de cada trabajador indicando sus días de libranza, excepto para el personal correturnos.

La vacaciones y festivos se fijarán de forma anual para el personal de carácter indefinido.

2. Durante quince días se expondrá todo lo anterior en los tablones de anuncio por si hubiese alguna reclamación, transcurrido dicho período y subsanadas las reclamaciones, si las hubiere, ambas partes, empresa y comité de empresa, sellarán dichas programaciones y se expondrán en los distintos tablones de anuncio de los departamentos, donde deberán permanecer durante todo el año.

3. Si se diese un cambio de vacaciones y/o de línea de rotación y/o libranzas en los turnos, entre los propios trabajadores, deberá quedar constancia por escrito de los mismos, con el visto

BOCM-20191130-2

bueno del responsable del departamento, mandando una copia a la Dirección de Recursos Humanos, y ésta entregará copia al comité de empresa.

4. Los cambios que puedan producirse no modificarán el orden de rotación establecido.

Artículo 15. Jornada laboral

1. La duración de la jornada laboral ordinaria será de cuarenta horas semanales, de promedio en cómputo anual, con un máximo de 1.800 horas anuales.

2. Distribución Irregular de la Jornada. Ante la ausencia de un sistema de distribución irregular de la jornada en la empresa, las partes firmantes acuerdan expresamente que ésta se regulará únicamente a través de este convenio de empresa, mediante la aplicación directa de los términos y condiciones establecidos en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores.

3. La jornada laboral ordinaria será de ocho horas diarias, pudiendo ser ampliada, (ya existe para algunos empleados), con carácter voluntario para el trabajador, a diez horas, sin que en ningún caso pueda ampliarse la media de cuarenta horas semanales de promedio en cómputo anual, respetándose en todo caso, un descanso mínimo entre jornadas de doce horas.

4. Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas deberá establecerse un período de descanso durante la misma de duración no inferior a quince minutos, que será considerado como tiempo efectivo de trabajo. Aquel personal que realicen trabajo nocturno dispondrá de treinta minutos de descanso con la misma consideración.

5. El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el personal se encuentre en su puesto de trabajo. Se permitirá un tiempo de cortesía de cinco minutos.

6. En los casos de cambio en el horario oficial se entenderá que no cabe reclamación alguna derivada de la disminución o aumento de la jornada de trabajo por el personal que a tal efecto puedan verse afectado.

7. No obstante, dadas las especiales características del personal que actualmente presta servicios en transporte en jornadas de diez horas diarias durante cuatro días a la semana, de forma que no suponga incremento alguno de la jornada semanal pactada (cuarenta horas), tendrá un esquema de libranzas con tres días de descanso semanal continuados e ininterrumpidos, sin perjuicio de lo establecido en los artículos relativos a libranzas y turnos.

- Por cada 4 días de trabajo (a razón de 10 horas/día), se librarán 3 días.

- Por cada 3 días de trabajo (a razón de 10 horas/día), se librarán 2 días.

- Por cada 2 días de trabajo (a razón de 10 horas/día), se librará 1 día.

8. Jornada laboral para el personal administrativo. Salvo acuerdo entre empresa y trabajador/a, los administrativos y ayudantes administrativos de nueva contratación estarán vinculados por la jornada laboral del departamento al que pertenezcan. En el caso de administrativos o ayudantes administrativos de operaciones/producción deberán estar adscritos a los mismos turnos y jornadas que las existentes en su departamento.

Los administrativos y ayudantes administrativos de alta en la empresa a fecha 14 de diciembre de 2015 mantendrán “ad personam”, incluyendo la libranza semanal en sábados y domingos en el caso en que la tuvieran, las condiciones de jornada laboral que viniesen disfrutando con anterioridad a la firma del convenio.

9. Especial adaptación del tiempo de trabajo. —El personal con familiares a su cargo de primer grado que tuvieran reconocida legalmente alguna minusvalía en grado superior al 66 por 100 podrán solicitar la adaptación de sus tiempos de trabajo, para atender al cuidado y necesidades de dichos familiares. La comisión paritaria del convenio estudiará dichas solicitudes.

Asimismo, y con el propósito de conciliar la vida familiar y profesional, el personal podrá adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo previo acuerdo con la empresa, siempre que, por parte del/la trabajador/a, existan probadas razones para proceder a dicha adaptación.

Artículo 16.- De los turnos

Turnos principales. — Son los que coinciden con los servicios de transporte del personal, y se fijarán teniendo en cuenta las necesidades productivas y operativas de los clientes.

Todo el personal rotará en dichos turnos, salvo en aquellos departamentos que existan turnos específicos. A estos efectos el período de rotación se entenderá entre libranza y libranza.

BOCM-20191130-2

La rotación se efectuará por semanas en los turnos principales.

I. TURNOS PARA PLANTA

Se mantendrán los turnos principales de las 07.00, 08.00, 15.00 y 23.00.

Los periodos de libranza dentro de los cuadrantes, con carácter general y según los criterios del presente convenio, serán de dos días continuados, ininterrumpidos y rotativos.

Los cuadrantes que desarrollen los calendarios de turnos por temporada serán publicados cada dos meses. Estos cuadrantes, podrán sufrir modificaciones, siempre y cuando sea por vuelos especiales y causas de fuerza mayor, en la programación de horarios de nuestras compañías clientes, debiendo ser dichas modificaciones comunicadas al Comité de Empresa.

En cualquier caso, los cuadrantes se adecuarán a las necesidades productivas. Se respetarán al máximo las libranzas según convenio.

Existirá un personal correturnos, equivalente al 15% de la plantilla de cada departamento, al objeto de cubrir las ausencias existentes.

II. TURNOS PARA TRANSPORTE

Existirán los turnos principales de las 07.00, 08.00, 15.00 y 23.00. En el caso que los turnos no coincidan con dichos turnos principales, se abonará el plus de transporte y distancia, en los términos establecidos en el presente convenio.

Los periodos de libranza dentro de estos cuadrantes de catorce días, con carácter general, y según los criterios del presente convenio, serán de dos días continuados, ininterrumpidos y, rotativos para el personal con turnos principales, y no rotativos para el personal adscrito en turnos de transporte y distancia (PTD).

Existirá un personal correturnos, equivalente al 15% de la plantilla de transporte, al objeto de cubrir las ausencias existentes.

Los cuadrantes que desarrollen los calendarios de turnos por temporada serán publicados cada catorce días. Estos cuadrantes, podrán sufrir modificaciones, siempre y cuando sea por vuelos especiales y causas de fuerza mayor, en la programación de horarios de nuestras compañías clientes, debiendo ser dichas modificaciones comunicadas al Comité de Empresa.

En cualquier caso, los cuadrantes se adecuarán a las necesidades productivas. Se respetarán al máximo las libranzas según convenio.

Los turnos con derecho a PTD se organizarán, según las necesidades operativas, respetando al máximo las libranzas según el convenio y los descansos entre turnos. Se tratará de aglutinar en un primer bloque las líneas de PTD puras, en un segundo las mixtas, es decir, líneas de PTD y turnos principales y en un tercero las líneas de turnos principales.

Dichas líneas se asignarán con carácter anual, preferentemente a los trabajadores de mayor antigüedad en el departamento que voluntariamente accedan a ello.

Los turnos de transporte distancia podrán programarse con días de libranza separada y rotación inferior a la semana, conforme establece el artículo 8.5 y 8.6.

III. CUESTIONES GENERALES PARA TODOS LOS TURNOS

En el supuesto de cambio de sección o departamento, la persona se adaptará al nuevo turno.

En caso de ausencia o enfermedad se incorporará a su turno según la rotación que se establezca en los cuadrantes.

Artículo 17.- Libranzas / Descanso Semanal. Los días de libranza serán establecidos garantizando al máximo la distribución equilibrada entre todos los componentes del grupo de trabajo:

a) El personal rotará según la línea por cada sector o sección independientemente del número de personas.

b) Las libranzas podrán, con carácter general y según los criterios del presente convenio, agruparse de tres en tres o de cuatro en cuatro comprendiendo los domingos.

c) Días de libranza a efectos de vacaciones y festivos, para turnos de ocho horas, serán:

— Por cada cinco días de trabajo: Dos días libres.

— Por cada cuatro días de trabajo: Dos días libres.

— Por cada tres días de trabajo: Un día libre.

BOCM-20191130-2

— Por cada dos días de trabajo: Cero días libres.

— Por un día de trabajo: Cero días libres.

d) La semana a este efecto será de lunes a domingo, pudiéndose acumular las libranzas antes o después de vacaciones o festivos.

Artículo 18.- Vacaciones

1. La duración de las vacaciones anuales será de treinta días naturales, que se disfrutarán en dos períodos, de quince días, uno en temporada alta y otro en temporada baja.

Los períodos de temporada alta: Ocho turnos iguales y rotativos anualmente de quince días/año.

Período (ambos inclusive):

— 1 junio-15 junio.

— 16 junio-30 junio.

— 1 julio-15 julio.

— 16 julio-30 julio.

— 1 agosto-15 agosto.

— 16 agosto-30 agosto.

— 1 septiembre-15 septiembre.

— 16 septiembre-30 septiembre.

Los períodos de temporada baja: Ocho turnos iguales y rotativos anualmente de quince días por año dentro de los períodos establecidos para cada turno.

Período (ambos inclusive):

— 3 octubre-17 octubre.

— 18 octubre-1 noviembre.

— 2 noviembre-16 noviembre.

