

- c) Localidad: 28013 Madrid.
- d) Fecha: 18 de febrero de 2009.
- e) Hora: A las doce.

10. Otras informaciones: Las proposiciones se presentarán en sobres cerrados y firmados por el licitador o persona que le represente, debiendo figurar en el exterior de cada uno de ellos el número de referencia y la denominación del contrato, el nombre y apellidos del licitador o razón social de la empresa y su correspondiente NIF o CIF. El número y denominación de los sobres se determinan en el Pliego de Cláusulas Administrativas Particulares. En su interior se hará constar una relación numérica de los documentos que contienen.

11. Gastos de anuncios: Los gastos de los anuncios serán de cuenta del adjudicatario.

12. Página web donde pueden consultarse y obtenerse los pliegos: <http://www.madrid.org/contratospublicos>

Hágase público para general conocimiento.

En Madrid, a 12 de enero de 2009.—La Directora-Gerente del Instituto Madrileño del Menor y la Familia, Paloma Martín Martín.
(01/153/09)

Consejería de Familia y Asuntos Sociales

ORGANISMO AUTÓNOMO SERVICIO REGIONAL DE BIENESTAR SOCIAL

Resolución de 9 de enero de 2009, del Gerente, por la que se hace pública la convocatoria, por procedimiento abierto, para la adjudicación del contrato de “Obras de reforma, reparación y conservación en Residencias de Mayores, Centros de Discapacitados, Centros de Mayores y resto de inmuebles adscritos al Servicio Regional de Bienestar Social”.

1. Entidad adjudicadora:
 - a) Organismo: Servicio Regional de Bienestar Social.
 - b) Dependencia que tramita el expediente: Área de Contratación del Servicio Regional de Bienestar Social.
 - c) Número de expediente: 08-CO-00029.6/2008.
2. Objeto del contrato:
 - a) Descripción del objeto: Obras de reforma, reparación y conservación en Residencias de Mayores, Centros de Discapacitados, Centros de Mayores y resto de inmuebles adscritos al Servicio Regional de Bienestar Social.
 - b) División por lotes y número: No procede.
 - c) Lugar de ejecución: Comunidad de Madrid.
 - d) Plazo de ejecución o fecha límite de entrega: Diez meses.
3. Tramitación, procedimiento y criterio de adjudicación:
 - a) Tramitación: Ordinaria.
 - b) Procedimiento: Abierto.
 - c) Criterio: Pluralidad de criterios.
4. Presupuesto base de licitación: 1.450.000 euros, importe total.
5. Garantía provisional: Importe de la garantía, 25.000 euros.
6. Obtención de documentación e información:
 - a) Entidad: Servicio Regional de Bienestar Social.
 - b) Domicilio: Calle Agustín de Foxá, número 31, sexta planta, derecha.
 - c) Localidad y código postal: 28036 Madrid.
 - d) Teléfono: 915 809 449.
 - e) Telefax: 915 809 565.
 - f) Fecha límite de obtención de documentación e información: Coincide con el plazo de presentación de ofertas.
 - g) Horario: De nueve a catorce.
7. Requisitos específicos del contratista:
- a) Clasificación según el RGLACAP:

Grupo	Subgrupo	Categoría
C	1	e
C	2	e
C	3	e

Grupo	Subgrupo	Categoría
C	4	e
C	5	e
C	6	e
C	7	e
C	8	e
C	9	e
I	1	c
I	6	c
J	2	b
K	2	d
K	5	d
K	9	d

8. Presentación de las ofertas:

- a) Fecha límite de presentación: 16 de febrero de 2009.
 - b) Documentación a presentar: La señalada en la cláusula 11 del Pliego de Cláusulas Administrativas Particulares.
 - c) Lugar de presentación:
 - 1.º Entidad: Servicio Regional de Bienestar Social.
 - 2.º Domicilio: Calle Agustín de Foxá, número 31, Registro (planta calle).
 - 3.º Localidad y código postal: 28036 Madrid.
 - 4.º Horario: De nueve a catorce.
 - d) Plazo durante el cual el licitador estará obligado a mantener su oferta (concurso): Dos meses.
 - e) Admisión de variantes: No.
9. Apertura de las ofertas:
- a) Entidad: Área de Contratación.
 - b) Domicilio: Calle Agustín de Foxá, número 31, séptima planta.
 - c) Localidad: Madrid.
 - d) Fecha: 25 de febrero de 2009.
 - e) Hora: A las doce.

10. Otras informaciones: Las proposiciones se presentarán en sobres cerrados y firmados por el licitador o persona que le represente, debiendo figurar en el exterior de cada uno de ellos el número de referencia y la denominación del contrato, el nombre y apellidos del licitador o razón social de la empresa y su correspondiente NIF o CIF, teléfono y fax. El número y denominación de los sobres se determinan en el Pliego de Cláusulas Administrativas Particulares. En su interior se hará constar una relación numérica de los documentos que contienen.

11. Gastos de anuncios: Los gastos de los anuncios serán de cuenta del adjudicatario.

12. Fecha de envío del anuncio al “Diario Oficial de la Unión Europea” (en su caso): ...

13. Página web donde pueden consultarse y obtenerse los pliegos: <http://www.madrid.org/contratospublicos>

En Madrid, a 9 de enero de 2009.—El Gerente del Servicio Regional de Bienestar Social, Américo Puente Berenguer.

(01/145/09)

Consejería de Empleo y Mujer

Resolución de 30 de octubre de 2008, de la Dirección General de Trabajo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa “Gate Gourmet Spain, Sociedad Limitada” (código número 2802182).

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa “Gate Gourmet Spain, Sociedad Limitada”, suscrito por la comisión negociadora del mismo el día 20 de mayo de 2008, completada la documentación exigida en el artículo 6 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2 de dicho Real Decreto, en el artículo 90.2 y 3 del texto refundido de la Ley del Es-

tatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el artículo 6.1.a) del Decreto 150/2007, de 29 de noviembre, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo y Mujer, esta Dirección General

RESUELVE

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

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

Madrid, a 30 de octubre de 2008.—El Director General de Trabajo, Javier Vallejo Santamaría.

PREÁMBULO

En diciembre de 2005 se iniciaron las negociaciones del presente convenio colectivo entre la dirección de la empresa y los representantes de la parte social designados por los sindicatos CC OO, USO y UGT.

Las reuniones de la comisión negociadora se desarrollaron de forma regular a lo largo del año 2006, apreciándose en las mismas unas diferencias sustanciales en cuestiones que cada parte consideraba fundamentales en sus respectivos planteamientos negociadores, sin posibilidad de llegar, por tanto, a aproximar posturas.

A principios de 2007 se celebraron elecciones al comité de empresa en el centro de trabajo de La Muñoza, cuyos resultados produjeron una modificación en la composición de dicho órgano unitario. Ante esta situación, los miembros de la comisión negociadora acordaron unánimemente, a solicitud de la parte social, modificar la composición de la comisión para que la misma reflejara el cambio de representatividad producido.

Pasadas las elecciones, y durante el año 2007, continuaron las negociaciones y las reuniones regulares de la comisión negociadora, hasta que en octubre de ese año se produjo un estancamiento del proceso, dada la falta de avance y el distanciamiento entre las partes social y empresarial.

Estas circunstancias provocaron que en noviembre de 2007 la empresa planteara al banco social una propuesta definitiva destinada a desbloquear la situación. Dicha propuesta recogía los aspectos esenciales tratados a lo largo de toda la negociación y la misma fue examinada y debatida en las reuniones siguientes de la comisión negociadora. Como resultado de tales reuniones, se incorporaron cambios importantes a la propuesta de la empresa, los cuales fueron sometidos, por parte de los sindicatos USO y CC OO, a sendas asambleas de sus afiliados. De ambas asambleas resultaron una serie de puntos adicionales que, una vez planteados a la comisión negociadora, provocaron un nuevo posicionamiento de la empresa y de las organizaciones sindicales representadas en la mesa.

En el curso de la reunión número 60 de la negociación, los representantes del sindicato CC OO exigieron unos cambios sustanciales a la empresa, que finalmente fueron aceptados por esta última, procediéndose a firmar un documento de acuerdo respecto al contenido del convenio colectivo. El texto del acuerdo fue suscrito por la empresa y CC OO, pero no por los representantes de los sindicatos USO y UGT, presentes en dicha reunión.

Así pues, con fecha 14 de abril de 2008, en reunión oficial de la comisión negociadora, se procedió a la firma de un convenio colectivo extraestatutario con los miembros del sindicato CC OO. Las partes firmantes acordaron, no obstante, mantener abiertos todos los canales de comunicación con los sindicatos USO y UGT, al objeto de conseguir dotar al referido convenio de eficacia general.

Con posterioridad a dicha firma y a la entrada en vigor del convenio extraestatutario, el sindicato USO ha manifestado finalmente su disposición a aceptar el contenido del convenio y a otorgar su voto favorable a la consecución de un convenio de eficacia general.

En consecuencia, transcurridos más de dos años de negociaciones, con fecha 20 de mayo de 2008 se ha procedido a la firma del presente convenio, aprobado por el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones que componen la comisión negociadora.

Las negociaciones para llegar a este convenio han sido especialmente singulares y complejas; en particular, en lo que se refiere al

incremento salarial y a las fórmulas analizadas para conciliar los diferentes intereses en juego. En cualquier caso, las negociaciones se han desarrollado bajo el principio de buena fe y al amparo de lo dispuesto en el Título III del Estatuto de los Trabajadores, siendo el objetivo de las mismas la consecución de un convenio colectivo estatutario que regulase las relaciones de trabajo de todos los empleados del centro de trabajo de La Muñoza.

El texto del convenio aprobado por las partes es el que se recoge a continuación.

Capítulo primero

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito territorial*.—El presente convenio tiene como ámbito de aplicación el centro de trabajo de La Muñoza de la empresa “Gate Gourmet Spain, Sociedad Limitada”, situado en carretera de La Muñoza, sin número, en la zona industrial número 2 de Iberia (Madrid), así como el denominado “Comedor Colectivo” de “El Caserío”, situado en el recinto de La Muñoza.

Art. 2. *Ámbito personal*.—El presente convenio afecta a la totalidad del personal laboral del centro de trabajo de La Muñoza y del “Comedor Colectivo” indicados en el ámbito territorial anterior que, a la entrada en vigor del mismo, pertenezcan a la plantilla, así como a los que se incorporen durante el período de vigencia.

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

Art. 3. *Vigencia, duración y denuncia*.—El presente convenio entrará en vigor en la fecha de su firma, excepto para los conceptos y cuantías salariales que tuvieren señalada expresamente otra fecha distinta.

Su vigencia se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2009.

Finalizado el período de vigencia del convenio, este se entenderá prorrogado de año en año, salvo que se produzca denuncia expresa por cualquiera de las partes firmantes.

En caso de denuncia, esta deberá de producirse dentro del último mes de su vigencia, mediante comunicación escrita a la autoridad laboral y a las restantes partes firmantes del convenio.

Producida en tiempo y forma la denuncia, se iniciará la negociación del siguiente convenio de acuerdo con lo establecido en el artículo 89 del Estatuto de los Trabajadores, prorrogándose transitoriamente hasta la firma del siguiente convenio, sin perjuicio de lo previsto en el apartado 5 de la disposición adicional primera.

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

Art. 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/de la trabajador/a se ajustará a la estructura salarial establecida en el ámbito de la empresa.

Art. 6. *Salario base*.—El salario base que consta en las tablas del convenio es la parte de la retribución del/de la trabajador/a fijada por unidad de tiempo de trabajo. La unidad de tiempo de trabajo es el mes.

El salario base para cada nivel retributivo para 2008 y 2009 se especifica, respectivamente, en las tablas de los Anexos II y III del presente convenio colectivo y se establece para la jornada ordinaria de trabajo establecida en el artículo 15.

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

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

Las pagas extraordinarias son de vencimiento periódico superior al mes y se devengan a prorrata en 12 mensualidades. Los/as traba-

jadores/as que ingresen o cesen durante el año percibirán la parte proporcional de dichas pagas.

Art. 8. *Complementos salariales y extrasalariales.*—8.1. Nocturnidad.

8.2. Plus lavado ropa.

8.3. Plus transporte horario flexible.

8.4. Plus transporte distancia.

8.5. Plus libranza discontinua.

8.6. Plus rotación inferior a la semana.

8.7. Plus de especialidad vinculado a golpes.

8.8. Plus de contratación y retención para conductores del “T1 pista”.

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

Los/as trabajadores/as que estén en turno fijo de noche por nueve meses o más dentro del año natural percibirán las retribuciones correspondientes a la nocturnidad en sus períodos de vacaciones.

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

8.2. Plus lavado ropa.—Al objeto de mantener por el personal una impecable uniformidad, se establece un plus lavado de ropa con carácter de suplido. La cuantía de este plus se refleja en los Anexos II y III.

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:

1. 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.

2. Cuando se produjesen hasta cinco faltas de asistencia al trabajo, se deducirá del total del plus los siguientes porcentajes no acumulables:

Falta de asistencia	Deducción
1	24 por 100
2	35 por 100
3	46 por 100
4	57 por 100
5	68 por 100

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

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

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

Los/as trabajadores/as de PFM (“Pay For Meal”) percibirán el plus lavado de ropa en el importe de 93,31 euros/mes. Este plus se registrará en todo caso por las condiciones y criterios establecidos en el presente artículo 8.2.

8.3. Plus transporte horario flexible (PTHF).—Las especiales características que concurren en el trabajo de supervisión en pista de compañías, a excepción de “Iberia”, hacen necesario un especial tratamiento de la jornada de estos trabajadores por las condiciones que concurren:

- Destino en compañías que necesitan una especialidad de horarios.
- Trabajo en contacto directo con la compañía, especialmente en pista.

Por ello, se establece el presente plus como compensación por los desplazamientos efectuados por cuenta del/de la trabajador/a, 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) Los/as trabajadores/as adscritos a estos turnos podrán 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.

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

e) Este plus será totalmente incompatible con el PTD.

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

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

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

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

Los turnos cuya jornada diaria sea inferior a ocho horas y coincidan con horarios de transporte colectivo en la entrada y/o salida percibirán un plus de transporte de 116,41 euros en concepto mensual.

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

8.5. Plus libranza discontinua.—En caso de necesidad para el mantenimiento óptimo de la producción, y con carácter excepcional, se podrá renunciar voluntariamente durante el tiempo estrictamente necesario al descanso semanal continuado e ininterrumpido, en este supuesto se percibirá este plus por cada semana en que tenga lugar la libranza separada.

