

## I. COMUNIDAD DE MADRID

### C) Otras Disposiciones

#### Consejería de Economía, Hacienda y Empleo

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

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa Do & Co Restauración España, S. L. U., suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, el día 19 de mayo de 2023, completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y Planes de Igualdad, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto, en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y con el artículo 1 del Decreto 38/2023, de 23 de junio, de la Presidenta de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con el artículo 28.1.h) del Decreto 234/2021, de 10 de noviembre, del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, esta Dirección General

#### RESUELVE

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

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

Madrid, a 21 de julio de 2023.—La Directora General de Trabajo, Silvia Marina Parra Rudilla.

**CONVENIO COLECTIVO DE DO & CO RESTAURACIÓN ESPAÑA, S.L.U.****2022 – 2024**

En Madrid a 11 de julio de 2023.

La negociación del presente convenio ha sido efectuada entre la representación de la empresa DO & CO Restauración España S.L.U y la representación sindical de los trabajadores de esta. El texto del convenio aprobado por las partes es el que se recoge a continuación.

## Capítulo primero

*Disposiciones generales***1. Ámbito territorial**

El presente convenio tiene como ámbito de aplicación todos los centros de la empresa DO & CO Restauración España, S.L.U., en la Comunidad de Madrid, siendo a la firma del convenio el único centro existente el situado en carretera de La Muñeza, sin número, en la zona industrial número 2 de Iberia (Madrid).

**2. Ámbito personal**

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

**3. Vigencia, duración y denuncia**

El presente convenio tendrá una vigencia de 3 años, siendo ésta desde el día 1 de enero de 2022 hasta el 31 de diciembre de 2024. La retroactividad desde el 1 de enero de 2022 hasta la fecha de publicación del convenio se refiere únicamente a las condiciones retributivas.

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

En caso de denuncia, ésta deberá de producirse mediante comunicación escrita a la Autoridad Laboral y a las restantes partes firmantes del convenio.

**4. Vinculación a la totalidad**

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

**5. Compensación y absorción**

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

## Capítulo segundo

*Disposiciones económicas*

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

**6. Salario base**

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

El salario base para cada nivel retributivo para cada uno de los años de vigencia de este convenio colectivo se especifica, respectivamente, en la Tabla I del presente convenio colectivo y se establece para la jornada ordinaria de trabajo establecida en el artículo 15.

## 7. Pagas extraordinarias

Habrán dos pagas extraordinarias cuyo abono se efectuará el 15 de junio y el 15 de diciembre de cada año. El importe de cada paga extraordinaria será el que corresponde al importe mensual del salario base percibido por el personal a la fecha de cobro de la paga extraordinaria.

Asimismo, integrará el cálculo de las pagas extraordinarias el concepto “Ad personam” únicamente para aquellas personas trabajadoras que empiecen a cobrar dicho concepto a partir de la firma del presente convenio, fruto del desdoblamiento del salario base que venían percibiendo entre (i) Salario base (ajustado a las tablas de este convenio) y (ii) Ad Personam.

Para el resto de las personas trabajadoras que a la firma del presente convenio ya vinieran percibiendo un concepto “Ad personam” la inclusión o no del mismo en el cálculo de las pagas extras se efectuará como se viniera haciendo hasta la firma del presente convenio

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

## 8. Complementos salariales y extrasalariales

### A. Complementos salariales

#### 8.1 Nocturnidad

Tendrán la consideración de horas nocturnas las realizadas entre las veintidós y las seis horas (22:00 – 06:00).

En concepto de nocturnidad por el periodo vacacional, la empresa abonará a cada persona trabajadora, en la nómina de febrero, la media de lo percibido por tal concepto en los 12 meses del año anterior (enero a diciembre). La empresa abonará estos importes en concepto de “Nocturnidad vacaciones”.

La cuantía de la hora nocturna se refleja la Tabla I para cada uno de los años de vigencia del presente convenio.

#### 8.2 Plus libranza discontinua

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

La referida renuncia será a solicitud del/la mánager del departamento.

La aceptación por la persona trabajadora, a solicitud de su mánager, que provoque el cambio en su libranza de trabajo la hará acreedora del cobro de este Plus.

No se generará el derecho al cobro de este Plus cuando ese cambio de libranza se produzca por acuerdo de cambio de libranza entre personas trabajadoras que sea autorizado por su mánager.

Para la solicitud de este cambio de libranza será necesario rellenar el formulario del Anexo VI, con copia para la persona trabajadora.

La cuantía de dicho plus se refleja en la Tabla II.

#### 8.3 Plus rotación inferior a la semana

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

El personal de transporte no percibirá dicho plus si las variaciones se producen dentro de cada uno de los siguientes periodos: desde las 05.00 horas (inclusive) hasta las 13.00 horas (exclusive), desde las 13.00 horas (inclusive) hasta las 21.00 horas (exclusive) y desde las 21.00 horas (inclusive) hasta las 05.00 horas (exclusive).

Se podrá producir un sólo cambio de periodo entre libranza y libranza por motivos excepcionales. La cuantía de dicho plus se refleja en la Tabla II.

El abono de este plus tendrá que ser confirmado por el/la mánager de cada área cada vez que se produzca.

No se generará el derecho al cobro de este Plus cuando el cambio de rotación inferior a la semana se produzca por acuerdo de cambio de rotación entre personas trabajadoras que sea autorizado por su mánager.

Para la solicitud de este cambio de libranza será necesario rellenar el formulario del Anexo VII, con copia para la persona trabajadora.

#### **8.4 Plus de especialidad vinculado a ausencia golpes**

Los/as conductores/as comenzarán a devengar este plus una vez transcurrido un mes desde el momento en que efectivamente empiecen a conducir.

El importe del plus de especialidad dependerá de que no sean registrados golpes a aeronaves (o de que, en caso de existir, sean los menos posibles) que se produzcan en los doce meses anteriores al del mes de cómputo, de acuerdo con la escala reflejada en la Tabla III del presente Convenio para cada año de vigencia.

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

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

El plus se abonará mensualmente mediante el prorrateo de las cantidades anuales fijadas en la Tabla III de acuerdo con el escalado expuesto.

A los efectos del cálculo del importe de este plus se realizará un cómputo interanual de los golpes, de forma que para el cálculo del importe a percibir en un determinado mes se tendrá en cuenta el número total de golpes producidos en los doce meses anteriores.

Se computarán los golpes de todo el personal con categoría de conductor/a.

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

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

### **B. Complementos extrasalariales**

#### **8.5 Plus Lavado Ropa**

Al objeto de mantener por el personal una impecable uniformidad, resulta de aplicación un plus lavado de ropa con carácter de suplido para todo el personal al que afecte el presente convenio. La cuantía de este plus se refleja en la Tabla II.

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

- Dichas cantidades se perderán en un mes cuando por la causa que fuere (excepto vacaciones y permisos retribuidos), se falten treinta días consecutivos al trabajo.
- Cuando se produjesen hasta cinco faltas de asistencia al trabajo, se detraerá del total del plus los siguientes porcentajes no acumulables:

ASISTENCIA	DEDUCCIÓN
1	24%
2	35%
3	46%
4	57%
5	68%

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

- d) Las ausencias producidas por causa de incapacidad temporal, accidente de trabajo, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento y de licencias retribuidas no llevarán consigo minoración alguna de estas cantidades.
- e) Si por cualquier circunstancia se pactase la supresión de este plus, se creará de inmediato otro de igual importe económico.

### 8.6 Plus transporte horario flexible (PTHF)

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

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

- a) La jornada de trabajo efectivo será de ciento sesenta horas en cómputo mensual. La jornada diaria de ocho horas podrá ampliarse, reducirse o interrumpirse; sin que en ningún caso pueda superarse las horas mensuales establecidas anteriormente.
- b) El personal adscrito a estos turnos podrá iniciar, terminar o interrumpir su jornada diaria siempre que sea necesario para el servicio. Si cesara esta necesidad se restablecería el horario principal en turnos rotativos.
- c) Al inicio, interrupción y/o finalización de la jornada, se deberá firmar el correspondiente impreso. (Anexo VIII)
- d) Con carácter general, no podrán realizar horas extraordinarias. La ampliación de la jornada solo podrá realizarse por cambios de programación de vuelos, modificación de vuelos programados y retraso de los mismos. En estos casos se abonarán las realizadas en exceso sobre lo dispuesto en el apartado anterior, en concepto de hora extraordinaria y en la cuantía que para estas se establece hasta agotar el cómputo total contemplado en el artículo 11 del convenio.
- e) Este plus será totalmente incompatible con el PTD.
- f) La adscripción a dichos horarios se realizará por voluntariedad y antigüedad.

La cuantía de dicho plus se refleja en la Tabla II.

### 8.7 Plus transporte distancia (PTD)

El plus transporte distancia será percibido por el personal del departamento de Transporte como compensación por los gastos de desplazamiento realizados por su cuenta.

Con el fin de simplificar la estructura salarial de todos los/as conductores/as, se prorrateará el importe anual total de este Plus en doce nóminas, no siendo necesario realizar el actual descuento en aquellas quincenas en las que las personas trabajadoras hayan disfrutado de vacaciones.

## 9. Calendario y liquidación de pagos

El pago de la nómina mensual se hará efectivo antes del primer día del mes siguiente al devengado.

## 10. Modelo del recibo de salarios y finiquito por finalización de la relación laboral

En el recibo de salario y finiquito se hará constar, con la debida claridad y separación, los diferentes conceptos retributivos, así como las deducciones que correspondan. El recibo de salario (nómina) se entregará a cada trabajador/a en los siete primeros días naturales del mes siguiente al devengado.

## 11. Horas extraordinarias

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

1. Se establece un límite máximo de ochenta horas extraordinarias anuales por trabajador/a.
2. Las horas extraordinarias se compensarán de la siguiente forma:
  - 2.1 El/la trabajador/a elegirá la forma de compensación de las horas extraordinarias, que podrá ser:
    - a) De dos horas de descanso por cada hora extra efectivamente trabajada.
    - b) Compensadas económicamente con un recargo del 100% sobre el valor de la hora ordinaria.

3. La realización de horas extras por parte del/la trabajador/a será de carácter voluntario, debiendo firmar el correspondiente formulario (Anexo IV) entregado, firmado y sellado por la empresa, por duplicado, siendo una de las copias para la propia persona trabajadora.

Ningún empleado/a podrá realizar horas extraordinarias más de dos días consecutivos salvo en casos de fuerza mayor.

4. Se establecerá un registro de las horas extraordinarias, especificando el modo de compensación. La empresa hará una comunicación mensual sellada y firmada al Comité de Empresa de las horas realizadas, el cómputo acumulado por trabajador/a y la forma de compensación.
5. Cuando la persona trabajadora decida compensar la realización de horas extraordinarias con descanso, deberá comunicar a la empresa - con un mínimo de 72 horas de antelación - la fecha en la que desee operar dicha compensación.

Excepcionalmente el/la mánager podrá denegar el disfrute en las fechas solicitadas solamente cuando concurren causas de fuerza mayor.

## 12. Incapacidad temporal y absentismo

### 12.1 Incapacidad temporal

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

- Hasta el 100 por 100 del salario en caso de accidente, desde el primer día del hecho causante.
- Hasta el 100 por 100 del salario en la primera incapacidad temporal del año por enfermedad, desde el primer día de la incapacidad temporal.
- En la segunda y sucesivas bajas por enfermedad, el complemento del 100 por 100 del salario se abonará desde el cuarto día de la baja. En este caso, durante los tres primeros días no habrá complemento alguno. No obstante, lo anterior, en caso de hospitalización y/o intervención quirúrgica, el complemento alcanzará el 100 por 100 del salario desde el primer día de la incapacidad temporal.

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

### 12.2 Absentismo

Las partes firmantes del presente convenio, con el fin de prevenir el absentismo laboral, se comprometen a adoptar todas aquellas medidas consensuadas a través de la negociación colectiva que estimen oportunas.

No computarán como faltas de asistencia en el cómputo del absentismo las debidas a:

- a) La huelga legal por el tiempo de duración de la misma.
- b) El ejercicio de actividades de representación legal de las personas trabajadoras.
- c) Accidente de trabajo.
- d) Nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, riesgo durante el embarazo, enfermedades causadas por el embarazo, el parto o la lactancia.
- e) Licencias.
- f) Vacaciones, descanso semanal y descanso compensatorio por días festivos.
- g) Las motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género acreditada por los servicios sociales o servicios de salud.
- h) Enfermedad o accidente no laboral cuando la baja haya sido acordada por los servicios sanitarios oficiales y tenga una duración de más de cuatro días consecutivos.
- i) Hospitalización y/o intervención quirúrgica.

El personal que incurra en algún tipo de absentismo individual (es decir, excluido el previsto en los apartados del a) a i) del presente apartado), no percibirá cantidad alguna en su tercera y siguientes bajas dentro del año en los tres primeros días y, del cuarto al vigésimo primer día, percibirá el 85% de su salario. Esta regla es una excepción a la regla general sobre complemento de incapacidad temporal prevista en el artículo 12.1.