— 17 noviembre-1 diciembre.

— 2 diciembre-16 diciembre.

— 17 diciembre-31 diciembre.

— 1 enero-15 enero.

— 16 enero-30 enero.

Este calendario será de aplicación para todo el personal de la empresa, incluido el personal administrativo y/o de oficinas.

2. El personal cuya duración de contratos no coincida con el año natural disfrutarán sus vacaciones, proporcionalmente al tiempo de servicio prestado, dentro del tiempo de su contrato. Los contratos de duración superior a tres meses programarán el disfrute de sus vacaciones correspondientes, en los tres primeros meses de contrato, a cada treinta días de contrato corresponden dos y medio de vacaciones y los días festivos que hubieren concurrido en ese período de contratación.

Las vacaciones se disfrutarán antes de la finalización de los contratos.

En los contratos de un mes, se disfrutarán dos días correspondientes a las vacaciones, si el contrato no se prorrogara se abonará en liquidación el medio día correspondiente a vacaciones no disfrutadas. De prorrogarse el contrato, dicho medio día de vacaciones, se acumulará a los dos días y medio de vacaciones y así sucesivamente.

El disfrute de festivos, vacaciones y libranzas no serán coincidentes entre cada uno de ellos.

Artículo 19.- Días festivos

1. El personal administrativo y ayudante administrativo, con libranzas no rotativas, esto es, con descansos semanales fijos, disfrutará las fiestas laborales retribuidas y no recuperables los días establecidos como tales en el calendario laboral publicado en el Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid.

2. El personal que preste servicios durante el año natural completo tendrán catorce festivos y un día acumulado, o la parte proporcional al tiempo efectivamente trabajado, de forma agrupada en los ocho turnos siguientes:

BOCM-20191130-2

Período (ambos inclusive):

— 31 enero-14 febrero.

— 15 febrero-1 marzo.

— 2 marzo-16 marzo.

— 17 marzo-31 marzo.

— 1 abril-15 abril.

— 16 abril-30 abril.

— 1 mayo-15 mayo.

— 16 mayo-30 mayo.

3. El personal con libranzas rotativas, y cuya duración de los contratos no permita el disfrute agrupado, cuando tuvieran programado como trabajo un festivo, y lo hubieran trabajado, disfrutarán de un descanso compensatorio de un día por festivo retribuido y no recuperable, dentro de la duración de su contrato. Tendrá el mismo tratamiento el festivo programado como libranza en su cuadrante. Los contratos de duración superior a tres meses programarán el disfrute de festivos. En todo caso, la programación se realizará siempre en los tres primeros meses de contrato.

4. El personal administrativo y ayudante administrativo que preste sus servicios en departamentos de operaciones/producción, en la medida en que trabajen en días señalados como festivos laborales, generarán permisos por asuntos propios de forma proporcional al número de días festivos efectivamente trabajados a lo largo del año, de acuerdo con el régimen establecido en el artículo 23.j).

Artículo 20.- Correspondencia de períodos vacacionales y festivos

1. El personal disfrutará obligatoriamente sus distintos períodos vacacionales y festivos bajo la siguiente correspondencia:

a) El orden de correspondencia se efectúa de acuerdo a la programación de temporada alta.

b) El orden de correspondencia será rotativo, de forma que todo el personal disfrute sus quincenas cada cuatro meses, y el número de personas que disfrute cada período será el mismo.

1/15 JUNIO *	16/30 JUNIO *	1/15 JULIO *	16/30 JULIO *	1/15 AGOSTO *	16/30 AGOSTO *	1/15 SEPT. *	16/30 SEPT. *	**TEMP. ALTA**
3/17 OCTUB. *	18/1(XI) OCTUB. *	2/16 NOVIEM *	17/1(XII) NOVIEM *	2/16 DICIEM *	17/31 DICIEM *	1/15 ENERO *	16/30 ENERO *	**TEMP. BAJA**
31(I)/14 FEBRE. *	15/1(III) FEBRE *	2/16 MARZO *	17/31 MARZO *	1/15 ABRIL *	16/30 ABRIL *	1/15 MAYO *	16/30 MAYO *	**DÍAS FESTIV.**

c) El disfrute de los días festivos acumulados tendrán una compensación de cinco días adicionales, uno de ellos se disfrutará según el artículo 19.2, y el resto de acuerdo con lo establecido en el artículo 23.j).

2. La coincidencia de la IT con las vacaciones provocará el derecho al disfrute en otro momento de acuerdo con lo establecido en el artículo 38.3 del Estatuto de los Trabajadores.

En este supuesto, el nuevo período de disfrute de las vacaciones se establecerá de mutuo acuerdo entre el/la trabajador/a y la dirección de la empresa, excluyéndose los períodos de temporada alta (junio a septiembre, Semana Santa y del 18 de diciembre al 7 de enero).

3. La IT interrumpe el cómputo de los festivos programados conforme dispone el artículo 19:

a) Cuando el/la trabajador/a se encuentre en situación de IT, y dentro de este proceso coincida con días festivos, entendiendo por días festivos los publicados por el "Boletín Oficial del Estado" y Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid. El número de festivos coincidentes con el período de IT serán descontados en la misma proporción, del período programado como descanso por festivos. En caso de que la situación de IT se produzca con posterioridad al disfrute programado, los festivos coincidentes en el período de IT serán descontados en la programación del año siguiente.

b) Cuando la situación de IT coincida con el período de descanso programado como festivos, estos se volverán a programar, bien en el período de festivos o bien en temporada baja y, en todo caso, antes de la finalización del año natural. Para las situaciones de IT posteriores al nuevo descanso programado, se estará a lo estipulado en los párrafos anteriores de este mismo punto.

BOCM-20191130-2

Artículo 21. Días sueltos entre vacaciones y festivos. La empresa podrá regular los días sueltos entre vacaciones y festivos mediante la aplicación de la distribución irregular de la jornada establecida en el artículo 15.2 del convenio, salvo que por opción personal, los/las trabajadores/as prefieran hacer uso de los días de asuntos propios en estos días sueltos.

Los días sueltos entre vacaciones y festivos a los que se les aplicará esta medida serán los siguientes:

— Vacaciones (Artículo 18): 31 julio, 31 agosto y 1 y 2 octubre.

— Festivos (Artículo 19): 1 febrero y 29 febrero (en años bisiestos).

Artículo 22.- Prestación de servicios en turnos el 24 y 31 de diciembre. La prestación del servicio en las noches del 24 y 31 de diciembre será rotativa. No se programará la presencia del personal en dichos turnos coincidiendo ambos días dentro del mismo año, ni en años sucesivos, en tanto haya trabajadores/as en sus cuadrantes de turnos de noche que no hubieran realizado estas jornadas.

Artículo 23.- Licencias y permisos retribuidos. Todo el personal afectado por el presente convenio tendrá derecho a las siguientes licencias retribuidas, sin perjuicio de su justificación y preaviso con setenta y dos horas de antelación, cuando proceda:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio o similar para otras creencias o unión de hecho, en este último caso previa certificación de inscripción en el correspondiente registro oficial de parejas de hecho que podrá sustituirse mediante acta notarial en aquellas poblaciones donde no exista registro oficial. En el caso de constitución de uniones de hecho, existirá una limitación de una vez cada cuatro años, si se produjera más de una unión en dicho periodo.

b) Dos días en caso de nacimiento de hijo/a. Cuando con tal motivo el/la trabajador/a necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

c) Un día por traslado del domicilio habitual.

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

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

f) Un día por bautizo de hijo/a o nieto/a o su equivalente para otras creencias.

g) Un día por comunión de hijo/a nieto/a o su equivalente para otras creencias.

h) Dos días por fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el/la trabajador/a necesite hacer un desplazamiento al efecto fuera de la Comunidad Autónoma donde tenga su domicilio habitual, el plazo será de cuatro días.

i) Un día por boda de familiar de primer y segundo grado por consanguinidad y un día por boda de hermano/a del cónyuge, si no coincide con las libranzas.

j) El personal que disfrutare sus festivos agrupadamente, conforme al artículo 19 del presente convenio, dispondrán de cinco días. Uno de los días lo disfrutarán en su período de festivos. Los otros cuatro días restantes necesitarán de previo aviso de cuarenta y ocho horas, y no serán justificables (asuntos propios):

   — Estos cuatro días se disfrutarán de lunes a viernes, excepto festivos.

   — Su disfrute será de uno en uno, no pudiendo ser acumulables entre ellos.

   — Deberán disfrutarse dentro del año natural. Llegado el 31 de diciembre, si no se hubiesen disfrutado, se deberán disfrutar obligatoriamente dentro de los tres primeros meses del año siguiente, en caso contrario se perderá el derecho al disfrute.

   — No son compensables económicamente.

El personal administrativo y ayudante administrativo que preste sus servicios en departamentos de operaciones/producción generarán días asuntos propios de forma proporcional al número de días festivos efectivamente trabajados a lo largo del año. En este sentido, por cada siete días festivos trabajados, podrán disfrutar de dos días y medio de asuntos propios, o la proporción equivalente en atención a los festivos efectivamente trabajados en el año.

BOCM-20191130-2

El tiempo indispensable para concurrir a exámenes (universitarios, de formación profesional, carné de conducir o cualquier otro relacionados con la actividad profesional del sector), comunicándolos previamente con la antelación suficiente y con posterior justificación.

