



# BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID

## SUMARIO

### I. COMUNIDAD DE MADRID

#### C) Otras Disposiciones

##### CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, EMPLEO Y COMPETITIVIDAD

###### *Convenio colectivo*

- Resolución de 3 de julio de 2020, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Competitividad, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa Johnson Controls Autobaterías, S. A. (oficinas centrales en Madrid). (Código número 28014952012009) ..... BOCM-20200815-1

##### CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, EMPLEO Y COMPETITIVIDAD

###### *Convenio colectivo*

- Resolución de 3 de julio de 2020, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Competitividad, sobre registro, depósito y publicación del acuerdo de modificación del convenio colectivo de la empresa Fiesta Colombina, S. L. U. (Código número 2810205101201) ..... BOCM-20200815-2

##### CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, EMPLEO Y COMPETITIVIDAD

###### *Convenio colectivo*

- Resolución de 3 de julio de 2020, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Competitividad, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa Logiters Logística, S. A. (Centro de Trabajo de Valdemoro-Plataforma de Frío) (código número 28100271012013) ..... BOCM-20200815-3

##### CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, EMPLEO Y COMPETITIVIDAD

###### *Convenio colectivo*

- Resolución de 3 de julio de 2020, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Competitividad, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa Pladur Gypsum, S. A. U. (factoría Valdemoro) (código número 28006941011991) ..... BOCM-20200815-4

##### CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, EMPLEO Y COMPETITIVIDAD

###### *Convenio colectivo*

- Resolución de 3 de julio de 2020, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Competitividad, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa de Servicios Manipulación a Retailers, S. L. U. (SEMARE) (código número 28102832012020) ..... BOCM-20200815-5

**CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, EMPLEO Y COMPETITIVIDAD***Convenio colectivo*

- Resolución de 3 de julio de 2020, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Competitividad, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa Sulo Ibérica (Limpieza y Mantenimiento de Soterrados y Papeleras de Fuenlabrada) (código número 28102841012020) . . . . . BOCM-20200815-6

**CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, EMPLEO Y COMPETITIVIDAD***Convenio colectivo*

- Resolución de 3 de julio de 2020, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Competitividad, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa United Airlines Inc Sucursal en España (antes Continental Airlines España, Inc.) (código número 28011602012003) . . . . . BOCM-20200815-7

**CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, EMPLEO Y COMPETITIVIDAD***Convenio colectivo*

- Resolución de 16 de julio de 2020, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Competitividad, sobre registro, depósito y publicación del Acuerdo de 10 de junio de 2020, de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la Asociación Española de Banca (AEB) (código número 28100602012014) . . . . . BOCM-20200815-8

**CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, EMPLEO Y COMPETITIVIDAD***Convenio colectivo*

- Resolución de 16 de julio de 2020, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Competitividad, sobre registro, depósito y publicación del acta de 22 de junio de 2020, de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la empresa Ediciones Cónica, S. A. (código número 28015182012010) . . . . . BOCM-20200815-9

**CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, EMPLEO Y COMPETITIVIDAD***Convenio colectivo*

- Resolución de 16 de julio de 2020, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Competitividad, sobre registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Obras y Urbanizaciones Victoria, S. L., (código número 28100542012014) . . . . . BOCM-20200815-10

**IV. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA**

- Juzgados de Instrucción:
- Madrid número 10. Procedimiento 270/2020 . . . . . BOCM-20200815-11
- Juzgados de lo Social:
- Madrid número 1. Procedimiento 580/2020 . . . . . BOCM-20200815-12
  - Madrid número 10. Procedimiento 1128/2018 . . . . . BOCM-20200815-13
  - Madrid número 21. Procedimiento 333/2020 . . . . . BOCM-20200815-14
  - Madrid número 36. Procedimiento 487/2020 . . . . . BOCM-20200815-15

## I. COMUNIDAD DE MADRID

### C) Otras Disposiciones

#### Consejería de Economía, Empleo y Competitividad

- 1 *RESOLUCIÓN de 3 de julio de 2020, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Competitividad, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa Johnson Controls Autobaterías, S. A. (oficinas centrales en Madrid). (Código número 28014952012009).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa Johnson Controls Autobaterías, S. A. (oficinas centrales en Madrid), suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, el día 30 de junio de 2019, completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto, en el artículo 90.2 y 3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y con el artículo 6 del Decreto 52/2019, de 19 de agosto, de la Presidenta de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con el artículo 5 del Decreto 73/2019, de 27 de agosto, del Consejo de Gobierno, por el que se modifica la estructura orgánica de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, y con el artículo 13 del Decreto 287/2019, de 12 de noviembre, del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Empleo y Competitividad, esta Dirección General

#### RESUELVE

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

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

Madrid, a 3 de julio de 2020.—El Director General de Trabajo, Álvaro Rodríguez de la Calle.

**XXII CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO CONCERTADO ENTRE LA EMPRESA JOHNSON CONTROLS AUTOBATERÍAS, S.L., Y SUS TRABAJADORES EN SUS OFICINAS CENTRALES EN MADRID. ENERO 2019 – DICIEMBRE 2021****I.- NORMAS GENERALES****ARTÍCULO 1º.- PARTES CONTRATANTES**

Johnson Controls Autobaterías, S.L., y los Delegados de Personal en sus oficinas centrales en Paseo de la Habana, 34 – 1º, 28036 Madrid.

**ARTÍCULO 2º.- AMBITO CONTRATACION****1.- Funcional y Territorial:**

Este Convenio regulará las relaciones de trabajo entre la Empresa Johnson Controls Autobaterías, S.L. y sus trabajadores en sus oficinas centrales en la Comunidad de Madrid, con las excepciones indicadas en el punto 2 siguiente de este artículo.

**2.- Ámbito Personal:**

- a) Afecta al personal que preste sus servicios a la entrada en vigor del mismo, o que se contrate durante su vigencia.
- b) A pesar de lo indicado en el apartado a) del punto 2.- de este artículo, quedan excluidas de este Convenio, las personas mencionadas en el artículo 1º, punto 3, letra c), del Estatuto de los Trabajadores.
- c) La Empresa facilitará a los representantes de los trabajadores, antes de la firma del Convenio, una relación completa del personal afectado por el mismo, con su correspondiente categoría y puesto o cargo dentro de la Empresa.

**3.- Ámbito Temporal:**

El presente Convenio entrará en vigor a todos los efectos el día 1 de Enero de 2019, cualquiera que sea la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid y su duración será hasta el 31 de Diciembre de 2021.

**ARTÍCULO 3º.- CLÁUSULA DE REVISION**

**Año 2019:** Incremento del 1.95% sobre los salarios del 2018 revisados en todos sus conceptos retributivos consolidables en tablas (ver tablas salariales).  
Revisándose en su caso, dichos valores económicos del convenio en lo que exceda del IPC real del año 2019 del citado incremento inicial.

**Año 2020:** Incremento del 1.95% sobre los salarios del 2019 revisados en todos sus conceptos retributivos consolidables en tablas (ver tablas salariales).  
Revisándose en su caso, dichos valores económicos del convenio en lo que exceda del IPC real del año 2020 del citado incremento inicial.

**Año 2021:** Incremento del 1.95% sobre los salarios del 2020 revisados en todos sus conceptos retributivos consolidables en tablas (ver tablas salariales).  
Revisándose en su caso, dichos valores económicos del convenio en lo que exceda del IPC real del año 2021 del citado incremento inicial.

En el caso de que algún centro de Johnson Controls Autobaterías, S.L., en España, firmará algún Convenio Colectivo para este mismo período con condiciones que valoradas en su conjunto, sobre su Convenio Colectivo anterior, sean superiores a las presentes pactadas sobre el Convenio anterior, se aplicará el porcentaje de exceso al Convenio Colectivo de Oficinas Centrales.