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

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

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

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

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

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

El importe del plus de especialidad dependerá del número de golpes a aeronaves que se produzcan, de acuerdo con la siguiente escala:

Golpes	Plus nocturnidad (importe anual, euros)
0	820,09
1	788,55
2	757,01
3	725,01
4	693,92
5	662,38
6	630,84
7	599,30
8	567,76
9	536,21

De 10 golpes en adelante, no se devengará plus de especialidad. Los golpes que computan para el cálculo del plus serán aquellos en los que se producen daños a aeronaves con coste para la empresa. La acreditación de que el golpe supone un coste vendrá dada por el documento que, a tal efecto, expida la compañía de seguros.

El plus se abonará mensualmente mediante el prorrateo de las cantidades anuales fijadas en el apartado anterior y de acuerdo con el escalado expuesto, atendiendo a los siguientes criterios:

- A partir de la fecha de firma del convenio colectivo y durante los doce primeros meses de aplicación del mismo, se comenzará a aplicar el escalado de golpes a aeronaves expuesto anteriormente, considerando como punto de partida el nivel de “0 golpes” (correspondiendo la parte proporcional de 820,09 euros, esto es, 68,34 euros mensuales).
- A partir de aquí, se irán computando, de forma acumulada, todos los golpes que se vayan produciendo a lo largo del tiempo. En el momento en que se produzca un golpe, se pasará a abonar la parte proporcional de 788,55 euros (65,71 euros mensuales); cuando se produzca un nuevo golpe se pasará a abonar la parte proporcional de 757,01 euros; y así sucesivamente.
- A partir del momento en que se alcance un acumulado de doce meses, se pasará a realizar 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 aquellos/as trabajadores/as que efectivamente estén percibiendo el presente plus de especialidad.
- La dirección de la empresa acreditará ante la comisión paritaria del convenio cada nuevo golpe que se produzca y que sea computable a efectos del cálculo del plus.

2. 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 29,20 euros mensuales que vienen cobrando.

8.8. Plus de contratación y retención para conductores del “T1 pista”.—Con el objetivo de incentivar la contratación de conductores, de retener a los mismos en plantilla y de reducir la rotación de este colectivo de trabajadores, se procederá a la creación de un plus económico, aplicable a los conductores que formen parte del “T1 pista”.

Dicho plus no será absorbible y compensable durante la vigencia del presente convenio colectivo. Una vez finalizada la vigencia del mismo, y en situación de prórroga del convenio, el presente plus de contratación y retención pasará a ser absorbible y compensable.

El importe del plus resultará de aplicar el porcentaje del 5,45 por 100 (ver Anexo I), sobre el salario base mensual que consta en la tabla del 2005 (“tabla salarial LMZ 2005”). Su importe se hace constar en el Anexo IV.

Este plus solo se abonará a los ayudantes de conductor y a los conductores del “T1 pista” que consten en plantilla de la empresa a la firma del convenio (ver Anexo V), así como a los ayudantes de conductor y a los conductores contratados en los años 2008 y 2009 que se adscriban al “T1 pista”.

Art. 9. Calendario y liquidación de pagos

- El pago de la nómina mensual se hará efectivo antes del primer día del mes siguiente al devengado.
- Las pagas extraordinarias se abonarán el 30 de junio y 15 de diciembre.

Art. 10. *Modelo del recibo de salarios y finiquito por finalización de la relación laboral.*—El recibo de salario y finiquito es el acordado entre empresa y representantes de los trabajadores. Constarán con la debida claridad y separación los diferentes conceptos retributivos, así como las deducciones que correspondan.

Art. 11. *Horas extraordinarias.*—1. Se consideran horas extraordinarias las que excedan de 1.800 horas anuales de trabajo efectivo, aunque su compensación sea en tiempo de descanso. Las horas extra que se descansen tienen el mismo procedimiento de justificación y límite que las que se abonan.

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

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

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

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

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

- a) El tiempo de descanso será de dos horas de descanso por cada hora extra efectivamente trabajada.
- b) La compensación económica será:
 - De 8,85 euros si la hora extra se realizó en sábado, domingo o festivo.
 - De 7,49 euros si la hora extra se realizó de lunes a viernes y en no festivo.

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

Art. 12. *Incapacidad temporal y descanso maternidad/paternidad.*—La empresa abonará al/a la trabajador/a que se encuentre en incapacidad temporal por enfermedad común o accidente y por un período máximo de dieciocho meses el siguiente complemento:

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

A partir del 1 de marzo de 2008, y hasta el 31 de diciembre de 2008, se computarán desde 0 las bajas por enfermedad común que se hayan iniciado desde el 1 de marzo de 2008, a los efectos del abono del complemento de incapacidad temporal expuesto anteriormente, sin perjuicio de que se abone el referido complemento, con efectos desde el 1 de marzo de 2008, a las bajas por incapacidad temporal, iniciadas antes de esa fecha, y que cumplan con los requisitos para el cobro del mismo.

Asimismo, y a partir del 1 de enero de 2009, se procederá a realizar un nuevo cómputo desde 0 de las bajas por enfermedad común que se inicien desde el 1 de enero de 2009, a los efectos del abono del complemento de incapacidad temporal expuesto anteriormente, sin perjuicio de que se abone el referido complemento, con efectos desde el 1 de enero de 2009, a las bajas por incapacidad temporal, iniciadas antes de esa fecha, y que cumplan con los requisitos para el cobro del mismo.

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

Las partes firmantes del presente convenio reiteran la necesidad de prevenir el absentismo laboral, entendiendo por tal cuando concurran las siguientes circunstancias:

1. Que, en el centro de trabajo donde el/la trabajador/a preste sus servicios, el índice de absentismo de la plantilla sea igual o superior al 5 por 100 en el año natural anterior. Que el/la trabajador/a supere, de forma intermitente, el número de 11 faltas de asistencia, aun justificadas, en jornadas hábiles dentro del año natural en curso.

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

- La huelga legal por el tiempo de duración de la misma.
- El ejercicio de actividades de representación legal de los/as trabajadores/as.
- Accidente de trabajo.
- Maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo, enfermedades causadas por el embarazo, el parto o la lactancia.
- Licencias.
- Vacaciones, descanso semanal y descanso compensatorio por días festivos.
- Las motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los Servicios Sociales o Servicios de Salud.
- 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.
- Hospitalización y/o intervención quirúrgica.

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

Art. 13. *Anticipos*.—1. El/la trabajador/a tendrá derecho a percibir anticipos a cuenta del trabajo ya realizado, con anterioridad a la fecha de pago. Los anticipos de hasta 601,01 euros se abonarán en efectivo.

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

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

- La administración y gestión de los anticipos de mayor cuantía se encomienda a una “comisión de anticipos”, formada por seis miembros, tres de ellos designados por la empresa y otros tres por la representación de los trabajadores.
- La solicitud deberá de justificarse por necesidades de: Enfermedad, vivienda y problemas graves a considerar por la comisión de anticipos.
- La cantidad máxima individual de anticipos se establece en 2.103,54 euros.
- Los estatutos o normas de procedimiento de dicha “comisión de anticipos”, así como la rendición de cuentas anuales deberán de someterse a aprobación de la comisión paritaria del convenio colectivo.

Capítulo tercero

Tiempo de trabajo y descansos

Art. 14. *Calendario laboral*.—1. El día 1 de diciembre, como máximo, de cada año la Dirección de Recursos Humanos entregará una copia de los turnos susceptibles de programación al comité de empresa, debiendo constar los siguientes datos:

- Nombre y apellidos de las personas adscritas a dichos turnos.
- Dirección.
- Departamento.
- Horarios de trabajo.
- Inclusión de programación anual de vacaciones y festivos.

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

3. Si se diese un cambio de vacaciones y/o de línea de rotación y/o libranzas en los turnos de los trabajadores deberá quedar constancia por escrito de los mismos, mandando una copia a la Dirección de Recursos Humanos y esta entregará copia al comité de empresa.

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

5. En caso de que tuviesen que sufrir alguna alteración por causas productivas u organizativas, esto es, por cambio de temporada en

la programación de vuelos de nuestra compañía cliente “Iberia” u otros clientes, captación o pérdida de clientes, así como si hay un cambio de personas en las líneas de rotación deberá ser comunicado previamente al comité de empresa para que informe al respecto.

6. En caso de desacuerdo será la comisión paritaria del convenio quien tome la decisión oportuna, sin perjuicio de las reclamaciones individuales o colectivas que pudieran interponerse ante la autoridad judicial.

Art. 15. *Jornada laboral*.—1. La duración de la jornada laboral ordinaria será de cuarenta horas semanales, con un máximo de 1.800 horas anuales.

2. El número de horas ordinarias de trabajo efectivo no podrá ser, con carácter general, superior a ocho horas diarias y a nueve horas diarias cuando sea de aplicación la “bolsa de horas” (punto 7 de este artículo), salvo acuerdo en contrario entre la empresa y los representantes de los trabajadores, respetando en todo caso un descanso mínimo entre jornadas de doce horas.

3. Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas deberá establecerse un período de descanso durante la misma de duración no inferior a quince minutos, que será considerado como tiempo efectivo de trabajo. Aquellos trabajadores/as que realicen trabajo nocturno, dispondrán de treinta minutos de descanso con la misma consideración.

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

5. 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 los/as trabajadores/as que a tal efecto puedan verse afectados.

6. No obstante, dadas las especiales características del departamento de compañías extranjeras, en este se establece excepcionalmente una jornada de diez horas diarias durante cuatro días a la semana, de forma que no suponga incremento alguno de la jornada semanal pactada (cuarenta horas), correspondiendo, por tanto, tres días de descanso semanal continuados e ininterrumpidos en este supuesto.

7. Bolsa de horas: Flexibilización de la jornada laboral con la bolsa de horas: La jornada laboral se podrá flexibilizar con una bolsa o crédito máximo anual de sesenta y cinco horas, por trabajador/a, utilizándolas en la ampliación de la jornada diaria de ocho a nueve horas. Las sesenta y cinco horas no tendrán el carácter de extraordinarias.

La empresa comunicará por escrito al trabajador la flexibilización de su jornada con una antelación mínima de cinco días a la fecha del inicio de la jornada afectada.

Cuando como consecuencia de la flexibilización el trabajador sume a su favor ocho horas trabajadas con cargo a la flexibilización anual disfrutará en compensación una jornada de descanso, unida al día de libranza semanal dentro del mes siguiente. La fecha de disfrute se fijará de mutuo acuerdo.

Si llegado el 31 de diciembre de cada año natural el trabajador tuviera algunas horas pendientes de disfrutar, estas se disfrutarán unidas con la libranza semanal antes del 31 de enero del año siguiente o se abonarán en nómina de dicho mes, al importe de hora extraordinaria.

Si la medida de flexibilización coincide con un festivo, la compensación se efectuará en otro festivo, una vez acumuladas las horas necesarias.

8. Los contratos a tiempo parcial de siete horas cuarenta y cinco minutos que se encontraran en vigor a la fecha de firma del convenio serán transformados, con la conformidad del/de la trabajador/a afectado/a, en contratos a tiempo completo con jornada semanal de cuarenta horas, considerando el tiempo de quince minutos diarios de descanso, como tiempo efectivo de trabajo.

Art. 16. *De los turnos*.—1. Turnos principales.—Son los que coinciden con los servicios de transporte del personal. Todo el personal rotará en dichos turnos. A estos efectos el período de rotación se entenderá entre libranza y libranza.

- Los turnos principales se programarán anualmente.
- La rotación se efectuará por semanas en los turnos principales, ajustándose a las necesidades de trabajo, existiendo personal correturnos en cada sección o sector al objeto de cubrir

la línea en caso de ausencias, excepto vacaciones, fijándose un porcentaje redondeado siempre por exceso en base al absentismo máximo por departamento.

- 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 normal.

2. Turnos transporte distancia.—Son los que no coinciden con los servicios de transporte del personal. En el caso de que fuesen necesarios nuevos turnos para el servicio, la dirección se compromete, previo análisis de la causa que lo motiva, a comunicarlo previamente al comité de empresa, con la antelación suficiente para su estudio, debiendo este emitir informe al respecto.

En caso de desacuerdo será la comisión paritaria del convenio quien tome la decisión oportuna, sin perjuicio de las reclamaciones individuales o colectivas que pudieran interponerse ante la autoridad laboral o acuerdo sobre Sistema de Soluciones Extrajudiciales de Trabajo de la Comunidad de Madrid.

- Los turnos con derecho a PTD se organizarán, según las necesidades operativas, respetando al máximo las libranzas según el convenio y los descansos entre turnos. Se tratará de aglutinar en un primer bloque las líneas de PTD puras, en un segundo las mixtas, es decir, líneas de PTD y turnos principales y en un tercero las líneas de turnos principales.
- Dichas líneas se asignarán con carácter anual, preferentemente a los trabajadores de mayor antigüedad en el departamento que voluntariamente accedan a ello.
- Los turnos de transporte distancia podrán programarse con días de libranza separada y rotación inferior a la semana, conforme establece el artículo 8.5 y 8.6.
- Existirá el personal corretornos necesario en cada sector o sección, al objeto de cubrir las líneas en caso de ausencias, excepto vacaciones, fijándose un porcentaje mensual, redondeado siempre por exceso, en base al absentismo. Las bajas por embarazo no aumentarán este porcentaje.

Art. 17. *Descanso semanal.*—Los días de libranza serán continuados e ininterrumpidos, estableciéndose de forma rotativa para los turnos principales; continuados e ininterrumpidos para los demás turnos, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 8.5 (libranza discontinua), y 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 agruparse de tres en tres o de cuatro en cuatro comprendiendo los domingos.
- c) Días de libranza a efectos de vacaciones y festivos:
 - 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.
- d) La semana a este efecto será de lunes a domingo. Pudiéndose acumular antes o después de vacaciones.
- e) El personal administrativo librará sábados y domingos.

Art. 18. *Vacaciones.*—1. La duración de las vacaciones anuales será de treinta días naturales, que se disfrutarán en dos períodos, de quince días, uno en temporada alta y otro en temporada baja.

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

Período (ambos inclusive):

- 1 junio-15 junio.
- 16 junio-30 junio.
- 1 julio-15 julio.
- 16 julio-30 julio, sobra el 31 de julio.
- 1 agosto-15 agosto.
- 16 agosto-30 agosto, sobra el 31 de agosto.
- 1 septiembre-15 septiembre.
- 16 septiembre-30 septiembre.