Artículo 24.- Permiso postparto y lactancia. Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente

Capítulo cuarto

Ingreso, contratación y empleo

Artículo 25.- Ingreso, selección y empleo

1. El ingreso en la empresa se efectuará de la siguiente manera:

a) Las solicitudes de empleo se recibirán en el Departamento de Recursos Humanos y tendrán una vigencia de 1 año.

Las distintas solicitudes se clasificarán por perfiles en base a la formación y experiencia que se acredite en la solicitud de empleo.

Se citará para entrevista a aquellos candidatos que tengan un perfil profesional acorde a las necesidades de la empresa en cada momento.

b) La empresa tendrá la potestad de decidir en cada momento qué pruebas técnicas, psicotécnicas o de conocimientos serán de aplicación para cada uno de los procesos de selección que se realicen.

Los candidatos deberán pasar dos entrevistas antes de entrar a formar parte de la bolsa de candidatos, al menos una de ellas realizada por un Técnico del departamento de Recursos Humanos.

Una vez pasadas las dos entrevistas los candidatos "Aptos" pasarán a formar parte de la "Bolsa de Candidatos" gestionada por el área de Contratación, y aquellos candidatos que sean "Desestimados" serán informados por escrito de dicha circunstancia.

Las candidaturas conservarán su solicitud de empleo junto con las pruebas realizadas en la "Bolsa de Candidatos" durante un máximo de 6 meses.

c) La empresa se reserva la decisión final en cuanto al candidato idóneo para ocupar cada posición.

d) En relación con la duración de los contratos eventuales por circunstancias de la producción, acumulación de tareas o exceso de pedidos o aquellos contratos que los pudieran sustituir de similar naturaleza, se estará a lo establecido en la legislación vigente y el convenio colectivo sectorial de aplicación.

2. El ingreso en la plantilla fija se efectuará de acuerdo al siguiente procedimiento:

a) Cada vez que un trabajador/a temporal finalice un contrato inicial o una prórroga, el responsable de su área realizará una evaluación del tiempo trabajado en ese departamento.

b) Estas valoraciones se harán llegar al Departamento de Recursos Humanos quien se encargará de analizar la información relativa al rendimiento de cada trabajador.

c) El personal temporal que esté cercano a finalizar su contrato y que tenga una valoración global "Buena" o "Muy buena" podrá ser propuesto para ser contratado mediante contratos indefinidos por sus responsables directos, debiendo informar estos de esta circunstancia al director del departamento.

d) Serán el director del departamento junto con el Departamento de Recursos Humanos los que tomen la decisión final en cuanto a la incorporación o conversión de un trabajador indefinido en alguno de sus departamentos.

e) El Comité de Empresa será informado del resultado del proceso.

3. Contratos a tiempo parcial

a) Conforme a lo previsto en el artículo 12.5.b) del Estatuto de los Trabajadores, se podrá formalizar un pacto de horas complementarias en el caso de contratos a tiempo parcial con una jornada de trabajo no inferior a diez (10) horas semanales en cómputo anual.

b) El número máximo de horas complementarias pactadas será de hasta un 60% de las horas ordinarias contratadas, de conformidad con el artículo 12.5.c) del Estatuto de los Trabajadores.

BOCM-20191130-2

c) Sin perjuicio del pacto de horas complementarias, en los contratos a tiempo parcial de duración indefinida con una jornada de trabajo no inferior a diez (10) horas semanales en cómputo anual, la empresa podrá, en cualquier momento, ofrecer al trabajador la realización de hasta un 30% de horas complementarias sobre las horas ordinarias contratadas, de aceptación voluntaria por parte del empleado, de conformidad con lo establecido en el artículo 12.5.g) del Estatuto de los Trabajadores.

d) El/la trabajador/a deberá conocer el día y hora de la realización de las horas complementarias con un preaviso mínimo de tres (3) días naturales, siempre que las circunstancias organizativas derivadas de dicha necesidad de realización de horas complementarias lo permitan.

e) La realización de horas complementarias respetará en todo caso los límites en materia de jornada y descansos previstos legalmente.

f) Las horas complementarias realizadas de manera efectiva, se retribuirán conforme a lo establecido en el artículo 12.5.i) del Estatuto de los Trabajadores

4. Contratación de trabajadores/as de ETT. —La empresa tendrá la posibilidad de recurrir a la contratación de trabajadores/as de empresas de trabajo temporal (ETT), con un límite máximo del 10 por 100.

Los departamentos de menos de 10 trabajadores tendrán la posibilidad de contratar a un trabajador de ETT.

Las ETT solo podrán utilizarse para cubrir las siguientes necesidades:

— Cobertura de ausencias imprevistas de cualquier clase al puesto de trabajo.

— Cobertura de ausencias debidas a horas sindicales y disfrute de asuntos propios.

— Cobertura de puntas de producción excepcionales.

Artículo 26.- Plantilla fija. La empresa se compromete a no superar un 25% de contratos de trabajo temporales.

Capítulo quinto

Clasificación y promoción profesional

Artículo 27.- Clasificación profesional y Polivalencia Funcional

1. La determinación de las funciones de las ocupaciones profesionales se establece conforme a la normativa vigente y al ALEH, y teniendo en cuenta las particularidades descritas a continuación.

2. Con carácter adicional a la clasificación profesional establecida en el ALEH, las partes acuerdan la siguiente correlación entre ocupaciones existentes dentro de la empresa y las disposiciones del ALEH en esta materia:

Los encargados/as de turno se asimilarán a efectos de clasificación profesional en el ALEH al puesto de "encargado/a de economato", sin perjuicio de que a nivel interno se les asignará el departamento y el área funcional del ALEH (ejemplo: "Encargado economato - Food - Área funcional segunda") y les corresponderá la siguiente descripción de la prestación laboral, actividades y tareas:

- Encargado/a de turno: realizar de forma cualificada la dirección, control y supervisión del conjunto de tareas que se desarrollan en su departamento. Establecer las necesidades de mercancías y material de acuerdo con las demandas de las diferentes áreas de la empresa. Organizar, supervisar y realizar las labores propias de su área.

Los auxiliares de “almacén de economato”, “almacén non food”, “distribución de material”, tendrán la ocupación a efectos del ALEH de “asistente preparador”. El “auxiliar de dirección de producción” tendrá la ocupación a efectos del ALEH de “ayudante administrativo”.

3. Polivalencia funcional

Siguiendo el espíritu de la normativa actual (Acuerdo para la Negociación Colectiva, ALEH, y demás normativa aplicable) se establece por las partes que la polivalencia funcional deberá coexistir con las necesidades operativas de la compañía. Las cuestiones que pudieran resultar de este tema serán abordadas por la Comisión Paritaria de este Convenio.

BOCM-20191130-2

En línea con lo anterior, en el presente convenio se establece la polivalencia funcional, considerándose en todo caso polivalencia funcional que los conductores, dentro de las funciones que tienen establecidas:

a) Entreguen los albaranes dentro del armario, e igualmente entreguen la copia firmada al coordinador de muelle junto con la hoja de carga para que éste la custodie y entregue a la empresa para su facturación.

b) Que los conductores realicen actividades en muelle de carga, de forma habitual, como montar hielo seco en el trolley y conteo de equipos.

c) Que realicen las tareas que vienen desempeñando vinculadas a su grupo profesional.

d) Que los supervisores, dentro de las funciones que tienen establecidas:

1.- Gestionen internamente las incidencias en la recepción de servicios como cliente interno.

2.- Entreguen la hoja de carga a los conductores.

3.- Coordinen las cargas de los conductores.

4.- Supervisen el orden y limpieza de su departamento.

5.- Respeten y transmitan las políticas de empresa, entre otras en materia de Gestión Medioambiental, Calidad y Riesgos Laborales.

6.- Realicen las tareas que vienen desempeñando, vinculadas a su grupo profesional.

Artículo 28.- Diferencia superior grupo profesional. Las retribuciones del personal afecto a este convenio se regirán por lo establecido en las cuantías y conceptos del mismo.

En tanto en cuanto un trabajador/a realice las funciones de superior grupo profesional a la que tenga legalmente reconocida percibirá la diferencia de retribución a dicho grupo.

Artículo 29.- De la correlación entre ocupaciones profesionales y niveles salariales

1. La correspondencia entre ocupaciones y niveles salariales será la siguiente, sin que el hecho de tener a la entrada en vigor del presente convenio un nivel salarial superior al correspondiente a la ocupación profesional aquí reseñada comporte ningún perjuicio ni derecho para el trabajador/a que tuviere otro nivel salarial.

Ocupaciones Profesionales	Niveles Salariales
Jefe/a de administración Jefe/a de catering Jefe/a de operaciones de catering Jefe/a de servicios catering	III A
Jefe/a comercial Jefe/a de partida Jefe/a de sector Jefe/a de sala catering Supervisor/a catering Especialista de Mantenimiento	IV A
Encargado/a de economato – food Encargado/a de economato – transporte Encargado/a de economato – packing Encargado/a de economato – equipment	IV B
Administrativo/a Cocinero/a Repostero/a Conductor/a	V
Ayudante/a de equipo catering Ayudante/a de cocina Ayudante/a administrativo Preparador/a montador/a catering Ayudante/a de economato	VI
Auxiliar cocina Asistente/a preparador/a montador/a catering Auxiliar Limpieza Auxiliar de Mantenimiento y Servicios	VIIA, VIIB

2. La promoción económica del nivel retributivo VIIA al VI se realizará automáticamente a los quince años de antigüedad.

3. Asimismo, la promoción económica de los niveles retributivos VIIB al VIIA se realizará en función de la sucesiva formación, conocimiento, mejor aprovechamiento de las aptitudes y adaptación a distintos puestos de trabajo, así como el adecuado desenvolvimiento en el medio, que solo se adquiere al cabo de los primeros años.

