El personal técnico de operación y mantenimiento perteneciente a cada centro de mantenimiento podrá intercambiar las jornadas de disponibilidad, aplicando un criterio flexible, siempre que se cubran las necesidades establecidas por el cliente y previa autorización de la línea de mando.

En caso de intervención en situación de disponibilidad, el periodo de intervención será computado como de trabajo efectivo, disfrutando el empleado del tiempo compensatorio equivalente, de forma que no suponga un incremento de la jornada en cómputo anual establecida en convenio colectivo. El disfrute del tiempo compensatorio se acordará por cada empleado con la línea de mando.

En caso de intervención estando en situación de disponibilidad, se le abonarán al empleado los kilómetros por desplazamiento en vehículo propio realizados entre su domicilio y el centro de trabajo, y viceversa.

5. Cambio jornada de trabajo.

En aquellos puestos de trabajo en que, a juicio de la compañía, se requiera una distribución distinta de la jornada, se establecerá ésta, mediante acuerdos individuales con los empleados afectados.

El trabajador tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los términos que se establezcan en la negociación colectiva o en el acuerdo individual a que llegue con la compañía respetando, en su caso, lo previsto en aquella.

SECCIÓN 2.^a VACACIONES Y FESTIVIDADES

Cláusula 7.^a 1. Las vacaciones serán de veintidós días laborables para todo el personal y se disfrutarán, con carácter general, en el mes de agosto.

No obstante, los empleados y sus supervisores, en función de las necesidades personales y/o de trabajo, podrán proponer la modificación del periodo oficial de vacaciones, siempre que la planificación se realice y acuerde con al menos dos meses de antelación.

2. Para grupos específicos de trabajadores, y por razones de actividad debidamente justificadas, previo acuerdo con la representación de los trabajadores, se podrá modificar hasta la mitad del periodo oficial de vacaciones, siempre que el periodo desplazado se pueda disfrutar entre el 1 de julio y el 30 de septiembre. En caso de que fuera necesario modificar un periodo superior a la mitad del periodo oficial de vacaciones, se requerirá un acuerdo entre la dirección de la empresa y la representación de los trabajadores.

Estas modificaciones deberán comunicarse a los interesados con una antelación mínima de dos meses. Las excepciones al régimen general establecido en los párrafos anteriores, salvo aquellas que se deduzcan de acuerdos individuales, serán sometidas a la consideración de la comisión paritaria del convenio colectivo.

3. La incapacidad temporal sobrevenida una vez comenzadas las vacaciones, no interrumpirá el cómputo de las mismas. Si se produjera una incapacidad temporal anterior a la fecha fijada para el disfrute de las vacaciones, éstas se deberán posponer a otra fecha dentro del mismo año natural.

4. La maternidad/paternidad acaecida una vez comenzadas las vacaciones, interrumpirá el cómputo de las mismas, trasladándose el resto del periodo no disfrutado a la finalización del descanso por maternidad/paternidad, pudiéndose disfrutar dicho periodo en el siguiente año natural.

5. En todo caso, el periodo de disfrute de vacaciones finalizará el 31 de diciembre de cada año, salvo en el caso previsto en el apartado 4 de la presente cláusula.

Cláusula 8.^a 1. Calendario laboral. Siendo facultad de la dirección de la empresa la fijación del calendario laboral y el cuadro horario de los centros de trabajo, ambos serán negociados con los representantes de los trabajadores con anterioridad a la fecha del primero de enero de cada año, para cada uno de los años de vigencia del convenio colectivo.

En caso de desacuerdo, se solicitará la mediación del órgano de resolución extrajudicial de conflictos colectivos de la comunidad de Madrid, aplicando el calendario laboral y el cuadro horario del año anterior, con los necesarios ajustes, en tanto no quede resuelta la discrepancia.

2. Días inhábiles. Se fijan como días inhábiles a efectos laborales, para cada uno de los años de vigencia del convenio colectivo, los relacionados a continuación:

Los días festivos que legalmente se determinen en cada localidad por los organismos competentes.

Todos los sábados del año, salvo su utilización para la recuperación de horas o jornadas de trabajo dejadas de realizar o desplazadas.

Los días 24 y 31 de diciembre y los días lunes, martes y miércoles de Semana Santa.

Adicionalmente o de forma sustitutiva se podrán pactar otros días en las mismas condiciones.

3. Días de libre disposición. Se dispondrá, para cada uno de los años de vigencia del convenio colectivo, de un número de días de libre disposición resultante del ajuste de jornada anual a 1.680 horas según se acuerde en el calendario vigente de cada año. El periodo de disfrute de los días de libre disposición que correspondan se extenderá hasta finales de marzo del año siguiente.

CAPÍTULO TERCERO

SECCIÓN 1.^a INICIACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

Cláusula 9.^a 1. Las incorporaciones del personal se considerarán realizadas a título de prueba, estableciéndose, al efecto, unos periodos de prueba variables, de acuerdo con la índole del puesto a cubrir y el periodo de formación adicional necesario para el correcto desempeño de las funciones asignadas, conforme a la siguiente escala:

Profesionales de oficio y ayudantes:

Peones y especialistas: 1 mes.