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

Período (ambos inclusive):

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

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

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

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

En los contratos de un mes, se disfrutaran dos días correspondientes a las vacaciones, si el contrato no se prorrogara se abonara 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.

Art. 19. *Días festivos.*—1. Los/as trabajadores/as del Departamento de Administración, con libranzas no rotativas, esto es, con descansos semanales fijos, disfrutarán las fiestas laborales retribuidas y no recuperables los días establecidos como tales en el calendario laboral publicado en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

2. Los trabajadores con contratos de duración igual o superior a un año no contemplados en el apartado anterior disfrutarán sus 14 festivos, y un día acumulado, agrupadamente en los ocho turnos siguientes:

Período (ambos inclusive):

- 31 enero-14 febrero.
- 15 febrero-1 marzo, sobra 1, el 29 de febrero bisiestos.
- 2 marzo-16 marzo.
- 17 marzo-31 marzo.
- 1 abril-15 abril.
- 16 abril-30 abril.
- 1 mayo-15 mayo.
- 16 mayo-30 mayo, sobra el 31 de mayo.

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

4. Los/as trabajadores/as de administración de PFM, 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 22.j).

Art. 20. *Correspondencia de períodos vacacionales y festivos.*—1. Los/as trabajadores/as disfrutarán obligatoriamente sus distintos períodos vacacionales y festivos bajo la siguiente correspondencia:

- a) El orden de correspondencia se efectúa de acuerdo a la programación de temporada alta.
- b) El orden de correspondencia será rotativo, de forma que todos los trabajadores disfruten sus quincenas cada cuatro meses, y el número de personas que disfrute cada período será el mismo.

1/15 junio *	16/30 junio *	1/15 julio *	16/30 julio *	1/15 agosto *	16/30 agosto *	1/15 septiembre *	16/30 septiembre *	Temporada alta
3/17 octubre *	18/1 (XI) octubre *	2/16 noviembre *	17/1 (XII) noviembre *	2/16 diciembre *	17/31 diciembre *	1/15 enero *	16/30 enero *	Temporada baja
31 (I)/14 febrero *	15/1 (III) febrero *	2/16 marzo *	17/31 marzo *	1/15 abril *	16/30 abril *	1/15 mayo *	16/30 mayo *	Días festivos

c) El disfrute de los días festivos acumulados tendrán una compensación de cinco días adicionales, uno de ellos se disfrutará según artículo 19.2, y el resto de acuerdo con lo establecido en el artículo 22, punto j).

2. La IT interrumpe el cómputo de las vacaciones programadas conforme dispone el artículo 18, teniendo el/la trabajador/a derecho a su disfrute en otro momento, cuando se den las siguientes circunstancias:

- Que la baja se produzca previamente al período programado para el inicio de las vacaciones.
- Que el/la trabajador/a no hubiera tenido ausencias superiores a treinta días en los trescientos sesenta y cinco días anteriores a la baja.

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).

La comisión paritaria podrá instar al Servicio Médico a realizar los reconocimientos oportunos a fin de constatar la trascendencia de la baja.

En cualquier caso, el disfrute se realizará antes del 31 de diciembre de cada año, salvo que la baja se hubiera producido en los tres últimos meses del año, en que excepcionalmente el período de disfrute se señalará en los primeros cuatro meses del año siguiente.

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

- Cuando el/la trabajador/a se encuentre en situación de IT, y dentro de este proceso coincida con días festivos, entendiendo por días festivos los publicados por el "Boletín Oficial del Estado" y BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID. El número de festivos coincidentes con el período de IT serán descontados en la misma proporción, del período programado como descanso por festivos. En caso de que la situación de IT se produzca con posterioridad al disfrute programado, los festivos coincidentes en el período de IT serán descontados en la programación del año siguiente.
- Cuando la situación de IT coincida con el período de descanso programado como festivos, estos se volverán a programar, bien en el período de festivos o bien en temporada baja y, en todo caso, antes de la finalización del año natural. Y para las situaciones de IT posteriores al nuevo descanso programado se estará a lo estipulado en los párrafos anteriores de este mismo punto.

Art. 21. *Prestación de servicios en turnos el 24 y 31 de diciembre.*—La prestación del servicio en las noches del 24 y 31 de diciembre será rotativa. No se programará la presencia del/de la mismo/a trabajador/a en dichos turnos coincidiendo ambos días dentro del mismo año, ni en años sucesivos, en tanto haya trabajadores en sus cuadrantes de turnos de noche que no hubieran realizado estas jornadas.

Art. 22. *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:

- Quince días naturales en caso de matrimonio o similar para otras creencias.
- Dos días en caso de nacimiento de hijo/a. Cuando con tal motivo el/la trabajador/a necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- Un día por traslado del domicilio habitual.
- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que esta

disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

- Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- Un día por bautizo de hijo/a o nieto/a o su equivalente para otras creencias.
- Un día por comunión de hijo/a nieto/a o su equivalente para otras creencias.
- 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, el plazo será de cuatro días.
- 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.
- Los trabajadores que disfrutaran sus festivos agrupadamente, conforme al artículo 19 del presente convenio, dispondrán de cinco días. Uno de los días lo disfrutarán en su período de festivos. Los otros cuatro días restantes necesitarán de previo aviso de cuarenta y ocho horas, y no serán justificables (asuntos propios):
 - Estos cuatro días se disfrutarán de lunes a viernes, excepto festivos.
 - Su disfrute será de uno en uno, no pudiendo ser acumulables entre ellos.
 - Deberán disfrutarse dentro del año natural. Llegado el 31 de diciembre, si no se hubiesen disfrutado, se deberán disfrutar obligatoriamente dentro de los tres primeros meses del año siguiente, en caso contrario se perderá el derecho al disfrute.
 - No son compensables económicamente.

Los trabajadores de administración de PFM generarán días asuntos propios de forma proporcional al número de días festivos efectivamente trabajados a lo largo del año. En este sentido, por cada siete días festivos trabajados, los administrativos de PFM podrán disfrutar de dos días y medio de asuntos propios, o la proporción equivalente en atención a los festivos efectivamente trabajados en el año. El disfrute de estos permisos por asuntos propios de PFM se realizará atendiendo, en todo caso, a las necesidades del departamento.

- 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.

Art. 23. *Permiso postparto y lactancia.*—Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Capítulo cuarto

Ingreso y empleo

Art. 24. *Ingreso, selección y empleo.*—1. El ingreso en la plantilla de la empresa se efectuará de acuerdo con el siguiente procedimiento:

- Las solicitudes de empleo que tendrán una vigencia de tres meses, se recepcionarán por fecha de entrada asignándoles un número de registro.
- Las solicitudes de empleo se clasificarán por puestos de trabajo o categorías equivalentes.
- Se efectuarán pruebas psicotécnicas para todo el personal que solicite empleo. A dichas pruebas se convocará por el orden de recepción señalado en el apartado 1.2.
- Los puestos de trabajo que tengan adscrito un nivel retribu-

- tivo igual o superior al nivel V efectuarán además pruebas prácticas.
- 1.5. El ingreso en la empresa se efectuará, de entre los aptos en las pruebas señaladas en los apartados 1.3 y 1.4 y que reúnan los requisitos legales de contratación, por orden en la recepción de la solicitud de empleo; teniendo preferencia, de entre los aptos, aquellos que hubieran trabajado anteriormente en la empresa. Aquellos trabajadores que hubiesen trabajado anteriormente en el centro de La Muñoz y hubieren superado las pruebas psicotécnicas no necesitarán realizarlas nuevamente.
2. El ingreso en la plantilla fija se efectuará de acuerdo al siguiente procedimiento:
- 2.1. A través de la comisión paritaria para el desarrollo profesional, en aplicación de las previsiones del presente convenio y sin perjuicio de las facultades que tenga la empresa.
- 2.2. De entre ellos la selección de aptos se efectuará mediante la suma ponderada de los criterios de: Evaluación de la unidad productiva, antigüedad y evaluación de la comisión paritaria para el desarrollo profesional.
- 2.3. La incorporación de los trabajadores con contratos de duración determinada a plantilla fija se efectuará conforme a los criterios que adopte en cada momento la comisión paritaria, en función del volumen de facturación y, en consecuencia, del volumen de contratación necesario en cada momento.
- 2.4. Los contratos de interinos los ocuparan los trabajadores eventuales en orden por acumulación de jornadas en el centro de trabajo.
3. La comisión paritaria para el desarrollo profesional de los trabajadores, constituida por tres representantes de la empresa y tres del comité de empresa, desarrollará los criterios de este artículo y establecerá los baremos o perfiles de ingreso, encargándose de su control y seguimiento.
- Art. 25. *Plantilla fija.*—La empresa se compromete a mantener, al menos, hasta el 31 de diciembre del año 2009, 655 puestos de trabajo fijos como mínimo y en caso de aumento de plantilla, al 31 de diciembre del año 2011, un 75 por 100 de trabajadores con contrato de carácter indefinido.

Capítulo quinto

Clasificación y promoción profesional

- Art. 26. *Clasificación profesional.*—La determinación de las funciones de las categorías profesionales se establece conforme al Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el Sector de Hostelería.
- Art. 27. *Diferencia superior categoría.*—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 superior categoría a la que tenga legalmente reconocida percibirá la diferencia de retribución a dicha categoría.
- Art. 28. *De la correlación entre categorías profesionales y niveles salariales.*—1. La correspondencia entre categorías 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 categoría profesional aquí reseñada comporte ningún perjuicio ni derecho para el/la trabajador/a que tuviere otro nivel salarial.

Categorías profesionales	Niveles salariales
Jefe de Administración Jefe de Catering Jefe de Operaciones Jefe de Servicios	III A
Jefe Comercial Jefe de Partida Jefe de Sector Jefe de Sala Supervisor/a Especialista de Mantenimiento	IV A

Categorías profesionales	Niveles salariales
Jefe de Equipo Encargado/a de Economato, Bodega y Almacén Encargado/a	IV B
Administrativo/a Cocinero/a Repostero/a Conductor/a	V
Ayudante de mantenimiento Ayudante de Equipo Ayudante de Cocina Ayudante Administrativo/a Preparador/a o Montador/a	VI
Auxiliar Auxiliar Cocina Auxiliar Preparación Auxiliar Limpieza Auxiliar de Mantenimiento y Servicios	VIIA y VIIB o VIIIA y VIIB (No obstante se estará a lo previsto a continuación)

2. La promoción económica del nivel retributivo VII al VI se realizará automáticamente a los quince años de antigüedad.
3. Asimismo, la promoción económica de los niveles retributivos VIII-B al VIII-A y del VII-B al VII-A se realizará en función de la sucesiva formación, conocimiento, mejor aprovechamiento de las aptitudes y adaptación a distintos puestos de trabajo, así como el adecuado desenvolvimiento en el medio, que solo se adquiere al cabo de los primeros años.
5. Nivel VIII: Durante los dos primeros años mantendrá el nivel salarial VIII-B y transcurrido el segundo año automáticamente ostentará el nivel salarial VIII-A que mantendrá durante dos años.
6. Nivel VII: Durante dos años mantendrá el nivel salarial VII-B y transcurrido el segundo año automáticamente ostentará el nivel salarial VII-A, que mantendrá durante dos años.
- La empresa adquiere el compromiso de convertir en fijo de plantilla un total de 100 empleados que se incorporen a la empresa por esta vía, durante el período 1 de enero de 2009 al 31 de diciembre de 2011, dando así cumplimiento a lo previsto en el artículo 25 del presente convenio colectivo.
- Art. 29. *De las promociones.*—1. Se considera promoción profesional la modificación de las funciones profesionales que, de acuerdo con la clasificación profesional aplicable en la empresa, signifiquen la ejecución de todas las funciones propias de otra categoría profesional con un nivel salarial superior al de la categoría de referencia.
2. Las promociones en la empresa tendrán en cuenta entre otras la cualificación profesional obtenida mediante la formación continua.
3. Los ascensos tendrán lugar de acuerdo con el procedimiento, garantías y criterios establecidos en este artículo del convenio colectivo.
4. La convocatoria de ascensos tendrá lugar por:
- a) Creación de un nuevo puesto de trabajo, que no pueda ser desarrollado por alguna de las categorías profesionales existentes en la empresa.
- b) Generación de una vacante a cubrir mediante ascenso.
5. Se considera que existe una vacante definitiva a cubrir mediante ascenso:
- a) Cuando un/a trabajador/a hubiese cesado por cualquier causa en la empresa y no se hubiere amortizado su plaza.
- b) Cuando un/a trabajador/a viniera desarrollando un puesto de superior categoría más de tres meses en el período de un año, y no hubieren tenido lugar las causas y requisitos establecidos en el punto 6 de este artículo.
6. La realización de trabajos de superior categoría por tiempo superior a tres meses durante un año, que tuvieran carácter de temporalidad o excepcionalidad, se informará razonadamente por la empresa a la comisión paritaria para el desarrollo profesional en el

trabajo, quien definida dicha transitoriedad establecerá el procedimiento de acceso a esta vacante transitoria, dando lugar a la correspondiente diferencia salarial durante el tiempo de desarrollo de las funciones de superior categoría.

7. El desarrollo de funciones similares a las de otros trabajadores que tuvieran una categoría superior y estuvieran realizando funciones de inferior categoría de acuerdo con la clasificación profesional aplicable en cada momento al centro de trabajo, en un determinado puesto no dará lugar a ascensos, ni a diferencia retributiva.

8. La comisión paritaria para el desarrollo profesional en el trabajo tiene las siguientes competencias en materia de ascensos:

- a) Convoca la plaza de ascenso.
- b) Designa al jurado calificador, que estará compuesto por cuatro miembros, a razón de dos por cada parte: Social y empresarial.

9. El jurado calificador tendrá atribuidas las siguientes competencias:

- a) Hacer pública la convocatoria de ascenso, con mención de plaza a cubrir, perfil del puesto, requisitos del puesto y de los candidatos.
- b) Establecer y seleccionar las pruebas y los baremos de calificación a utilizar.
- c) Corregir las pruebas realizadas.
- d) Comunicar los resultados.
- e) Atender las reclamaciones.

10. Los sistemas de ascenso serán:

- a) De libre designación por la empresa para aquellos puestos que se consideren directivos y jefes de áreas.
- b) La promoción de los niveles IV al III se efectuará por designación de la empresa, cuando se produzca una vacante o por acuerdo con el comité de empresa.