4. Nivel VII: Durante los tres primeros años de permanencia en la empresa se mantendrá el nivel salarial VIIB y, transcurrido el tercer año, automáticamente se ostentará el nivel salarial VIIA.

BOCM-20191130-2

Artículo 30.- De las promociones. Las vacantes que se produzcan en cada grupo profesional podrán ser cubiertas tanto de manera interna como de manera externa.

Se entenderá que existe una vacante cuando:

- La dirección de la empresa entienda que se debe crear un nuevo puesto para cubrir un área de negocio que hasta ese momento no había necesitado de esta posición.

- Se produzca un puesto vacante a cubrir por cualquiera de las causas de finalización de la relación contractual reflejadas en la legislación vigente.

La vacante de ascenso se deberá publicar en primer lugar en el tablón de anuncios y a través de los medios tecnológicos que se consideren oportunos para garantizar la prioridad de ascenso al personal de la empresa. Este anuncio deberá estar publicado durante 7 días naturales antes de iniciar el proceso de reclutamiento a nivel externo.

La empresa deberá informar al Comité de Empresa previa publicación de la vacante de la existencia de una vacante de ascenso a cubrir mediante entrega de una copia del anuncio a publicar.

Será potestad de la Dirección decidir a qué tipo de pruebas técnicas, psicotécnicas o de conocimientos someterán a los candidatos que surjan para esta vacante, así como de tomar la decisión final en cuanto a la incorporación de uno de los candidatos. Los candidatos que se presenten a una vacante de ascenso deberán ser informados por escrito de la decisión final tomada por la empresa.

Si mientras que se lleve a cabo el proceso de reclutamiento ocupará esta posición algún trabajador de inferior grupo profesional, se estará a lo dispuesto en el artículo "Trabajos de Grupo Profesional Superior". Si en el desempeño de este puesto pasasen más de 3 meses sin que se realizara la cobertura de la vacante ni de manera interna ni de manera externa, el trabajador/a que viniera ocupando dicha posición consolidará el grupo profesional.

Artículo 31. Del desarrollo profesional de la formación profesional en el trabajo

1. Se constituirá una comisión paritaria para el desarrollo profesional en el trabajo, que entenderá sobre el ingreso, la promoción y formación profesional.

2. Estará formada de acuerdo con lo establecido en el artículo 45 del presente convenio.

Los miembros de esta comisión podrán ser modificados durante la vigencia de este convenio con la notificación previa a la otra parte.

3. La comisión paritaria para el desarrollo profesional en el trabajo, tendrá las siguientes competencias:

a) En general, será el instrumento de participación, regulación y coordinación de los planes y acciones formativas y de las acciones de promoción.

b) Las que determina el presente convenio colectivo.

c) La aplicación y desarrollo concreto del ejercicio de los derechos establecidos en el artículo 23.1 y 2 del Estatuto de los Trabajadores.

d) Las que le delegue o confiera, con carácter permanente o transitorio, la comisión paritaria del presente convenio colectivo.

4. La empresa presentará al comité de empresa, con carácter anual o plurianual, las previsiones de necesidades y prioridades formativas para adaptar los puestos de trabajo a los cambios tecnológicos o productivos que puedan generarse.

De acuerdo con dichas necesidades y prioridades formativas la empresa presentará en los plazos legales correspondientes los planes de acciones formativas que:

a) Deberán de reflejar los contenidos, finalidades/objetivos, instructores, horarios, colectivos de trabajadores y presupuesto.

b) Por trabajador/a y año se dispondrá de veinte horas anuales, consideradas como tiempo de trabajo efectivo, para participar en los cursos o planes de formación acordados por la comisión para el desarrollo profesional. La asistencia será obligatoria si coincide con la jornada laboral. Una vez inscrito un/a trabajador/a la asistencia será obligatoria.

c) Las acciones formativas programadas y no consideradas por la comisión de asistencia obligatoria constituyen un derecho del/de la trabajador/a y se desarrollarán fuera de la jornada laboral; pero una vez inscrito un/a trabajador/a, la asistencia será obligatoria.

5. La representación social en la comisión para el desarrollo profesional en el trabajo podrá presentar, y serán considerados o incluidos los planes de acciones formativas que considere convenientes para el desarrollo y la formación profesional.

BOCM-20191130-2

6. La comisión paritaria para desarrollo profesional en el trabajo aprobará, previa discusión de su contenido, los planes de formación, grupales o individuales, cuya subvención corresponda al Sistema de Formación Profesional (Fundación Estatal para la Formación en el Empleo) y aquellos que por disposición superior requieran la participación y aprobación de los órganos representativos de los trabajadores. En caso de restricciones presupuestarias tendrán prioridad de ejecución las acciones formativas programadas por la empresa.

7. La formación profesional en la empresa también estará encaminada a la obtención de la certificación profesional sectorial mediante la formación modular de la familia profesional.

8. En lo no especificado en el presente convenio colectivo, se estará a lo dispuesto, en tanto continúe vigente, en el Acuerdo sectorial de formación continua de hostelería, en el Acuerdo laboral de ámbito estatal para el sector de hostelería, y al R.D. 694/2017.

Artículo 32. Evolución profesional

1. La comisión paritaria para el desarrollo profesional en el trabajo estudiará la viabilidad de los cambios de puesto de trabajo y regulará las circunstancias y procedimientos en los que tendrá lugar el cambio de puesto de trabajo que conlleve cambio de dirección, y no suponiendo ascenso, signifique una oportunidad de evolución profesional para el personal, siempre que no se cause perjuicio al departamento de origen.

2. Las solicitudes de cambio de puesto, a iniciativa del/la trabajador/a o por adscripción de oferta pública publicada en el tablón de anuncio publicado a tal efecto, se deberán de formalizar en el correspondiente impreso/formulario en el que se deberán de especificar las justificaciones y argumentaciones para el cambio de puesto.

2.1. La comisión paritaria para el desarrollo profesional en el trabajo estudiará y resolverá dos veces al año dichas solicitudes, en los meses de enero y junio.

2.2. Para que dichos cambios puedan producirse deberán de darse las siguientes circunstancias:

a) Existencia de vacante en el puesto que se pretende.

b) Que sea posible la cobertura de la vacante en el puesto de origen.

c) El/la trabajador/a deberá de manifestar y acreditar su adaptación a las condiciones de trabajo del puesto de destino y calendario.

d) Que el anterior cambio de puesto de trabajo se hubiera producido hace tres años.

e) Que los criterios del cambio sean justificados y razonables.

2.3. Tendrán preferencia al cambio, los trabajadores que dispongan de un nivel retributivo equivalente entre el puesto de origen y el del destino.

3. Si el cambio de trabajo supusiere un aumento retributivo, con independencia de que el promotor fuere la empresa o el/la trabajador/a, deberá de estarse a lo dispuesto en el presente convenio sobre ascensos.

4. En cualquier caso, durante un período de tres meses desde producido el cambio de puesto de trabajo, el/la trabajador/a y la empresa podrán alegar ante la comisión paritaria las causas que aconsejen un reingreso en el puesto de origen.

Capítulo sexto

Organización del trabajo

Artículo 33.- De la organización del trabajo

I. PROCESO PRODUCTIVO

1. Con carácter general el proceso productivo es continuo de 24 horas los 365 días del año.

1.1. La organización del trabajo, con carácter general según los criterios de este convenio, es en turnos.

1.2. Los turnos son rotativos. La rotación entre turnos tendrá lugar entre libranza y libranza.

Se exceptúan los trabajadores contratados específicamente para trabajar por la noche.

1.3. El número de turnos se establece en función de las necesidades productivas por sector.

1.4. Los horarios de los turnos, cuando fueran cuatro, se iniciarán a las 07.00, 08.00, 15.00 y 23.00 horas; a estos turnos se les denomina turnos principales. Podrán existir otros horarios de

BOCM-20191130-2

turnos voluntarios, a los que se denomina turnos PTD, que estén establecidos a la entrada en vigor del presente acuerdo.

TURNOS TRANSPORTE DISTANCIA

5'00	a	13'00
6'00	a	14'00
9'00	a	17'30
10'00	a	18'30
13'00	a	21'00
14'00	a	22'00
16'00	a	00'00
17'00	a	01'00
18'00	a	02'00 (sin cena)
19'00	a	03'00 (sin cena)
20'00	a	04'00 (sin cena)
21'00	a	05'00 (sin cena)
22'00	a	06'00 (sin cena)

1.5. La presencia diaria en el sector se ajustará a las necesidades productivas. Excepcionalmente, podrán realizarse, por necesidades del servicio y teniendo en cuenta lo establecido en el presente convenio, libranzas discontinuas y rotaciones inferiores a la semana conforme a lo establecido en el artículo 8.5 y 8.6, respectivamente.

II. LÍNEAS DE PRODUCCIÓN

Se mantendrán las actuales líneas de producción básicas del centro de La Muñoza, no utilizando subcontratas excepto cuando se den algunas de las circunstancias siguientes:

a) Por incorporación de nuevas tecnologías.

b) Porque las compañías aéreas demanden productos que exijan una tecnología de la que la empresa carezca o necesite una inversión que lo hiciese improductivo.

c) Porque las compañías aéreas a las cuales abastece la empresa nos demanden determinados servicios.