**ARTÍCULO 4º.- COMISION PARITARIA CONVENIO**

Para conocer y resolver cuantas cuestiones se susciten en la aplicación e interpretación de este Convenio, se crea una Comisión Paritaria integrada por dos representantes de los trabajadores, uno de los cuales actuará de Secretario, y por dos representantes de la Empresa, uno de los cuales actuará de Presidente.

También podrá tratar esta Comisión cuestiones socio laborales, aunque no estén relacionados con asuntos de Convenio.

Las reuniones se celebrarán cada tres meses, salvo casos de urgencia, debidamente justificados.

Ante posibles supuestos de discrepancia que puedan producirse sobre lo indicado, se recurrirá en primer lugar y preceptivamente a la Comisión Paritaria, para que emita por escrito, en un plazo máximo de 15 días hábiles, su criterio sobre el asunto en litigio, sin perjuicio de que en caso de desacuerdo intervengan los Juzgados u Organismos competentes.

En las convocatorias que cursará el Secretario, previo acuerdo con el Presidente, se expresará el Orden del Día.

Serán citados sus componentes con una antelación mínima de cinco días.

Las partes están de acuerdo en atribuir a la Comisión Paritaria la interpretación y vigilancia, funciones de arbitraje y conciliación para resolver cuantas cuestiones generales surjan como consecuencia de la aplicación del Convenio.

1. Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión Paritaria se solventarán de acuerdo con los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y en su reglamento.
2. La solución de los conflictos que afecten a los trabajadores y empresarios incluidos en su ámbito de aplicación, se efectuará conforme a los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y en su Reglamento.

#### **ARTÍCULO 5º.- PRORROGA Y DENUNCIA DEL CONVENIO**

Se prorrogará de año en año de no mediar denuncia de cualquiera de las partes, por escrito, con una antelación superior a los dos meses de la fecha de terminación de su vigencia o de cualquiera de sus prórrogas.

Al término de la vigencia temporal del presente Convenio en tanto no se sustituya por uno nuevo, quedará vigente el contenido normativo del mismo.

### **II.- ADMISION DE PERSONAL**

#### **ARTÍCULO 6º.- INGRESOS Y ASCENSOS**

En el ingreso de nuevo personal, la Empresa realizará las pruebas que considere oportunas y clasificará al personal con arreglo a las funciones para las que ha sido contratado, y no por las que pudiera estar capacitado para realizar.

Todas las plazas vacantes o de nueva creación que se produzcan en Oficinas Centrales, serán publicadas en el tablón de anuncios, haciendo constar nombre y puesto del titular anterior, si lo hubiere, para que los trabajadores de plantilla puedan presentar su candidatura para optar a estas plazas.

También se comunicarán las vacantes de las Fábricas, siempre que no se cubran dentro de su propio ámbito y normas específicas.

Para la provisión de vacantes, se tendrá en cuenta las siguientes situaciones:

- a) Personal con categoría de mando:
  - Directores.
  - Jefes Regionales.
  - Jefes de Sucursal.
  - Jefes de Sección Administrativa.
  - Técnicos titulados.
- b) Resto del personal.

Las vacantes del personal del grupo a), serán de libre designación por la Dirección de la Empresa, teniendo en cuenta al personal de la plantilla en el proceso de selección.

Las vacantes del personal del grupo b), se cubrirán por concurso – oposición.

La Dirección de Recursos Humanos, en coordinación con los mandos intermedios, será la responsable de la selección del personal, interviniendo en el proceso de selección, el representante del personal, con el objeto de que el proceso se ajuste al más estricto principio de objetividad y ecuanimidad.

La participación del representante de los trabajadores, se entiende siempre que se trate de cubrir la vacante con personal de plantilla.

En dicha convocatoria, deberá hacerse constar ineludiblemente:

- a).- Vacantes o puestos a cubrir, categoría a que corresponden y nombre del que causó baja, si procediera.
- b).- Fecha en que deberán efectuarse los correspondientes ejercicios, temario o prácticas a desarrollar, así como las condiciones requeridas para aspirar, haciéndose constar la forma de celebrarlos y los méritos y demás circunstancias que sean pertinentes.

En el plazo de cinco días hábiles a partir del examen, deberá ser puesta en conocimiento del representante de los trabajadores, en el centro de trabajo, una relación nominal, ordenada, de las calificaciones obtenidas.

Las vacantes se cubrirán por riguroso orden de puntuación.

A igualdad de puntuación, se tendrá en cuenta por este orden:

- a).- Que pertenezca al centro de trabajo donde se produjo la vacante.
- b).- Antigüedad en la Empresa.
- c).- Ser mayor de cuarenta años.
- d).- Ser titular de familia numerosa.

#### **ARTÍCULO 7º.- MODALIDADES DE CONTRATACION**

Se podrán emplear todas las que se establezcan legalmente.

Respecto del contrato de trabajo eventual por circunstancias del mercado, acumulación de tareas, o exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la Empresa, y al objeto de tener en cuenta lo dispuesto en el apartado b), párrafo 1º del art.15 del R.D.L. 2/2015 de 23/10 Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se regirán por lo siguiente:

- 1.- En tales casos, los contratos podrán tener una duración máxima de seis meses, dentro de un período de doce meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.
- 2.- Al permitirlo el Convenio del Sector de la Industria, Servicios e Instalaciones del Metal, de la Comunidad de Madrid donde está ubicado el centro de trabajo que tiene la Empresa , también en tales casos, y en atención al carácter estacional de la actividad, los contratos del punto 1 anterior, podrán ser ampliados, como máximo, en otros seis meses, con lo que la duración total máxima sería de doce meses, los cuales deben de estar comprendidos dentro de un período de dieciocho meses.

### **III.- PERMISOS**

#### **ARTÍCULO 8º.- PERMISOS RETRIBUIDOS**

- a).- En caso de matrimonio, dieciséis días naturales.
- b).- Por enfermedad grave del cónyuge, pareja de hecho e hijos, tres días naturales, por padres, hermanos, nietos y abuelos, dos días naturales.

- c).- Por muerte de las personas señaladas en el punto c), y además tíos y sobrinos, tres días naturales.
- d).- Por matrimonio de padres, hermanos o hijos, un día natural.
- e).- Por traslado del domicilio habitual, dos días laborables.

Para el disfrute de los permisos de los apartados b), c), y d), se entienden también parientes políticos en el mismo grado.

En el caso b), c) y d), si hubiera de realizar desplazamientos superiores a 250 Kms. y cualesquiera que sean los Kms de exceso, se ampliará el plazo indicado anteriormente en dos días.

#### **IV.- CALENDARIO LABORAL**

##### **ARTÍCULO 9º.- JORNADA DE TRABAJO**

La jornada de trabajo anual para cada uno de los dos años de vigencia del Convenio será de 1.721 horas.

Si por disposición del Gobierno se establece una reducción de jornada de trabajo, respecto de la pactada, que no sea compensable con otras mejoras económicas y sociales, se aplicará esta reducción.

La distribución de estas horas en días, a lo largo del año, se expresará en el calendario laboral, por acuerdo entre la Empresa y los representantes de los trabajadores. Se realizará de lunes a viernes, con la excepción del sábado del Inventario.

Se remitirá a la Comisión Paritaria el calendario laboral.

##### **ARTÍCULO 10º.- HORARIOS**

Los horarios que regirán durante la vigencia de este Convenio, serán también establecidos por acuerdo entre la Empresa y los representantes de los trabajadores, pudiéndose negociar para los meses de verano la jornada intensiva.

##### **ARTÍCULO 11º.- VACACIONES**

Las vacaciones serán como máximo de treinta y un días naturales continuados al año o un máximo de veintitrés días laborables al año. Se fijará en el calendario laboral correspondiente, la forma de disfrutar las vacaciones, días naturales o días laborables, todo ello dentro del cómputo de las horas de trabajo anuales.