### 13. Anticipos y préstamos de mayor cuantía

#### 13.1 Anticipos

El personal tendrá derecho a percibir anticipos a cuenta del trabajo ya realizado, con anterioridad a la fecha de pago.

#### 13.2 Préstamos de mayor cuantía

Del mismo modo tendrán derecho a préstamos de mayor cuantía a cuenta del trabajo a realizar, según las cuantías y plazos que seguidamente se relacionan. La cantidad anual máxima de préstamos de mayor cuantía se establece en 120.202,42 euros y se administrará de acuerdo con el siguiente procedimiento:

- a) La administración y gestión de los préstamos de mayor cuantía se encomienda a una "Comisión de Prestamos", formada a efectos de elección de sus miembros según lo establecido por el artículo 44 del presente convenio.
- b) La solicitud deberá de justificarse por necesidades de: Enfermedad, vivienda o problemas graves a considerar por la Comisión de Prestamos.
- c) La cantidad máxima individual de anticipos se establece en 2.103,54 euros.
- d) Los estatutos o normas de procedimiento de dicha Comisión de Prestamos, así como la rendición de cuentas anuales, deberán de someterse a aprobación de la Comisión Paritaria del convenio colectivo.

## Capítulo segundo

### *Tiempo de trabajo y descansos*

### 14. Calendario laboral y calendario anual de trabajo

#### 14.1 Normas de general aplicación

El calendario laboral de vacaciones y festivos se publicará el día 15 de diciembre del año anterior a la vigencia del mismo.

Previamente, el primer día hábil del mes de Diciembre, la Dirección de la empresa lo compartirá con el Comité.

Si se diese un cambio de vacaciones y/o de línea de rotación y/o libranzas en los turnos entre las propias personas trabajadoras deberá quedar constancia por escrito de los mismos, con el visto bueno de la persona responsable del departamento, mandando una copia a la Dirección de Recursos Humanos. El cambio de vacaciones entre personas trabajadoras, siempre y cuando esté autorizado por el/la manager, se hará mediante formulario (Anexo VIII) firmado y sellado con copia para las personas interesadas. Dicha documentación será entregada por temporada al Comité de empresa. Los cambios que puedan producirse no modificarán el orden de rotación establecido.

#### 14.2 Regulación en materia de calendario de trabajo

##### A. Personal de planta

La empresa entregará al Comité de empresa el calendario anual de libranzas consecutivas, ininterrumpidas y rotativas, y el calendario de turnos por temporada (con los horarios correspondientes) de este personal, que deberá ser sellado y firmado por las referidas partes.

El calendario de turnos se presentará en dos fases, con quince días de antelación al inicio de cada una de las siguientes temporadas:

- a) TEMPORADA BAJA: Desde el día posterior al último domingo de octubre hasta el último domingo de marzo.
- b) TEMPORADA ALTA: Desde el día posterior al último domingo de marzo hasta el último domingo de octubre.

En los calendarios laborales de trabajo deberán constar los siguientes datos:

- Nombre y apellidos de las personas adscritas a dichos turnos y libranzas.
- Departamento.
- Libranzas
- Horarios de trabajo.

En cada temporada del calendario laboral se señalarán las libranzas y los horarios de cada persona trabajadora, indicando sus días de libranza.

Durante quince días se expondrá todo lo anterior en los tablones de anuncio por si hubiese alguna reclamación. Transcurrido dicho período y subsanadas las reclamaciones, si las hubiere, ambas partes, empresa y Comité de Empresa, sellarán dichas programaciones y se expondrán en los distintos tablones de anuncio de los departamentos, donde deberán permanecer durante toda la temporada.

B. Personal del departamento de transporte (supervisores de pista y centro de control, personal del área de reserva) y conductores adscritos a bloques de mañana y tarde.

La empresa entregará al Comité de empresa el calendario por temporada de libranzas consecutivas, ininterrumpidas y rotativas, y turnos (con los horarios correspondientes) de este personal, que deberá ser sellado y firmado por las referidas partes. Este calendario, se presentará en dos fases, con quince días de antelación al inicio de cada una de las siguientes temporadas:

- a) TEMPORADA BAJA: Desde el día posterior al último domingo de octubre hasta el último domingo de marzo.
- b) TEMPORADA ALTA: Desde el día posterior al último domingo de marzo hasta el último domingo de octubre.

En los calendarios de trabajo deberán constar los siguientes datos:

- Nombre y apellidos de las personas adscritas a dichos turnos y libranzas.
- Departamento.
- Libranzas
- Horarios de trabajo.

En cada temporada del calendario laboral se señalarán las libranzas y los horarios de cada persona trabajadora, indicando sus días de libranza, excepto la semana o tiempo que se está de corre- turnos del departamento de Transporte (Reserva, Centro de control y Supervisores de pista).

Durante quince días se expondrá todo lo anterior en los tablones de anuncio por si hubiese alguna reclamación. Transcurrido dicho período y subsanadas las reclamaciones, si las hubiere, ambas partes, empresa y Comité de Empresa, sellarán dichas programaciones y se expondrán en los distintos tablones de anuncio de los departamentos, donde deberán permanecer durante toda la temporada.

C. Conductores/as, excluidos/as los de la Reserva, adscritos a la jornada flexible.

La empresa entregará al Comité de Empresa el calendario de libranzas por temporada consecutivas, ininterrumpidas y rotativas, que deberá estar sellado y firmado, y hará entrega de los horarios semanales con diez días de antelación.

El calendario de libranzas se presentará en dos fases, con quince días de antelación al inicio de cada una de las siguientes temporadas:

- a) TEMPORADA BAJA: Desde el día posterior al último domingo de octubre hasta el último domingo de marzo.
- b) TEMPORADA ALTA: Desde el día posterior al último domingo de marzo hasta el último domingo de octubre.

En los calendarios deberán constar los siguientes datos:

- Nombre y apellidos de las personas adscritas a dichas libranzas.
- Departamento.
- Libranzas.

Durante quince días se expondrá todo lo anterior en los tablones de anuncio por si hubiese alguna reclamación. Transcurrido dicho período y subsanadas las reclamaciones, si las hubiere, ambas partes, empresa y Comité de Empresa, sellarán dichas programaciones de libranzas y se expondrán en los distintos tablones de anuncio de los departamentos, donde deberán permanecer durante toda la temporada



D. Conductores/as, excluidos/as los de reserva, con la jornada flexible de nuevas incorporaciones.

El personal incluido en este bloque dispondrá, con una semana de antelación, de sus libranzas y horarios semanales y tendrá una libranza al mes que coincidirá en sábado y domingo consecutivo.

Debido a esta peculiaridad, no estarán reflejados dentro del calendario anual de trabajo de turnos y libranzas.

E. Conductores, excluidos los de la reserva, con bloque de turnos especiales.

El personal incluido en este bloque dispondrá, con una semana de antelación, de sus libranzas y horarios semanales.

Debido a esta peculiaridad, no estarán reflejados dentro del calendario anual de trabajo de turnos y libranzas.

Como excepción a la regla anterior, la empresa entregará al Comité de Empresa el calendario de libranzas por temporada consecutivas, ininterrumpidas y rotativas del personal del turno de noche.

### 15. Jornada laboral

1. La duración de la jornada laboral ordinaria será de cuarenta horas semanales, de promedio en cómputo anual, con un máximo de 1.800 horas anuales.
2. Distribución Irregular de la Jornada. Ante la ausencia de un sistema de distribución irregular de la jornada en la empresa, las partes firmantes acuerdan expresamente que ésta se regulará únicamente a través de este convenio colectivo, mediante la aplicación directa de los términos y condiciones establecidos en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores.
3. La jornada laboral ordinaria será de ocho horas diarias, pudiendo ser ampliada con carácter voluntario para las personas trabajadoras a diez horas, sin que en ningún caso pueda ampliarse la media de cuarenta horas semanales de promedio en cómputo anual, respetándose en todo caso, un descanso mínimo entre jornadas de doce horas.
4. Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas deberá establecerse un período de descanso durante la misma de duración no inferior a veinte minutos, que será considerado como tiempo efectivo de trabajo. Si la jornada es de 8 horas o más, se establecerá un tiempo adicional de descanso de 10 minutos, considerado también como tiempo efectivo de trabajo, dividiendo la jornada en 3 partes más o menos equitativas en el tiempo, siendo la distribución del descanso de 20 min + 10 min. Aquel personal que realice trabajo nocturno dispondrá de treinta minutos de descanso con la misma consideración y distribución de 20 min + 10 min.

En el departamento de transporte, por sus especiales características, el tiempo de descanso será de 30 minutos consecutivos.

En este departamento, y para el colectivo de conductores con horario de 8:00, 9:00 y 10:00 de la mañana, se establece un descanso de 20 min + 10 min.

5. El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el personal se encuentre en su puesto de trabajo. Se permitirá un tiempo de cortesía de cinco minutos al inicio o final de la jornada.
6. En los casos de cambio en el horario oficial se entenderá que no cabe reclamación alguna derivada de la disminución o aumento de la jornada de trabajo por el personal que a tal efecto pueda verse afectado.

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

- Por cada 4 días de trabajo (a razón de 10 horas/ día), se librarán 3 días.
  - Por cada 3 días de trabajo (a razón de 10 horas/ día), se librarán 2 días.
  - Por cada 2 días de trabajo (a razón de 10 horas/ día), se librarán 1 día.
7. Jornada laboral para el personal administrativo. Salvo acuerdo entre empresa y trabajador/a, el personal administrativo y ayudantes administrativos de nueva contratación estarán vinculados por la jornada laboral del departamento al que pertenezcan. En el caso de administrativos

o ayudantes administrativos de operaciones/producción deberán estar adscritos a los mismos turnos y jornadas que las existentes en su departamento.

El personal administrativo y ayudante administrativo de alta en la empresa a fecha 14 de diciembre de 2015 mantendrá "ad personam", incluyendo la libranza semanal en sábados y domingos en el caso en que la tuvieran, las condiciones de jornada laboral de que viniesen disfrutando con anterioridad a la firma del convenio.

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

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

## **16. De los turnos**

### **16.1 Turnos principales**

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

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

La rotación se efectuará por semanas en los turnos principales.

### **16.2 Turnos**

#### **I. Turnos para planta**

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

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

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

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

#### **II. Turnos para transporte**

Los turnos de transporte englobarán los horarios siguientes:

Turno de mañana: comprende aquéllos iniciados a las 05.00, 06.00, 07.00, 08.00, 09.00 y 10.00 horas.

Turno de tarde: comprende aquéllos iniciados a las 13.00, 14.00, 15.00, 16.00, 17.00 y 18.00 horas.

Turno de noche: comprende aquél iniciado a las 23.00 horas

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

Todo el personal de transporte percibirá el correspondiente Plus de Transporte Distancia (PTD).

Los cuadrantes se adecuarán a las necesidades productivas. Se respetarán al máximo las libranzas según convenio.

Los turnos de transporte podrán programarse con días de libranza separada y rotación inferior a la semana, conforme establecen los artículos 8.2 y 8.3.

En el área de Transporte, para el personal de los departamentos de Reserva, Supervisores de Centro de control y Supervisores de pista, existirá un personal correturnos, como máximo equivalente al 15% de la plantilla de cada departamento. Por cada semana completa y efectiva de trabajo

como “corretornos”, la persona trabajadora percibirá el “Plus Flexibilidad”; en caso de ser menos de una semana, se abonará la proporción por día efectivo de trabajo.

### **III. Cuestiones generales para todos los turnos**

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

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

Sin perjuicio de lo expuesto en este artículo, la empresa respetará lo legalmente establecido en materia de distribución irregular de la jornada (Artículo 32.2).

#### **16.3 Asignación de las personas trabajadoras a los distintos sistemas de turnos**

En el área de Transporte, para el puesto de conductor/a (que no esté asignado/a al área de Reserva), existirán los sistemas de bloques de turnos que a continuación se relacionan:

##### **A. Sistema de bloques de mañana y de tarde:**

Existe un turno de mañana y otro de tarde.

El turno de mañana incluirá los horarios de 5:00 AM, 6:00 AM, 7:00 AM, 8:00 AM, 9:00 AM y 10:00 AM horas y contará con un máximo de 49 líneas (personas asignadas).

El turno de tarde incluirá los horarios de 13:00 PM, 14:00 PM, 15:00 PM, 16:00 PM, 17:00 PM y 18:00 PM horas y contará con un máximo de 14 líneas (personas asignadas).

La empresa se reserva el derecho de aumentar, cada temporada, los máximos de líneas desde 49 en el bloque de mañana y 14 en el bloque de tarde.