Para productos externos, la empresa podrá adquirirlos cuando los mismos ofrezcan una calidad, higiene o precios en mejores condiciones que los producidos internamente.

Capítulo séptimo

Suspensión del contrato de trabajo y modificación de condiciones de trabajo

Artículo 34.- Excedencias voluntarias

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

2. Una vez producida una excedencia voluntaria, la empresa podrá:

a) Cubrir la baja, bien mediante un contrato de interinidad, bien ocupando transitoriamente ese puesto un/a trabajador/a de la plantilla.

b) Amortizar la plaza. La amortización requerirá la decisión explícita y escrita de la empresa y comunicada, para su aprobación a la comisión paritaria del convenio colectivo. La comisión paritaria aprobará dicha amortización, cuando se compruebe fehacientemente que la desaparición de dicho puesto de trabajo no repercute negativamente en el desarrollo de la producción.

3. La solicitud de reingreso en una excedencia voluntaria deberá de comunicarse por escrito a la empresa con un mes de antelación a la fecha de finalización de la excedencia, y la incorporación deberá producirse al día siguiente de la terminación del período de excedencia.

4. No habrá lugar al reingreso cuando durante la excedencia voluntaria se hayan prestado servicios para otra empresa de "catering" aéreo.

BOCM-20191130-2

Artículo 35.- Excedencias especiales

1. El personal tendrá derecho a una excedencia, por un plazo máximo de tres años, cuando se acrediten y justifiquen los siguientes hechos:

a) Por cuidado de un/a hijo/a menor de cuatro años, a contar desde la fecha de nacimiento del mismo o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. El hijo/a podrá serlo por naturaleza, adopción o acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque estos sean provisionales. Cuando el padre y la madre trabajen en la misma empresa, solo uno de ellos podrá ejercitar este derecho. La excedencia mencionada en este párrafo se podrá disfrutar, a opción del trabajador o trabajadora, de forma fraccionada.

b) Por cuidado personal de cónyuge o familiares de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, en caso de enfermedad grave de larga duración.

c) Por tratamiento personal de toxicomanía o alcoholismo bajo vigilancia médica. Para que el personal tenga derecho a acceder a esta excedencia del apartado c), este deberá tener un año de antigüedad en la empresa. El plazo mínimo de esta excedencia será de un año.

2. Para la excedencia establecida en el apartado c) anterior, el/la trabajador/a deberá comunicar por escrito con un mes de antelación su reingreso.

3. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional u ocupación profesional equivalente. Esta reserva de puesto de trabajo se ampliará hasta quince meses, en caso de que el/la trabajador/a que la disfrute sea miembro de una familia numerosa de categoría general, y hasta dieciocho meses, en caso de que el/la trabajador/a que la disfrute sea miembro de una familia numerosa de categoría especial.

4. Estas situaciones de excedencia solo se computarán a efectos de antigüedad cuando así esté establecido por Ley, permaneciendo mientras tanto el contrato de trabajo suspendido con arreglo a lo legalmente establecido.

La excedencia es incompatible con otra actividad laboral o profesional.

Artículo 36.- Movilidad geográfica. Se entiende por traslado el cambio del centro de trabajo para la prestación del servicio, que lleve aparejado un cambio en el domicilio habitual.

Los traslados requerirán el acuerdo con los representantes legales de los trabajadores, en caso de desacuerdo se someterá al arbitraje del Sistema de Solución Extrajudicial de Conflictos de la Comunidad de Madrid.

La decisión de traslado deberá ser notificada por el empresario al trabajador/a, así como a sus representantes legales, con una antelación mínima de sesenta días. Efectuada esta, se abrirá un período de consultas con los representantes legales de los trabajadores de duración no inferior a treinta días, siempre que no afecte a 30 o más trabajadores, en cuyo caso será de noventa días.

En dicho período de consultas, se tratará de evitar o reducir los efectos de la decisión empresarial. Debiendo acreditar las razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que la justifiquen, o bien contrataciones referidas a la actividad empresarial.

De existir acuerdo, los traslados se cubrirán en primer lugar:

1. Por solicitud del/la trabajador/a.

2. Por acuerdo entre empresa y trabajador/a.

En todo caso, el personal tendrá garantizado todos los derechos que tuviese adquiridos, así como cualesquiera otros que en el futuro pudieran establecerse.

Por compensación de gastos el trabajador percibirá el importe de la locomoción del interesado y familiares que convivan o dependan de él y los de transporte de mobiliario, ropa, enseres, etcétera. Así como los gastos de alojamiento durante el tiempo necesario, con un máximo de dos meses, hasta instalarse en su nuevo domicilio.

BOCM-20191130-2

Capítulo octavo

Beneficios sociales

Artículo 37.- Coberturas complementarias seguros de vida y de accidentes

1. La póliza de seguro de accidentes suscrita por la empresa se ajustará a las siguientes condiciones:

a) El colectivo asegurado será todo el personal con contrato laboral incluido en el ámbito personal del presente convenio.

b) El capital garantizado será de 55.943,64 euros.

2. La póliza de seguro de vida suscrita por la empresa se ajustará a las siguientes condiciones:

a) El colectivo asegurado será todo el personal fijo incluido en el ámbito personal del presente convenio.

b) El capital garantizado será de 15.035,14 euros.

3. La validez y eficacia de lo dispuesto en los apartados 1 y 2 se encuentra condicionada a la recepción y aceptación por la representación legal de los trabajadores (comité de empresa) de las condiciones y estipulaciones generales y particulares de las correspondientes pólizas y de la relación de asegurados.

4. Los capitales garantizados señalados, tanto para el seguro de vida, como para el de accidentes, se actualizarán anualmente en el IPC.

La representación legal de los trabajadores (comité de empresa) dará su conformidad a las condiciones y estipulaciones generales y particulares de las correspondientes pólizas, cuando las mismas sean las habituales en dicho tipo de seguros. Asimismo, recibirá y será depositario de una copia de la póliza general de seguro.

5. Seguro de Jubilación: La empresa aportará para satisfacer el pago de este seguro de jubilación la cantidad de 255,43 euros por trabajador fijo para cada uno de los años de vigencia del convenio.

Las aportaciones anuales que realice la empresa se distribuirán entre toda la plantilla fija existente a 31 de enero de cada uno de los años.

Durante los períodos de excedencia, la aportación a dicho seguro corresponderá al/a la trabajador/a; una vez concluida esta, la empresa se hará cargo del pago de la póliza.

Si el/la trabajador/a ejerciese su derecho de "rescate del capital" aportado a la póliza en cualquiera de las modalidades existentes, esto es individual o colectiva, no podrá reintegrarse de nuevo en dicho seguro.

Una vez finalizada la vigencia del presente convenio, y en tanto se negocia el siguiente, se prorrogará automáticamente la aportación de la empresa con igual cantidad económica. La comisión negociadora del convenio colectivo será la encargada de negociar las aportaciones anuales futuras que correspondan.

Asimismo, una vez extinguida la relación laboral, el/la trabajador/a podrá rescatar el fondo o bien continuar aportando a título personal las cantidades que corresponda. En ambos supuestos, cumpliendo con los requisitos legales y las condiciones establecidas por las pólizas de seguros.

Se crea una comisión de seguimiento y desarrollo de este artículo que tendrá las competencias que las partes decidan y, en especial, la del estudio de fórmulas que sustituyan y/o unifiquen los beneficios sociales contemplados en este capítulo. La comisión deberá estar compuesta por tres miembros de cada parte, adoptando los acuerdos por mayoría de cada parte.

6. Cesta de Navidad: Todo el personal que esté dado de alta en la empresa a fecha 15 de diciembre de cada año, recibirá una cesta de Navidad.

Artículo 38.- Gratificaciones especiales

1. Por nacimiento o adopción de hijo/a, celebración de matrimonio o establecimiento de pareja estable de personal fijo o eventuales con una duración de contrato no inferior a los seis meses, la empresa abonará la cantidad de 150,25 euros.

2. Cuando se den los requisitos exigidos por ley para acceder a la pensión de jubilación, el/la trabajador/a podrá acogerse voluntariamente a la misma el día que cumpla sesenta y cinco años percibiendo una gratificación de 1.502,53 euros, incorporándose inmediatamente a este puesto de trabajo un/a trabajador/a con carácter fijo/a e indefinido/a con igual grupo profesional, efectuándose la selección conforme a lo dispuesto por el artículo 25.2.a) del presente convenio colectivo.

BOCM-20191130-2

El personal que se acogiere a la jubilación antes de esa edad percibirá las siguientes indemnizaciones de jubilación:

a) Si tuviera sesenta y cuatro años percibirá una cantidad equivalente al desaparecido complemento de antigüedad correspondiente a 14 mensualidades.

b) Si tuviere sesenta y tres años percibirá una cantidad equivalente al desaparecido complemento de antigüedad correspondiente a 28 mensualidades.

c) Si tuviese sesenta y dos años percibirá una cantidad equivalente al desaparecido complemento de antigüedad correspondiente a 42 mensualidades.

d) Si tuviere sesenta y un años percibirá una cantidad equivalente al desaparecido complemento de antigüedad correspondiente a 56 mensualidades.

e) Si tuviere sesenta años percibirá una cantidad equivalente al desaparecido complemento de antigüedad correspondiente a 70 mensualidades.

El importe del complemento de antigüedad que sirve de módulo para el cálculo de la indemnización será el desaparecido complemento de antigüedad percibido por el empleado en la nómina de diciembre de 2004.