En caso de que se efectúen peticiones de dos o más trabajadores en fechas coincidentes con las mismas categorías o funciones, se asignarán de forma que cada año se alterne en las fechas preferidas entre los solicitantes.

Todo el personal, que en la fecha señalada para el disfrute de sus vacaciones no lleve trabajando en la Empresa un año completo, disfrutará un número de días proporcional al tiempo trabajado.

Los días de vacaciones se retribuirán, teniendo en cuenta el salario mensual bruto según el art.13º y los complementos salariales del art.14º, excepto los indicados en este último artículo, referentes a Horas Extras y de vencimiento periódico superior al mes (gratificaciones extraordinarias).

#### **V.- RETRIBUCION**

##### **ARTÍCULO 12º.- PRINCIPIOS GENERALES**

La remuneración anual que se fija a continuación, está en función del número de horas anuales de trabajo fijadas por el art. 9º de este Convenio.

Todas las percepciones salariales y no salariales, premios, etc., indicados en este Convenio, tendrán el carácter de brutos, siendo por tanto, las cargas fiscales y de Seguridad Social a cargo del trabajador satisfechas por el mismo.

La Empresa deducirá en nómina el importe correspondiente.

El pago del salario podrá efectuarlo la Empresa mediante transferencia bancaria u otra modalidad de pago similar, a través de entidades de crédito.

#### **ARTÍCULO 13º.- SALARIOS, COMPLEMENTOS, PREMIOS Y OTROS**

Las tablas de salarios, complementos, premios y otros, que regirán durante el año 2019, serán las que se reflejan en los ANEXOS I y II que figuran adjuntos.

Para los años 2020 y 2021 los valores económicos, tal como se indica en el artículo 3º se incrementaran en un 1,95%.

Este incremento salarial será aplicable a todos los conceptos económicos del Convenio con excepción de Comisiones, Plus oficina/almacén en casa y Dietas, que permanecerán invariables durante toda la vigencia del Convenio.

En el Anexo I, también se señala el Grupo de Cotización a la S. Social.

Se establece la clasificación por grupos profesionales, niveles y categorías en cumplimiento de lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

#### **ARTÍCULO 14º.- COMPLEMENTOS SALARIALES**

Son complementos salariales las cantidades que, en su caso, deben adicionarse al salario base, por alguno, o algunos de los conceptos siguientes:

##### **1º.- PERSONALES:**

###### **Antigüedad:**

Los aumentos periódicos por años de servicios consistirán en el abono de quinquenios en la cuantía del porcentaje señalado en el **ANEXO II** para el año 2019 sobre el salario base correspondiente a la categoría en que esté clasificado cada trabajador, con un tope máximo también señalado en dicho Anexo, cualquiera que sea su antigüedad.

Los aumentos periódicos por años de servicio comenzarán a devengarse a partir del primero de enero del año en que se cumpla cada quinquenio, si la fecha de vencimiento es anterior al 30 de Junio, y desde el primero de enero del año siguiente, si es posterior.

##### **2º.- DE CANTIDAD DE TRABAJO:**

###### **Comisiones:**

Los Vendedores y Promotores de Ventas, tendrán una comisión que en el caso de cumplimiento de la cifra prevista de ventas de marca VARTA se estima ascenderá a la cantidad bruta anual indicada en el **ANEXO II** de este Convenio. Si a final de año se sobrepasase el plan anual de ventas de marca VARTA asignado, el excedente se pagará de la misma forma que se hace con las comisiones correspondientes al plan de esta marca.

La Empresa garantiza que durante los ocho primeros meses, las comisiones devengadas en los mismos, serán como mínimo las correspondientes a las previsiones establecidas para dichos meses, regularizándose posteriormente, en su caso, todo ello referido a la marca VARTA.

También percibirán los Vendedores y Promotores de Ventas la cuantía reflejada en el **Anexo II** por cumplir el objetivo establecido para las segundas marcas, actuándose tanto para el pago de las mismas, como para el pago del excedente, de la misma forma que para la marca VARTA.

En el caso de nuevas contrataciones de Promotores Ventas y Vendedores, las comisiones se percibirán transcurridos dos meses desde la contratación.

Estas cantidades permanecerán invariables durante toda la vigencia del Convenio.

**Plus de Ventas:**

El plus de ventas del importe bruto anual indicado en el **ANEXO II** para 2019, se devengará en partes alícuotas mensualmente siempre que cada mes la cifra de ventas alcance el 75 % como mínimo del plan establecido.

En caso de no conseguirse de esta forma, se pagará respecto de los meses no cobrados, en el momento en que en un mes determinado se llegue al 75% de la cifra de ventas del plan acumulado hasta ese mes.

Si a final de año se sobrepasase el 100 % del plan anual de ventas asignado, se pagará un porcentaje adicional sobre el Plus de Ventas, equivalente al porcentaje de incremento entre el plan y la cifra real de ventas.

Asimismo, todo el personal que perciba este Plus de Ventas, si se consigue el Plan total de ventas anual, percibirá como premio por conseguir el Plan la cantidad reflejada en el **ANEXO II**, según el baremo establecido en dicho **ANEXO II**.

Este plus será percibido por todo el personal incluido en este Convenio, excepto los Vendedores y Promotores de Ventas.

En caso de cualquier venta extraordinaria producida por una promoción especial, por la captación de un nuevo contrato, o por cualquier otra causa que se estime oportuno variar la percepción de comisiones, plus de ventas, etc. (que represente una variación del plan establecido de forma significativa), la empresa junto con la Comisión Paritaria decidirán importes a pagar tanto a los Vendedores y Promotores de Ventas, como al resto de personas incluidas en el Convenio.

Todos los planes se considerarán en unidades.

**Horas Extras:**

Los tiempos de trabajo que sobrepasen los horarios establecidos en cada centro, serán compensados de mutuo acuerdo entre el trabajador y su mando intermedio, mediante permisos.

Cuando exista la imposibilidad de este descanso compensatorio, se abonarán las horas extraordinarias de la siguiente forma:

.- Cada hora de trabajo que se realice sobre la jornada laboral ordinaria, se abonará con un incremento de al menos un 75 % sobre el salario que correspondería a cada hora ordinaria, sin discriminación personal alguna.

.- Las horas extraordinarias que se trabajen en domingo y festivo, se abonarán con el 100 % de recargo.

**3º.- DE VENCIMIENTO PERIÓDICO SUPERIOR AL MES:****Pagas extraordinarias:**

Habrán tres pagas extraordinarias cada año:

- .- Una el 31 de Marzo.
- .- Otra el 15 de Julio.
- .- Otra el 15 de Diciembre.

La del 31 de Marzo se devengará en razón al tiempo trabajado en el año natural en que se otorgue.

La del 15 de Julio se devengará en razón al tiempo trabajado en el primer semestre natural del año en que se otorgue, y la de 15 de Diciembre se devengará en razón al tiempo trabajado en el segundo semestre natural del año en que se otorgue.

La paga del 31 de Marzo será según el importe reflejado en el **Anexo II** para 2019, para cualquier categoría de trabajador incluido en Convenio.

El importe de las pagas de 15 de Julio y 15 de Diciembre será el equivalente al salario mensual bruto indicado en el **Anexo I** para 2019, más el complemento personal por antigüedad.

#### **ARTÍCULO 15º.- COMPLEMENTOS NO SALARIALES**

##### **Plus de Transporte:**

Se establece el indicado en el **ANEXO II** para 2019, por día de trabajo efectivo, siempre que los trabajadores no dispongan de medio de transporte facilitado por la Empresa.

El valor Km. por uso de coche propio para realizar el trabajo habitual del Promotor de Ventas se establece en el **ANEXO II** para el año 2019.

##### **Plus de Oficina/Almacén en casa:**

Se establece el indicado en el **ANEXO II** como un pago mensual en las doce pagas ordinarias, considerando el gasto por conexión ADSL, consumo de electricidad y espacio de almacenamiento.