La asignación de una plaza por libre designación se efectuará ordenada y prioritariamente de acuerdo con los criterios de: Formación, capacidad, méritos y pruebas psicotécnicas, así como los factores de encuadramiento profesional establecidos para la clasificación profesional.

- c) Mediante evaluación: Una vez superada esta y en caso de igualdad en la puntuación, la asignación de una plaza se efectuará ordenada y prioritariamente de acuerdo con los criterios de formación, capacidad y antigüedad.

La superación de la evaluación profesional tendrá una validez de dos años desde la fecha de su realización.

Art. 30. *Del desarrollo profesional de la formación profesional en el trabajo.*—1. Se constituirá una comisión paritaria para el desarrollo profesional en el trabajo, que entenderá sobre el ingreso, la promoción y formación profesional.

2. Estará formada por seis miembros. El comité de empresa elegirá a tres de ellos entre sus miembros. La empresa elegirá a tres de ellos de entre el personal directivo excluido en el ámbito personal de este convenio.

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

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

- a) En general, será el instrumento de participación, regulación y coordinación de los planes y acciones formativas y de las acciones de promoción.
- b) Las que determina el presente convenio colectivo.
- c) La aplicación y desarrollo concreto del ejercicio de los derechos establecidos en el artículo 23.1 y 2 del Estatuto de los Trabajadores.
- d) Las que le delegue o confiera, con carácter permanente o transitorio, la comisión paritaria del presente convenio colectivo.

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

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

- a) Deberán de reflejar los contenidos, finalidades/objetivos, instructores, horarios, colectivos de trabajadores y presupuesto.
- b) Por trabajador/a y año se dispondrá de veinte horas anuales, consideradas como tiempo de trabajo efectivo, para participar en los cursos o planes de formación acordados por la comisión para el desarrollo profesional. La asistencia será obligatoria si coincide con la jornada laboral. Una vez inscrito un/a trabajador/a la asistencia será obligatoria.
- c) Las acciones formativas programadas y no consideradas por la comisión de asistencia obligatoria constituyen un derecho del/de la trabajador/a y se desarrollarán fuera de la jornada laboral; pero una vez inscrito un/a trabajador/a, la asistencia será obligatoria.

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

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

7. La formación continua 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, y acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el Sector de Hostelería.

Art. 31. *Evolución profesional.*—1. La comisión paritaria para el desarrollo profesional en el trabajo estudiará la viabilidad de los cambios de puesto de trabajo y regulará las circunstancias y procedimientos en los que tendrá lugar el cambio de puesto de trabajo que conlleve cambio de dirección, y no suponiendo ascenso, signifique una oportunidad de evolución profesional para el/la trabajador/a, siempre que no se cause perjuicio al departamento de origen.

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

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

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

- a) Existencia de vacante en el puesto que se pretende.
- b) Que sea posible la cobertura de la vacante en el puesto de origen.
- c) El/la trabajador/a deberá de manifestar y acreditar su adaptación a las condiciones de trabajo del puesto de destino y calendario.
- d) Que el anterior cambio de puesto de trabajo se hubiera producido hace tres años.
- e) Que los criterios del cambio sean justificados y razonables.

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

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

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

Capítulo sexto

Organización del trabajo

Art. 32. *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 es en turnos.
- 1.2. Los turnos son rotativos. La rotación entre turnos tendrá lugar entre libranza y libranza.
- 1.3. Se exceptúan los trabajadores contratados específicamente para trabajar por la noche.
- 1.4. El número de turnos se establece en función de las necesidades productivas por sector.
- 1.5. Los horarios de los turnos, cuando fueran cuatro, se iniciarán a las 07.00, 08.00, 15.00 y 23.00 horas; a estos turnos se les denomina turnos principales. Podrán existir otros horarios de turnos voluntarios, a los que se denomina turnos PTD, que estén establecidos a la entrada en vigor del presente acuerdo; para modificar los turnos o establecer otros nuevos, se requerirá el acuerdo previo de la comisión paritaria.
- 1.6. La presencia diaria en el sector se ajustará a las necesidades productivas. Excepcionalmente podrán realizarse libranzas discontinuas y rotaciones inferiores a la semana conforme a lo establecido en el artículo 8.5 y 8.6, respectivamente.
- 1.7. Cada semana se librarán dos días continuados e ininterrumpidos. La semana, a estos efectos, se entiende de lunes a domingo.
2. Sin perjuicio de lo contemplado en la legislación vigente y artículo 17 del presente convenio (descanso semanal).

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

1. Por incorporación de nuevas tecnologías.
2. Porque las compañías aéreas demanden productos que exijan una tecnología de la que la empresa carezca o necesite una inversión que lo hiciese improductivo.
3. 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.

Art. 32.bis. *Contratación de trabajadores de ETT.*—La empresa tendrá la posibilidad de recurrir a la contratación de trabajadores de empresas de trabajo temporal (ETT), con un límite máximo del 10 por 100 de la lista del departamento para cada turno.

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

Las ETT solo podrán utilizarse para cubrir las siguientes necesidades:

- Cobertura de ausencias imprevistas de cualquier clase al puesto de trabajo.
- Cobertura de ausencias debidas a horas sindicales y disfrute de asuntos propios.
- Cobertura de puntas de producción excepcionales.

Capítulo séptimo

Suspensión del contrato de trabajo

Art. 33. *Excedencias voluntarias.*—1. El/la trabajador/a con al menos un año de antigüedad en la empresa tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el/la mismo/a trabajador/a si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

2. Una vez producida una excedencia voluntaria, la empresa podrá:
 - a) Cubrir la baja, bien mediante un contrato de interinidad, bien ocupando transitoriamente ese puesto un/a trabajador/a de la plantilla.

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

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

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

Art. 34. *Excedencias especiales.*—1. El/la trabajador/a tendrá derecho a una excedencia, por un plazo máximo de tres años, cuando se acrediten y justifiquen los siguientes hechos:

- a) Por cuidado de un/a hijo/a menor de cuatro años, a contar desde la fecha de nacimiento del mismo o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. El hijo/a podrá serlo por naturaleza, adopción o acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque estos sean provisionales. Cuando el padre y la madre trabajen en la misma empresa, solo uno de ellos podrá ejercitar este derecho. La excedencia mencionada en este párrafo, se podrá disfrutar, a opción del trabajador o trabajadora, de forma fraccionada.
- b) Por cuidado personal de cónyuge o familiares de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, en caso de enfermedad grave de larga duración. El plazo mínimo de excedencia es de tres meses.
- c) Por tratamiento personal de toxicómana o alcoholismo bajo vigilancia médica.

Para que el empleado tenga derecho a acceder a esta excedencia, este deberá tener un año de antigüedad en la empresa. El plazo mínimo de esta excedencia será de un año.

2. 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 o categoría 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.

Capítulo octavo

Modificación de las condiciones de trabajo

Art. 35. *Movilidad geográfica.*—Se entiende por traslado el cambio del centro de trabajo para la prestación del servicio, que lleve aparejado un cambio en el domicilio habitual.

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

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

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

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

1. Por solicitud del/de la trabajador/a.
2. Por acuerdo entre empresa y trabajador/a.

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

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

Capítulo noveno

Beneficios sociales

Art. 36. *Coberturas complementarias seguros de vida y de accidentes.*—1. La póliza de seguro de accidentes suscrita por la empresa se ajustará a las siguientes condiciones:

- a) El colectivo asegurado será todo el personal con contrato laboral incluido en el ámbito personal del presente convenio.
- b) El capital garantizado será de 50.004,21 euros.
2. La póliza de seguro de vida suscrita por la empresa se ajustará a las siguientes condiciones:
 - a) El colectivo asegurado será todo el personal fijo incluido en el ámbito personal del presente convenio.
 - b) El capital garantizado será de 13.438,63 euros.

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

4. Los capitales garantizados señalados, tanto para el seguro de vida, como para el de accidentes, se actualizarán anualmente en el IPC. La representación legal de los trabajadores (comité de empresa) dará su conformidad a las condiciones y estipulaciones generales y particulares de las correspondientes pólizas, cuando las mismas sean las habituales en dicho tipo de seguros. Asimismo recibirá y será depositario de una copia de la póliza general de seguro.

Seguro de pensiones: La empresa aportará para satisfacer el pago de este seguro de pensiones la cantidad 255,43 euros por trabajador fijo para cada uno de los años 2008 y 2009.

Las aportaciones de la empresa se distribuirán entre toda la plantilla fija existente a 31 de diciembre de 1996 o que haya sido propuesta para ello en ese año o anteriores o que haya sido propuesta con posterioridad.

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

Si el/la trabajador/a ejerciese su derecho de “rescate del capital” aportado a la póliza, no podrá reintegrarse de nuevo en dicho seguro.

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

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

Se crea una comisión de seguimiento y desarrollo de este artículo que tendrá las competencias que las partes decidan y, en especial, la del estudio de formulas que sustituyan y/o unifiquen los beneficios sociales contemplados en este capítulo. La comisión deberá estar compuesta por tres miembros de cada parte, adoptando los acuerdos por mayoría de cada parte, y deberá tener las propuestas antes del 30 de junio de 2008.

Cesta de Navidad: Todos los trabajadores que estén dados de alta en la empresa a fecha 15 de diciembre de cada año recibirán una cesta de Navidad.

Art. 37. *Gratificaciones especiales.*—1. Por nacimiento o adopción de hijo/a, celebración de matrimonio o establecimiento de pareja estable de trabajadores fijos o eventuales con una duración de

contrato no inferior a los seis meses, la empresa abonará la cantidad de 150,25 euros.

2. Cuando se den los requisitos exigidos por ley para acceder a la pensión de jubilación será obligatorio acogerse a la misma a los sesenta y cinco años percibiendo una gratificación de 1.502,53 euros, incorporándose inmediatamente a este puesto de trabajo un/a trabajador/a con carácter fijo/a e indefinido/a con igual categoría profesional, efectuándose la selección conforme a lo dispuesto por el artículo 24.2.1 del presente convenio colectivo.

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

- a) Si tuviera sesenta y cuatro años de edad percibirá una cantidad equivalente al desaparecido complemento de antigüedad correspondiente a 14 mensualidades.
- b) Si tuviere sesenta y tres años percibirá una cantidad equivalente al desaparecido complemento de antigüedad correspondiente a 28 mensualidades.
- c) Si tuviera sesenta y dos años percibirá una cantidad equivalente al desaparecido complemento de antigüedad correspondiente a 42 mensualidades.
- d) Si tuviere sesenta y un años percibirá una cantidad equivalente al desaparecido complemento de antigüedad correspondiente a 56 mensualidades.
- e) Si tuviera sesenta años percibirá una cantidad equivalente al desaparecido complemento de antigüedad correspondiente a 70 mensualidades.

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

Art. 38. *Transporte de empresa.*—1. La empresa facilitará el acceso al centro de producción mediante transporte discrecional en los horarios de turnos principales.

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

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

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

5. A partir de la aprobación del presente convenio colectivo, la empresa realizará los esfuerzos necesarios para instalar nuevos relojes de fichaje y aumentar el número de taquillas disponibles para los trabajadores.

Art. 39. *Comedor.*—1. A todos los trabajadores se les facilitará junto al tiempo de descanso de quince minutos, un bocadillo.

2. Tendrán derecho a comida o cena todos los turnos excepto los de 7, 15 y 23 horas y los que se inicien entre las 9 y las 12 horas y tuvieran una programación de ocho horas diarias.

- a) Los turnos con derecho a comida/cena se programarán con una duración de ocho horas y treinta minutos.
- b) Los treinta minutos dedicados a la comida/cena no se computan como tiempo efectivo de trabajo.
- c) Excepcionalmente el/la trabajador/a tendrá derecho a comida/cena cuando su jornada sea de diez horas o, siendo esta de ocho horas, amplíe su jornada diaria dos horas o mas, o realice las mismas como horas extraordinarias. En este caso, el tiempo de comida se computará como trabajo efectivo a efectos de jornada u hora extra.

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

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

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

- Cada trabajador/a deberá disponer de un vale de comida/cena en el que se identifique claramente el departamento y el autorizante (jefe de departamento o sustituto/a en su ausencia), día, hora y trabajador/a.
- 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.
- La gestión de comedor efectuará semanalmente un listado o relación de usuarios que hubieran hecho uso de este derecho con la información señalada en el apartado a).
- La representación de los trabajadores podrá requerir de la empresa la comprobación de los listados y los correspondientes fichajes o justificantes de presencia del personal incluido en el ámbito de este convenio, así como los justificantes de los usuarios del comedor de personal.
- La vulneración del presente acuerdo se considerará como incumplimiento de las normas de organización interna, recayendo la responsabilidad en la persona autorizante.

Art. 40. *Fondo social*.—La empresa contribuirá al fondo social para la financiación de actividades recreativas, sociales, culturales y deportivas para los trabajadores de la empresa, y aquellas otras que el comité determine, del cual podrá participar el equipo de gestión.

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

El comité de empresa administrará y gestionará el fondo social.

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

Art. 41. *Vestuario*.—1. La empresa dotará a su cargo las prendas de protección necesarias para la salud y seguridad de los trabajadores con carácter trianual, durante los tres primeros meses del año.

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

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

- Proteger la seguridad del/la trabajador/a en su puesto de trabajo.
- Potenciar la imagen corporativa.

4. La determinación (tipo de prendas por puestos de trabajo) del vestuario/uniforme y de las prendas y medios de protección se incorpora al presente convenio como Anexo VIII, aplicable durante la vigencia del mismo (años 2008 y 2009).

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

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

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

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

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

Art. 42. *Especial adaptación del tiempo de trabajo*.—Los trabajadores 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, los/as trabajadores/as podrán 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.

Capítulo décimo

Derechos sindicales y seguimiento de lo pactado

Art. 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 delegados sindicales gozarán del siguiente número de horas retribuidas:

- De las especificadas en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.
- De las necesarias para las reuniones que convoque la dirección de la empresa. No serán acumulables a las dispuestas en el apartado a).
- De las determinadas y en las condiciones establecidas por las comisiones negociadoras del convenio colectivo para dicha negociación. Estas horas no serán acumulables a las dispuestas por los apartados a) y b).