Los cuadrantes que desarrollen los calendarios de turnos por temporada serán publicados con una semana de antelación al mes que se va a publicar. Estos cuadrantes, podrán sufrir modificaciones, siempre y cuando sea por causas de fuerza mayor, en la programación de horarios de nuestras compañías clientes, debiendo ser dichas modificaciones comunicadas al Comité de Empresa.

Los cuadrantes se adecuarán a las necesidades productivas. Se respetarán al máximo las libranzas según convenio.

La persona trabajadora con puesto de conductor/a (que no estén asignadas al área de Reserva) que así lo desee podrá solicitar la adscripción a este sistema de bloques y al concreto turno en el que desee trabajar, una vez firmado el presente convenio colectivo. La adscripción se hará por orden de antigüedad en el departamento de Transporte hasta cubrir las líneas asignadas.

La persona trabajadora adscrita al sistema de bloques de mañana y tarde que desee cambiar de turno dentro de este mismo bloque o cambiar al bloque flexible tendrá que solicitarlo en el mes de noviembre anterior al inicio de la siguiente temporada alta para su valoración y posible cambio en la siguiente temporada alta. Su solicitud será respondida antes del inicio de la temporada alta.

La concesión de la solicitud estará supeditada a la existencia de vacantes y se resolverá atendiendo a la antigüedad de las personas solicitantes dentro del departamento de Transporte.

##### **B. Sistema de bloques de turnos especiales:**

Trabjará en este sistema de bloque de turnos especiales el personal que en la actualidad ya figura adscrito al turno de noche y /o a los turnos de media jornada y / o a los turnos de jornadas reducidas o adaptadas previamente solicitados en virtud de causa legal.

La persona trabajadora adscrita a este bloque de turnos especiales, exceptuando las personas trabajadoras con contrato a tiempo parcial, que desee cambiar de sistema de bloque de turnos (excluido el previsto en el apartado D), tendrá que solicitarlo en el mes de noviembre anterior al inicio de la temporada alta para su valoración y posible cambio en la siguiente temporada alta. Su solicitud será respondida antes del inicio de la temporada alta.

Cuando el cambio esté justificado por razones de conciliación legalmente establecidas, la petición podrá ser efectuada en cualquier momento.

La concesión de la solicitud estará supeditada a la existencia de vacantes y se resolverá atendiendo a la antigüedad de las personas solicitantes dentro del departamento de Transporte.

**C. Sistema de bloques de jornada flexible:**

El presente sistema de bloques incluirá todos los horarios que componen los siguientes turnos:

- El turno de mañana incluirá los horarios de 5:00 AM, 6:00 AM, 7:00 AM, 8:00 AM, 9:00 AM y 10:00 AM horas.
- El turno de tarde incluirá los horarios de 13:00 PM, 14:00 PM, 15:00 PM, 16:00 PM, 17:00 PM y 18:00 PM horas.
- El turno de noche se iniciará a las 23:00 PM.

Las personas trabajadoras con puesto de conductor/a (que no estén asignadas al área de Reserva) que así lo deseen podrán solicitar la adscripción a este sistema de bloques una vez firmado el presente convenio colectivo.

La empresa se reserva el derecho de ajustar, por temporada, el número de líneas.

Las personas trabajadoras adscritas a este bloque podrán prestar servicios en cualesquiera de los horarios antedichos, pudiendo variar los mismos dentro de una misma semana.

Los horarios semanales de este bloque se publicarán con diez días de antelación.

Publicado el cuadrante semanal, los cambios realizados por parte de la empresa, que impliquen un cambio de rotación inferior a la semana darán derecho al cobro del Plus de Cambio de Rotación Inferior a la Semana.

Los cambios de libranzas llevados a cabo por parte de la empresa generarán el derecho al cobro del Plus de Libranza Discontinua cuando se modifique la libranza establecida en el cuadrante de libranzas por temporada.

El personal adscrito al presente bloque percibirá un plus, denominado "Plus Flexibilidad", cuyo importe en 2023 será 50 € brutos por semana efectiva de trabajo, o la parte proporcional conforme a los días efectivos de trabajo.

La persona trabajadora adscrita al presente bloque que desee cambiar al sistema de bloques de mañana y tarde tendrá que solicitarlo en el mes de noviembre anterior al inicio de la siguiente temporada alta para su valoración y posible cambio en la siguiente temporada alta. Su solicitud será respondida antes del inicio de la temporada alta.

La concesión de su solicitud estará supeditada a la existencia de vacantes y se resolverá atendiendo a la antigüedad de las personas solicitantes dentro del departamento de Transporte.

**D. Sistema de bloques jornada flexible para nuevas incorporaciones:**

El presente sistema de bloques incluirá todos los horarios que componen los siguientes turnos:

- El turno de mañana incluirá los horarios de 5:00 AM, 6:00 AM, 7:00 AM, 8:00 AM, 9:00 AM y 10:00 AM horas.
- El turno de tarde incluirá los horarios de 13:00 PM, 14:00 PM, 15:00 PM, 16:00 PM, 17:00 PM y 18:00 PM horas.
- El turno de noche se iniciará a las 23:00 PM horas.

Quedarán adscritas al presente bloque, como mínimo durante un año desde el inicio de su contratación, aquellas personas de nueva incorporación con puesto de conductor/a (que no estén asignados al área de Reserva). Trascendido el primer año de contratación, el personal incluido en el bloque de Jornada Flexible de nuevas incorporaciones pasará automáticamente al Sistema de bloque de Jornada Flexible.

Las personas trabajadoras adscritas a este bloque podrán prestar servicios en cualesquiera de los horarios antedichos, pudiendo variar los mismos dentro de una misma semana.

Dichos horarios y libranzas semanales se publicarán con una semana de antelación.

Publicado el cuadrante semanal, los cambios realizados a posteriori por parte de la empresa que impliquen un cambio de rotación inferior a la semana o una libranza discontinua darán derecho al cobro de los correspondientes pluses (Plus de Cambio de Rotación Inferior a la Semana y Plus de Libranza Discontinua).

El personal adscrito al presente percibirá un plus, denominado "Plus Flexibilidad", por importe de 50 € brutos por semana efectiva de trabajo, o la parte proporcional conforme a los días efectivos de trabajo.

**17. Libranzas/descanso semanal**

Los días de libranza serán establecidos garantizando al máximo la distribución equilibrada entre todos los componentes del grupo de trabajo:

- a) El personal rotará según la línea por cada sector o sección independientemente del número de personas.
- b) Las libranzas podrán, con carácter general y según los criterios del presente convenio, agruparse de tres en tres o de cuatro en cuatro comprendiendo los domingos.
- c) Los días de libranza a efectos de vacaciones y festivos, para turnos de ocho horas, serán:
  - Por cada cinco días de trabajo: Dos días libres.
  - Por cada cuatro días de trabajo: Dos días libres.
  - Por cada tres días de trabajo: Un día libre.
  - Por cada dos días de trabajo: Cero días libres.
  - Por un día de trabajo: Cero días libres.

El exceso o el defecto de jornada generado por el disfrute de vacaciones será compensado durante el mismo mes en el que se disfruten las vacaciones.

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

**18. Vacaciones**

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

Los períodos de temporada alta consistirán en ocho turnos iguales y rotativos anualmente de quince días por año según se indica a continuación (ambas fechas incluidas):

- 1 junio-15 junio.
- 16 junio-30 junio.
- 1 julio-15 julio.
- 16 julio-30 julio.
- 1 agosto-15 agosto.
- 16 agosto-30 agosto.
- 1 septiembre-15 septiembre.
- 16 septiembre-30 septiembre.

Los períodos de temporada baja consistirán en ocho turnos iguales y rotativos anualmente de quince días por año dentro de los períodos establecidos para cada turno según se indica a continuación (ambas fechas incluidas):

- 3 octubre-17 octubre.
- 18 octubre-1 noviembre.
- 2 noviembre-16 noviembre.
- 17 noviembre-1 diciembre.
- 2 diciembre-16 diciembre.
- 17 diciembre-31 diciembre.
- 1 enero-15 enero.
- 16 enero-30 enero.

Este calendario será de aplicación para todo el personal de la empresa, incluido el personal administrativo.

El personal cuyo contrato tenga una duración que no coincida con el año natural disfrutará sus vacaciones, proporcionalmente al tiempo de servicio prestado, dentro del tiempo de su contrato. Los contratos de duración superior a tres meses programarán el disfrute de sus vacaciones co-

respondientes dentro de la duración de dicho contrato, siempre y cuando sea posible, siendo que a cada treinta días de contrato corresponden dos y medio de vacaciones y los días festivos que hubieren concurrido en ese período de contratación.

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

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

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

### 19. Días festivos

1. El personal administrativo y ayudante administrativo, con libranzas no rotativas (esto es, con descansos semanales fijos), disfrutará las fiestas laborales retribuidas y no recuperables en los días establecidos como tales en el calendario laboral publicado en el Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid más los dos correspondientes a la localidad de Madrid.
2. El personal que preste servicios durante el año natural completo disfrutará de catorce festivos y un día acumulado (el día adicional resultante de la previsión del artículo 20.1.c del presente convenio colectivo), o la parte proporcional al tiempo efectivamente trabajado, de forma agrupada en los ocho turnos siguientes:

Período (ambos inclusive):

- 31 enero-14 febrero.
  - 15 febrero-1 marzo.
  - 2 marzo-16 marzo.
  - 17 marzo-31 marzo.
  - 1 abril-15 abril.
  - 16 abril-30 abril.
  - 1 mayo-15 mayo.
  - 16 mayo-30 mayo.
3. El personal con libranzas rotativas, y con contrato cuya duración no permita el disfrute agrupado, cuando tuvieran programado como trabajo un festivo, y lo hubieran trabajado, disfrutarán de un descanso compensatorio de un día por festivo retribuido y no recuperable, dentro de la duración de su contrato. Tendrá el mismo tratamiento el festivo programado como libranza en su cuadrante. Los contratos de duración superior a tres meses programarán el disfrute de festivos. En todo caso, la programación se realizará siempre en los tres primeros meses de contrato.
  4. El personal administrativo y ayudante administrativo que preste sus servicios en departamentos de operaciones/producción, en la medida en que trabajen en días señalados como festivos laborales, generarán permisos por asuntos propios de forma proporcional al número de días festivos efectivamente trabajados a lo largo del año, de acuerdo con el régimen establecido en el artículo 23.j).

### 20. Correspondencia de períodos vacacionales y festivos

1. El personal disfrutará obligatoriamente sus distintos períodos vacacionales y festivos bajo la siguiente correspondencia:
  - a) El orden de correspondencia se efectúa de acuerdo con la programación de temporada alta.
  - b) El orden de correspondencia será rotativo, de forma que todo el personal disfrutará de sus quincenas cada cuatro meses, y el número de personas que disfrute de cada período será el mismo.

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

- c) El disfrute de los días festivos acumulados tendrá una compensación de cinco días adicionales. Uno de ellos se disfrutará según el artículo 19.2 y el resto de acuerdo con lo establecido en el artículo 23.j) del presente convenio colectivo.
2. La coincidencia de la situación de incapacidad temporal con las vacaciones provocará el derecho al disfrute en otro momento de acuerdo con lo establecido en el artículo 38.3 del Estatuto de los Trabajadores.  
En este supuesto, el nuevo período de disfrute de las vacaciones se establecerá de mutuo acuerdo entre el/la trabajador/a y la dirección de la empresa, excluyéndose los períodos de temporada alta (junio a septiembre, Semana Santa y del 18 de diciembre al 7 de enero).
3. La situación de incapacidad temporal interrumpe el cómputo de los festivos programados conforme dispone el artículo 19 en los términos siguientes:
  - a) Cuando la persona trabajadora se encuentre en situación de incapacidad temporal, y dentro de este proceso coincida con días festivos, entendiéndose por días festivos los publicados por el "Boletín Oficial del Estado" y Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid. El número de festivos coincidentes con el período de incapacidad temporal serán descontados en la misma proporción, del período programado como descanso por festivos. En caso de que la situación de incapacidad temporal se produzca con posterioridad al disfrute programado, los festivos coincidentes en el período de incapacidad temporal serán descontados en la programación del año siguiente.
  - b) Cuando la situación de incapacidad temporal coincida con el período de descanso programado como festivos, éstos se volverán a programar, bien en el período de festivos o bien en temporada baja y, en todo caso, antes de la finalización del año natural. Para las situaciones de incapacidad temporal posteriores al nuevo descanso programado se estará a lo estipulado en los párrafos anteriores de este mismo punto.

#### **21. Días sueltos entre vacaciones y festivos**

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

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

- Vacaciones (artículo 18): 31 julio, 31 agosto y 1 y 2 octubre.
- Festivos (artículo 19): 1 febrero y 29 febrero (en años bisiestos).

#### **22. Prestación de servicios en turnos el 24 y 31 de diciembre**

La prestación del servicio en las noches del 24 y 31 de diciembre será rotativa. No se programará la presencia de la misma persona trabajadora en dichos turnos coincidiendo ambos días dentro del mismo año, ni en años sucesivos, en tanto haya personas trabajadoras en sus cuadrantes de turnos de noche que no hubieran realizado estas jornadas.