Resto del personal del grupo profesional: 1 mes.

Técnicos, administrativos y soportes:

Todo el personal de estos grupos: 1 mes.

Titulados y equivalentes:

Caso general: 6 meses.

Casos con periodo especial de formación: 6 meses.

Los periodos de prueba establecidos solo podrán aplicarse en el caso en que el empleado contratado no haya tenido una relación laboral anterior con la compañía.

2. La situación de incapacidad temporal, maternidad/paternidad, adopción o acogimiento que afecte al trabajador durante el periodo de prueba, no interrumpirá el cómputo del mismo.

SECCIÓN 2.^a SALARIOS

Cláusula 10.^a A efectos salariales, las categorías profesionales y puestos de trabajo que a continuación se indican, se agrupan de acuerdo con el nivel de salario asignado de la siguiente forma:

Obreros

Grupo salarial	Categorías y puestos que comprende
A	Peón.
B	Especialista. Mozo Especialista de Almacén.
C	Oficial 3. ^a Profesional de Oficio.
D	Oficial 2. ^a Profesional de Oficio.
E	Oficial 1. ^a Profesional de Oficio.

Empleados

Grupo salarial	Grado salarial	Categorías y puestos que comprende
1	2	Auxiliar administrativo. Auxiliar de organización. Calca-dor. Reproductor de planos. Telefonista. Ordenanza.
2	3	Oficial de 2. ^a administrativo. Técnico de organización de 2. ^a Delineante de 2. ^a Almacenero. Vigilante.
3	4	Capataz. Técnico de montaje. Chofer de turismo.
4	5	Oficial de 1. ^a administrativo. Técnico de organización de 1. ^a Delineante de 1. ^a Operador técnico.
5	6	Encargado. Agregado técnico de instalaciones. Operador informático. Secretario/secretaria.
6	7	Jefe de 2. ^a administrativo. Jefe de organización de 2. ^a Delineante proyectista. Jefe técnico de instalaciones de 3. ^a Operador informático principal. Programador informático.
7	8	Jefe técnico de instalaciones de 2. ^a Programador informático principal.
8	9	Jefe de 1. ^a administrativo. Técnico principal. Jefe de organización de 1. ^a Jefe técnico de instalaciones de 1. ^a Perito. Ingeniero técnico. Profesor mercantil. Analista informático. Ayudante técnico sanitario. Diplomado.
9	10	Ingeniero superior. Licenciado. Jefe de administración.

Grupo salarial	Grado salarial	Categorías y puestos que comprende
10	11 y 12	Titulado superior senior. Otros de libre designación por la dirección.

Todo el personal de la empresa queda adscrito al grupo o grado salarial que le corresponda según la tabla precedente, de acuerdo con su categoría profesional o puesto de trabajo.

No obstante, a efectos exclusivamente salariales y a título personal, los empleados cuyos puestos o categorías no tengan vía de promoción natural, podrán ser equiparados al grupo o grado superior al que les corresponda cuando, a juicio de la empresa, la especial responsabilidad o naturaleza de la función encomendada, aún siendo propia de su categoría profesional o puesto de trabajo, así lo justifique.

Cláusula 11.^a Las retribuciones garantizadas al colectivo no perteneciente al sistema de trabajo por objetivos están constituidas por el salario base y el plus convenio, para cada grupo salarial, y son las que se indican a continuación:

Para el año 2007 (con efectividad 1/1/2007), la retribución mínima garantizada para este colectivo se incrementará un 3,5 %, quedando como sigue:

Grupo salarial	Salario base euros/mes	Plus convenio euros/mes	Total euros/mes	Total euros/año
<i>Obremos</i>				
A	707,35	264,94	972,29	13.612,05
B	712,76	266,11	978,87	13.704,21
C	726,84	269,15	995,99	13.943,87
D	742,60	272,53	1.015,13	14.211,79
E	774,93	279,50	1.054,43	14.761,98
<i>Empleados</i>				
1	743,52	447,64	1.191,16	16.676,25
2	759,70	452,79	1.212,49	16.974,89
3	793,01	461,95	1.254,96	17.569,41
4	835,05	474,93	1.309,98	18.339,70
5	894,37	487,51	1.381,88	19.346,32
6	969,49	502,22	1.471,72	20.604,06
7	1.053,22	519,29	1.572,51	22.015,09
8	1.146,52	542,34	1.688,86	23.644,06
9	1.252,47	572,24	1.824,72	25.546,01
10	1.346,54	612,34	1.958,87	27.424,21

Para el año 2008 (con efectividad 1/1/2008), la retribución mínima garantizada para este colectivo se incrementará un 2,5 %, quedando como sigue:

Grupo salarial	Salario base euros/mes	Plus convenio euros/mes	Total euros/mes	Total euros/año
<i>Obremos</i>				
A	725,03	271,56	996,60	13.952,35
B	730,58	272,76	1.003,34	14.046,81
C	745,01	275,88	1.020,89	14.292,47
D	761,17	279,34	1.040,51	14.567,09
E	794,30	286,49	1.080,79	15.131,03
<i>Empleados</i>				
1	762,11	458,83	1.220,94	17.093,16
2	778,69	464,11	1.242,80	17.399,26
3	812,83	473,50	1.286,33	18.008,65
4	855,92	486,80	1.342,73	18.798,20
5	916,73	499,69	1.416,43	19.829,98
6	993,73	514,78	1.508,51	21.119,16
7	1.079,55	532,27	1.611,82	22.565,47
8	1.175,18	555,90	1.731,08	24.235,16
9	1.283,79	586,55	1.870,33	26.184,67
10	1.380,20	627,65	2.007,84	28.109,81

Las retribuciones mínimas garantizadas para 2008, recogidas en tabla anterior, se incrementarán en un 1% adicional si se alcanza el objetivo IFO (TRSS-España) previsto para 2008, que se abonaría en la nómina de marzo de 2009 con retroactividad a 1 de enero de 2008.

En todo caso, el incremento total resultante será, al menos, el valor del IPC real del año 2008. Es decir, el incremento a aplicar será el más ventajoso de entre el 2,5%+1% IFO y el IPC real de 2008, que se abonaría con retroactividad a 1 de enero de 2008.

Las retribuciones mínimas garantizadas para 2008, recogidas en tabla anterior, se percibirán en horas ordinarias, domingos, festivos, vacaciones y gratificaciones extraordinarias.

El plus convenio constituye, por su carácter y naturaleza, un complemento por calidad y cantidad de trabajo, aunque no vaya unido a un sistema de retribución por rendimiento.

Cláusula 12.^a La retribución personal del colectivo no perteneciente al sistema de trabajo por objetivos estará constituida por la retribución garantizada que corresponda según la tabla salarial de la cláusula 11.^a más los complementos personales de antigüedad y de tipo a y/o h que, eventualmente, pudieran ser de aplicación a título individual.

Los complementos personales son percepciones salariales adicionales, que derivan de condiciones personales del trabajador y le son reconocidas por la empresa a título individual, con la naturaleza y características que seguidamente se indican:

Complemento personal a: Tiene su origen en la absorción de pluses fijos o salario base y se actualiza con los mismos incrementos que experimente el salario base. Tiene el carácter de absorbible únicamente en caso de promoción por cambio de grupo salarial o cambio de clasificación no natural.

Complemento personal h: Se utilizará para integrar las percepciones económicas del personal procedente de otras empresas en la estructura salarial de la compañía y su cuantía es fija e inalterable, salvo su carácter de absorbible en caso de promoción por cambio de grupo salarial o cambio de clasificación no natural.

Se entiende por cambio de clasificación no natural, el cambio de categoría profesional o de puesto de trabajo no derivado de concurso oposición y, en todos los casos, las promociones por cambio de grupo salarial.

Cláusula 13.^a La retribución personal del colectivo de empleados perteneciente al sistema de trabajo por objetivos con grado salarial 12 o inferior estará constituida por la retribución garantizada que corresponda según la tabla salarial reflejada a continuación más los complementos personales de antigüedad y de tipo e que, eventualmente, pudieran ser de aplicación a título individual.

A continuación se refleja la tabla salarial aplicable al personal perteneciente al colectivo de empleados sujeto al sistema de trabajo por objetivos con grado salarial 12 o inferior, que tendrá la consideración de retribución mínima garantizada.

Para el año 2007 (con efectividad 1/1/2007), la retribución mínima garantizada para este colectivo se incrementará un 3,5 %, quedando como sigue:

Empleados

Grado salarial	Salario base euros/mes	Complemento personal e mínimo euros/mes	Total euros/mes	Total euros/año
2	743,52	447,64	1.191,16	16.676,25
3	759,70	452,79	1.212,49	16.974,89
4	793,01	461,95	1.254,96	17.569,41
5	835,05	474,93	1.309,98	18.339,70
6	894,37	487,51	1.381,88	19.346,32
7	969,49	502,22	1.471,72	20.604,06
8	1.053,22	519,29	1.572,51	22.015,09
9	1.146,52	542,34	1.688,86	23.644,06
10	1.252,47	572,24	1.824,72	25.546,01
11 y 12	1.346,54	612,34	1.958,87	27.424,21

Para el año 2008 (con efectividad 1/1/2008), la retribución mínima garantizada para este colectivo se incrementará un 2,5 %, quedando como sigue:

Grado salarial	Salario base euros/mes	Complemento personal e mínimo euros/mes	Total euros/mes	Total euros/año
2	762,11	458,83	1.220,94	17.093,16
3	778,69	464,11	1.242,80	17.399,26
4	812,83	473,50	1.286,33	18.008,65
5	855,92	486,80	1.342,73	18.798,20