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

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

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

- Deberá avisarse a la empresa con una antelación de cuarenta y ocho horas. Excepcionalmente, y por razones de urgencia, el aviso se producirá sin adecuarse a dicho plazo. En este caso, hasta un máximo de cuatro miembros del comité de empresa, están facultados para acogerse a esta excepcionalidad.
- La comunicación a la empresa/Dirección de Recursos Humanos, debe llevar la firma del presidente, secretario/a del comité de empresa o, en su defecto, por los delegados sindicales, en cuyo caso darán traslado al presidente o secretario/a, mensualmente, de la relación de horas sindicales disfrutadas.
- Los delegados sindicales deberán comunicar por escrito mensualmente al secretario/a o presidente el cómputo de horas mensual usadas por los representantes de sus asociaciones en el comité de empresa al margen de las actividades del comité de empresa.

5. La concreción del derecho de reunión por los trabajadores se efectuará a través de asambleas.

- Las asambleas deberán de ser convocadas por los órganos legalmente capacitados para ello.
- Deberán de comunicarse a la empresa con antelación de cuarenta y ocho horas, indicando los puntos que se vayan a tratar.
- Las asambleas se celebrarán en los locales de la empresa tendrán una duración máxima de una hora.
- Salvo pacto en contrario entre los representantes de los trabajadores y la empresa, las asambleas se celebrarán de las catorce y treinta horas a las quince y treinta horas hasta un máximo de ocho anuales, modificándose los horarios de autocares.

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

Art. 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 seis miembros, tres por la representación de los trabajadores y tres por la empresa, firmantes del presente convenio. Si por circunstancias de fuerza mayor no se dispusiese de miembros de la comisión negociadora, 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.

- a) 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 interpretación y vigilancia de lo pactado en el presente convenio colectivo.
 - b) Las que le delegue el articulado del presente convenio y, en especial, las referidas en el artículo 36.
 - c) 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).
 - d) Servir de instrumento de conciliación y arbitraje para la solución de conflictos colectivos 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. La expedición de este dictamen se hará a instancia de cualquier parte legitimada y en un plazo máximo de quince días.
 - e) De todo lo tratado se levantará acta, donde se reflejarán las propuestas y acuerdos adoptados, firmando todos los miembros de la comisión.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera. *Incremento salarial.*—Apartado 1. Antecedentes relativos a la firma del convenio y a los acuerdos adoptados en materia de incremento salarial:

- a) Como punto de partida debe atenderse a la situación financiera y económica de la empresa en los últimos ejercicios. En los años 2004 y 2005 se han producido pérdidas importantes y, en la actualidad, la empresa se encuentra todavía en fase de recuperación con resultados positivos modestos en el año 2006. Las referidas pérdidas han provocado una serie de situaciones traumáticas en el pasado, que han desembocado en despidos colectivos realizados a lo largo de 2005, en virtud de un expediente de regulación de empleo acordado en 2004, así como diversos despidos de carácter objetivo realizados a lo largo del año 2006. El objetivo de este convenio es consolidar la situación económica, asegurar un crecimiento sostenido de la empresa y garantizar, en último término, la supervivencia futura de los puestos de trabajo, aplicando un principio de prudencia al marco de las relaciones laborales.
- b) Para mantener la viabilidad de la empresa, la misma ha de ser competitiva en el mercado. Los niveles salariales influyen de manera determinante en la competitividad, siendo esta una cuestión que ha estado muy presente en el desarrollo de las negociaciones. Asimismo, la situación de los salarios de la empresa y el histórico de la misma han influido de manera importante en los acuerdos finalmente adoptados y plasmados en el convenio. La empresa debe adecuarse a los niveles salariales que existen en el mercado, para no quedar en una posición de desventaja competitiva respecto al resto de empresas del sector. Pero, al mismo tiempo, debe ofrecerse una subida salarial que

permita incrementar las retribuciones que vienen percibiendo los trabajadores.

Las importantes diferencias económicas entre los trabajadores de la empresa, derivadas de la actual estructura salarial y de la diversidad de salarios base que cobran los empleados, se verían incrementadas y agravadas con la aplicación de una misma subida salarial que no tuviera en cuenta esta peculiar situación.

Por ello, y como medio para reducir los abanicos salariales y las diferencias de retribución entre los trabajadores, resulta necesario que la subida salarial no afecte por igual a los diferentes colectivos de trabajadores, cuyos salarios base de nómina (salarios base reales), por razones históricas, presentan un abanico muy amplio, entre ellos y con respecto al mercado.

- c) Por último, la empresa necesita crear empleo y crecer. Se vienen constatando problemas en la contratación de determinados colectivos de trabajadores, especialmente en las categorías más bajas o de acceso a la empresa.

Esto hace que sea necesario para conseguir contratar trabajadores y para disminuir la elevada rotación existente, que en algunos casos supera el 60 por 100, incrementar de modo muy notable los salarios de determinados grupos y categorías de trabajadores, como los conductores.

Apartado 2. Aplicación de las subidas salariales a los diferentes grupos de convenio:

Como consecuencia de la modificación de la estructura salarial operada en diciembre de 2004 con motivo de la negociación del anterior convenio, se incorporaron al “salario base” de un colectivo importante de trabajadores una serie de conceptos salariales que, a partir de ese momento, desaparecieron de la nómina. Esta estructura salarial ha sido fuente de problemas a lo largo de la negociación del presente convenio, debido a que los salarios base de estos trabajadores han dejado de coincidir con los salarios base de las tablas del convenio.

La situación actual es que existen en la empresa trabajadores que perciben el salario base de las tablas del convenio y otros trabajadores que perciben en su nómina un salario base superior al de las tablas, en cuantías muy diversas y que varían de trabajador a trabajador.

Atendiendo a lo expuesto, la aplicación de un incremento consolidable de la misma cuantía sobre el salario base, con carácter indiferenciado para la totalidad de la plantilla, plantearía importantes problemas, debido a que las diferencias salariales actualmente existentes tenderían a ampliarse y ello acentuaría las desigualdades entre los distintos grupos de trabajadores.

Atendiendo a esta singular circunstancia, la fórmula finalmente consensuada para aplicar los incrementos salariales, sin incrementar al mismo tiempo las desigualdades retributivas entre niveles, es la que se expone en los siguientes apartados. Este modelo partía inicialmente de la consideración de cuatro grupos de convenio (T1 pista, T1 no pista, T2 y T3), que finalmente se han reducido a tres grupos, al refundirse el T2 y T3 en un solo grupo.

A la hora de establecer los incrementos salariales y las retribuciones del convenio, se ha atendido igualmente a los problemas de contratación y de retención del personal de pista, los cuales se producen como consecuencia de que los salarios base que las tablas del convenio fijan para este colectivo resultan poco competitivos en relación con el mercado. Este problema creciente ha obligado a realizar un esfuerzo adicional, con el fin de ofrecer un incremento económico que permitiera incentivar la contratación y la retención de estos trabajadores en la empresa.

De acuerdo con lo expuesto, el incremento salarial se ha establecido en función de los siguientes grupos de convenio (“Tiers”):

- a) El grupo T1 estará compuesto, para toda la vigencia del presente convenio, por todos aquellos trabajadores que constan en el Anexo V del presente convenio, así como por aquellos trabajadores que se contraten durante la vigencia del convenio y que queden adscritos al T1. Estos trabajadores experimentarán un incremento salarial consolidable, sin perjuicio en todo caso, de lo previsto en el apartado 3, letra c), siguiente. Dentro del T1 se distingue entre:
 - T1 pista.
 - T1 no pista.

Los trabajadores del T1 pista percibirán un complemento de contratación y retención, destinado a mejorar sus salarios respecto a los vigentes en el mercado laboral y a incentivar su permanencia en la empresa, de acuerdo con lo preceptuado en el artículo 8.8 del presente convenio.

- b) El resto de trabajadores quedan incluidos en el denominado grupo T2/T3.

Estos trabajadores tendrán un incremento no consolidable que no formará parte del salario base que tienen atribuido (salario base real que vienen percibiendo en su nómina). Este incremento se percibirá en forma de pagas no consolidables ("paga 1" y "paga 2").

Apartado 3. Cálculo de la subida salarial:

El importe de las subidas salariales se especifica, para los diferentes colectivos afectados, en el Anexo I.

Como criterios generales que deben regir la aplicación de las subidas, ha de atenderse a los siguientes:

- Todos los incrementos y pagas se calcularán sobre los salarios base de tablas y, en ningún caso, sobre los salarios base reales (salarios base que percibe el trabajador en su nómina).
- Todos los empleados no incluidos en el T1 pista y en el T1 no pista recibirán las pagas que aparecen especificadas en el Anexo I, las cuales tendrán carácter no consolidable y no se integrarán en el importe del salario base real ("salario base" que se percibe en nómina).
- Los salarios base reales (salarios base que se vienen percibiendo en nómina) que se encuentren por encima de los "salarios base" de las tablas salariales de 2008 (Anexo II) y, en su momento, de 2009 (Anexo III), permanecerán congelados en sus actuales importes, hasta tanto en cuanto no sean superados por el "salario base" de las tablas salariales vigentes en cada momento.
- La "paga 1" recibirá en nómina el nombre de "paga convenio", y se abonará en 14 pagas; la "paga 2" recibirá en nómina el nombre de "paga abril" y se abonará en el mes de abril. Estas pagas no son consolidables como salario, sin perjuicio de lo cual, se trata de cantidades que cotizan a la Seguridad Social.

El proceso para calcular las subidas salariales en cada uno de los años será el siguiente:

1. Subida salarial para el año 2008: La subida salarial para el año 2008 que consta en el Anexo I (2,25 por 100) para cada grupo (T1 pista, T1 no pista, T2/T3), se aplicará, en todo caso, sobre la columna de "salarios base" de los niveles retributivos I a VIII que constan en la tabla salarial del 2005 del anterior convenio.

Esta operación permitirá calcular el importe de la subida prevista para cada trabajador (en función del grupo, T1 pista, T1 no pista, T2/T3, y de su pertenencia al nivel I a VIII), que se abonará proporcionalmente, atendiendo a la fecha a partir de la cual sea de aplicación el incremento salarial y a lo establecido en el apartado 4 siguiente.

La distribución del importe de la subida se efectuará seguidamente en función de la adscripción del trabajador al T1 (pista/no pista) o al resto:

T1 pista y T1 no pista: El importe de la subida es consolidable, sin perjuicio, en todo caso, de lo previsto en el presente apartado 3, letra c), anterior.

T2/T3: El importe de la subida se abona mediante dos pagas; una "paga 1", cuyo importe será el que corresponda según el nivel (I a VIII); y otra "paga 2", cuyo importe será lineal (300 euros/año). El importe de las pagas no es consolidable como salario.

Seguidamente, se procederá a calcular la tabla salarial del 2008, que será el resultado de aplicar el incremento del 2,25 por 100 sobre los salarios base de la tabla salarial del 2005 del anterior convenio.

El resultado de dicho proceso es el que consta en el Anexo II. Dicha tabla se tomará como referencia para la subida salarial de 2009.

II. Subida salarial para el año 2009: La subida salarial para el año 2009 que consta en el Anexo I para cada grupo (T1 pista, T1 no pista, T2/T3), se aplicará, en todo caso, sobre la columna de "salarios base"

de los niveles retributivos I a VIII que constan en la tabla salarial del 2008 del presente convenio (ver Anexo II).

Esta operación permitirá calcular el importe de la subida que corresponde a cada trabajador (en función del grupo, T1 pista, T1 no pista, T2/T3, y de su pertenencia al nivel I a VIII).

La distribución de esta subida se efectuará a continuación en función de la adscripción del trabajador al T1 (pista/no pista) o al resto:

T1 pista y T1 no pista: el importe de la subida es consolidable, sin perjuicio, en todo caso, de lo previsto en el presente apartado 3, letra c), anterior.

T2/T3: Los importes de la subida se abonan mediante dos pagas; una "paga 1", cuyo importe será el que corresponda según el nivel; y otra "paga 2", cuyo importe será lineal y de 500 euros/año. El importe de las pagas no es consolidable como salario.

Seguidamente, se procederá a calcular la tabla salarial del 2009 (Anexo III), que será el resultado de aplicar el incremento del 4,55 por 100 sobre la tabla salarial del 2008 (Anexo II).

Apartado 4. Aplicación de la subida salarial:

La subida salarial será aplicable a partir del 1 de marzo de 2008, tanto a los porcentajes reflejados en las columnas de "incremento sobre tablas" y de "plus contratación y retención" del Anexo I, como a los porcentajes señalados en la columna de "paga 1".

Para la "paga 2", en el año 2008 se abonará el 100 por 100 del importe que consta en el Anexo I para dicho año 2008.

Apartado 5. Extensión excepcional del abono de la "paga 1" hasta el 31 de diciembre de 2011:

Una vez finalizada la vigencia del convenio colectivo, y mientras se negocia el siguiente, la empresa mantendrá el abono de la "paga 1" para los trabajadores que la hayan venido recibiendo a lo largo de 2009, y en la misma cuantía que la percibida en dicho año 2009.

La referida extensión se mantendrá hasta el momento en que entre en vigor un nuevo convenio colectivo, resultado de las negociaciones que, en su caso, se iniciarán en 2010, y en cualquier caso no más allá del 31 de diciembre de 2011. A partir del 31 de diciembre de 2011, y con independencia de que se haya aprobado o no un nuevo convenio, dejará de aplicarse la extensión de la "paga 1".

Los importes que se abonen en virtud de lo dispuesto en este apartado serán considerados, en todo caso, a cuenta de los posibles incrementos que pudieran pactarse para 2010 y 2011 en el convenio que se negociará a partir de 2010.

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

DISPOSICIONES FINALES

Primera. Se respetarán los salarios base reales que perciban los trabajadores en su nómina, aplicándose en todo caso la subida salarial pactada en el presente convenio sobre los salarios base de tablas.

Segunda. Se establece que todas las comisiones relativas a la aplicación y/o interpretación del presente convenio colectivo estatutario serán compuestas exclusivamente por las partes firmantes del presente acuerdo.

Tercera.

- El presente convenio se registrará y publicará de acuerdo con las prescripciones legales.
- La empresa entregará a los trabajadores solicitantes una copia del convenio colectivo vigente.
- 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.

Cuarta. En lo no previsto en este convenio o, en su defecto, en pacto estatutario entre empresa y representación legal de los trabajadores, se estará a la legislación vigente, Estatuto de los Trabajadores y Acuerdo Laboral Estatal de Hostelería.