Artículo 39.- Transporte de empresa

1. La empresa facilitará el acceso al centro de producción mediante transporte discrecional en los horarios de turnos principales.

2. Los horarios e itinerarios del transporte de empresa son los negociados entre la empresa y la representación legal de los trabajadores; y que se anexan al presente convenio, debiendo publicarse en los tablones de anuncios para conocimiento de todo el personal; asimismo, en caso de sufrir modificaciones de mutuo acuerdo entre las partes, dichos cambios deberán publicarse de nuevo.

3. En el caso de que el uso de los autobuses se reduzca de forma significativa, las partes podrán acordar la supresión de los mismos.

4. El autobús podrá retrasar su salida en cada turno hasta un máximo de siete minutos más sobre la situación que existe actualmente (cinco minutos).

Artículo 40. Comedor

1. A todo el personal se le facilitará junto al tiempo de descanso de quince minutos, un bocadillo.

2. Tendrán derecho a comida o cena todos los turnos excepto los de 07.00, 15.00, 18.00, 19.00, 20.00, 21.00, 22.00 y 23.00 horas y los que se inicien entre las 09.00 y las 12.00 horas y tuvieran una programación de ocho horas diarias.

a) Los turnos con derecho a comida/cena se programarán con una duración de ocho horas y treinta minutos.

b) Los treinta minutos dedicados a la comida/cena no se computan como tiempo efectivo de trabajo.

c) Excepcionalmente el personal tendrá derecho a comida/cena cuando su jornada sea de diez horas o, siendo esta de ocho horas, amplíe su jornada diaria dos horas o más, o realizará las mismas como horas extraordinarias. En este caso, el tiempo de comida se computará como trabajo efectivo a efectos de jornada u hora extra.

3. La representación de los trabajadores será informada de los menús que se confeccionen, los cuales serán presentados semestralmente.

4. Tanto para las comidas como para los bocadillos del personal, el comité de empresa podrá hacer las sugerencias que crea oportunas a través de la dirección de Recursos Humanos cumpliéndose, en todo caso, las observaciones del Servicio de Bromatología en materia de higiene, y los presupuestos establecidos por la empresa para la confección de los mismos.

5. La gestión del comedor compete a la empresa, de acuerdo con el siguiente procedimiento:

a) El personal deberá disponer de un vale de comida/cena en el que se identifique claramente el departamento y el autorizante (jefe de departamento o sustituto/a en su ausencia), día, hora y trabajador/a.

b) Las empresas externas contratadas que tuviesen derecho al uso del comedor deberán cumplir los requisitos del apartado 5.a), de forma que quede constancia del/de la usuario/a del comedor.

c) La gestión de comedor efectuará semanalmente un listado o relación de usuarios/as que hubieran hecho uso de este derecho con la información señalada en el apartado a).

BOCM-20191130-2

d) La representación de los trabajadores podrá requerir de la empresa la comprobación de los listados y los correspondientes fichajes o justificantes de presencia del personal incluido en el ámbito de este convenio, así como los justificantes de los/as usuarios/as del comedor de personal.

e) La vulneración del presente acuerdo se considerará como incumplimiento de las normas de organización interna, recayendo la responsabilidad en la persona autorizante.

Artículo 41.- Fondo social. La empresa contribuirá al fondo social para la financiación de actividades recreativas, sociales, culturales y deportivas para el personal de la empresa, y aquellas otras de similar naturaleza que el comité determine, del cual podrá participar el equipo de gestión.

La contribución de la empresa será de 133.978 euros para cada uno de los años. El abono se efectuará a razón de 16.747,25 euros mensuales, de enero a agosto, ambos inclusive. Si a 31 de julio de cada año la plantilla superase los 750 trabajadores, el fondo se incrementará en 6.682,80 euros. Y 6.682,80 euros por cada 50 trabajadores más.

El comité de empresa administrará y gestionará el fondo social. La empresa, contra los citados importes, abonará directamente a los proveedores las facturas correspondientes cumpliendo las condiciones de pago estipuladas por la misma. Asimismo, en el caso de tener que firmar contratos para alguna de las actividades a desarrollar, se seguirán los procedimientos establecidas por la empresa.

La empresa suministrará trimestralmente un extracto detallado de ingresos y gastos con indicación del saldo pendiente en cada momento.

La empresa pondrá autocares a su cargo para acontecimientos sociales o culturales relacionados con el fondo social, hasta un máximo de 2 al año.

Artículo 42.- Vestuario

1. La empresa dotará a su cargo las prendas de protección necesarias para la salud y seguridad de los trabajadores con carácter trianual, durante los tres primeros meses del año.

2. La empresa proporcionará a todos los trabajadores productivos un determinado vestuario o uniforme y calzado, según su función en la empresa.

3. El aprovisionamiento del vestuario o uniforme tiene por finalidad:

a) Proteger la seguridad del personal en su puesto de trabajo.

b) Potenciar la imagen corporativa.

4. La determinación (tipo de prendas por puestos de trabajo) del vestuario/uniforme y de las prendas y medios de protección se incorpora al presente convenio como Anexo X, aplicable durante la vigencia del mismo.

5. La calidad de las prendas y frecuencia de reposición será informada favorablemente por el comité de salud laboral, previo informe del Servicio de Prevención.

6. Los representantes de los trabajadores podrán efectuar propuestas en materia de vestuarios/uniformes. La empresa vendrá obligada a negociar dichas propuestas.

7. El personal, recibidas las prendas de protección y el uniforme, vendrá obligado a:

a) Usarlas correctamente.

b) Cuidarlas adecuadamente.

c) Devolverlas en caso de reposición antes del plazo de entrega de la dotación. Las prendas de vestuario que hayan de ser entregadas por reposición de las mismas y la dotación trianual serán entregadas en el centro de trabajo, previa comunicación del/la trabajador/a a Recursos Humanos de la prenda y talla que se ha de reponer. Posteriormente y tras la entrega de la prenda en desuso, le será entregada la nueva prenda.

8. En todo caso, el vestuario no podrá suprimirse o sustituirse por compensación económica alguna, sin el acuerdo previo de la comisión paritaria.

Capítulo noveno

Derechos sindicales y seguimiento de lo pactado

Artículo 43.- Garantías y derechos sindicales. La dirección de la empresa reconoce todos los derechos sindicales establecidos en la ley y, específicamente, los derechos de los cargos elec-

BOCM-20191130-2

tos en organizaciones sindicales, a nivel autonómico y estatal, en los términos del artículo 9 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

1. Para el ejercicio de sus funciones representativas los miembros del comité de empresa y los delegados sindicales gozarán del siguiente número de horas retribuidas:

a) De las especificadas en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

b) De las necesarias para las reuniones que convoque la dirección de la empresa. No serán acumulables a las dispuestas en el apartado a).

c) De las determinadas y en las condiciones establecidas por las comisiones negociadoras del convenio colectivo para dicha negociación. Estas horas no serán acumulables a las dispuestas por los apartados a) y b).

2. Las horas a que hace referencia el apartado 1.a) se podrán acumular entre los representantes elegidos por cada una de las organizaciones sindicales con representación en el comité de empresa y en proporción a la representación que ostente cada una de ellas. Debiendo ponerse en conocimiento de la dirección de la empresa con al menos un mes de antelación.

3. La utilización del crédito de horas retribuidas se efectuará sin merma o menoscabo de la retribución que correspondiera por estar efectivamente trabajando.

4. Las ausencias de los miembros del comité de empresa por utilización del crédito horario, y para las finalidades de representación, están permitidas y justificadas.

a) Deberá avisarse a la empresa con una antelación de cuarenta y ocho horas. Excepcionalmente, y por razones de urgencia, el aviso se producirá sin adecuarse a dicho plazo. En este caso, hasta un máximo de cuatro miembros del comité de empresa, están facultados para acogerse a esta excepcionalidad.

b) La comunicación a la empresa/Dirección de Recursos Humanos, debe llevar la firma del presidente, secretario/a del comité de empresa o, en su defecto, por los delegados sindicales, en cuyo caso darán traslado al presidente o secretario/a, mensualmente, de la relación de horas sindicales disfrutadas.

c) Los delegados sindicales deberán comunicar por escrito mensualmente al secretario/a o presidente el computo de horas mensual usadas por los representantes de sus asociaciones en el comité de empresa al margen de las actividades del comité de empresa.

5. La concreción del derecho de reunión por el personal se efectuará a través de asambleas.

a) Las asambleas deberán de ser convocadas por los órganos legalmente capacitados para ello.

b) Deberán de comunicarse a la empresa con antelación de cuarenta y ocho horas, indicando los puntos que se vayan a tratar.

c) En el supuesto de que se llevasen a cabo procesos de negociación colectiva de conformidad con los artículos 40, 41, 47, 51 y 82.3 del Estatuto de los Trabajadores o en caso de ratificación de acuerdo para un convenio colectivo de empresa, los representantes de los trabajadores podrán celebrar una (1) asamblea consultiva por cada proceso/procedimiento dentro de la jornada laboral cuya duración y organización se gestionará con la empresa con el objetivo de perjudicar lo menos posible la actividad de la compañía, pudiendo ser la misma en los locales de la empresa, y teniendo una duración máxima de una hora de las catorce y treinta horas a las quince y treinta horas, modificándose los horarios de autocares por este motivo.

d) Salvo pacto en contrario entre los representantes de los trabajadores y la empresa, el resto de asambleas se celebrarán fuera de la jornada laboral, pudiendo ser en los locales de la empresa, y teniendo una duración máxima de una hora de las catorce y treinta horas a las quince y treinta horas, y serán de hasta un máximo de ocho anuales, modificándose los horarios de autocares por este motivo.