El importe de este plus permanecerá invariable durante toda la vigencia del convenio.

##### **Plus Comida de Central:**

Se establece el indicado en el **ANEXO II** para el año 2019, por día de asistencia al trabajo en jornada partida y siempre que la comida sea por cuenta del trabajador.

##### **Quebranto de Moneda:**

Este riesgo queda cubierto totalmente por la Empresa.

##### **Dietas:**

Se establecen las dietas señaladas en el **ANEXO II**  
Estos importes permanecerán invariables durante toda la vigencia del convenio.

##### **Beca Escolar:**

Se establece el importe anual indicado en el **ANEXO II** para el año 2019, por hijo escolarizado de 3 a 18 años, y por hijo en guardería. Esta ayuda escolar será abonada previa aportación por parte del trabajador de la documentación acreditativa correspondiente, en el último trimestre de cada año natural en el que se tenga derecho a la misma.

Se amplía esta ayuda para el personal incluido en este Convenio Colectivo hasta los 22 años inclusive por hijo en Ciclos Formativos de Grado Medio y Superior (Formación Profesional), Estudios Universitarios de Grado, y Estudios Universitarios de Primer y Segundo Ciclo Superior (Master y Doctorado).

La ayuda se abonará en el último trimestre de cada año natural por curso vencido, siempre que se den determinadas circunstancias:

- Acreditar que el estudiante está matriculado en Centro Oficial y en el Curso para el cual solicita la Ayuda.
- Que la duración de tales estudios no sea inferior a un ciclo lectivo (octubre a junio).
- No estar emancipado legal ni económicamente.
- No haber cumplido la edad de 23 años en el año natural de la solicitud.
- Se concederá la ayuda siempre que se aprueben el 80% de los créditos para los estudios universitarios, y siempre que se hayan superado un número de módulos que supongan el 80% de las totales del curso para los estudios de Formación Profesional.

**ARTÍCULO 16º.- RETRIBUCION EN CASO DE ACCIDENTE DE TRABAJO, ENFERMEDAD Y MATERNIDAD**

El trabajador que por accidente de trabajo, enfermedad y maternidad esté en situación de incapacidad temporal, y hasta el límite de ella, tendrá derecho a percibir, además de las prestaciones de la Seguridad Social o Mutua Patronales, a cargo de la Empresa, el porcentaje necesario, para completar, en todo caso, el 100 % de los siguientes conceptos:

- .- Del salario bruto mensual del mes anterior a la baja.
- .- Del complemento personal de antigüedad del mes anterior a la baja.
- .- De la media de las comisiones de los doce meses anteriores a la baja.
- .- Del plus familiar.

La Empresa podrá verificar el estado de enfermedad o accidente de trabajo mediante reconocimiento a cargo del personal médico. La negativa del trabajador a dichos reconocimientos, podrá determinar la suspensión del derecho económico a cargo de la Empresa, reflejado en este artículo.

**VI.- PREMIOS****ARTÍCULO 17º.- PREMIO A LA INICIATIVA**

Todos los trabajadores podrán elevar iniciativas o sugerencias para el mejoramiento del trabajo, o para contribuir de alguna manera a la prosperidad, prestigio y buena marcha de la Empresa, recibiendo un premio en el caso de que la iniciativa sea aceptada o las sugerencias declaradas de utilidad.

La cuantía del premio se graduará por la Dirección de la Empresa de acuerdo con la importancia de la iniciativa y no podrá ser menor de la cantidad señalada en el **ANEXO II** para el año 2019.

Las sugerencias sobre este premio deberán ser comunicadas a los representantes de los trabajadores en la Comisión Paritaria, los cuales propondrán su estudio y concesión.

No podrán tener acceso a este premio aquellas personas que propongan sugerencias que se refieran a su trabajo específico, esto es, el que constituye su cometido y para el que fueron contratadas.

**ARTÍCULO 18º.- PREMIO A LA ANTIGÜEDAD**

Se establecen los premios siguientes de antigüedad en la Empresa:

El día en que los trabajadores cumplan los **QUINCE, VEINTE, VENTICINCO, TREINTA Y TREINTA Y UN AÑOS DE SERVICIO** en la Empresa, se harán acreedores respectivamente de las cantidades señaladas en el **ANEXO II** para el año 2019.

La antigüedad indicada se computará, teniendo en cuenta los años ininterrumpidos de trabajo en EXCLUSIVAS COMERCIALES, INTERNASA, VARTA BATERIAS, S.A., VB AUTOBATERÍAS, S.A. Y JOHNSON CONTROLS AUTOBATERÍAS, S.A.

No se tendrá en cuenta el tiempo transcurrido en situación de excedencia, cualquiera que fuera su clase, permiso no retribuido, privación de libertad, como consecuencia de sentencia firme y suspensión de empleo por motivos disciplinarios.

Este premio de antigüedad será abonado en la nómina del mes siguiente a cumplir los años indicados.

**ARTÍCULO 19º.- PREMIO POR MATRIMONIO Y NATALIDAD**

La Empresa abonará a todo trabajador que haya superado el período de prueba, se rija por este convenio y contraiga matrimonio, la cantidad señalada en el **ANEXO II** para el año 2019.

También abonará a todo trabajador que haya superado el período de prueba y se rija por este Convenio, la cantidad señalada en el **ANEXO II** para el año 2019, por cada nuevo hijo que tengan los trabajadores a partir de la vigencia de este Convenio.

**VII.- PRÉSTAMOS, SEGUROS OCUPANTES VEHICULOS**
**ARTÍCULO 20º.- PRESTAMOS**

Se podrá otorgar a todos los trabajadores en plantilla que lo soliciten, la cantidad máxima de hasta 3.000 € destinados a cubrir alguna situación de necesidad, seguros de vehículos de los empleados, compra de productos, etc. cuyo reintegro se deberá efectuar por los trabajadores fijos en el plazo máximo de 18 pagas consecutivas, si el importe es superior a 1.800 € y si es inferior en 14 pagas consecutivas, incluidas las extraordinarias de Julio y Diciembre, y los eventuales en el número máximo de pagas consecutivas que permitan la duración de su contrato, sin exceder en ningún caso de las 14 pagas indicadas.

La cantidad pendiente de amortización por préstamos otorgados, en ningún momento será superior a 12.000 €.

Los representantes de los trabajadores y el Jefe del Centro de Trabajo correspondiente, estudiarán las peticiones que se efectúan, y propondrán a la Empresa su concesión o denegación.

La decisión de la Empresa será inapelable.

**ARTÍCULO 21º.- SEGUROS**
**A).- SEGURO OCUPANTES VEHICULOS:**

La Empresa establecerá una póliza de seguros por ocupantes de vehículos de la Empresa, que cubrirá los capítulos siguientes:

Muerte	6.010,12 €.
Invalidez	9.015,18 €
Asistencia Sanitaria	901,52 €

**B).- SEGURO DE VIDA Y DE ACCIDENTES:**

1.- La Empresa se compromete a establecer con una Entidad Aseguradora, una póliza que cubra los siguientes capitales para las contingencias que se indican:

1.1. SEGURO DE VIDA MIENTRAS EXISTA RELACION LABORAL CON LA EMPRESA Y EN TODO CASO HASTA QUE EL TRABAJADOR CUMPLA LOS 65 AÑOS DE EDAD.

En caso de fallecimiento o Incapacidad Permanente Total, Absoluta o Gran Invalidez por cualquier causa, el capital asegurado es de dos veces el salario base bruto anual

1.2. SEGURO DE ACCIDENTES, MIENTRAS EXISTA RELACION LABORAL CON LA EMPRESA Y EN TODO CASO HASTA QUE EL TRABAJADOR CUMPLA LOS 65 AÑOS DE EDAD.