#### **22 Bis.- Prestación de servicios para los días 25 de diciembre, 1 y 6 de enero**

La empresa, atendiendo a la carga de trabajo, facilitará en la medida de lo posible que todas las personas trabajadoras puedan disfrutar, por lo menos, de uno de sus dos días de descanso semanal en una de estas tres fechas (25 de diciembre, 1 de enero o 6 de enero). Este cambio no conllevará plus de libranza discontinua.

#### **23. Licencias y permisos retribuidos**

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

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio o similar para otras creencias o unión de hecho. En este último caso, previa certificación de inscripción en el correspondiente registro oficial de parejas de hecho que podrá sustituirse mediante acta notarial en aquellas poblaciones donde no exista registro oficial. Para ambos casos existirá una limitación de una vez cada dos años si se produjera más de un matrimonio o una unión en dicho periodo.
- b) En caso de nacimiento de hijo/a se estará a la legislación vigente.

- c) Un día por traslado del domicilio habitual.
- d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.
- e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- f) Un día por bautizo de hijo/a o nieto/a o su equivalente para otras creencias.
- g) Un día por comunión de hijo/a nieto/a o su equivalente para otras creencias.
- h) Dos días por fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el/la trabajador/a necesite hacer un desplazamiento al efecto fuera de la Comunidad Autónoma donde tenga su domicilio habitual, el plazo será de cuatro días.
- i) Un día por boda de familiar de primer y segundo grado por consanguinidad y un día por boda de hermano/a del cónyuge, si no coincide con las libranzas.
- j) El personal que disfrutará sus festivos agrupadamente, conforme al artículo 19 del presente convenio, dispondrá de cinco días. Uno de los días lo disfrutará en su período de festivos. Los otros cuatro días restantes necesitarán de previo aviso de cuarenta y ocho horas y no deberán ser justificados (asuntos propios) (Anexo V). Dichos cuatro días se disfrutarán de lunes a domingos, excepto festivos, y de uno en uno, no pudiendo ser acumulables entre ellos. Deberán disfrutarse dentro del año natural. Llegado el 31 de diciembre, si no se hubiesen disfrutado, se deberán disfrutar obligatoriamente dentro de los tres primeros meses del año siguiente; en caso contrario, se perderá el derecho al disfrute. En ningún caso dichos días serán compensables económicamente.

El personal con contrato de duración determinada generará días de asuntos propios en proporción a los festivos trabajados. Por cada tres festivos trabajados se generará un día de asuntos propios.

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

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

#### 24. Permiso por nacimiento y lactancia

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

#### Capítulo tercero

#### *Ingreso, contratación y empleo*

#### 25. Ingreso, selección y empleo

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

- a) Las solicitudes de empleo se recibirán en el Departamento de Recursos Humanos

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

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

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



- c) La empresa se reserva la decisión final en cuanto a la persona candidata idónea para ocupar cada posición.
  - d) En relación con la duración de los contratos de duración determinada, se estará a lo establecido en la legislación vigente y el convenio colectivo sectorial de aplicación.
2. El ingreso en la plantilla fija se efectuará de acuerdo con el siguiente procedimiento:
- a) Cada vez que un/a trabajador/a temporal finalice un contrato inicial o una prórroga, el/la responsable de su área realizará una evaluación del tiempo trabajado en ese departamento.
  - b) Estas valoraciones se harán llegar al Departamento de Recursos Humanos quien se encargará de analizar la información relativa al rendimiento de cada trabajador/a.
  - c) El personal temporal que esté cercano a finalizar su contrato y que tenga una valoración global "Buena" o "Muy buena" podrá ser propuesto para ser contratado mediante contratos indefinidos por sus responsables directos, debiendo informar éstos de esta circunstancia al/la directora/a del departamento.
  - d) Serán el/la directora/a del departamento junto con el Departamento de Recursos Humanos quienes tomen la decisión final en cuanto a la incorporación o conversión de un/a trabajador/a indefinido en alguno de sus departamentos.
3. Contratos a tiempo parcial
- a) Conforme a lo previsto en el artículo 12.5.b) del Estatuto de los Trabajadores, se podrá formalizar un pacto de horas complementarias en el caso de contratos a tiempo parcial con una jornada de trabajo no inferior a diez (10) horas semanales en cómputo anual.
  - b) El número máximo de horas complementarias pactadas será de hasta un 60% de las horas ordinarias contratadas, de conformidad con el artículo 12.5.c) del Estatuto de los Trabajadores.
  - c) Sin perjuicio del pacto de horas complementarias, en los contratos a tiempo parcial de duración indefinida con una jornada de trabajo no inferior a diez (10) horas semanales en cómputo anual, la empresa podrá, en cualquier momento, ofrecer a la persona trabajadora la realización de hasta un 30% de horas complementarias sobre las horas ordinarias contratadas, de aceptación voluntaria por parte del/la trabajador/a, de conformidad con lo establecido en el artículo 12.5.g) del Estatuto de los Trabajadores.
  - d) El/la trabajador/a deberá conocer el día y hora de la realización de las horas complementarias con un preaviso mínimo de tres (3) días naturales, siempre que las circunstancias organizativas derivadas de dicha necesidad de realización de horas complementarias lo permitan.
  - e) La realización de horas complementarias respetará en todo caso los límites en materia de jornada y descansos previstos legalmente.
  - f) Las horas complementarias realizadas de manera efectiva se retribuirán conforme a lo establecido en el artículo 12.5.i) del Estatuto de los Trabajadores.
4. En materia de contratación temporal, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

## 26. Plantilla fija

La empresa se compromete a no superar un 25% de contratos de trabajo temporales.

### Capítulo cuarto

#### *Clasificación y promoción profesional*

## 27. Clasificación profesional y polivalencia funcional

1. La determinación de las funciones de las ocupaciones profesionales se establece conforme a la normativa vigente y al ALEH, y teniendo en cuenta las particularidades descritas a continuación.
2. Con carácter adicional a la clasificación profesional establecida en el ALEH, las partes acuerdan la siguiente correlación entre ocupaciones existentes dentro de la empresa y las disposiciones del ALEH en esta materia:

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

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

### 3. Polivalencia funcional

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

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

- a) Que entreguen los albaranes dentro del armario, e igualmente entreguen la copia firmada, al departamento correspondiente que actualmente es Centro de control, junto con la hoja de carga para que éste/a la custodie y entregue en la empresa para su facturación.
- b) Que los conductores realicen actividades en muelle de carga, de forma habitual, como montar hielo seco en el trolley.
- c) Que realicen las tareas que vienen desempeñando vinculadas a su grupo profesional.

Asimismo, que los supervisores, dentro de las funciones que tienen establecidas:

1. Gestionen internamente las incidencias en la recepción de servicios como cliente interno.
2. Entreguen la hoja de carga a los conductores.
3. Coordinen las cargas de los conductores.
4. Supervisen el orden y limpieza de su departamento.
5. Respeten y transmitan las políticas de empresa, entre otras en materia de Gestión Medioambiental, Calidad y Riesgos Laborales.
6. Realicen las tareas que vienen desempeñando, vinculadas a su grupo profesional.
7. Realizar tareas en el lado aire del aeropuerto correspondientes a la vigilancia de la seguridad operacional.

### 28. Diferencia superior grupo profesional

Las retribuciones del personal afecto a este convenio se regirán por lo establecido en las cuantías y conceptos del mismo.

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

### 29. De la correlación entre ocupaciones profesionales y niveles salariales

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

OCUPACIONES PROFESIONALES	NIVELES SALARIALES
Jefe/a de Administración Jefe/a de Catering Jefe/a de Operaciones de catering Jefe/a de Servicios de catering	I

OCUPACIONES PROFESIONALES	NIVELES SALARIALES
Jefe/a comercial Jefe/a de partida Jefe/a de sector Jefe/a de sala catering Supervisor/a catering Especialista de Mantenimiento	II
Encargado de economato – food Encargado de economato – transporte Encargado de economato – packing Encargado de economato - equipment	III
Administrativo/a Cocinero/a Repostero/a Conductor/a	IV
Ayudante de equipo catering Ayudante de cocina Ayudante administrativo/a Preparador/a montador/a catering Ayudante de economato	V
Auxiliar de Mantenimiento y Servicios	VI

Las personas que, a la entrada en vigor de este convenio colectivo, vinieran ocupando las ocupaciones profesionales de asistente preparador montador y auxiliar de cocina, pasarán directamente a desarrollar las ocupaciones profesionales de, respectivamente, preparador montador y ayudante de cocina. Como consecuencia, y desde esa fecha, les será de aplicación la estructura salarial establecida por convenio para cada respectiva ocupación profesional.

### 30. De las promociones

Las vacantes que se produzcan en cada grupo profesional podrán ser cubiertas tanto de manera interna como de manera externa.

Se entenderá que existe una vacante cuando:

- La dirección de la empresa entienda que se debe crear un nuevo puesto para cubrir un área de negocio que hasta ese momento no había necesitado de esta posición.
- Se produzca un puesto vacante a cubrir por cualquiera de las causas de finalización de la relación contractual reflejadas en la legislación vigente.

La vacante de ascenso se deberá publicar en primer lugar en el tablón de anuncios y a través de los medios tecnológicos que se consideren oportunos para garantizar la prioridad de ascenso al personal de la empresa. No obstante, en aquellos casos en los que, por las particularidades del puesto, sea manifiesto que no existe ninguna persona en la plantilla que pueda cumplir los requisitos solicitados, no habrá lugar para la promoción interna. Este anuncio deberá estar publicado durante 7 días naturales antes de iniciar el proceso de reclutamiento a nivel externo.

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

Será potestad de la Dirección decidir a qué tipo de pruebas técnicas, psicotécnicas o de conocimientos someterán a las personas candidatas que surjan para esta vacante, así como de tomar la decisión final en cuanto a la incorporación de uno de una ellas. Siempre que sea posible, las personas candidatas que se presenten a una vacante de ascenso deberán ser informadas por escrito de la decisión final tomada por la empresa.

Si, mientras que se lleve a cabo el proceso de reclutamiento, ocupara esta posición alguna persona trabajadora de inferior grupo profesional, se estará a lo dispuesto en el artículo 28 "Trabajos de Grupo Profesional Superior". Si en el desempeño de este puesto pasasen más de 3 meses sin que se realizara la cobertura de la vacante ni de manera interna ni de manera externa, el/la trabajador/a que viniera ocupando dicha posición consolidará el grupo profesional.

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

1. Se constituirá una Comisión para el Desarrollo Profesional en el Trabajo, que entenderá sobre el ingreso, la promoción y formación profesional.
2. Estará formada de acuerdo con lo establecido en el artículo 44 del presente convenio.

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

3. La Comisión Para el Desarrollo Profesional en el Trabajo tendrá las siguientes competencias:
  - a) En general, será el instrumento de participación, regulación y coordinación de los planes y acciones formativas y de las acciones de promoción.
  - b) Las que determina el presente convenio colectivo.
  - c) La aplicación y desarrollo concreto del ejercicio de los derechos establecidos en el artículo 23.1 y 2 del Estatuto de los Trabajadores.
  - d) Las que le delegue o confiera, con carácter permanente o transitorio, la comisión paritaria del presente convenio colectivo.
4. La empresa presentará al Comité de Empresa, con carácter anual o, las previsiones de necesidades y prioridades formativas para adaptar los puestos de trabajo a los cambios tecnológicos o productivos que puedan generarse.

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

  - a) Deberán de reflejar los contenidos, finalidades/objetivos, instructores, horarios, colectivos de personas trabajadoras y presupuesto.
  - b) Por trabajador/a y año se dispondrá de veinte horas anuales, consideradas como tiempo de trabajo efectivo, para participar en los cursos o planes de formación acordados por la Comisión Para el Desarrollo Profesional en el Trabajo. La asistencia será obligatoria si coincide con la jornada laboral. Una vez inscrito/a un/a trabajador/a la asistencia será obligatoria.
  - c) Las acciones formativas programadas y no consideradas por la Comisión de asistencia obligatoria constituyen un derecho del/de la trabajador/a y se desarrollarán fuera de la jornada laboral; pero una vez inscrito/a un/a trabajador/a, la asistencia será obligatoria.
5. La representación social en la Comisión Para el Desarrollo Profesional en el Trabajo podrá presentar y serán considerados o incluidos los planes de acciones formativas que considere convenientes para el desarrollo y la formación profesional.
6. La Comisión Para el Desarrollo Profesional en el Trabajo aprobará, previa discusión de su contenido, los planes de formación, grupales o individuales, cuya subvención corresponda al Sistema de Formación Profesional (Fundación Estatal para la Formación en el Empleo) y aquéllos que por disposición superior requieran la participación y aprobación de los órganos representativos de las personas trabajadoras. En caso de restricciones presupuestarias tendrán prioridad de ejecución las acciones formativas programadas por la empresa.
7. La formación profesional en la empresa también estará encaminada a la obtención de la certificación profesional sectorial mediante la formación modular de la familia profesional.
8. En lo no especificado en el presente convenio colectivo, se estará a lo dispuesto, en tanto continúe vigente, en el Acuerdo sectorial de formación continua de hostelería, en el Acuerdo laboral de ámbito estatal para el sector de hostelería y el R.D. 694/2017.