6. El abono de las cuotas sindicales, mediante el correspondiente descuento en salario, se efectuará conforme a lo establecido en el artículo 11 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical. Se entenderá, salvo orden en contrario, que dichas detracciones tienen carácter indefinido.

Artículo 44.- Comisión paritaria

1. De conformidad con el artículo 85.3.e) del Estatuto de los Trabajadores queda constituida la comisión paritaria del convenio colectivo.

2. Dicha comisión estará formada por doce miembros, seis por la representación de los trabajadores elegidos entre los miembros de las Secciones Sindicales firmantes del presente convenio y

BOCM-20191130-2

seis por la empresa, en ambos casos que hayan participado en la negociación del presente convenio. Si por circunstancias de fuerza mayor no se dispusiese de miembros de la comisión negociadora por parte de la representación de los trabajadores, el comité de empresa designará sus representantes.

3. La comisión se reunirá dentro de los quince días siguientes al de la publicación del convenio en el Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid, en dicha reunión quedarán designados sus miembros.

Se establecerá un programa de trabajo, calendario de reuniones y demás condiciones que deban de regir su funcionamiento.

4. Serán funciones de la comisión paritaria del convenio:

a) Las de conocimiento y resolución de las cuestiones en materia de aplicación e interpretación del contenido del convenio colectivo, de acuerdo con lo establecido por la normativa vigente.

b) El desarrollo de funciones de adaptación o, en su caso, de modificación del convenio durante su vigencia.

c) Las que le delegue el articulado del presente convenio y, en especial, las referidas en el artículo 36.

d) Las de estudio y propuesta de medidas que promuevan la reducción del porcentaje de absentismo (causalidad y modificación, en su caso, de los artículos 12 y 20 del presente convenio).

e) Servir de instrumento de mediación, conciliación y arbitraje para la solución de conflictos colectivos, y en relación con lo establecido en los artículos 41.6 y 82.3 del Estatuto de los Trabajadores y logro de la convivencia laboral. Sin perjuicio de acudir a las instancias que proceda en materia de resolución conflictos laborales será requisito previo obligatorio el acudir a la comisión paritaria para que intervenga en las cuestiones litigiosas que se planteen durante la aplicación del presente convenio, intentando la mediación o arbitraje, en su caso, y emitiendo el correspondiente dictamen cuando proceda.

f) Cualesquiera otras que les sean atribuidas legalmente.

5. Las negociaciones en el seno de la Comisión Paritaria se realizarán en todo caso con la celeridad necesaria para la solución de la cuestión planteada. Dicha comisión paritaria se reunirá a petición de cualquiera de las partes que la integran, estableciéndose un procedimiento de deliberación y resolución de cuestiones planteadas máximo de siete (7) días, desde que se le plantease la cuestión concreta.

6. Tendrán el mismo tratamiento, a efectos de elección de los miembros, las comisiones de desarrollo profesional y de préstamos.

7. De todo lo tratado se levantará acta, donde se reflejarán las propuestas y acuerdos adoptados, firmando todos los miembros de la comisión.

DISPOSICIONES ADICIONALES

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

MANTENIMIENTO DE LA PAGA 1

Se acuerda por las partes el mantenimiento de la Paga 1, exclusivamente para el colectivo específico de trabajadores que la percibía en el convenio colectivo 08-09, y que se encuentren en alta en Seguridad Social en la empresa en la fecha de firma del presente texto de convenio colectivo.

Dicha paga 1 se percibirá en un complemento denominado en nómina "Paga 1 Convenio 08-09", abonándose prorrateada en catorce pagas.

La cantidad que se abonará a los trabajadores con derecho a mantener esta paga, sería la que viniera percibiendo a la firma del presente convenio.

A esta "Paga 1 Convenio 08-09", no le será de aplicación ninguno de los incrementos o actualizaciones salariales establecidos en el presente convenio colectivo.

BOCM-20191130-2

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

TABLAS SALARIALES E INCREMENTOS PARA 2019

Las tablas salariales correspondiente al año 2019 son las que se detallan en el Anexo I que reflejarán un incremento del 3% para dicho año.

Dicho incremento será de aplicación en la nómina del mes siguiente a la firma del presente Convenio.

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA

INCREMENTOS SALARIALES: CRITERIOS
Y CONCEPTOS A LOS QUE SE LES APLICA EL INCREMENTO

Los incrementos salariales que se pactan en el presente convenio colectivo se han aplicado y se aplicarán exclusivamente a los siguientes conceptos:

(1) salario base establecido en las tablas salariales, con la siguiente especialidad: Aquellos trabajadores que vinieran percibiendo un salario base superior al establecido en las tablas para cada grupo u ocupación profesional y/o nivel salarial, le será de aplicación el porcentaje de incremento pactado en el presente convenio, únicamente hasta la cantidad correspondiente al salario base de su grupo u ocupación profesional y/o nivel salarial reflejado en las tablas del presente convenio, sin que dicho porcentaje se le aplique al resto.

(2) Plus libranza discontinua.

(3) Plus de Rotación inferior a la semana.

(4) Plus de Transporte Horario Flexible.

(5) Plus de Transporte Distancia.

(6) Plus de Transporte Distancia Pista.

(7) Plus de Especialidad.

(8) Plus de Golpes.

(9) Nocturnidad (Hora Nocturna).

(10) Horas Extraordinarias.

(11) Plus Quebranto Moneda.

También se ha actualizado y se actualizará, en los incrementos porcentuales pactados, el Plus de Lavado de Ropa 2008-2009.

DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA

ATRASOS

Los atrasos con efectos 1º de enero de 2019, generados por los incrementos pactados en el presente convenio colectivo para el citado ejercicio, serán abonados en la nómina del mes siguiente en la que se abone el incremento fijado del 3%, considerándose abonados a cuenta hasta la fecha de su publicación oficial.

DISPOSICIÓN ADICIONAL QUINTA

PAGA ÚNICA CONVENIO

Como consecuencia de la firma del presente convenio colectivo, en la nómina del mes de enero de 2020 se abonará una paga única no consolidable de 200 Euros brutos que absorba la subida para el año 2020 y sea compensatoria de los cuatro primeros meses del año.

Dicha paga se abonará a los trabajadores que estuviesen de alta en la empresa a 31 de diciembre de 2019, siendo su aplicación proporcional al tiempo trabajado (ej: 20 horas a la semana = 50% de paga, es decir, 100 euros brutos).

En cuanto al personal temporal, será preciso que dichos trabajadores estén de alta en la empresa a 31 de diciembre de 2019, hayan trabajado al menos 18 meses dentro del periodo que media entre el 1 de enero de 2018 y el 31 de diciembre de 2019. Aquellos trabajadores que a fecha 31 de diciembre de 2019 acumulasen un total de 9 meses completos trabajados (o su equivalente en días de alta) percibirán el 50% de la paga referida no consolidable, es decir, percibirán

BOCM-20191130-2

100 euros brutos. Al igual que en el caso de los trabajadores con contrato de trabajo indefinido, la cantidad no consolidable de 200 euros brutos será proporcional al tiempo de trabajo, por lo que si, por ejemplo, un trabajador está contratado a tiempo parcial a 20 horas, la cantidad a abonar el 50%, es decir, 100 euros brutos.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEXTA

SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS

Los firmantes acuerdan adherirse íntegramente y sin condicionamiento alguno al acuerdo sobre Sistema de Soluciones Extrajudiciales de Conflictos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Madrid.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SÉPTIMA

PLAN DE IGUALDAD

Las partes están satisfechas con el Plan de igualdad aprobado, adhiriéndose al mismo de acuerdo con la norma legal vigente, reconociendo el mismo rango en cuanto a negociación colectiva.

DISPOSICIONES FINALES

DISPOSICIÓN FINAL PRIMERA

a) El presente convenio se registrará y publicará de acuerdo con las prescripciones legales.

b) La empresa entregará a los trabajadores solicitantes una copia del convenio colectivo vigente.

c) Del mismo modo, las partes firmantes se comprometen a que periódicamente y en todo caso al personal de nuevo ingreso se le facilite información sobre las condiciones laborales y de seguridad de la empresa y de su puesto.

DISPOSICIÓN FINAL SEGUNDA

En lo no previsto en este convenio, se estará a la legislación vigente.