ANEXO I

	2008					2009			
	Incremento sobre tablas (%)	Plus de contratación y retención (%)	15 minutos	Paga 1 (%)	Paga 2 (euros)	Incremento sobre tablas (%)	15 minutos	Paga 1 (%)	Paga 2 (euros)
T1 (pista)	2,25	5,45	Sí	–	–	4,55	Sí	–	–
T1 (no pista)	2,25	–	Sí	–	–	4,55	Sí	–	–
T2	–	–	–	2,25	300	–	–	4,55	500
T3	–	–	–	2,25	300	–	–	4,55	500

Año 2008: Porcentajes de incrementos a aplicar sobre salarios base de tablas de 2005.

Año 2009: Porcentajes de incrementos a aplicar sobre salarios base de tablas de 2008.

La “paga 1” (denominada “paga convenio”) se abonará en 14 mensualidades.

La “paga 2” (denominada “paga abril”) se hará efectiva en el mes de abril de cada año.

ANEXO II

TABLA SALARIAL LMZ 2008

Nivel	Salario base (euro/mes)	Nocturnidad (euros/hora)
I	1.411,05	
II	1.201,44	2,37
III A	1.114,53	2,37
IV A	1.022,50	2,04
IV B	971,38	1,86
V	945,81	1,78
VI	920,25	1,70
VII A	879,35	1,64
VI V	843, 56	1,38
VIII A	818,00	1,28
VIII B	792,44	1,20

PLUS LAVADO ROPA	PLUS TRANSPORTE HORARIO FLEXIBLE	PLUS TRANSPORTE DISTANCIA	PLUS LIBRANZA DISCONTINUA	PLUS ROTACIÓN INFERIOR A LA SEMANA
Euros/mes por trabajador	Euros/11 meses por trabajador	Euros/día por trabajador	Euros/semana por trabajador	Euros/semana por trabajador
93,31 Admón. 70,29	209,56	9,09 Tpte. T/P 116,41	22,75	22,75

ANEXO III

TABLA SALARIAL LMZ 2009

Nivel	Salario base (euro/mes)	Nocturnidad (euros/hora)
I	1.475,25	
II	1.256,11	2,37
III A	1.165,24	2,37
IV A	1.069,02	2,04
IV B	1.015,58	1,86
V	988,84	1,78
VI	962,12	1,70

Nivel	Salario base (euro/mes)	Nocturnidad (euros/hora)
VII A	919,36	1,64
VI V	881,94	1,38
VIII A	855,22	1,28
VIII B	828,50	1,20

PLUS LAVADO ROPA	PLUS TRANSPORTE HORARIO FLEXIBLE	PLUS TRANSPORTE DISTANCIA	PLUS LIBRANZA DISCONTINUA	PLUS ROTACIÓN INFERIOR A LA SEMANA
Euros/mes por trabajador	Euros/11 meses por trabajador	Euros/día por trabajador	Euros/semana por trabajador	Euros/semana por trabajador
93,31 Admón. 70,29	209,56	9,09 Tpte. T/P 116,41	22,75	22,75

ANEXO IV

PLUS DE CONTRATACIÓN Y RETENCIÓN
PARA CONDUCTORES DE T1 PISTA

Nivel	Plus 2008, 2009 (euros/mes)
V	50,41
VI	49,05

Abonable mensualmente (doce meses).

ANEXO V

LISTADO DE TRABAJADORES
DE T1 PISTA Y T1 NO PISTA

Tier 1 pista

ACEDO	TORRES	OSCAR
ALVAREZ	GARCIA	MARCOS
ALVAREZ	TORRES	OSCAR
ANGELOVA	PETROVA	MIGLENA
AREVALO	LOZANO	JAVIER
BALBIN	INFANZON	JUAN ENRIQUE
BAN		CRISTIAN
BARQUERO	MANCEBO	CARLOS
BERMEJO	ARISTA	ROBERTO
BLANCO	VILLAR	DAVID JORGE
BOGDANOV		VOLODYMYR
BOLAÑOS		ROSA GIOVANNA
BOYKOV	NISTEROV	STANISLAV
BUENDIA	PALOMINO	AGUSTIN
CABALLERO	GARCIA	FELIX
CAESAR	CAESAR	GEOFFREY
CAMAFOR	DIAZ	JESUS
CAMARA		AROUNA
CARRASCO	SANTAMARIA	JOSE VICENTE
CARRION	FONSECA	DAVID
CASTELLANOS	MOLINA	JOSE
CEDEÑO	FERRIN	RITHA LEONOR

CORTES	CABRERO	ANTONIO
CRUZ	GOMEZ	ALBERTO
DELGADO	LAZARO	MARIA LUISA
ELGUEZABAL	VALERO	MARIA CARMEN
FERNANDEZ	RUANO	FRANCISCO
FERNANDEZ	FERNANDEZ	JUAN CARLOS
FERNANDEZ	RODRIGUEZ	JOSE ANTONIO
FERNANDEZ	AMBITE	JUAN CARLOS
FLORES	ALCALDE	RICARDO
GAGO	NAVAS	CLAUDIA
GAMBOA	MERINO	MARIANO
GAMBOA	MORENO	ENRIQUE
GARCIA	MONTERO	JOSE ANTONIO
GARCIA	SERRANO	JAVIER
GARCIA	GOMEZ	OSCAR
GAVIDIA	OTALIMA	DIEGO PATRICIO
GOMEZ	LOPEZ	JULIO
GONZALEZ	BALDALLO	RAUL
GONZALEZ	MARTINEZ	JESUS
GONZALEZ	RENA	ISRAEL
GONZALEZ	RUIZ	SEILA
GONZALEZ	DELGADO	FRANCISCO BORJA
GONZALEZ	GARCIA	JOSE MANUEL
GRACIA	MARTIN	VICENTE
GUTIERREZ	BENITEZ	ALEJANDRO ANTONIO
HERNANDEZ	GARCIA	YESICA
HERNANDEZ	GAMEZ	JORGE
IRUELA	MARTINEZ	CARMEN
JARAMILLO	HERRERA	NANCY ELENA
JERICO	GOMEZ	MARIA NIEVES
KRASIMIROVA	MINEVA	HRISTINKA
LOBATO	DIESTRO	MANUEL
LOPEZ	CONTRERAS	ISMAEL
MARQUEZ	PILO	MANUEL
MEJIAS	ALVARO	JOSE LUIS

MERA	GARCIA	BERNARDO
MIRAS	SONEIRA	JOSE MANUEL
MORAN	PINEDA	ANA BELEN
MORILLA	NAVARRETE	REMEDIOS
MORILLA	PEDRO	SALVADOR
PACHECO	CALLES	AGUSTIN
PAGADIZABAL	LOPEZ	JUAN CARLOS
PARRA	LOPEZ	ANTONIO
PEREZ	BLAZQUEZ	ANGEL
PORTALO	SANCHEZ	DIEGO
PRAENA	PALENZUELA	ROBERTO
RODRIGUEZ	MEMBRIVES	FRANCISCO JOSE
RODRIGUEZ	GONZALEZ	JOSE MARIA
RODRIGUEZ	GARCIA	ISRAEL
RODRIGUEZ	CARRETERO	ANGEL RAMON
ROMERO	PEREZ	SUSANA
SANCHEZ	MORENO	SANTIAGO
SANCHO	AREVALILLO	PABLO
SERRADILLA	PUERTO	VICENTE
SOLAZ	SANZ	SILVIA
TENA	CRUZ	JOSE LUIS
TOCADOS	RIOS	MANUEL
TORRADO	LAZARO	JOSE
TORRES	CASTRO	JIMMY ANTONIO
VALLEDOR	ARQUERO	MARIO
VELAZQUEZ	CABAÑERO	OSCAR
VICENTE	CABANILLAS	MARIA PILAR
VIDUEIRA	FARIÑAS	FELIPE

Tier 1 no pista

ABEME	ALOGO	ANACLETA
ABOAGYE		MAXWELL YAW
ACEDO	RODRIGUEZ	ANA MARIA
ACEVEDO	TORRES	OLGA LILIANA
ACOSTA		CECELIA ARACELY
ACOSTA	MENDEZ	YOLANDA
ADUÑA	DADI	MESERET
AFKIR	EPTAQUFIK	SAIDA
AGHAHOWA		EFE
AGUDO	GONZABAY	GRACE
AGUILAR	VALDES	OSCAR
AGUILAR	TORRES	MARIA LUISA
AGUILAR	ZARANGO	MARTIZA
AGUILAR	BARRETO	OSCAR
AGUILAR	RAMIREZ	RODRIGO SIGIBERTO
AGUIRRE	LOPEZ	ALBA LUCIA
AJILA	JIMENEZ	FERNANDA DEL CISN

AJILA	SARANGO DE GUZNAY	MERCEDES NARCISA
ALBULETE		ALINA MONICA
ALEMAN	BENAVIDES	ALBA EDITH
ALEMU	ABEBE	MESFEN
ALMEIDA	OLIVEIRA	EMERSON
ALMENDARIZ	MARQUEZ	VICTORIA
ALOJA		ISRAEL
ALVARADO	PORTILLA	ANA BELLA
ALVAREZ	RUIZ	RAQUEL
ALVAREZ	HERRERA	BLANCA PATRICIA
ALVAREZ	CAMPOS	XAVIER ANTONIO
ALVES		MARIA APARECIDA
AMBA	ETUKA	BRIGITTE
ANDRE		PEDRO
ANGUE	MBOMIO	GENOVEVA
ANTON	SENRA	VANESA
ARAQUE	MANZANO	ANA MARIA
ARCE		MONICA DEL ROCIO
ARGANDOÑA	SALAS	MARIA ELENA
ARIAS	MENA	VIOLETA
ARTEAGA	DE SALAS	PETRONA MIRIAN
ASMAD	CARDENAS	CARMEN DOLORES
ASSEMIEN		AMANLAN MARCELLE
ASUMU	ABOGO	CATALINA
ATTAR		SALWA
BACULIMA	ZEAS DE TOROCHE	ALICIA LOURDES
BAH		MOUCTAR
BALLESTER	PEREZ	ESTHER
BAOUSH	BAOUSH	KAMALEDDIN
BARRAGAN	BAÑOS	ALEXANDRA ELIZA
BECERRA	DE SOMOZA	LUCI MARGOT
BEDRILLANA	JANAMPA	TEODORA
BELTRAN	GARCIA	CLAUDIA
BENAVIDES	ROSETO	ALEXANDRA ISABEL
BENITEZ	LORENZO	PABLO
BERIGUETE	VELEZ	MARIA CONCEPCION
BIRHANU	MOTUNA	FIRKU
BISHA		EDYTA
BLAZQUEZ	LOPEZ	VICTOR MANUEL
BOLAÑOS	CALDERON	MARIA VERONICA
BONILLA	ROSETO	TERESA DE JESUS
BORISOV	PETROV	DESLAV
BORISOVA	NICOLAEVA	MINKA
BORJA	VIVEROS	ELENA MARIA
BORRALLO	RASERO	CONCEPCION
BOTA		ANETA
BRAVO	GURUMENDI	JACQUELIN NARCISA

BREZO	DE LA PEÑA	EDUARDO
BUSTAMANTE	PARTE	VANESA
CABALLERO	RODRIGUEZ	ELIAS
CABANILLAS	TAMAYO	JULIA GUADALUPE
CALCERRADA	PAVON	ROSA MARIA
CALERO	GIL	DAVID
CALVO	YERGA	MARIA
CAMARA		ABDOULAYE
CAMUÑAS	LAZARO	EUGENIO
CANDIA	DE GOMEZ	FELICIA
CARBALLEIRA	MATEO	EUGENIA
CARDONA	ROYO	JOSEFA
CARMONA	DUQUE	ADIELA
CASTELLANOS	BERMUDEZ	MARIA DEL PILAR
CASTELLON	ALCOCER	MARIA EUCEBIA
CASTILLO	MUÑOZ	GLADYS
CASTILLO	RODRIGUEZ	HAIRON
CASTILLO	VASQUEZ	DOLORES
CASTRO	VASQUEZ	SUSANA
CENTENO	MONTERRUBIO	VANESA
CHAS		ELISABETH
CHERNYSHOVA		NATALIYA
CHIRIBOGA	NARANJO	JOHANNA
COAQUIRA	CHARCA	INES
COBOS	SEVILLA	FLORENCIO
COLLAGUAZO	PACHECO	ROCIO ANGELES
COLLAGUAZO	SUCUZHANAY	MARIA LETICIA
COLQUE	QUISPE	RAFAELA
CORPORAN	CASILLA	ROSICELA
CORREA	VARGAS	ANGELA MARIA
COSTABILE		DANIELE
CRIOLLO	FERNANDEZ	ROSARIO ELIZABETH
CRISTINO	GONZALEZ	RAQUEL
CRUZ	RAMOS	VILMA YSABEL
CRUZ	PARRA	LETICIA
CUELLAR	CARMENA	JOSE ANGEL
CUEVAS	SANCHEZ	ADALGISA
DA SILVA		WAGNER TEODORO
DE LA CRUZ	GUTIERREZ	JUANA GLORIA
DE LA HERA	GONZALEZ	MARTA ANGELES
DE LA ROSA	JIMENEZ	VIRTUDES
DE LEON	RAMOS	COLASA
DEL COSO	GARCIA GASCO	ALFONSA
DELGADO	SANCHEZ	VICENTE
DIAGO	FUENTES	SOLEDAD
DIAZ	ASENJO	TRILCE YSABEL
DIEZ	CRUZ	ISMAEL
DIMITROVA	VYAGOVA	NEDYALKA