### **32. Evolución profesional**

1. La Comisión Para el Desarrollo Profesional en el Trabajo estudiará la viabilidad de los cambios de puesto de trabajo y regulará las circunstancias y procedimientos en los que tendrá lugar el cambio de puesto de trabajo que conlleve cambio de dirección y, no suponiendo ascenso, signifique una oportunidad de evolución profesional para el personal, siempre que no se cause perjuicio al departamento de origen.
2. Las solicitudes de cambio de puesto, a iniciativa del/la trabajador/a o por adscripción de oferta pública publicada en el tablón de anuncio publicado a tal efecto, se deberán de formalizar en el correspondiente impreso/formulario en el que se deberán de especificar las justificaciones y argumentaciones para el cambio de puesto.
  - 2.1 La Comisión Para el Desarrollo Profesional en el Trabajo estudiará y resolverá dos veces al año dichas solicitudes, en los meses de enero y junio.
  - 2.2 Para que dichos cambios puedan producirse deberán de darse las siguientes circunstancias:
    - a) Existencia de vacante en el puesto que se pretende.
    - b) Que sea posible la cobertura de la vacante en el puesto de origen.

- c) El/la trabajador/a deberá de manifestar y acreditar su adaptación a las condiciones de trabajo del puesto de destino y calendario.
  - d) Que el anterior cambio de puesto de trabajo se hubiera producido hace tres años.
  - e) Que los criterios del cambio sean justificados y razonables.
- 2.3 Tendrán preferencia al cambio las personas trabajadoras que dispongan de un nivel retributivo equivalente entre el puesto de origen y el del destino.
3. Si el cambio de trabajo supusiere un aumento retributivo, con independencia de que el promotor fuere la empresa o el/la trabajador/a, deberá de estarse a lo dispuesto en el presente convenio sobre ascensos.
4. En cualquier caso, durante un período de tres meses desde que se produzca el cambio de puesto de trabajo, el/la trabajador/a y la empresa podrán alegar ante la Comisión las causas que aconsejen un reingreso en el puesto de origen.

Capítulo quinto

*Organización del trabajo*

**33. De la organización del trabajo**

I. PROCESO PRODUCTIVO

1. Con carácter general el proceso productivo es continuo de 24 horas los 365 días del año.
- 1.1 La organización del trabajo, con carácter general según los criterios de este convenio, es en turnos.
- 1.2 Los turnos son rotativos. La rotación entre turnos tendrá lugar entre libranza y libranza.
- Se exceptúan las personas trabajadoras contratadas específicamente para trabajar por la noche.
- 1.3 El número de turnos se establece en función de las necesidades productivas por sector.
- 1.4 Los horarios de los turnos, cuando fueran cuatro, se iniciarán a las 07.00, 08.00, 15.00 y 23.00 horas; a estos turnos se les denomina turnos principales. Podrán existir otros horarios.

**OTROS TURNOS TRANSPORTE**

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

- 1.5 La presencia diaria en el sector se ajustará a las necesidades productivas. Excepcionalmente, podrán realizarse, por necesidades del servicio y teniendo en cuenta lo establecido en el presente convenio, libranzas discontinuas y rotaciones inferiores a la semana conforme a lo establecido en los artículos 8.2 y 8.3, respectivamente.

## II. LÍNEAS DE PRODUCCIÓN

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

- a) Por incorporación de nuevas tecnologías.
- b) Porque las compañías aéreas demanden productos que exijan una tecnología de la que la empresa carezca o necesite una inversión que lo hiciese improductivo.
- c) Porque las compañías aéreas a las cuales abastece la empresa nos demanden determinados servicios.

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

### Capítulo sexto

#### *Suspensión del contrato de trabajo y modificación de condiciones de trabajo*

#### **34. Excedencias voluntarias**

1. El personal con al menos un año de antigüedad en la empresa tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el/la mismo/a trabajador/a si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.
2. Una vez producida una excedencia voluntaria, la empresa podrá:
  - a) Cubrir la baja, bien mediante un contrato de sustitución, bien ocupando transitoriamente ese puesto un/a trabajador/a de la plantilla.
  - b) Amortizar la plaza. La amortización requerirá la decisión explícita y escrita de la empresa y comunicada, para su aprobación a la Comisión Paritaria del convenio colectivo. La Comisión Paritaria aprobará dicha amortización, cuando se compruebe fehacientemente que la desaparición de dicho puesto de trabajo no repercute negativamente en el desarrollo de la producción.
3. La solicitud de reingreso en una excedencia voluntaria deberá de comunicarse por escrito a la empresa con 30 días de antelación a la fecha de finalización de la excedencia y la incorporación deberá producirse al día siguiente de la terminación del período de excedencia si hubiese vacante idónea.
4. No habrá lugar al reingreso cuando durante la excedencia voluntaria se hayan prestado servicios para otra empresa "catering" aéreo.

#### **35. Excedencias especiales**

1. El personal tendrá derecho a una excedencia, por un plazo máximo de tres años (o previsión expresa en otro sentido), cuando se acrediten y justifiquen los siguientes hechos:
  - a) Por cuidado de un/a hijo/a menor de cuatro años, a contar desde la fecha de nacimiento del/la mismo/a o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. El/La hijo/a podrá serlo por naturaleza, adopción o acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque estos sean provisionales. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento debidamente motivadas por escrito debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación. La excedencia mencionada en este párrafo se podrá disfrutar, a opción del trabajador o trabajadora, de forma fraccionada.
  - b) Por cuidado personal de cónyuge o familiares de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, en caso de enfermedad grave de larga duración.
  - c) Por tratamiento personal de toxicomanía o alcoholismo bajo vigilancia médica. Para que el personal tenga derecho a acceder a esta excedencia del apartado c), éste deberá tener un año de antigüedad en la empresa. El plazo mínimo de esta excedencia será de un año.
  - d) Cuando el motivo de la excedencia se deba al cambio del lugar de trabajo del cónyuge fuera de la Comunidad de Madrid, se concederá una excedencia, una vez acreditado este extremo, no superior a 2 años. Esta situación deberá ser debidamente acreditada presen-

tando justificación del nuevo lugar de prestación de servicios del cónyuge, el padrón del nuevo domicilio y el certificado de escolaridad de los hijos si los tuviere.

2. Para la excedencia establecida en el apartado c) anterior, el/la trabajador/a deberá comunicar por escrito con un mes de antelación su reingreso.
3. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional u ocupación profesional equivalente. Esta reserva de puesto de trabajo se ampliará hasta quince meses, en caso de que el/la trabajador/a que la disfrute sea miembro de una familia numerosa de categoría general, y hasta dieciocho meses, en caso de que el/la trabajador/a que la disfrute sea miembro de una familia numerosa de categoría especial.
4. Estas situaciones de excedencia solo se computarán a efectos de antigüedad cuando así esté establecido por Ley, permaneciendo mientras tanto el contrato de trabajo suspendido con arreglo a lo legalmente establecido.

La excedencia es incompatible con otra actividad laboral o profesional.

### 36. Movilidad geográfica

36.1 Se entiende por traslado el cambio del centro de trabajo para la prestación del servicio, que lleve aparejado un cambio en el domicilio habitual.

36.2 Los traslados colectivos requerirán el acuerdo con la representación legal de las personas trabajadoras, en caso de desacuerdo se someterá al arbitraje del Sistema de Solución Extrajudicial de Conflictos de la Comunidad de Madrid.

36.3 La decisión de traslado deberá ser notificada por el empresario al/la trabajador/a, así como a sus representantes legales, con una antelación mínima de sesenta días. Efectuada ésta, se abrirá un período de consultas con la representación legal de las personas trabajadoras de duración no puede ser superior a quince días, siempre que no afecte a 30 o más personas trabajadoras, en cuyo caso será de noventa días.

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

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

1. Por solicitud de la persona trabajadora
2. Por acuerdo entre empresa y persona trabajadora

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

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

En el Anexo XI se regula el Protocolo para el desplazamiento Internacional de personas trabajadoras de la empresa.

## Capítulo séptimo

### *Beneficios sociales*

### 37. Coberturas complementarias seguros de vida y de accidentes y Cesta de Navidad

1. La póliza de seguro de accidentes suscrita por la empresa se ajustará a las siguientes condiciones:
  - a) El colectivo asegurado será todo el personal con contrato laboral incluido en el ámbito personal del presente convenio.
  - b) El capital garantizado será de 55.943,64 euros.

2. La póliza de seguro de vida suscrita por la empresa se ajustará a las siguientes condiciones:
  - a) El colectivo asegurado será todo el personal fijo incluido en el ámbito personal del presente convenio. En esta póliza, se revisará la cobertura actual de los diferentes tipos de Incapacidad Permanente, garantizando la inclusión de todas las variedades. Para el resto del personal, se aplicará lo establecido en el Convenio de Hostelería.
  - b) El capital garantizado será de 15.443,73 euros.
3. La validez y eficacia de lo dispuesto en los apartados 1 y 2 se encuentra condicionada a la recepción y aceptación por la representación legal de las personas trabajadoras (Comité de Empresa) de las condiciones y estipulaciones generales y particulares de las correspondientes pólizas y de la relación de personas aseguradas.
4. La representación legal de las personas trabajadoras (Comité de Empresa) dará su conformidad a las condiciones y estipulaciones generales y particulares de las correspondientes pólizas, cuando las mismas sean las habituales en dicho tipo de seguros. Asimismo, recibirá y será depositario de una copia de la póliza general de seguro.
5. Cesta de Navidad: todo el personal que esté dado de alta en la empresa a fecha 15 de diciembre de cada año recibirá una cesta de Navidad.

### 38. Gratificaciones especiales

1. Por nacimiento o adopción de hijo/a, celebración de matrimonio o establecimiento de pareja de hecho estable de personal fijo o temporal con una duración de contrato no inferior a los seis meses, la empresa abonará la cantidad de 250 euros.
2. Cuando se den los requisitos exigidos por ley para acceder a la pensión de jubilación ordinaria, el/la trabajador/a podrá acogerse voluntariamente a la misma el día que cumpla la edad ordinaria de jubilación, percibiendo una gratificación de 1.502,53 euros, incorporándose inmediatamente a este puesto de trabajo un/a trabajador/a con carácter fijo/a e indefinido/a con igual grupo profesional, efectuándose la selección conforme a lo dispuesto por el artículo 25.2.a) del presente convenio colectivo.

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

- a) Un año antes de la edad legal de jubilación ordinaria: percibirá una cantidad equivalente al desaparecido complemento de antigüedad correspondiente a 14 mensualidades.
- b) Dos años antes de la edad legal de jubilación ordinaria: percibirá una cantidad equivalente al desaparecido complemento de antigüedad correspondiente a 28 mensualidades.

El importe del complemento de antigüedad que sirve de módulo para el cálculo de la indemnización será el desaparecido complemento de antigüedad percibido por el empleado en la nómina de diciembre de 2004. Este derecho es ad personam únicamente para los/as empleados/as que hubiesen percibido complemento de antigüedad en la nómina de diciembre de 2004.

### 39. Transporte de empresa

1. La empresa facilitará el acceso a sus centros de trabajo mediante transporte discrecional en los horarios de turnos principales.
2. Los horarios e itinerarios del transporte de empresa son los negociados entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras; y que se anexan al presente convenio, debiendo publicarse en los tablones de anuncios para conocimiento de todo el personal; asimismo, en caso de sufrir modificaciones de mutuo acuerdo entre las partes, dichos cambios deberán publicarse de nuevo.
3. En el caso de que el uso de los autobuses se reduzca de forma significativa, las partes podrán acordar la supresión de los mismos.
4. El autobús podrá retrasar su salida de las instalaciones de La Muñeza en cada turno hasta un máximo de siete minutos. más sobre la situación que existe actualmente (cinco minutos).