En caso de fallecimiento por accidente (24h) o Invalidez permanente total, absoluta o gran invalidez por accidente (24h), el capital asegurado es de dos veces el salario base bruto anual

2.- Se INFORMARÁ anualmente a los trabajadores del importe de los capitales de los seguros de los puntos 1.1 y 1.2, por los que se les ha asegurado.

3.- Sólo en los casos de EXCEDENCIA O SUSPENSION TEMPORAL DEL CONTRATO POR MUTUO ACUERDO, quedarán suspendidos estos seguros.

**ARTÍCULO 22º.- SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO**

La Empresa, de acuerdo con lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y teniendo en cuenta que dispone de dos servicios de prevención propios, uno en cada fábrica de España, establecerá desde sus servicios, atender este capítulo en los centros de trabajo del ámbito de este Convenio.

**RECONOCIMIENTO MEDICO.-** La Empresa facilitará a cada trabajador a través de la Mutua o entidad que considere oportuno, un reconocimiento médico anual, que será de carácter voluntario por parte de cada trabajador.

**ROPA DE TRABAJO.-** En caso de deterioro de una prenda o calzado durante la realización de una tarea autorizada y como consecuencia de esta realización, derivada del contacto con ácido, la empresa se hará cargo de la adquisición de una prenda similar hasta el importe máximo que se establezca, con el límite de una reposición por año.

#### **ARTÍCULO 23º.- PLAN DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACION**

Durante la vigencia del Convenio se constituirá una comisión paritaria de trabajo para adaptar y desarrollar el Plan de Igualdad existente en los términos que establece el Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

Dicho Plan de Igualdad se plasmará en documento aparte.

Con respecto a la acumulación de lactancia, se estará a lo regulado en el art. 37 del Estatuto de los Trabajadores.

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) de esta Ley, para la lactancia del menor hasta que éste cumpla nueve meses, los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquélla.

Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

#### **ARTÍCULO 24º.- GRUPOS PROFESIONALES**

Se establece una nueva Clasificación por grupos profesionales, niveles y categorías en cumplimiento del Estatuto de los Trabajadores.

Todos los trabajadores del Convenio se clasificarán a efectos retributivos en los grupos profesionales y las categorías detalladas en las tablas salariales.

#### **DISPOSICIÓN FINAL**

Para cualquier otro asunto no regulado en este Convenio Colectivo, referente a Organización del Trabajo, de la Contratación Laboral, del Aprendizaje y formación profesional, de la jornada, descanso, licencias y excedencias, de los conceptos retributivos, de la Seguridad e Higiene en el Trabajo, de los premios, faltas y sanciones, del Régimen asistencial, de la clasificación del personal y de la definición de categorías y profesiones, se estará a la regulación contenida en la aplicación del artículo 82 del ET, el Convenio de Industria, Servicios e Instalaciones del Metal de la comunidad de Madrid, al que el propio texto se remite en materia de contratación, es de plena aplicación, sin perjuicio del régimen de concurrencia entre convenios que estable del art, 84 ET.

Se firma el Convenio por la Comisión Deliberadora del mismo y el resto de las hojas, por D<sup>a</sup> EVA MARIA RODRIGUEZ LOPEZ, representante de los trabajadores, y D. CARLOS LORENTE FERNANDEZ, Director General , y Jose Luis Rivera, Jefe de Recursos Humanos, por parte de la Empresa.

Madrid, 29 de abril de 2019

Johnson Controls Autobaterías, S.L.

Tablas salariales vigentes desde el 1º de Enero de 2019, para las oficinas centrales en Madrid según el artículo 13º del Convenio Colectivo vigente				CLARIOS
Grupo	División Funcional	Categoría	Salario mensual Bruto (EUROS)	Grupo Cotiz. Seg.Social
1	Técnicos	Promotor Ventas	2.185,97	5
		Vendedor	2.315,68	5
2	Administrativos	Auxiliar Adm. A	1.533,37	7
		Auxiliar Adm. B	1.618,80	7
		Of.Adm. 2 A	1.618,80	5
		Of.Adm. 2 B	1.740,33	5
		Of.Adm. 2 C	1.847,64	5
		Of.Adm. 2 D	1.955,04	5
		Of.Adm. 2 E	2.005,54	5
		Of.Adm. 2 F	2.039,22	5
		Of.Ad.1/Operador A	2.056,00	5
		Of.Ad.1/Operador B	2.185,97	5
		Of.Ad.1/Progr/Oper.C	2.316,02	5
		Of.Ad.1/Progr/Oper.D	2.451,70	5
		Of.Ad.1/Progr/Oper.E	2.547,83	5
		Of.Ad.1/Progr/Oper.F	2.653,35	5
		Of.Ad.1/Program.G	2.758,91	5
		Of.Ad.1/Program.H	2.800,29	5
		Of.Ad.1/Program.I	2.842,29	5
		Of.Ad.1/Program.J	2.884,94	5
		Of.Ad.1/Program.K	2.928,20	5
		3	Operarios	Jefe Almacén A
Jefe Almacén B	1.976,03			5
Jefe Almacén C	2.039,22			5
Jefe Almacén D	2.100,63			5
Jefe Almacén E	2.162,04			5
Jefe Almacén F	2.194,48			5
Jefe Almacén G	2.227,37			5
Jefe Almacén H	2.260,78			5
Almacenero A	1.500,40			6
Almacenero B	1.723,50			6
Almacenero C	1.767,07			6
Almacenero D	1.816,15			6
Almacenero E	1.869,64			6
Almacenero F	1.976,03			6
Almacenero G	2.005,65			6
Almacenero H	2.035,72			6
Repart.Conductor	1.500,40			8
Repart.Conductor A	1.723,50			8
Repart.Conductor B	1.767,07			8
Repart.Conductor C	1.816,15			8
Repart.Conductor D	1.869,64			8
Repart.Conductor E	1.923,12			8
Repart.Conductor F	1.952,00			8
Repart.Conductor G	1.981,29			8
Repart.Conductor H	2.010,98			8
Cobrador	1.723,50			6
Ordenanza A	1.391,01			6
Ordenanza B	1.452,38			6
Ordenanza C	1.618,80			6
Ordenanza D	1.740,34			6
Ordenanza E	1.847,64			6
Ordenanza F	1.875,38			6
Ordenanza G	1.903,50	6		
Ordenanza H	1.931,85	6		

Madrid, 20 de Junio de 2019

**ANEXO - II**

Johnson Controls Autobaterías, S.L.

Complementos salariales, no salariales, premios y otros Año 2019			
Antigüedad	5 por ciento con un tope del 60 por 100 brutos		
Paga Extraordinaria 31 de Marzo	Cantidad bruta anual:		877,12
Comisiones	Vendedor	Cantidad bruta anual MARCA VARTA	8.428,96
		Cantidad bruta anual 2as. MARCAS	1.346,16
	Promotor Ventas	Cantidad bruta anual MARCA VARTA	3.330,73
		Cantidad bruta anual 2as. MARCAS	813,25
Plus de Ventas	Cantidad bruta anual:	2.092,51	
	Dividido entre 12	174,38	
Premio de Ventas	Del 100% al 104,99% (Importe Bruto)		219,96
	Del 105% al 109,99% (Importe Bruto)		266,60
	Del 110% al 114,99% (Importe Bruto)		293,28
	A partir del 115% (Importe Bruto)		366,60
Plus transporte	Importe bruto		3,78
Kilometraje Promotor Ventas	Importe por kilómetro		0,29
Plus oficina/almacen en casa			65,00
Plus Comida Central	Importe bruto		19,88
Dietas	Completa	Importe bruto por día de trabajo efectivo	94,55
	Media dieta		29,42
	Gastos en Plaza		8,20
Beca Escolar	Importe bruto		119,81
Premio Iniciativa	Importe bruto		123,16
Premio antigüedad	15 años	Brutas por una sólo vez	722,74
	20 años	Brutas por una sólo vez	722,74
	25 años	Brutas por una sólo vez	722,74
	30 años	Brutas por una sólo vez	722,74
	31 años	Brutas cada año	722,74
Premio matrimonio	Importe bruto		481,85
Premio natalidad	Importe bruto		144,57