DIMOVA	ARADZHIEVA	KERA
DOMINGUEZ	MARTIN	MARIA ENCARNACION
DOMINGUEZ		CARLOS DANIEL
DONAIRE	SANCHEZ	MANUELA
DRAGOMIR		LAURA
DUARTE	PORRAS	MARIA DEL SOCORRO
DUMITRAN		DORINA
DUQUE	MURILLO	ROSA ELENA
DUSSAN	BONILLA	CRUZ ALBA
EFOGHE		GITF
EGHOBAMIEN		DOLLY
ELOHOR	EGBERI	LAWRENTA
ESCALONA	RUBIO	OSCAR
ESTEBAN	SERRANO	LUIS MARINO
FAJARDO	CAIZA	ANA LUCIA
FAKIR M HEND	AKALLACH	SAMIRA
FALCON	DIAZ	DORIS
FARINANGO	PILATUNA	MARIA ROSA
FERNANDEZ	ESPAÑA	MIGUEL ANGEL
FERNANDEZ		OSVALDO FRANCISCO
FERNANDEZ	IGLESIAS	MARIA ISABEL
FIGUERO	AYLAGAS	SUSANA
FLORES	FERNANDEZ	CARMEN
FLORES	FLORES	ROSA ANA
FRAILE	GUERRERO	MARIA CRUZ
FUENMAYOR	GAVILANEZ	MARIA LUISA
FUMANAL	LONCAN	MARIA PILAR
GAMEZ		ANA ELVIA
GARCIA	CARRION	ANA ISABEL
GARCIA	CARRILLO	VERONICA
GARCIA	RODRIGUEZ	DOLORES
GARCIA	PEREDES	IRENE
GARCIA	CUYA	GLORIA FLOR
GARRIDO	MORICHE	EMILIA
GARROTE	BUENO	MATILDE
GARZON	BARRERA	GLORIA ESPERANZA
GAYO	GONZALO	JESUS
GEORGIEV	STANOEV	NIKOLA
GEORGIEVA	CVETKOVA	TATYANA
GETACHEW	AMBERBER	LEMLEM
GHIURCUT		CARLA FELICIA
GIZA		MALGORZATA ANNA
GOMEZ	BERNARDO	BEATRIZ
GOMEZ	MOLINA	ALFONSA
GOMEZ	CRESPO	MARIA EUGENIA
GOMEZ	BENITEZ	ROSA MARIA
GOMEZ	FERNANDEZ	ROSA

GONZALEZ	LOPEZ	MARIA CARMEN
GONZALEZ	CAMARGO	ISABEL
GONZALEZ	HERNANDEZ	SANDRA
GONZALEZ	RODRIGUEZ	ANA MARIA
GONZALEZ	LOPEZ	FRANCISCO JAVIER
GONZALEZ	ORDÓÑEZ	DOLORES
GONZALEZ	RUIZ	RAFAELA
GOSPODINOVA	SLAVOVA	NIKOLINKA
GRANDA	CALAGUA	YANETT CONSUELO
GUERRERO	MORETA	FANNY
GUTIERREZ	PERNIA	PILAR
HAKIM	GUSTI	RACHMAT
HANEA		MARIA
HAYDAY		NATALIA
HENAO	ESCUDERO	JORGE ALEXANDER
HERNANDEZ	GUERRA	RAQUEL
HERNANDEZ	ARAUJO	MARIBEL
HERNANDEZ	MOTOA	LUZ PIEDAD
HERNANDEZ	DEL CID	ALBA ANGELICA
HERRERA	BEDOYA	LILIANA PATRICIA
HERRERA	CAGUANA	GLORIA SUSANA
HIDALGO	DELGADO	DIANA
HINOJAL	SANCHEZ	SANTIAGO
HOSSAIN		SAJIV
HUANCA	DE SAAVEDRA	ERIKA MARIBEL
HUANCAS	RAMIREZ	MARIA
IBAZA	CRIOLLO	GLADYS
IGBINOVIA		LOVE OSA
IGLESIAS	MONTES	ISABEL
IKPIKHUMI		BLESSING UENOHOMO
IKPONMWOSA		MARIAN
IOSIF		CORNELIA
ISNANIK		YULI INDAH
IVANOVA	PCHELAROVA	VACHKA
IZQUIERDO	RIVAS	CARMEN
JACKSON		GINA
JARA	PALMA	SYLVIA SABINA
JARAMILLO	PARDO	CARLOS
JIMENEZ	GOMEZ	GLORIA ESTHER
JIMENEZ		MONICA PATRICIA
JIMENEZ	ROBLES	JULIAN
JOHN		LINDA
KOZMA		GIZELLA
KRASSIMIROVA	GECHIVA	NINA
LAMAS	BERMEO	LUZ MARIA
LANCHI	MONTOYA	MARINA

LAURA	TITO	GREGORIO BERNARDO
LEMA	COLUMBA	YOLANDA
LEON	MUÑOZ	SANDRAJANETH
LEON	POTES	ISABEL
LEON	GUIJARRO	ALBERTO
LINARES	PIÑAR	MARIA CARMEN
LLORENTE	CRUZ	MARIA CARMEN
LLORENTE	GARCIA	ALICIA
LLORENTE	GARCIA	RAQUEL
LOPEZ	GARCIA	MANUELA
LOPEZ	PATON	FRANCISCO JOAQUIN
LOPEZ	DOMINGUEZ	ROSA
LOPEZ	MUÑOZ	ALMUDENA
LOPEZ	HERNANDEZ	MARIA MAGDALENA
LOPEZ	ARISTEGA	VIRMAN DEL CARMEN
LOPEZ	GOMEZ	ROSA MARIA
LOPEZ	SANTIAGO	MARIA PILAR
LU	QU	ZU PING
LUKISA		ZIWOMBELE
MACIAS	FAJARDO	MARIA GRISLEY
MAIAMBA	LONGO	HELENA
MALDONADO		GEORGINA MARIA
MANRIQUE	PAVA	SANDRA PATRICIA
MARTIN	CERRATO	MARIA JOSEFA
MARTINEZ	SANCHEZ	LUCIA
MARTINEZ	HINCAPIE	NAZARET
MATAS	DURAN	ESMERALDA
MATOS	FELIZ	MILEDIS
MBA	OYE	MARIA PILAR
MEDINA	GONZALEZ	CARMEN
MEDINA	SANCHEZ	ALICIA
MEDINA	MACHICADO	ENRIQUE
MEDRANO	LOPEZ	RHINA YSABEL
MEJIAS	JIMENEZ	SANTIAGO
MENA	ARAUJO	SANTA CAROLINA
MENA	MEDINA	LORENA
MENDES		NENE SOLANGE
MENDEZ	REYES	DORINA
MENDO	CAROZO	MARIA CARMEN
MILANOVA	VASILEVA	ANETA
MIYIMI	MANUNIANGA	JOSEPHINE
MOCHALES	LOPEZ	TAMARA
MOLINA	LOPEZ	LUIS
MOLINA	AGUSTIN	CESAR
MOLINA	RIQUELME	CARMEN DEL CISNE
MOLNAR		IULIA VIORICA

MONSALVO	CALLEJA	MARIA
MORAN	CABRERA	JUSTA FILOMENA
MORATA	SANCHEZ	CARLOS
MOREJON	TUBON	MARTHA
MORENO	HERNAN	LUISA
MORENO	BOENTE	JORGE
MOZO	SIMBAÑA	SANDRA PATRICIA
MULUGETA	DESTA	YEMISRACH
MUÑIZ		ALEJANDRA NORA
MUÑOZ	SANCHEZ	MARIA SOLEDAD
MURE	CAL MAESTRA	ROSARIO
MURESAN		MARIOARA CRISTINA
NAJI	NAJI	MALIKA
NARANJO	BUSTAMANTE	WILSON MIGUEL
NARRO	PRETELL	MARIA EVANGELINA
NAVARRO	PALOMO	MARIA DEL CARMEN
NENCHEVA	SLAVCHEVA	ALBENA
NIETO	QUISPE	JESSICA GLENDA
NOMBELA	CUENCA	ALVARO
NOUISSEL		SAID
NOVILLO	CARRION	MERY YOLANDA
NOWAMAGBE		ROSE
NSENGA		ZINGI
NSO	ANGUE	EMILIA MONTSERRAT
NUÑEZ	MONCAYO	ANA MARIA
NUÑEZ	JAQUI	RUTH GRACIELA
NZO	BIKIE	LOURDES
OBONO	NKULU	JOSEFA
ODION		HELEN
OGBEIFUN	OGBOE	CURTIS
OKOYE		MABLE
OKPEAHION		LINDA
OLMEDO	CORDOVA	FLOR ALINA
OLMO	GARCIA	JOSEFA
OMOROGIEVA		EVELYN
ORTIZ	LOPEZ	JUAN ANTONIO
OSAYAMEN		BETTY
OSAYANDE		JOANA
OTERO	PEREZ	JOSE
OUAHLI		SAIDA
PAHOR		MARIA CONCEPCION
PANIAGUA	MANZANO	TEOFILO
PAREJO	ADEVA	PEDRO JOSE
PARRA	SANCHEZ	ANGELA
PARREÑO	LLAMUCA	MARTHA JANETH
PATON	JIMENEZ	MARIA DEL MAR

PELAEZ	FERNANDEZ	EDDI ROLANDO
PEÑA	JIMENEZ	ANA JULIA
PEÑALOZA	LIZANA	SUSANA
PERAZZOLLI	MAZA	DAVID EDUARDO
PEREIRA	TORO	MARTHA ALEXANDRA
PEREZ	IGLESIAS	ISABEL
PEREZ	PRIEDE	MARTA BEGOÑA
PEREZ	GARCIA	MARIA TERESA
PILAPANA	MORALES DE SILVA	MARGARITA LUCIA
PLUAS	HIGUERA	ELBA MARIUXI
PODAR		FLORICA CRISTINA
PONCE	MARTIN	RUBEN
PONTERO	RODRIGUEZ	MIGUEL
QUINGATUÑA	REMACHE	TERESA DE JESUS
RADULESCU		ELENA
RAMIREZ	DE LA MATA	MARIA SOL
RAMIREZ	AGUIRRE	MARIA OFELIA
RAMIREZ	MARTINEZ	MARIA ELVIRA
RAMIREZ	POLO DE COSTA	MYRIAM A
RAMOS	LOBO	EDGARD
RAYCHEVA	GADZHEVA	FANKA
REDONDO	LEON	ESPERANZA
REMACHE	BARAHONA	MARTHA OLIMPIA
RESTREPO	LOPEZ	RUBY FABIOLA
RESTREPO	PEÑA	MARYURI
REVIEJO	LOPEZ	MARIA ISABEL
RICO	NAVACERRADA	MARIA DEL CARMEN
RIOS		OLGA PIEDAD
RIVAS	TRUJILLO	ROSARIO SILVIA
ROBITU		MARIEA
ROCA	GRANADOS	ANA MARIA
RODRIGUES	DA SILVA	ADRIANO
RODRIGUEZ	ALVAREZ	EVA MARIA
RODRIGUEZ	TORRES	MARIA TERESA
RODRIGUEZ	MORENO	NILDA
RODRIGUEZ	PEINADO	FRANCISCA
RODRIGUEZ	ECHEVARRIA	JOSE RAUL
RODRIGUEZ	MONTEZA	DENIS
ROJAS	MORENO	CAROLINA
ROMAN	VILLA	YOLANDA
ROMAN	SANTOS	EMILIANA
ROMERO	EXPOSITO	ASUNCION
ROMERO	COLLAGUAZO	XIMENA SOLEDAD
ROMERO	CASTILLO	LUZ AMPARO
ROMERO	PEÑA	MARITZA
ROMERO	TUPIZA	YOLANDA
ROMILLO	FERNANDEZ	FRANCISCO JAVIER
ROSERO	ALMEIDA	DANILO MARCELO

RUIZ	LOPEZ	JUSTA
SAAVEDRA	RAMOS	BEATRIZ MARISOL
SAAVEDRA	RAMOS	ANGELICA M
SALAZAR	QUEVEDO	NARCISA BEATRIZ
SANCHEZ	RIOS	MARIA ISABEL
SANCHEZ	CAMPOS	JOSEFA
SANCHEZ	GARROBO	MARIA TERESA
SANCHEZ	LASTRAS	PEDRO
SANCHEZ	FORONDA	HORTENSIA
SANCHEZ	ARRIBAS	MARIA PILAR
SANCHEZ	LOJAN	CARMEN DEL ROCIO
SANCHEZ	DORADO	PATRICIA
SANCHEZ	APOLINDAR	MARIA NAYIBE
SANCHEZ	MARTIN	TATIANA
SANGUÑA	SANGUÑA	ANA LUCIA
SANTIAGO	TOUS	ROMAN
SANTILLAN	REA	YOLANDA
SANTIRSO	GONZALEZ	PILAR
SANTODOMINGO	JIMENEZ	ISABEL
SANTOS	CARRASCO	MARTHA ROCIO
SANZ	MARTIN	ANGELA MARIA
SCARABATTIERI		SARA
SEBLE	WENGUEL	MARIAM
SEMINARIO	ALVAREZ	JENNY PAOLA
SERRANO	MEJIA	MELIDA
SIERRA	CAMPOS	PALOMA
SIERRA	GARCIA	MILAGROS
SIGCHA	GUERRERO	YOLANDA DIOME
SIGUENCE	TAPIA	GLADYS ESPERANZA
SILVERIA	LOPES	WILSON
SILVICA	POGAN	MIHAELA
SINCHIRE	CARTUCHE	GLADYS MARIA
SOARE		ADRIANA
SOERIA-ATMADJA		JUWATI PUDJINING
SOLIZ	QUIROGA	HERIBERTO
SOTO		CLEOTILDE
STOYCHEVA	TSVETKOVA	LYUBKA
SUAREZ	DE VALVERDE	GLADIS
SZACZKOWSKA		ELIZA
TAIPE	QUINATO	MARIA ROSA AMELIA
TENEMAZA	BERGARA	GLORIA
TERRY	LAGUNA	ESTHER ROSARIO
TIRUI		MARIA ARGENTINA
TOMALO	ALMACHE	CELIA AMERICA
TORRADO	YERGA	MANUEL
TORRES	GARCIA	EVANGELINA
TORRES	MARTIN-POZUELO	ROSARIO
TSENOVA	GEORGIEVA	VESELKA

TSENOVA	PANOVA	NELI
TULCAN	HUERTAS	PAZ PIEDAD
UJAUCA		EDITT
ULLOA	GARCIA	SONIA
UNDA	CAÑAR	SORAYA ELIZABETH
VALDEZ	AVENDAÑO	TERESA DE JESUS
VALENCIA	RESTREPO	LILIANA PATRICIA
VALLADARES	TORRES	LINA MELINA
VALLADARES	ARRIBASPLATA	JAKELINE
VARA		LUCICA
VARGAS	ESCOBAR	CAROLINA PAOLA
VARGAS	IGLESIAS	ULISES
VASILEVA		SIYANA
VELASCO	SALCEDO	MARIA JESUS
VELEZ	ARANGO	MARIA YESENIA
VELOZ	VILLIHZANAY	SUSANA MORAIMA
VERA	PINCAY	SONIA LILIANA
VERA	VERA	SONIA
VILCA	VENTURA	PAULINO ROBERTO
VILLA	MARIN	MARTHA LUCIA
VILLAMARIN	MORENO	MAYRA GIOVANNA
VILLAREJO	FLORES	ANA MARIA
VILLEGAS	COLORADO	ANGELA CRISTINA
WYRZYKOWSKA		GRAZYNA
YATSYSHYN		LUYDMYLA
YEMETS		OLENA
YEPES	BOLAÑOS	LUIS ARNULFO
ZAHRA		FATAM
ZAMBRANO	ROMERO	MARIA DEL CARMEN
ZAMORANO	PLIEGO	MARIA DEL PILAR
ZASLUTSKA		SVITLANA
ZAWADA		MARIA ANNA
ZAWADA		KATARZYNA
ZENTENO	CARDOZO	NILDA

Listados elaborados a fecha de firma del convenio. Comprenden al personal que permanecerá asignado al T1 durante la vigencia del convenio. Estos listados habrán de actualizarse con las nuevas contratación de trabajadores que, durante la vigencia del convenio, resulten adscritos al T1 pista y T1 no pista.