### 40. Comedor

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



2. Tendrán derecho a comida los turnos iniciados entre las 8:00 AM y las 12:00 PM (ambos inclusive), cuya programación será de ocho horas y media diarias.
  - a) Los turnos con derecho a comida/cena se programarán con una duración de ocho horas y treinta minutos.
  - b) Los treinta minutos dedicados a la comida/cena no se computan como tiempo efectivo de trabajo.
  - c) Excepcionalmente el personal tendrá derecho a comida/cena cuando su jornada sea de diez horas o, siendo esta de ocho horas, se amplíe su jornada diaria dos horas o más, o realizara las mismas como horas extraordinarias. En este caso, el tiempo de comida se computará como trabajo efectivo a efectos de jornada u hora extra.
3. La representación de las personas trabajadoras será informada de los menús que se confeccionen, los cuales serán presentados semestralmente.
4. Tanto para las comidas como para los bocadillos del personal, el Comité de Empresa podrá hacer las sugerencias que crea oportunas a través de la Dirección de Recursos Humanos cumpliéndose, en todo caso, las observaciones del Servicio de Bromatología en materia de higiene, y los presupuestos establecidos por la empresa para la confección de los mismos.
5. La gestión del comedor compete a la empresa, de acuerdo con el siguiente procedimiento:
  - a) El personal deberá disponer de un vale de comida/cena en el que se identifique claramente el departamento y el autorizante (jefe/a de departamento o sustituto/a en su ausencia), día, hora y trabajador/a.
  - b) Las empresas externas contratadas que tuviesen derecho al uso del comedor deberán cumplir los requisitos del apartado 5.a), de forma que quede constancia del/de la usuario/a del comedor.
  - c) La gestión de comedor efectuará semanalmente un listado o relación de usuarios/as que hubieran hecho uso de este derecho con la información señalada en el apartado a).

#### 41. Fondo social

La empresa contribuirá al fondo social para la financiación de actividades recreativas, sociales, culturales y deportivas para el personal de la empresa, y aquellas otras de similar naturaleza que el Comité determine, de las que podrá disfrutar el personal adscrito a este convenio.

La contribución de la empresa será de 140.660,8 euros para cada uno de los años.

Si a 31 de julio de cada año la plantilla superase las 750 personas trabajadoras, el fondo se incrementará en 7.382,80 euros por cada 50 personas trabajadoras más. El incremento se realizará de manera proporcional, siendo la cantidad por cada empleado el resultado de dividir 7.382,80 € entre 50 personas; esto es, 147,65 euros por trabajador/a adicional.

Para el cómputo de personas trabajadoras a los efectos del cálculo de la cuantía con la que la empresa contribuirá al Fondo Social, se tendrá en cuenta a los/as trabajadores/as indefinidos existentes a fecha 31 de julio así como los/as temporales con una antigüedad superior a un año en la empresa.

De producirse una reducción de plantilla, se aplicará una reducción proporcional de la aportación de la empresa al Fondo Social siguiendo la regla antedicha para el aumento de plantilla.

Con independencia del número de personas trabajadoras empleadas en la empresa, la aportación de la misma no podrá ser inferior a la establecida para 750 personas trabajadoras.

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

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

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

La cantidad a abonar por parte de la empresa en concepto de fondo social para el año 2022, será de 35.000 €. La aportación se sumará a la correspondiente al año 2023.

**42. Vestuario**

1. La empresa dotará a su cargo las prendas de protección necesarias para la salud y seguridad de las personas trabajadoras.
2. La empresa proporcionará a todas las personas trabajadoras durante los tres primeros meses del año, y con carácter trienal, de un determinado vestuario o uniforme y calzado, según su función en la empresa.
3. Las personas trabajadoras que causen baja en la compañía tendrán la obligación de devolver su uniforme, vestuario y/o calzado.
4. El aprovisionamiento del vestuario o uniforme tiene por finalidad:
  - a) Proteger la seguridad del personal en su puesto de trabajo.
  - b) Potenciar la imagen corporativa.
5. La determinación (tipo de prendas por puestos de trabajo) del vestuario/uniforme y de las prendas y medios de protección se incorpora al presente convenio como Anexo II, aplicable durante la vigencia del mismo.
6. La calidad de las prendas y frecuencia de reposición será informada favorablemente por el Comité de Salud Laboral, previo informe del Servicio de Prevención.
7. Los representantes de las personas trabajadoras podrán efectuar propuestas en materia de vestuarios/uniformes. Dichas propuestas se negociarán con el Comité de Empresa.
8. El personal, recibidas las prendas de protección y el uniforme, vendrá obligado a:
  - a) Usarlas correctamente.
  - b) Cuidarlas adecuadamente.
  - c) Devolverlas en caso de reposición antes del plazo de entrega de la dotación. Las prendas de vestuario que hayan de ser entregadas por reposición de las mismas y la dotación trienal serán entregadas en el centro de trabajo, previa comunicación del/la trabajador/a a Recursos Humanos de la prenda y talla que se ha de reponer. Posteriormente, y tras la entrega de la prenda en desuso, le será entregada la nueva prenda.
9. En todo caso, el vestuario no podrá suprimirse o sustituirse por compensación económica alguna sin el acuerdo previo de la Comisión Paritaria.

**Capítulo octavo***Derechos sindicales y seguimiento de lo pactado***43. Garantías y derechos sindicales**

La dirección de la empresa reconoce todos los derechos sindicales establecidos en la ley y, específicamente, los derechos de los cargos electos en organizaciones sindicales, a nivel autonómico y estatal, en los términos del artículo 9 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

1. Para el ejercicio de sus funciones representativas, los miembros del Comité de Empresa y los/as delegados/as sindicales gozarán del siguiente número de horas retribuidas:
  - a) De las especificadas en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.
  - b) De las necesarias equivalentes a la jornada laboral para las reuniones que convoque la dirección de la empresa. No serán acumulables a las dispuestas en el apartado a).
  - c) De las determinadas equivalentes a la jornada laboral y en las condiciones establecidas por las comisiones negociadoras del convenio colectivo para dicha negociación. Estas horas no serán acumulables a las dispuestas por los apartados a) y b).
2. Las horas a que hace referencia el apartado 1.a) se podrán acumular entre los representantes elegidos/as por cada una de las organizaciones sindicales con representación en el Comité de Empresa y en proporción a la representación que ostente cada una de ellas. Debiendo ponerse en conocimiento de la Dirección de la empresa con al menos un mes de antelación.
3. La utilización del crédito de horas retribuidas se efectuará sin merma o menoscabo de la retribución que correspondiera por estar efectivamente trabajando.

4. Las ausencias de los miembros del Comité de Empresa y Delegados/as Sindicales por utilización del crédito horario, y para las finalidades de representación, están permitidas y justificadas.
  - a) Deberá avisarse a la empresa con una antelación de cuarenta y ocho horas, bien de manera escrita o por correo electrónico. Excepcionalmente, y por razones de urgencia, el aviso se producirá sin adecuarse a dicho plazo. En este caso, hasta un máximo de cuatro miembros del Comité de Empresa están facultados para acogerse a esta excepcionalidad.
  - b) Los/as delegados/as sindicales deberán comunicar por escrito mensualmente al secretario/a o presidente/a el computo de horas mensual usadas por los/as representantes de sus asociaciones en el Comité de Empresa al margen de las actividades del Comité de Empresa.
5. La concreción del derecho de reunión por el personal se efectuará a través de asambleas.
  - a) Las asambleas deberán de ser convocadas por los órganos legalmente capacitados para ello.
  - b) Deberán de comunicarse a la empresa con antelación de cuarenta y ocho horas, indicando los puntos que se vayan a tratar.
  - c) En el supuesto de que se llevasen a cabo procesos de negociación colectiva de conformidad con los artículos 40, 41, 47, 51 y 82.3 del Estatuto de los Trabajadores o en caso de ratificación de acuerdo para un convenio colectivo de empresa, los representantes de las personas trabajadoras podrán celebrar una (1) asamblea consultiva o informativa por cada proceso/procedimiento dentro de la jornada laboral cuya duración y organización se gestionará con la empresa con el objetivo de perjudicar lo menos posible la actividad de la compañía, debiendo de ser la misma en los locales de la empresa, y teniendo una duración máxima de una hora de las catorce y treinta horas a las quince y treinta horas, modificándose los horarios de autocares por este motivo.
  - d) Salvo pacto en contrario entre los representantes de las personas trabajadoras y la empresa, el resto de las asambleas se celebrarán fuera de la jornada laboral, pudiendo ser en los locales de la empresa, y teniendo una duración máxima de una hora de las catorce y treinta horas a las quince y treinta horas, modificándose los horarios de autocares por este motivo.
6. El abono de las cuotas sindicales, mediante el correspondiente descuento en salario, se efectuará conforme a lo establecido en el artículo 11 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical. Se entenderá, salvo orden en contrario, que dichas deducciones tienen carácter indefinido.

#### 44. Comisión Paritaria

1. De conformidad con el artículo 85.3.e) del Estatuto de los Trabajadores queda constituida la Comisión Paritaria del convenio colectivo.
2. Dicha Comisión estará formada por doce miembros, seis por la representación de las personas trabajadoras, elegidos entre los miembros de las Secciones Sindicales firmantes del presente convenio, y seis por la empresa, en ambos casos que hayan participado en la negociación del presente convenio. Si por circunstancias de fuerza mayor no se dispusiese de miembros de la comisión negociadora por parte de la representación de las personas trabajadoras, el Comité de Empresa designará sus representantes.
3. La Comisión se reunirá dentro de los quince días siguientes al de la publicación del convenio en el Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid. En dicha reunión quedarán designados sus miembros.

Se establecerá un programa de trabajo, calendario de reuniones y demás condiciones que deban de regir su funcionamiento.
4. Serán funciones de la Comisión Paritaria del convenio:
  - a) Las de conocimiento y resolución de las cuestiones en materia de aplicación e interpretación del contenido del convenio colectivo, de acuerdo con lo establecido por la normativa vigente.
  - b) El desarrollo de funciones de adaptación o, en su caso, de modificación del convenio durante su vigencia.
  - c) Las que le delegue el articulado del presente convenio y, en especial, las referidas en el artículo 36.

- d) Las de estudio y propuesta de medidas que promuevan la reducción del porcentaje de absentismo (causalidad y modificación, en su caso, de los artículos 12 y 20 del presente convenio).
  - e) Servir de instrumento de mediación, conciliación y arbitraje para la solución de conflictos colectivos, y en relación con lo establecido en los artículos 41.6 y 82.3 del Estatuto de los Trabajadores y logro de la convivencia laboral. Sin perjuicio de acudir a las instancias que proceda en materia de resolución conflictos laborales será requisito previo obligatorio el acudir a la comisión paritaria para que intervenga en las cuestiones litigiosas que se planteen durante la aplicación del presente convenio, intentando la mediación o arbitraje, en su caso, y emitiendo el correspondiente dictamen cuando proceda.
  - f) Cualesquiera otras que les sean atribuidas legalmente.
5. Las negociaciones en el seno de la Comisión Paritaria se realizarán en todo caso con la celeridad necesaria para la solución de la cuestión planteada. Dicha Comisión Paritaria se reunirá a petición de cualquiera de las partes que la integran, estableciéndose un procedimiento de deliberación y resolución de cuestiones planteadas máximo de siete (7) días, desde que se le plantease la cuestión concreta.
6. Tendrán el mismo tratamiento, a efectos de elección de los miembros, las Comisiones de Desarrollo Profesional y de Préstamos.
7. De todo lo tratado se levantará acta, donde se reflejarán las propuestas y acuerdos adoptados, firmando todos los miembros de la Comisión.

#### DISPOSICIONES ADICIONALES

#### DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

##### MANTENIMIENTO DE LA PAGA 1

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

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

La cantidad que se abonará a las personas trabajadoras con derecho a mantener esta paga sería la que viniera percibiendo a la firma del presente convenio.

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

#### DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

##### PAGA BONUS 2022

Como consecuencia de la firma del presente convenio colectivo, en la nómina del mes de julio de 2023 se abonará una paga única no consolidable en concepto de Bonus 2022, siendo requisito indispensable para su cobro el ser trabajador/a de la empresa y haber estado de alta a fecha 31 de diciembre de 2022. Se incluirán en su cobro a las personas trabajadoras que se hayan jubilado en 2022.

Para el cálculo de la Paga se tomarán los siguientes valores:

PAGA BONUS 2022		
NIVEL	SALARIO BASE	
I	1.364,08 €	
II	1.251,44 €	
III	1.188,87 €	
IV	1.157,58 €	
V	1.126,29 €	
VI	1.076,23 €	

**PLUS DE ESPECIALIDAD VINCULADO A GOLPES**

GOLPES BONUS 2022	
Nº GOLPES	IMPORTE
0	960,03 €
1	923,11 €
2	886,19 €
3	849,26 €
4	812,33 €
5	775,40 €
6	738,49 €
7	701,57 €
8	664,64 €
9	627,71 €

PLUSES BONUS 2022	
PLUSES	IMPORTE
PTHF €/mes	276,59 €
PTD €/día	12,00 €
PTD Pista €/mes	216,33 €
Plus de Especialidad Ayudante €/mes	34,18 €
Plus Quebranto Moneda €/mes	140,47 €
Plus Lavado de Ropa Convenio €/mes	123,15 €

Se incluyen, por tanto, en el cómputo del Bonus tan sólo los conceptos fijos de convenio y se excluyen expresamente todos los conceptos variables del mismo:

Nocturnidad

Plus libranza discontinua €/semana

Plus Rotación inferior a la semana €/ semana

PTD Parcial

Horas extraordinarias de cualquier clase

Así como cualquier otro que eventualmente no haya sido mencionado y no se recoja en la tabla de aplicación.