Madrid, 20 de Junio de 2019

(03/17.190/20)



## I. COMUNIDAD DE MADRID

### C) Otras Disposiciones

#### Consejería de Economía, Empleo y Competitividad

- 2** *RESOLUCIÓN de 3 de julio de 2020, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Competitividad, sobre registro, depósito y publicación del acuerdo de modificación del convenio colectivo de la empresa Fiesta Colombina, S. L. U. (Código número 2810205101201).*

Examinado el acuerdo de modificación del convenio colectivo de la empresa Fiesta Colombina, S. L. U., de 16 de septiembre de 2019, de la Comisión Negociadora, por el que se modifican diversos artículos del mencionado convenio, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo; en el artículo 90.2 y 3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre, y con el artículo 6 del Decreto 52/2019, de 19 de agosto, de la Presidenta de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con el artículo 5 del Decreto 73/2019, de 27 de agosto, del Consejo de Gobierno por el que se modifica la estructura orgánica de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, y con el artículo 13 del Decreto 287/2019, de 12 de noviembre, del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Empleo y Competitividad, esta Dirección General

#### RESUELVE

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

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

Madrid, a 3 de julio de 2020.—El Director General de Trabajo, Álvaro Rodríguez de la Calle.

**ACTA Nº 1 /2019 EXTRAORDINARIA  
COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO DE FIESTA COLOMBINA S.L.U.**

En los locales de la empresa FIESTA COLOMBINA S.L.U., sita en Avda. de Madrid, 46 de Alcalá de Henares (Madrid), y siendo las 11:00 horas del día 19 de septiembre de 2019 se reúne la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de FIESTA COLOMBINA S.L.U., constituida por las siguientes personas:

**POR LA REPRESENTACIÓN DE LA EMPRESA:**

D. Agustín Fernández Ceballos (Director General)  
D. Gabriel Rubio Linares (Director de Producción)  
D<sup>a</sup>. María Fernández Huerta (Directora de RR.HH)

**POR LA REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES:**

D. José Manuel Santos-Olmo Candelas  
D.<sup>a</sup> Carmen Porrón Briegas  
D. Juan Carlos Rodríguez García  
D. Pedro J. Hornos Díaz  
D.<sup>a</sup> Sonia Ruiz Morato  
D. Sergio Alonso Fernández  
D. Javier Varela García  
D. Arturo Huerta Ruiz  
D. Fernando Martínez Manzanares

Se inicia la presente reunión previa convocatoria al efecto y, en la condición y representación que respectivamente ostentan

**MANIFIESTAN**

I.- Que han venido manteniendo reuniones al objeto de dar cumplimiento a lo dispuesto en la Disposición Transitoria II del convenio colectivo de Fiesta Colombina, S.L.U., que establece: "*Las partes firmantes de este convenio colectivo a petición de cualquiera de las partes, acuerdan revisar los grupos profesionales del presente convenio*".

II.- Como consecuencia de dichas reuniones el día 19 de septiembre de 2019 alcanzan un acuerdo de reclasificación de la plantilla de mano de obra directa de la fábrica y de adecuación de determinados niveles.

III.- Dicho acuerdo ha resultado validado por la asamblea de trabajadores y por Fiesta Colombina S.L.U. y en su consecuencia ambas partes adoptan los siguientes

**ACUERDOS**

**PRIMERO.-** Derogar el actual artículo 51 de Convenio Colectivo procediendo a su íntegra sustitución por el texto que se acompaña como anexo a la presente.

**SEGUNDO.-** Añadir al vigente convenio colectivo una nueva Disposición Transitoria Tercera, denominada "*Reclasificación de mano de obra directa de fábrica*", en los términos que igualmente se anexan a la presente.

Sometidos los anteriores acuerdos a votación en el seno de la Comisión Negociadora, estos son aprobados por **UNANIMIDAD**.

Asímismo se acuerda, igualmente por unanimidad, presentar el presente Acuerdo ante la autoridad laboral competente, para su registro y publicación en el «Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid», en cumplimiento de lo dispuesto en la legislación vigente. A tal fin se procede a la habilitación de Doña María Fernández Huerta para que, en nombre de la Comisión Negociadora, realice cuantos trámites sean precisos en orden al depósito, registro y posterior publicación de este Acuerdo en el indicado Boletín Oficial.

Se adjunta al acta una copia del calendario de implementación.

Y no habiendo más asuntos que tratar, se levanta la sesión y, de ella, la presente acta que, una vez leída y encontrada conforme, es firmada por todos los miembros de la Comisión Negociadora en el lugar y fecha al inicio indicados.

**POR UGT**

**POR FIESTA COLOMBINA S.L.U.**

**POR CC.OO.**

## ARTÍCULO 51.- GRUPOS PROFESIONALES

## GRUPO 1

Se encuentran en este Grupo los puestos responsables de realización de actividades que incluyen tareas rutinarias, sujetas a instrucciones de trabajo constantes y detalladas, concretamente y claramente establecidas, siguiendo un método de trabajo preciso e implicando un alto grado de dependencia. Los procedimientos están claramente definidos y actúa bajo las directrices de su superior responsable. El puesto no requiere proactividad de una forma regular por parte del ocupante. El puesto de trabajo, excepcionalmente, toma decisiones en el transcurso de su trabajo diario, debe informar a su superior en caso de encontrarse con alguna anomalía externa a su trabajo diario. Su actuación tiene un impacto leve en los resultados del negocio, así como en otras fases del proceso productivo. El nivel de educación primaria superada, y/o experiencia compatible es suficiente para el desempeño de las funciones. El puesto de trabajo normalmente, forma parte de un equipo y no tiene un grupo de personas a su cargo. El puesto de trabajo no es responsable ni de la planificación, ni de la gestión de recursos materiales o económicos. Las tareas realizadas, requieren habilidades tales como: atención continua, destreza manual y/o esfuerzo físico. Este grupo abarca puestos de trabajo que se desarrollan en un ámbito muy específico del negocio, desconoce las consecuencias del trabajo en relación con otras fases del proceso y no posee un conocimiento amplio del entorno, ni una visión global de la compañía. El trabajo desempeñado se lleva a cabo, con rigurosidad, y se es consciente de la importancia del trabajo realizado para el subproceso al que pertenece. Se mantiene una comunicación horizontal entre miembros de su departamento para desarrollar su trabajo del día a día. La comunicación recibida o transmitida es sencilla y estructurada.

Para el personal de Producción, Mano de Obra Directa Planta:

## GRUPO PROFESIONAL 1 NIVEL SALARIAL B

## AYUDANTE DE PRODUCCIÓN

## Descripción

Se encuentran en este Grupo los puestos responsables de realización de actividades que incluyen tareas rutinarias, sujetas a instrucciones de trabajo constantes y detalladas, concretamente y claramente establecidas, siguiendo un método de trabajo preciso e implicando un alto grado de dependencia.