ANEXO VI

TURNOS TRANSPORTE DISTANCIA

- 06.00 a 14.00 horas.
- 06.30 a 14.30 horas.
- 09.00 a 17.30 horas.
- 10.00 a 18.30 horas.
- 11.00 a 19.30 horas.
- 12.00 a 20.30 horas.
- 13.00 a 21.30 horas.
- 16.00 a 00.30 horas.
- 17.00 a 01.30 horas.
- 19.00 a 03.30 horas.

ANEXO VII
HORARIO DE SERVICIO DE AUTOBUSES
Madrid (servicio “A”)

Recorrido	Mañana 1 salidas (1)	Mañana 2 salidas (2)	Tarde 1 salidas –	Tarde 2 salidas –	Noches salidas –
Atocha (delante del bar Numa)	6.2	–	14.1	–	22.1
Avenda América, número 8	6.35	7.3	14.3	–	22.35
Puente CEA (Nacional II, gasolinera “Santa Marta”)	Opcional solo regreso	Opcional solo regreso	Opcional solo regreso	–	Opcional solo regreso
Canillejas (parada de la continental)	Opcional	Opcional	Opcional	–	Opcional
Fin De Semana	Opcional	Opcional	Opcional	–	Opcional
Parada continental (centro “Carrefour”, dirección Madrid)	Opcional	–	Opcional	Opcional	Opcional
Catering (centro de trabajo)	Opcional	Opcional	Opcional	*(3)	Opcional
Moreras (Restaurante)	Opcional		Opcional	Opcional	Opcional
Fin de Semana	Opcional	Opcional	Opcional	Opcional	Opcional
Canillejas (parada de la continental)	Opcional	Opcional	Opcional	Opcional	Opcional
Puente CEA (Nacional II, gasolinera “Santa Marta”)	Opcional	Opcional	Opcional	Opcional	Opcional
Avenida de América, número 8			15.2		23.2
Atocha (delante del bar “Recreo”)					23.35

(1) Este autobús deberá estar 5 minutos antes de la salida de la parada.

(2) El servicio de este autocar sería de lunes a viernes.

HORARIO DE SERVICIO DE AUTOBUSES
Barajas, Coslada, San Fernando (servicio “B”)

Recorrido	Mañana 1 salidas	Mañana 2 salidas	Tarde 1 salidas	Tarde 2 salidas	Noches salidas
Barajas plaza (autobús principal)	6.15	7.15	14.1	*(3)	22.1
Barajas gasolinera (única gasolinera)	Opcional	Opcional	Opcional	*(3)	Opcional
Corralejo (avenida Logroño, cabina telefónica)	Opcional	Opcional	Opcional	*(3)	Opcional
Alameda (calle Manuel Aguilera Muñoz, delante del puente)	Opcional	Opcional	Opcional	*(3)	Opcional
Barrio Aeropuerto	Opcional	Opcional	Opcional	*(3)	Opcional
Fin de Semana	Opcional	Opcional	Opcional	*(3)	Opcional
Coslada (avenida de la Constitución, altura Juan XXIII)	Opcional	Opcional	Opcional	*(3)	Opcional
Paseo Banco de Comercio	Opcional	Opcional	Opcional	*(3)	Opcional
Coslada (calle Honduras)	Opcional	Opcional	Opcional	*(3)	Opcional
Paseo Banco de Comercio	Opcional	Opcional	Opcional	*(3)	Opcional
Coslada (calle Honduras)	Opcional	Opcional	Opcional	*(3)	Opcional
San Fernando (calle de la Cañada, quiosco de periódicos)	Opcional	Opcional	Opcional	*(3)	Opcional

Recorrido	Mañana 1 salidas	Mañana 2 salidas	Tarde 1 salidas	Tarde 2 salidas	Noches salidas
Barrio de la Estación (parada de autobuses)	Opcional	Opcional	Opcional	*(3)	Opcional
Moreras	Opcional	Opcional	Opcional	*(3)	Opcional
Centro de trabajo “La Muñoza”	7.05	–	15.05	16.30 (4)	23.05 (4)

(3) Este vehículo no recoge pasajeros.

(4) Este autobús hace el recorrido únicamente para dejar pasajeros (catering, Barajas, Coslada y San Fernando). El de la noche opcionalmente prolonga su recorrido hasta Torrejón, Alcalá, si hubiese pasajeros.

HORARIO DE SERVICIO DE AUTOBUSES “OFICAR”

Alcalá de Henares-Torrejón de Ardoz (servicio “C”)

Recorrido	Mañana salidas	Tarde 1 salidas	Noches salidas
Alcalá de Henares (vía Complutense “Champion”)	6.05	14.00	22.10
Alcalá de Henares (vía Complutense “plaza Cruz Verde-Canon”)	6.08	14.03	22.13
Alcalá de Henares (avenida del Ejército, bus continental)	6.14	14.08	22.18
Alcalá de Henares (avenida del Ejército, gasolinera “Campsa”)	6.18	14.10	22.20
Torrejón de Ardoz (avenida de la Constitución-Puente B. Aérea, frente a “Resopal”)	6.21	14.16	22.26
Torrejón de Ardoz (avenida de la Constitución, puente “Risi”)	6.25	14.20	22.30
Torrejón de Ardoz (avenida de la Constitución, estación “Renfe”)	6.28	14.23	22.33
Torrejón de Ardoz (avenida de las Fronteras, parada bus continental-Casa Grande)	6.30	14.25	22.35
Nacional N-II (parada bus “Carrefour”)	6.42	14.37	22.47
Iber-Swiss-La Muñoza	6.47	14.42	22.52

ANEXO VIII

DOTACIÓN VESTUARIO 2006-2008

Todo tiempo

Puesto	Cant.	Descripción
Administrativos oficina	2	Batas blancas (opcional)
Mantenimiento edificios	1	Anorak
	3	Zapatilla/bota seguridad (optar)
	3	Monos azules fuertes
	1	Chaleco
	3	Pantalón azul
	3	Polo verde
	2	Sudadera azul
Mantenimiento vehículos	1	Anorak
	3	Zapatilla/bota seguridad (optar)
	3	Monos azules fuertes
	1	Chaleco
	3	Pantalón azul
	3	Polo verde
	2	Sudadera azul

Puesto	Cant.	Descripción
Personal almacén	1	Anorak
	3	Zapatilla/bota seguridad (optar)
	3	Pantalón azul
	3	Polo verde
	2	Sudadera azul
	1	Chaleco
Jefes, encargados cocina y cocineros	3	Chaquetilla blanca
	3	Pantalón cuadrilla
	3	Zapato blanco
	3	Picos blancos (jefes y encargados)
	2	Chaleco
Hombres/mujeres cocina/comedor Ma- ke & Pack	4	Conjunto pescadera
	2	Chaleco
	3	Zapato blanco
	2	Para el personal de pescadería/carnicería/verdulería bota de agua con puntera reforzada
Supervisores	1	Anorak
	3	Pantalón gris
	4	Camisa m/corta blanco
	1	Cazadora marino
	2	Corbata marino
	3	Zapato mocasín
	2	Chaleco reflectante EPI (no para muelle)
	3	Jersey marino pico
Conductores y preparadores, montado- res de muelle carga y descarga	1	Anorak
	3	Pantalón azul
	4	Polo verde
	2	Zapatilla/bota seguridad (optar)
	2	Sudadera azul
	1	Bota agua punta reforzada (muelle descarga)
	2	Chaleco reflectante EPI (no para muelle)
	3	Guantes
	1	Chaleco
	1	Chaleco
Conductores y preparadores, montado- res de muelle carga y descarga	1	Anorak
	3	Pantalón azul
	4	Polo verde
	2	Zapatilla/bota seguridad (optar)
	2	Sudadera azul
	1	Bota agua punta reforzada (muelle descarga)
	3	Chaleco reflectante EPI (no para muelle)
	4	Guantes
	1	Chaleco
	1	Chaleco
Material fijo/bodega/prensa/depósito franco	3	Pantalón azul
	4	Polo verde
	2	Zapatilla/bota seguridad (optar)
	1	Anorak (solo prensa)
	2	Sudadera azul
	3	Guantes
	1	Chaleco

Puesto	Cant.	Descripción
Lencería/cubiertos	3	Pantalón azul
	4	Polo verde
	1	Chaleco
	2	Zapatilla/bota seguridad (optar)
	2	Sudadera azul
Tre lavado	3	Pantalón azul
	4	Polo verde
	2	Zapatilla/bota seguridad (optar)
	2	Sudadera azul
	1	Chaleco
Auxiliar laboratorio/higiene jefes de planta y administrativos de almacén	2	Batas blancas

(03/32.367/08)

Consejería de Empleo y Mujer

Resolución de 7 de noviembre de 2008, de la Dirección General de Trabajo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa “Rivas-Vaciamadrid Empresa Municipal de Servicios, Sociedad Anónima” (código número 2813412).

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa “Rivas-Vaciamadrid Empresa Municipal de Servicios, Sociedad Anónima”, suscrito por la comisión negociadora del mismo, el día 24 de abril de 2008, completada la documentación exigida en el artículo 6 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2 de dicho Real Decreto; en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el artículo 6.1.a) del Decreto 150/2007, de 29 de noviembre, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo y Mujer, esta Dirección General,

RESUELVE

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

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

Madrid, a 7 de noviembre de 2008.—El Director General de Trabajo, Javier Vallejo Santamaría.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA “RIVAS-VACIAMADRID EMPRESA MUNICIPAL DE SERVICIOS, SOCIEDAD ANÓNIMA”

Capítulo 1

Disposiciones generales

Artículo 1. *Partes que conciertan el convenio colectivo.*—El presente convenio colectivo ha sido suscrito por la empresa “Rivas-Vaciamadrid, Empresa Municipal de Servicios, Sociedad Anónima”, así como por la representación legal unitaria de los trabajadores/as y el asesoramiento de la Federación Regional de Actividades Diversas de Comisiones Obreras y Sindicato de Limpiezas, Mantenimiento Urbano y Medio Ambiente de la Comunidad de Madrid de la Confederación General del Trabajo.

Las partes firmantes de este convenio colectivo tienen legitimación suficiente, conforme a las disposiciones legales vigentes, para establecer los ámbitos de aplicación indicados en el artículo siguiente, obligando, por tanto, a la empresa y a los trabajadores/as en él incluidos y durante todo el tiempo de su vigencia.

Art. 2. *Ámbito personal y territorial.*—El presente convenio colectivo tendrá ámbito local, limitado al término municipal de Rivas-

Vaciamadrid, y será de aplicación a la empresa dedicada a las actividades de limpieza pública viaria, recogida de basuras urbanas, limpieza de locales y edificios municipales e instalaciones deportivas, jardinería y así como a todos los/as trabajadores/as que presten sus servicios en la empresa “Rivas-Vaciamadrid Empresa Municipal de Servicios, Sociedad Anónima”, en el ámbito territorial antes delimitado, regulando las relaciones laborales entre la empresa y todos/as los/as trabajadores/as que presten sus servicios en cualquiera de las actividades antes citadas, cualquiera que sea su modalidad de contrato, y siendo de obligado cumplimiento por ambas partes.

Art. 3. *Vigencia y denuncia.*—El presente convenio colectivo entrará en vigor el día 1 de enero de 2008, excepto en aquellas materias en las que expresamente se disponga otra cosa.

Su vigencia será hasta el día 31 de diciembre de 2011.

Los retribuciones salariales pactadas en este convenio se abonarán con efecto retroactivo al día 1 de enero de 2008, salvo en lo que se disponga otra cosa.

El presente convenio colectivo quedará denunciado automáticamente a la finalización de su vigencia. En cualquier caso se prorrogará en sus propios términos, siempre y cuando no sea sustituido por otro convenio colectivo.

Art. 4. *Absorción de personal.*—En el caso de que cualquiera de las actividades citadas en el artículo 2 pasase a ser gestionada por otra empresa diferente, todos/as los/as trabajadores/as adscritos/as a dichos servicios, cualquiera que sea su modalidad de contrato, quedarán subrogados/as por la nueva empresa, respetándoseles todos sus derechos y obligaciones. Se informará a la representación de los trabajadores/as de los procesos de subrogación que se lleven a cabo.

Art. 5. *Condiciones más beneficiosas.*—Las condiciones establecidas en este convenio se consideran mínimas, respetándose, a título individual o colectivo, aquellas condiciones económicas y de cualquier otra índole que fueran más beneficiosas que las recogidas en este convenio, consideradas en conjunto y en cómputo anual.

Art. 6. *Derechos adquiridos.*—Se respetarán todos los derechos adquiridos que, pactados individualmente o de forma colectiva, superen o no se recojan en el presente convenio.

Se considerarán también como derechos adquiridos los acuerdos firmados entre la empresa y los/as representantes legales de los/as trabajadores/as.

Art. 7. *Comisión mixta paritaria.*—A la firma del presente convenio colectivo, se constituirá una comisión mixta paritaria para la interpretación y aplicación del mismo.

Estará integrada por las partes firmantes, con dos miembros por la parte social y por el mismo número de miembros por la parte empresarial.

Esta comisión se reunirá a instancia de cualquiera de las partes y deberá celebrarse dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la fecha de la convocatoria.

Serán funciones de la comisión mixta paritaria las que se detallan a continuación:

1. Interpretación de la totalidad de las cláusulas de este convenio.
2. Vigilancia del cumplimiento de todo lo pactado.