La forma de cálculo del importe total de la paga (Bonus), individualizada por persona trabajadora, para todos aquellos/as empleados/as que cumplan el requisito antedicho y sean, por tanto, acreedores al mismo, será:

- 1.- Período de referencia para el cálculo: del 1 de enero de 2022 al 31 de diciembre de 2022.
- 2.- Importes a tener en cuenta en el cálculo: los reflejados con anterioridad; esto es, los conceptos salariales fijos de convenio devengados en el año 2022 por cada trabajador/a que tenga derecho a este bonus.

Se excluyen los conceptos variables.

Se excluyen así mismo los conceptos salariales no incluidos en la Disposición Adicional Tercera por ser estos conceptos salariales heredados de otros convenios y que sólo disfrutaban algunos/as trabajadores/as de la empresa.

3.- El cálculo del importe de cada uno de los conceptos antedichos se hará en proporción a:

- El tiempo de prestación real de servicios durante 2022 por cada concreto trabajador/a. Se tiene en cuenta la jornada real de trabajo y el tiempo efectivo de trabajo durante ese período.
- Se excluyen los períodos en los que no haya habido prestación real de servicios o el contrato haya estado suspendido. Por ejemplo: excedencias, IT, nacimiento, etc.

**DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA**

INCREMENTOS SALARIALES: criterios y conceptos a los que se les aplica el incremento en 2023 y 2024

**TABLAS SALARIALES PARA LOS AÑOS 2022, 2023 Y 2024**

Los incrementos salariales que se pactan en el presente convenio colectivo para los años 2023 y 2024 se han aplicado y se aplicarán exclusivamente a los siguientes conceptos:

1. Salario base establecido en las tablas salariales, con la siguiente especialidad: A aquellas personas trabajadoras que vinieran percibiendo un salario base superior al establecido en las tablas para cada grupo u ocupación profesional y/o nivel salarial, le será de aplicación el porcentaje de incremento pactado en el presente convenio, únicamente hasta la cantidad correspondiente al salario base de su grupo u ocupación profesional y/o nivel salarial reflejado en las tablas del presente convenio, sin que dicho porcentaje se le aplique al resto. La diferencia entre el salario base previsto en las tablas salariales previstas para cada uno de los años de vigencia del presente convenio colectivo y lo percibido realmente por este concepto tendrá la consideración de complemento "ad personam", constando de este modo desglosado en el recibo de salario. El complemento "ad personam" será consolidable y no absorbible.
2. Plus libranza discontinua
3. Plus de Rotación inferior a la semana
4. Plus de Transporte Horario Flexible
5. Plus de Transporte Distancia
6. Plus de Especialidad vinculado a ausencia de golpes.
7. Nocturnidad (Hora Nocturna)
8. Plus Lavado de Ropa
9. Plus Flexibilidad

**TABLA I**
**TABLAS SALARIALES CONVENIO COLECTIVO DO & CO RESTAURACIÓN ESPAÑA, S.L.U.**

2022		
NIVEL	SALARIO BASE (POR 14 PAGAS)	NOCTURNIDAD
I	1.337,33 €	2,72 €
II	1.226,90 €	2,34 €
III	1.165,56 €	2,14 €
IV	1.134,88 €	2,04 €
V	1.104,21 €	1,96 €
VI	1.055,13 €	1,88 €

2023		
NIVEL	SALARIO BASE (POR 14 PAGAS)	NOCTURNIDAD
I	1.405,00 €	2,85 €
II	1.288,98 €	2,46 €
III	1.224,54€	2,25 €
IV	1.192,31 €	2,14 €
V	1.160,08 €	2,06 €
VI	1.108,52 €	1,98 €

2024		
NIVEL	SALARIO BASE (POR 14 PAGAS)	NOCTURNIDAD
I	1.454,18 €	2,95 €
II	1.334,09 €	2,55 €
III	1.267,40 €	2,33 €
IV	1.234,04 €	2,21 €
V	1.200,68 €	2,13 €
VI	1.147,32 €	2,05 €

**TABLA II**
**PLUSES**

2022	
PLUSES	IMPORTE
Plus libranza discontinua €/semana	26,11 €
Plus Rotación inferior a la semana €/ semana	26,11 €
PTHF €/mes	240,51 €
PTD €/día	10,44 €
PTD Pista	188,11 €
Plus de Especialidad Ayudante	33,51 €
Plus Lavado de Ropa Convenio €/mes	107,09 €

2023	
PLUSES	IMPORTE
Plus libranza discontinua €/semana	27,43 €
Plus Rotación inferior a la semana €/ semana	27,43 €
PTHF €/mes	284,88 €
PTD Pista €/mes	222,82 €
Plus de Especialidad Ayudante €/mes	35,21 €
Plus Quebranto Moneda €/mes	144,68 €
Plus Lavado de Ropa Convenio €/mes	126,84 €
Plus Flexibilidad	50 €

2024	
PLUSES	IMPORTE
Plus libranza discontinua €/semana	28,39 €
Plus Rotación inferior a la semana €/ semana	28,39 €
PTHF €/mes	294,85 €
PTD Pista €/mes	230,62 €
Plus de Especialidad Ayudante €/mes	36,44 €
Plus Quebranto Moneda €/mes	149,74 €
Plus Lavado de Ropa Convenio €/mes	131,28 €
Plus Flexibilidad	51,75 €

**TABLA III**
**PLUS DE ESPECIALIDAD VINCULADO A LA AUSENCIA DE GOLPES**

2022	
Nº GOLPES	IMPORTE
0	941,21 €
1	905,01 €
2	868,81 €
3	832,61 €
4	796,40 €
5	760,20 €
6	724,01 €
7	687,81 €
8	651,61 €
9	615,40 €

2023	
Nº GOLPES	IMPORTE
0	988,83 €
1	950,80 €
2	912,77 €
3	874,74 €
4	836,70 €
5	798,66 €
6	760,64 €
7	722,62 €
8	684,58 €
9	646,54 €

2024	
Nº GOLPES	IMPORTE
0	1.023,44 €
1	984,08 €
2	944,72 €
3	905,36 €
4	865,98 €
5	826,61 €
6	787,26 €
7	747,91 €
8	708,54 €
9	669,17 €

**DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA**  
**PAGO DE ATRASOS AÑO 2023**

Como consecuencia de la firma del presente convenio colectivo, en la nómina del mes de julio de 2023 se abonarán los atrasos correspondientes al año 2023.

**DISPOSICIÓN ADICIONAL QUINTA**  
**SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS**

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

**DISPOSICIÓN ADICIONAL SEXTA**  
**PLAN DE IGUALDAD**

Existiendo un plan de igualdad en el centro de trabajo de La Muñoza, ambas partes manifiestan que se encuentran en vías de dar cumplimiento a lo dispuesto en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

**DISPOSICIÓN ADICIONAL SÉPTIMA**  
**PAGA COMPENSACIÓN SEGURO JUBILACIÓN**

Las partes acuerdan sustituir la póliza de jubilación que la empresa venía aportando hasta el momento de la firma del presente convenio por el abono, a toda la plantilla que continuaba con dicha póliza a la firma del presente convenio sin haber ejecutado su derecho de rescate sobre dicha póliza, de una paga por el mismo importe, es decir 255,43 € brutos, en la nómina del mes de octubre de cada año. Esta cantidad no estará sujeta a los incrementos anuales que negocien las partes para el resto de los conceptos de convenio y se considerará un concepto "Ad personam".

**DISPOSICIONES FINALES**  
**DISPOSICIÓN FINAL PRIMERA**

- a) El presente convenio se registrará y publicará de acuerdo con las prescripciones legales.
- b) Del mismo modo, las partes firmantes se comprometen a que periódicamente y en todo caso al personal de nuevo ingreso se le facilite información sobre las condiciones laborales y de seguridad de la empresa y de su puesto.

**DISPOSICIÓN FINAL SEGUNDA**

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



**ANEXOS**
**ANEXO I**
**HORARIO DE SERVICIO DE AUTOBUSES**
**ruta 1. ATOCHA - AVDA. AMÉRICA. – CANILLEJAS – LA MUÑOZA**

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

**ruta 2. BARAJAS – COSLADA – SAN FERNANDO – LA MUÑOZA**

HORARIOS	TURNO 7H	TURNO 15H	TURNO 23H
RECORRIDO	SALIDAS	SALIDAS	SALIDAS
Barajas Plaza (Bar Neburi)	6,15	14,10	22,10
Barajas Gasolinera (única gasolinera)	Opcional	Opcional	Opcional
Corralejo (Avda. Logroño "cabina telefónica")	Opcional	Opcional	Opcional
Alameda (C/ Manuel Aguilera Muñoz "delante del puente")	Opcional	Opcional	Opcional
Coslada (Avda. Constitución - Banco Comercio-frente policía)	Opcional	Opcional	Opcional
Coslada (Avda. Constitución, 82 - Quiosco de prensa)	Opcional	Opcional	Opcional
Coslada (C/ Honduras - Contenedor de Papel)	Opcional	Opcional	Opcional
San Fernando (C/ Cañada, "Quiosco de prensa")	Opcional	Opcional	Opcional
Bº de la Estación (Avda. San Pablo - Parada de Autobuses)	Opcional	Opcional	Opcional
Estación de Renfe S. Fernando	Opcional	Opcional	Opcional
Las Moreras (Restaurante)	Opcional	Opcional	Opcional
Llegada Catering (centro de trabajo)	6,55	14,55	22,55
Salida Catering (centro de trabajo)	7,05	15,10	23,05

**ruta 3. ALCALÁ DE HENARES – TORREJÓN DE ARDOZ – LA MUÑOZA**

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

\* Revisar antepenúltima parada en nacional II

**ANEXO II**
**DOTACIÓN DE VESTUARIO**

TODO TIEMPO		
PUESTO	CANTIDAD	DESCRIPCIÓN
Administrativos/as Oficinas	2	Batas Blancas (opcional)
Mantenimiento de Edificios	1	Anorak + Chaleco
	3	Zapatos Seguridad
	3	Pantalón azul
	3	Polos
	3	Chaquetillas
	2	Sudaderas
Mantenimiento de Vehículos	1	Anorak + Chaleco
	3	Zapatos Seguridad
	3	Monos
	2	Chaleco Reflectante Epi
	3	Pantalones
	3	Polos
	2	Sudaderas
Personal de Almacén	1	Anorak + Chaleco
	3	Zapatilla/bota de seguridad
	3	Pantalones
	4	Polos
	2	Sudaderas
Jefes, Encargados/as, Cocina y Cocineros	3	Chaquetillas
	3	Pantalones
	3	Botas
	2	Forros polares
	3	Delantales
Hombres/Mujeres Cocina, Comedor y M&P	4	Conjunto Pescadora
	2	Forros polares
	3	Botas
	2	Para el personal de pescadería/Carnicería/ Verdulería botas de agua con puntera reforzada
	3	Delantales
Supervisores	1	Anorak + Chaleco
	3	Pantalones
	4	Camisa manga corta/larga
	1	Cazadora
	2	Corbata
	3	Zapato Puntera Metálica
	2	Chaleco Reflectante (Epi)
	3	Jersey
Conductores y Preparadores. Montadores de Muelle de carga y descarga	1	Anorak + Chaleco
	3	Pantalones
	4	Polos
	2	Zapatilla/bota de seguridad
	2	Sudaderas
	1	Bota de Agua con puntera reforzada (muelle de descarga)
	2	Chaleco Reflectante Epi (no para muelle)
	3	Guantes
	1	Chaleco (muelle)
	Material Fijo/Bodega/Prensa/depósito Franco	3
4		Polos
2		Zapatilla/bota de seguridad
1		Anorak + Chaleco (solo prensa)
2		Sudaderas
3		Guantes
1		Forro polar
3		Pantalones
Lencería y Cubiertos	4	Polos
	1	Chaleco
	2	Zapatilla/bota de seguridad
	2	Sudaderas
	3	Pantalones
Tren de Lavado	4	Polos
	2	Zapatilla/bota de seguridad
	2	Sudaderas
	2	Sudaderas
	1	Chaleco

ANEXO III

FORMULARIO PARA SOLICITAR CAMBIO DE DEPARTAMENTO

**DO & CO RESTAURACIÓN ESPAÑA, S.L.U.**

Por la presente, el/a trabajador/a ..... ,  
que presta sus servicios en el departamento de ..... , solicita cambio de  
departamento, al departamento de ..... , de acuerdo con lo establecido en el ar-  
tículo 32.2 del convenio colectivo. Para ello argumenta y justifica el/los motivos de la manera si-  
guiente:

.....  
.....  
.....  
.....