Los procesos están claramente definidos y actúa bajo las directrices de su superior responsable. La persona tiene un nivel de conocimiento y/o experiencia suficiente para ayudar en la realización de tareas/procesos asignados al **GRUPO PROFESIONAL 3: Nivel Salarial B** o **GRUPO PROFESIONAL 3: Nivel Salarial A**, utilizando en su caso maquinaria sencilla bajo su supervisión, en los que se exige:

- Un adecuado nivel de atención en el puesto de trabajo durante la jornada laboral.
- El manejo de maquinaria sencilla, de fácil manejo, y que no requiere la realización de demasiadas acciones, si bien se incluyen en su caso, funciones de mantenimiento básico.
- La toma de decisiones que no supone un alto grado de complejidad.
- Una correcta realización de las funciones asignadas por el impacto de la tarea en el producto final y/o en otros pasos del proceso productivo.
- Tomar decisiones de carácter habitual y de fácil ejecución en el desarrollo de su trabajo y acudir al oficial responsable del proceso cuando las circunstancias exijan la toma de decisiones o realización de labores fuera de lo habitual.
- Seguir con corrección y eficacia las instrucciones recibidas por parte de los oficiales responsables del proceso.
- Ejecutar de forma autónoma las labores básicas de mantenimiento cotidiano de maquinaria, útiles y herramientas utilizadas. Y colaboración en las labores de mantenimiento y limpieza.
- Suplir puntualmente a los del GRUPO PROFESIONAL 3: Nivel Salarial A. Se entiende puntualmente que por causas ajenas a la empresa (bajas médicas, por accidente o enfermedad común) falten hasta un 20% de los oficiales de 1ª o de 2ª, según corresponda.
- Mantener las instalaciones y maquinaria del puesto de trabajo en perfectas condiciones de orden y limpieza.

- Asegurar el cumplimiento de los parámetros de producción y de calidad especificados en las instrucciones.
- Colaborar en los proyectos de mejora continua de la planta, así como realizar propuestas de mejora cada vez que se detecten.

**Puestos incluidos:**

- Amasado polvo
- Rellenado chicle
- Envasado
- Empaquetado
- Paletizado
- Engranado
- Recogida de residuos
- Túnel retractilado.

**GRUPO 2**

Se encuentran en este Grupo puestos que realizan tareas que son ejecutadas siguiendo un método de trabajo preciso y concreto, a los que se les exige operar con habilidad en una sección especializada, que puede incluir la utilización de un equipo complejo. El puesto, debe ser capaz de detectar si existe alguna anomalía en el transcurso del desempeño de su trabajo y puede discernir si avisar a su superior o no, en función de la complejidad de la anomalía encontrada o instrucción aplicable. Los procedimientos a seguir están definidos, proponiendo en ocasiones sugerencias a los mismos. Se requiere cierta proactividad por parte del ocupante del puesto de trabajo y ésta puede influir en el éxito del proceso en el que se desarrolle el trabajo. Estos puestos toman decisiones de forma implícita sobre problemas o situaciones cotidianas y simples. La toma de decisiones se hace en base a procedimientos o instrucciones tecnológicas establecidas para estos casos. Su actuación, tiene consecuencias moderadas en una parte del proceso, y cuando se comete un error suele poder subsanarse en un breve período de tiempo, sin afectar sustancialmente al negocio. Habitualmente, los puestos incluidos en este grupo, llevarán un control del material necesario para el desarrollo de su puesto. Poseen una visión a corto plazo, y se aplican conceptos básicos de análisis, llevándose asimismo a cabo, funciones o tareas sencillas. Las tareas realizadas requieren algunas habilidades tales como: destreza manual y/o manejo de máquinas a nivel básico y de fácil utilización, con un número limitado de acciones a realizar. El trabajo que desempeña, se lleva a cabo con rigurosidad, es consciente de la importancia del mismo y conoce a nivel operativo sus consecuencias. Se mantiene una comunicación horizontal entre miembros de su departamento y vertical con el superior jerárquico de su área para desarrollar su trabajo del día a día. La comunicación a este nivel implica comprender de una forma clara y precisa las instrucciones y mensajes de los emisores de comunicación. El nivel de educación primaria, y/o experiencia compatible es suficiente para el desempeño de las funciones.

**GRUPO 3**

Se encuentran en este Grupo puestos a los que se les exige operar con habilidad en los procedimientos, así como conocer sus implicaciones dentro de los procesos productivos. Los puestos que pertenecen a este grupo, pueden actuar con autonomía y aportar ideas y sugerencias sobre aspectos de sus funciones cotidianas que pueden extenderse a otros miembros del equipo. Para cuestiones más complejas consulta para conseguir la autorización del superior. El puesto de trabajo puede proponer mejoras de los procedimientos establecidos bajo su área de responsabilidad. Se requiere proactividad por parte del ocupante del puesto y ésta influye en el éxito del proceso en el que desarrolle el trabajo. El puesto de trabajo, tiene que detectar posibles adversidades y ser capaz de tomar decisiones, con cierta regularidad en situaciones cotidianas. Para ello, se suele analizar los problemas y dilucidar posibles causas, o aspectos relevantes que han podido ocasionar los mismos. Su actuación y decisiones, pueden impactar parcialmente en el negocio, pudiendo afectar directamente al área /proceso en el que se ubica, e indirectamente a los resultados de la compañía. Los puestos incluidos en este grupo, pueden, puntualmente, coordinar el correcto aprovechamiento y utilización de los recursos dentro de su área/proceso. Habitualmente, se responsabilizan de la provisión, comunicándoselo a su superior, asignación y control de los recursos utilizados. Este colectivo puede llegar a ser responsable de la operativa de una fase del proceso productivo. Las tareas realizadas requieren la capacidad del manejo de maquinaria en ocasiones compleja, cuyo normal funcionamiento, requiere la realización de diferentes acciones y la monitorización de distintas variables. La función desempeñada, implica capacidad de análisis por parte del trabajador. El puesto de trabajo conoce el proceso en el que participa, así como las consecuencias que tiene su trabajo en otras fases del proceso productivo requiriéndose un desempeño con rigurosidad. El ocupante, puede

entender que los objetivos y retos de su área o departamento son parte de los objetivos globales de la empresa. El puesto de trabajo, mantiene una comunicación horizontal entre miembros de su departamento, y vertical con el superior jerárquico de su área para desarrollar su trabajo día a día. La comunicación, a este nivel implica permitir a los demás, comprender el mensaje que se está transmitiendo, tiene un contenido medio de interrelación con otras áreas. Para el desempeño del puesto, suele requerirse preferiblemente educación secundaria y/o experiencia compatible.

Para el personal de Producción, Mano de Obra Directa Planta:

### **GRUPO PROFESIONAL 3 NIVEL SALARIAL B**

#### **OFICIAL 1º PRODUCCIÓN**

##### **Definición:**

Se encuentran en este grupo, los puestos a los que se les exige operar con habilidad en los procedimientos, así como conocer sus implicaciones dentro de los procesos productivos. Igualmente, conoce el proceso en el que participa, así como las consecuencias que tiene su trabajo en otras fases del proceso productivo requiriéndose un desempeño con rigurosidad.

La persona debe acreditar un nivel de conocimiento y experiencia elevados que le permiten manipular maquinaria compleja y asumir las responsabilidades sobre la ejecución de pasos complejos de la actividad productiva, en los que se exige:

- Un adecuado nivel de atención al puesto de trabajo durante la jornada laboral.
- El manejo de maquinaria compleja con realización de múltiples acciones y monitorización de diferentes variables.
- La toma de decisiones complejas en el desarrollo de la actividad diaria.
- Una especial responsabilidad en la realización de las funciones asignadas por el alto impacto de la tarea en el producto final así como en otras fases del proceso productivo.
- Tener la iniciativa en la toma de decisiones que surjan en el normal desarrollo de su trabajo.
- Asumir la responsabilidad de la realización del trabajo para lograr la productividad, la calidad y resultados que la Dirección estime correcto.
- Supervisar la labor en el área de trabajo de las personas del equipo asignado cuya categoría sea inferior y resolver la problemática que pueda surgir.
- Conocer y utilizar maquinaria, útiles y herramientas que tenga a su cargo para cuidar de su normal eficacia, engrase y conservación, incluyendo el engrasado, montaje y desmontaje de piezas, limpieza y ajustes, cuando sea necesario. Así mismo, colaborarán en las labores de mantenimiento y limpieza.
- Colaborar completamente con sus superiores, poniendo en su conocimiento anomalías que se observe, que no pueda solucionar por el mismo o junto a sus ayudantes y que pueda afectar a la producción.
- Suplir a los del GRUPO PROFESIONAL 4: Nivel Salarial B, en casos de extrema necesidad (no haya ningún mando intermedio en el turno sin estar prevista la ausencia), y cuando los medios disponibles para suplir a ese nivel no sean suficientes.
- Ocupar puestos de categorías inferiores en cualquier proceso de la planta según las necesidades de producción.
- Mantener las instalaciones y maquinaria del puesto de trabajo en perfectas condiciones de orden y limpieza.
- Asegurar el cumplimiento de los parámetros de producción y de calidad especificados en las fórmulas y en las instrucciones.
- Colaborar en los proyectos de mejora continua de la planta, así como realizar propuestas de mejora cada vez que se detecten.