BOCM-20191130-2

TABLAS SALARIALES CONVENIO COLECTIVO GATEGOURMET SPAIN, S.L. 2019-2020

ANEXO I

	2019	
Nivel	**Salario Base**	**Nocturnidad**
I	1.693,13 €	-
II	1.441,62 €	2,72 €
IIIA	1.337,33 €	2,72 €
IVA	1.226,90 €	2,34 €
IVB	1.165,56 €	2,14 €
V	1.134,88 €	2,04 €
VI	1.104,21 €	1,96 €
VIIA	1.055,13 €	1,88 €
VIIB	1.012,19 €	1,59 €

ANEXO II

	2020	
Nivel	**Salario Base**	**Nocturnidad**
I	1.693,13 €	-
II	1.441,62 €	2,72 €
IIIA	1.337,33 €	2,72 €
IVA	1.226,90 €	2,34 €
IVB	1.165,56 €	2,14 €
V	1.134,88 €	2,04 €
VI	1.104,21 €	1,96 €
VIIA	1.055,13 €	1,88 €
VIIB	1.012,19 €	1,59 €

ANEXO III

Pluses	**2019**
Plus libranza discontinua €/semana	26,11 €
Plus Rotación inferior a la semana €/ semana	26,11 €
PTHF €/mes	240,51 €
PTD €/día	10,44 €
PTD T parciales	133,60 €
PTD Pista	188,11 €
Plus de Especialidad Ayudante	33,51 €
Horas Extraordinarias Sábado Domingo y Festivo €/ hora	10,16 €
Horas Extraordinarias Lunes a Viernes no festivo €/hora	8,60 €
Plus Quebranto Moneda €/mes	137,72 €
Plus Lavado de Ropa Convenio €/mes	107,09 €
Plus Lavado de Ropa Convenio Administración €/mes	80,67 €
Plus Lavado Uniformidad €/mes	101,97 €
Plus Lavado Uniformidad Administración €/mes	76,22 €

ANEXO IV

Pluses	**2020**
Plus libranza discontinua €/semana	26,11 €
Plus Rotación inferior a la semana €/ semana	26,11 €
PTHF €/mes	240,51 €
PTD €/día	10,44 €
PTD T parciales	133,60 €
PTD Pista	188,11 €
Plus de Especialidad Ayudante	33,51 €
Horas Extraordinarias Sabado Domingo y Festivo €/ hora	10,16 €
Horas Extraordinarias Lunes a Viernes no festivo €/hora	8,60 €
Plus Quebranto Moneda €/mes	137,72 €
Plus Lavado de Ropa Convenio €/mes	107,09 €
Plus Lavado de Ropa Convenio Administración €/mes	80,67 €
Plus Lavado Uniformidad €/mes	101,97 €
Plus Lavado Uniformidad Administración €/mes	76,22 €

BOCM-20191130-2

ANEXO V

Plus de Golpes Nº Golpes	2019
0	941,21 €
1	905,01 €
2	868,81 €
3	832,61 €
4	796,40 €
5	760,20 €
6	724,01 €
7	687,81 €
8	651,61 €
9	615,40 €

ANEXO VI

Plus de Golpes Nº Golpes	2020
0	941,21 €
1	905,01 €
2	868,81 €
3	832,61 €
4	796,40 €
5	760,20 €
6	724,01 €
7	687,81 €
8	651,61 €
9	615,40 €

BOCM-20191130-2

ANEXO VII

HORARIO DE SERVICIO DE AUTOBUSES

Atocha - Avda. América - Canillejas - La Muñoza

	TURNO 7 H	TURNO 8 H (1)	TARDE 15 H	TURNO 23 H
RECORRIDO	**SALIDAS**	**SALIDAS**	**SALIDAS**	**SALIDAS**
Atocha (delante del Bar Numar)	6,20	-	14,10	22,10
Pº Infanta Isabel - (Esq.Mº de Agricultura)	Opcional	-	Opcional	Opcional
Pza. Manuel Becerra - (Esq. Fco. Silvela)	Opcional	-	Opcional	Opcional
Avenida de América, nº 8	6,35	7,30	14,30	22,35
Puente Cea (Nacional II "Gasolinera Santa Marta")	Opcional	Opcional	Opcional	Opcional
Canillejas (Parada de la Continental)	Opcional	Opcional	Opcional	Opcional
Las Moreras (Restaurante)	Opcional	Opcional	Opcional	Opcional
Llegada Catering (centro de trabajo)	6,55	7,55	14,55	22,55
Salida Catering (centro de trabajo)	7,05	-	15,10	23,05

(1) El servicio de este autobús inicia su recorrido en Avda. de América.

ANEXO VIII

HORARIO DE SERVICIO DE AUTOBUSES

Barajas - Coslada - San Fernando - La Muñoza

	TURNO 7H	TURNO 8H	TURNO 15H	TURNO 23H
RECORRIDO	**SALIDAS**	**SALIDAS**	**SALIDAS**	**SALIDAS**
Barajas Plaza (Bar Neburi)	6,15	7,25	14,10	22,10
Barajas Gasolinera (única gasolinera)	Opcional	7,26	Opcional	Opcional
Corralejo (Avda. Logroño “cabina telefónica”)	Opcional	7,3	Opcional	Opcional
Alameda (C/ Manuel Aguilera Muñoz “delante del puente)	Opcional	7,32	Opcional	Opcional
Coslada (Avda. Consitución - Banco Comercio-frente policia)	Opcional	7,37	Opcional	Opcional
Coslada (Avda. Consitución, 82 - Quiosco de prensa)	Opcional	7,39	Opcional	Opcional
Coslada (C/ Honduras - Contenedor de Papel)	Opcional	7,42	Opcional	Opcional
San Fernando (C/ Cañada, “Quiosko de prensa)	Opcional	7,45	Opcional	Opcional
Bº de la Estación (Avda. San Pablo - Parada de Autobuses)	Opcional	7,47	Opcional	Opcional
Estación de Renfe S. Fernando	Opcional	7,48	Opcional	Opcional
Las Moreras (Restaurante)	Opcional	7,50	Opcional	Opcional
Llegada Catering (centro de trabajo)	6,55	7,55	14,55	22,55
Salida Catering (centro de trabajo)	7,05	-	15,10	23,05

ANEXO IX

HORARIO DE SERVICIO DE AUTOBUSES

Alcalá de Henares - Torrejón de Ardoz- La Muñoza

	TURNO 7H	TURNO 15H	TURNO 23H
RECORRIDO	**SALIDAS**	**SALIDAS**	**SALIDAS**
Alcalá de Henares (Vía Complutense “Champion”)	6,05	14,00	22,10
Alcalá de H. (Vía Complutense “Plaza Cruz Verde-Canon”)	6,08	14,03	22,13
Alcalá de Henares (Avda. del Ejercito”bus Continental”)	6,14	14,08	22,18
Alcalá de Henares (Avda. del Ejercito “gasolinera Campsa)	6,18	14,10	22,20
Torrejón de Ardoz (Bº de la Zarzuela - Parada Continental)	6,20	14,14	22,24
Torrejón de Ardoz (Avda. de la Constitución-puente Base Aérea”frente a Resopal”)	6,21	14,16	22,26
Torrejón de Ardoz (Avda. Constitución “Puente Risi”)	6,25	14,2	22,30
Torrejón de Ardoz (Avda. de la Constitución”estación Renfe”)	6,28	14,23	22,33
Torrejón de Ardoz (Avda. de las Fronteras “parada bus Continental-casa grande)	6,30	14,25	22,35
Nacional II (parada bus “Carrefour”)	6,42	14,37	22,47
Llegada Catering (centro de trabajo)	6,55	14,42	22,52
Salida Catering (centro de trabajo)	7,05	15,10	23,05

BOCM-20191130-2

ANEXO X

DOTACIÓN DE VESTUARIO 2019-2020

TODO TIEMPO		
PUESTO	**CANTIDAD**	**DESCRIPCIÓN**
Administrativos/as Oficinas	2	Batas Blancas (opcional)
Mantenimiento de Edificios	1	Anorak + Chaleco
	3	Zapatos Seguridad
	3	Pantalón azul
	3	Polo verde
	3	Chaquetilla Azul
	2	Sudadera azul
Mantenimiento de Vehículos	1	Anorak + Chaleco
	3	Zapatos Seguridad
	3	Monos azules
	2	Chaleco Reflectante Epi
	3	Pantalón azul
	3	Polo verde
	2	Sudadera azul
Personal de Almacén	1	Anorak + Chaleco
	3	Zapatilla/bota de seguridad
	3	Pantalón azul
	4	Polo verde
	2	Sudadera azul
Jefes, Encargados/as, Cocina y Cocineros	3	Chaquetilla Blanca
	3	Pantalón Blanco
	3	Bota Blanca
	2	Chaleco
Hombres/Mujeres Cocina, Comedor y M&P	4	Conjunto Pescadora
	2	Chaleco
	3	Bota Blanca
	2	Para el personal de pescaderia/Carnicería/ Verdulería botas de agua con puntera reforzada
Supervisores	1	Anorak + Chaleco
	3	Pantalón Gris
	4	Camisa manga corta/larga
	1	Cazadora Marinio
	2	Corbata
	3	Zapato Puntera Metálica
	2	Chaleco Reflectante (Epi)
	3	Jersey Marino Pico
Conductores y Preparadores. Montadores de Muelle de carga y descarga	1	Anorak + Chaleco
	3	Pantalón Azul
	4	Polo verde
	2	Zapatilla/bota de seguridad
	2	Sudadera Azul
	1	Bota de Agua con puntera reforzada (muelle de descarga)
	2	Chaleco Reflectante Epi (no para muelle)
	3	Guantes
	1	Chaleco (muelle)
Material Fijo/Bodega/Prensa/depósito Franco	3	Pantalón Azul
	4	Polo verde
	2	Zapatilla/bota de seguridad
	1	Anorak + Chaleco (solo prensa)
	2	Sudadera azul
	3	Guantes
	1	Chaleco (Material fijo, Bodega, DF)
Lencería y Cubiertos	3	Pantalón azul
	4	Polo verde
	1	Chaleco
	2	Zapatilla/bota de seguridad
	2	Sudadera azul
Tren de Lavado	3	Pantalon azul
	4	Polo verde
	2	Zapatilla/bota de seguridad
	2	Sudadera azul
	1	Chaleco

(03/35.666/19)

BOCM-20191130-2