Fecha y firma del trabajador/a

La empresa firma y sella

## ANEXO IV

**FORMULARIO REALIZACIÓN HORAS EXTRAORDINARIAS****DO & CO RESTAURACIÓN ESPAÑA, S.L.U.**

El/la trabajador/a .....  
manifiesta acceder, de manera voluntaria y a petición por parte de la empresa, a la realización de horas extraordinarias el día..... por un número de horas de ..... unidas a su jornada ordinaria de trabajo, de acuerdo y con las condiciones establecidas en el artículo 11 del convenio colectivo.

El/la trabajador/a .....  
manifiesta que solicita la compensación de las horas extra de la siguiente forma:

\_\_\_ Compensación económica

\_\_\_ Compensación con descanso el día \_\_\_\_\_ (mínimo con 72 horas de preaviso)

Fecha y firma del/a trabajador/a

La empresa firma y sella

Comunicación día de disfrute

La empresa firma y sella

ANEXO V

FORMULARIO DISFRUTE DÍA DE ASUNTOS PROPIOS

**DO & CO RESTAURACIÓN ESPAÑA, S.L.U.**

El/la trabajador/a .....  
notifica día de asuntos propios para la fecha ..... de acuerdo con lo establecido en el  
artículo 23.j. del convenio colectivo.

Departamento .....

Fecha y hora de notificación.....

Fecha y firma del trabajador/a

La empresa firma y sella

## ANEXO VI

**FORMULARIO NOTIFICACIÓN Y ACCESO VOLUNTARIO A LA LIBRANZA DISCONTINUA****DO & CO RESTAURACIÓN ESPAÑA, S.L.U.**

El/la trabajador/a .....  
manifiesta aceptar y estar conforme con la petición de su manager consistente en alterar el sistema de descanso semanal continuado e ininterrumpido ya previsto en los términos establecidos en el artículo 8.2 del convenio colectivo en la semana comprendida entre el .....  
y el .....

Fecha y firma del trabajador/a

La empresa firma y sella

## ANEXO VII

**FORMULARIO NOTIFICACIÓN Y ACCESO VOLUNTARIO  
AL CAMBIO DE ROTACIÓN DE TURNO ENTRE LIBRANZAS****DO & CO RESTAURACIÓN ESPAÑA, S.L.U.**

El/la trabajador/a .....  
manifiesta aceptar y estar conforme con la petición de su manager consistente en el cambio en la  
rotación de turno entre libranzas ya previsto en los términos establecidos en el artículo 8.3 del  
convenio colectivo en la semana comprendida entre el .....  
y el .....

Fecha y firma del trabajador/a

La empresa firma y sella

## ANEXO VIII

**FORMULARIO REGISTRO DE JORNADA PLUS DE TRANSPORTE HORARIO FLEXIBLE****DO & CO RESTAURACIÓN ESPAÑA, S.L.U.**

El/la trabajador/a .....  
el cual está adherido al plus de transporte horario flexible, detalla en el presente escrito el horario de inicio, interrupción y fin de la jornada del día señalado:

Día:

Hora de inicio de la jornada:

Hora de interrupción de la jornada:

Hora de reincorporación a la jornada:

Hora de finalización de la jornada:

Fecha y firma del trabajador/a

La empresa firma y sella



## ANEXO IX

**FORMULARIO CAMBIO DE VACACIONES****DO & CO RESTAURACIÓN ESPAÑA, S.L.U.**

El/la trabajador/a .....  
manifiesta que, en virtud de lo dispuesto en el artículo 14.1 del convenio colectivo, ha acordado  
con ..... cambiar el periodo vacacional inicialmente  
asignado de forma tal que, en lugar de disfrutar de las fechas comprendidas entre el.....  
y el....., disfrutará de las fechas comprendidas entre el.....y el  
.....

Asimismo, confirma que el/la manager (Sr. / Sra. .... )  
se ha mostrado favorable al citado cambio.

Fecha y firma del trabajador/a

La empresa firma y sella

## ANEXO X

**FORMULARIO CAMBIO DE VACACIONES POR PETICIÓN DEL MÁNAGER****DO & CO RESTAURACIÓN ESPAÑA, S.L.U.**

El/la trabajador/a .....  
manifiesta que, en virtud de lo dispuesto en el artículo 14 del convenio colectivo, ha acordado, a  
petición del manager, cambiar el periodo vacacional inicialmente asignado de forma tal que, en  
lugar de disfrutar de las fechas comprendidas entre el .....  
y el....., disfrutará de las fechas comprendidas entre el.....y el  
.....

Si procede, las partes acuerdan el cambio de rotatividad, que quedará de la siguiente manera:

Fecha y firma del trabajador/a

La empresa firma y sella

## ANEXO XI

**FORMULARIO PETICIÓN DE PRÉSTAMOS DE MAYOR CUANTÍA****DO & CO RESTAURACIÓN ESPAÑA, S.L.U.**

El/la trabajador/a .....  
solicita que, al amparo de lo establecido en el artículo 13.2 del convenio colectivo, le sea concedido un préstamo por importe de ..... euros, que serán destinados a.....  
.....

Asimismo, manifiesta ser conocedor/a de las implicaciones fiscales y de Seguridad Social que ello conlleva, sin perjuicio de cualesquiera otras que correspondan por imperativo legal.

Fecha y firma del/a trabajador/a

La empresa firma y sella

## ANEXO XII

**FORMULARIO PETICIÓN DE CAMBIO DE BLOQUE DE TURNOS  
EN EL DEPARTAMENTO DE TRANSPORTE (PISTA)****DO & CO RESTAURACIÓN ESPAÑA, S.L.U.**

El/la trabajador/a .....  
solicita que le sea concedido un cambio bloque de turnos en el departamento de Transporte (pista)  
en los términos siguientes:

- Bloque de turnos al cual estaba adscrito:
- Bloque de turnos al cual solicita el cambio:

Fecha y firma del/a trabajador/a

La empresa firma y sella

## ANEXO XIII

**DESPLAZAMIENTO INTERNACIONAL****PROTOCOLO PARA EL DESPLAZAMIENTO INTERNACIONAL  
DE PERSONAS TRABAJADORAS DE DO&CO RESTAURACIÓN ESPAÑA, S.L.U.**

El presente Protocolo regula el procedimiento a seguir en el desplazamiento de personas trabajadoras empleadas en DO&CO RESTAURACIÓN ESPAÑA, S.L.U.

Cualquier cuestión no prevista en el presente Protocolo o cualquier particularidad que se pueda presentar ante un concreto desplazamiento, será resuelta por la Comisión Paritaria del Convenio.

**1.- MARCO GEOGRÁFICO.**

Comprenderá todos los países del mundo.

**2.- PROCEDIMIENTO PARA LA COBERTURA DE NECESIDADES POR DESPLAZAMIENTO.**

2.1. La Dirección de la empresa informará por escrito al Comité de Empresa, con una antelación mínima de 5 días a la fecha efectiva en la que se vaya a producir el desplazamiento internacional de personas trabajadoras, de los siguientes extremos:

- Entidad jurídica y país de desplazamiento de los/as empleados/as de DO&CO Restauración España, S.L.U.
- Explicación sucinta de la necesidad de dicho apoyo.
- Fechas del desplazamiento.

Si fuera imposible preavisar con 5 días de antelación, la Dirección de la empresa deberá informar al Comité de Empresa de las concretas causas que impiden el cumplimiento del referido plazo.

2.2. La Dirección de la empresa publicitará en los tabloneros de información el número de vacantes y puestos a cubrir para que puedan apuntarse las personas trabajadoras interesadas en ser seleccionadas, día de inicio y final de desplazamiento, así como de la fecha tope para postularse.

2.3. La Dirección de la empresa seleccionará de entre los/as postulantes a aquellos/as que considere más aptos/as.

Tendrá en cuenta la jornada semanal de los/as seleccionados/as de manera que se cumplan los tiempos de descanso legalmente establecidos.

2.4. La decisión será comunicada individualmente a las personas seleccionadas.

2.5. Se informará al Comité de Empresa y a las Secciones Sindicales.

2.6. Se pondrá en conocimiento del departamento de Administración de personal a fin de que por éste se tramiten las comunicaciones preceptivas a la Seguridad Social y se sigan los trámites que en cada caso sean necesarios.

**3.- VOLUNTARIEDAD DEL DESPLAZAMIENTO.**

Todos los desplazamientos serán de carácter voluntario.

El Acuerdo entra la empresa y la persona trabajadora para ser desplazado/a internacionalmente requerirá de la firma de un documento entre las partes.

Dicho documento contendrá:

- Identificación del/la trabajador/a que será desplazado/a.
- El consentimiento expreso del/la trabajador/a.
- Fechas del desplazamiento.
- Lugar de desplazamiento.
- Actividad a desarrollar en el país de destino.

#### 4.- OBLIGACIONES DE LA EMPRESA EN TODOS LOS DESPLAZAMIENTOS INTERNACIONALES.

Las coberturas complementarias de seguros de vida y accidentes reguladas en el artículo 37 del presente convenio colectivo se extenderán a las personas trabajadoras desplazadas internacionalmente.

De ser necesario, la persona trabajadora desplazada podrá recibir asistencia sanitaria en el país al que se le desplace bien (i) porque tenga cobertura por ser un país de la Unión Europea aquél al que se desplaza, en cuyo caso se tramitará la misma por el departamento de RR.HH; bien (ii) porque por la Dirección de la empresa se contraten los seguros necesarios para cubrir esta contingencia.

En ningún caso la persona trabajadora desplazada deberá pagar gastos por este concepto. De ser necesario su abono, cualquiera que sea el motivo, será directamente pagado por la empresa.

La eventual necesidad de Visado será tramitada por la empresa corriendo a cargo de ésta los gastos que se deriven de la obtención del mismo.

Previo al desplazamiento, y para desplazamientos en Europa, la Dirección de la empresa recomendará a todas las personas trabajadoras que vayan a ser desplazadas la tramitación, por éstas, de la obtención de la tarjeta Sanitaria Europea.

Para cada desplazamiento Internacional la empresa designará a un/a “Responsable de Grupo”, cuyo nombre será compartido con todas las personas desplazadas. Esta persona será un/a trabajador/a de las del rango superior dentro del personal desplazado.

El/La Responsable de Grupo será el/la interlocutor de la dirección en el país de destino.

El/La “Responsable de Grupo”:

- Facilitará a todas las personas desplazadas su teléfono de contacto para atender cualquier necesidad que tuviera el/la trabajador/a, cuando ésta se produjese.
- Gestionará las incidencias que pudieran tener las personas trabajadoras en el lugar de destino.
- Informará a las personas trabajadoras desplazadas de las particularidades del desplazamiento: hora y fin de la jornada laboral, transporte para acudir al centro de trabajo, uniformidad, etc.
- Será el/la interlocutor/a con la dirección de Operaciones del país de destino y coordinará el apoyo que deban dar las personas trabajadoras desplazadas.

#### 5.- EXTENSIÓN INICIALMENTE NO PREVISTA DEL TIEMPO DE DESPLAZAMIENTO.

Si por cualquier circunstancia sobrevenida se hiciera necesario alargar el tiempo de estancia de las personas desplazadas:

5.1. La Dirección de la empresa lo pondrá en conocimiento del Comité de Empresa y de las Secciones Sindicales.

5.2. Se ofrecerá voluntariamente extender el tiempo de estancia a las personas trabajadoras desplazadas en el número que fuere necesario.

5.4. Para el envío de nuevas personas trabajadoras, se seguirían los pasos descritos en este Protocolo.

5.4. La empresa procurará el desplazamiento de vuelta en caso de fuerza mayor.

#### 6.- COBERTURA COMÚN A TODOS LOS DESPLAZAMIENTOS.

6.1. La persona trabajadora desplazada cobrará, durante el tiempo en el que dure su desplazamiento, idéntico salario al que le correspondería cobrar de haber desarrollado su actividad laboral en España.

6.2. Las horas extraordinarias que eventualmente pudiera trabajar se compensarán conforme al convenio de empresa.

6.3. Compensación adicional por los días de desplazamiento:

- Se abonará en nómina bajo el concepto “ Desplazamiento DO & CO”.

- Consistirá en:
  - Una cantidad bruta de 60 euros diarios por día en el que la persona trabajadora se desplace al país de destino o vuelva del mismo, pero en el que no realice actividad laboral alguna.
  - Una cantidad bruta de 60 euros diarios por día efectivo de prestación de servicios.
  - Una cantidad bruta de 60 euros por día desplazado en el que no preste servicios.

6.4. La empresa organizará y serán a su cargo los siguientes costes:

- \* Transporte (vuelos) de ida y vuelta.
- \* Hospedaje en el país de destino.
- \* Los de manutención.
- \* Los de transporte necesarios entre el lugar de Hospedaje y el de prestación de servicios.

(03/13.193/23)