**Puestos incluidos:**

- - Cocina Ter braak
- - Cocina Hansella
- - Cocina Fruna
- - Cocina Tachos Regaliz
- - Maquinista Extrusora Regaliz
- - Maquinista Cuarto Formadoras
- - Maquinista Formadora Piruleta
- - Maquinista IMAR
- - Maquinista envolvedores Lolipop \*\*

\*\* Este puesto de trabajo será revisable cada 6 meses hasta que no mejoren las condiciones de trabajo, cuando en algunas de las revisiones se considere que ha disminuido la complejidad del puesto se puede pasar a oficial de segunda.

**GRUPO PROFESIONAL 3 NIVEL SALARIAL A****OFICIAL 2º PRODUCCIÓN****Definición:**

Se encuentran en este grupo, los puestos a los que se les exige operar con habilidad en los procedimientos, así como conocer sus implicaciones dentro de los procesos productivos. Igualmente, conoce el proceso en el que participa, así como las consecuencias que tiene su trabajo en otras fases del proceso productivo requiriéndose un desempeño con rigurosidad.

La persona debe acreditar un nivel de conocimiento y experiencia, que sin llegar a alcanzar los correspondientes al Grupo Profesional 3 Nivel Salarial B, le permiten manipular maquinaria y asumir la responsabilidad sobre la ejecución de la actividad productiva, en los que se exige:

- Un adecuado nivel de atención en el puesto de trabajo a lo largo de la jornada laboral.
- El manejo de maquinaria que, siendo compleja, no requiere, en su uso normal, la realización de numerosas acciones ni la monitorización de muchas variables.
- La toma de decisiones complejas solo en circunstancias muy concretas de la actividad, siendo la mayoría de las decisiones a tomar de carácter sencillo
- Una correcta realización de las funciones asignadas por el elevado impacto de la tarea en el producto final.
- Tener la iniciativa en la toma de decisiones que surjan en el normal desarrollo de su trabajo.
- Asumir la responsabilidad de la realización del trabajo para lograr la productividad, calidad y resultados que la Dirección estime correctos.
- Supervisar la labor en el área de trabajo de las personas del equipo asignado cuya categoría sea inferior.
- Conocer y utilizar maquinaria, útiles y herramientas que tenga a su cargo para cuidar de su normal eficacia, engrase y conservación, incluyendo el engrasado, montaje y desmontaje de piezas, limpieza y ajustes, cuando sea necesario. Así mismo, colaborarán en las labores de mantenimiento y limpieza.
- Colaborar completamente con sus superiores, poniendo en su conocimiento anomalías que se observe, que no pueda solucionar por el mismo o junto a sus ayudantes, y que pueda afectar a la producción.
- Suplir puntualmente a los del GRUPO PROFESIONAL 3: Nivel Salarial B. Se entiende puntualmente que por causas ajenas a la empresa (bajas médicas, por accidente o enfermedad común) falten hasta un 20% de los oficiales de 1ª o de 2ª, según corresponda.
- Ocupar puestos de categorías inferiores en cualquier proceso de la planta según las necesidades de producción.
- Mantener las instalaciones y maquinaria del puesto de trabajo en perfectas condiciones de orden y limpieza.
- Asegurar el cumplimiento de los parámetros de producción y de calidad especificados en las fórmulas y en las instrucciones.
- Colaborar en los proyectos de mejora continua de la planta, así como realizar propuestas de mejora cada vez que se detecten.

**Puestos incluidos:**

- Amasado Chicle
- Amasado Regaliz
- Amasado Hansella
- Maquinista Envolvedora Carugil
- Maquinista Envolvedora Aquarius
- Maquinista Envolvedora Mentitas
- Maquinista Envolvedora Ishisa/Rovema/embolsadoras verticales
- Maquinista Envolvedora Fresquito
- Maquinista Envolvedora Ulma\*\*
- Refinería/Cocina Fondant

\*\*Este puesto de trabajo será revisable cada 6 meses hasta ver la complejidad del mismo, por lo que podría pasar a oficial de primera. Dos Ulmas para cada oficial.

**GRUPO 4**

Los puestos que pertenecen a este Grupo, desarrollan sus tareas/funciones de forma autónoma en la mayor parte de las ocasiones, en su trabajo diario. Tienen criterio propio, sobre todos los aspectos de sus funciones cotidianas que se extiende a otros miembros del equipo, consultando cuestiones más complejas, a su supervisor de cara a conseguir autorización. El puesto de trabajo, puede colaborar en el desarrollo de procedimientos en el departamento o en su área de responsabilidad. El puesto de trabajo, exige una proactividad constante con los objetivos de negocio. El puesto de trabajo, es responsable de la toma de decisiones a nivel operativo tanto de su trabajo diario, como de los recursos de los que se responsabiliza (humanos y materiales). Asimismo, es responsable de que las decisiones tomadas se lleven a cabo, dentro de los límites de sus obligaciones, así como, de las consecuencias ocasionadas por las mismas. Las decisiones tomadas tienen impacto en el producto y en las áreas relacionadas con el proceso productivo. Es responsable de coordinar y supervisar la ejecución de funciones que comportan distintas actividades de su área. El puesto de trabajo, es el responsable de la utilización y aprovechamiento de los recursos dentro de su área. Las tareas que lleva a cabo son complejas implicando un cierto contenido de nivel intelectual y de interrelación humana. El puesto de trabajo, tiene una visión global de la organización pudiendo interrelacionarse con otras áreas o departamentos de la empresa. El puesto de trabajo, mantiene una comunicación horizontal entre miembros de su departamento y vertical con el superior jerárquico de su área para desarrollar su trabajo día a día. La comunicación a este nivel implica permitir a los demás comprender el mensaje que se está transmitiendo. El puesto tiene capacidad para transmitir ideas y conceptos complejos a otras personas y a la vez, es capaz de entender de forma rápida y eficaz la información compleja que recibe. Para el desempeño del puesto, es necesaria experiencia compatible y/o educación secundaria y/o grado medio técnica.

**GRUPO 5**

Estos puestos desarrollan su trabajo de forma autónoma tanto en su ámbito de responsabilidad como en cuestiones más complejas, se desenvuelven con independencia de criterio y de acción. Para cuestiones que afecten a la estrategia de la organización, deben consultar con su supervisor aunque su criterio suele estar formado. Se colabora en el diseño de las políticas y procedimientos de su área de responsabilidad que puede abarcar más de una especialización. El puesto de trabajo toma decisiones complejas y difíciles, su actuación suele tener impacto en la estrategia y los resultados de la organización. El puesto de trabajo puede gestionar y dirigir a un equipo de trabajo complejo. Es responsable de coordinar y supervisar la ejecución de funciones que compartan distintas actividades técnicas, en más de un área/departamento de la Organización, debiendo dar cuenta de su gestión a alguna de las personas incluidas en el grupo de Dirección. Para el desempeño del puesto, es necesaria amplia experiencia compatible y/o educación de grado medio o superior, siendo deseable el manejo del idioma inglés.

**GRUPO 6**

En este grupo se incluyen los puestos que requieren un alto contenido de coordinación del trabajo de un número de colaboradores o sobre una o más secciones de la empresa, y/o elevados conocimientos técnicos para el desarrollo de sus funciones que además realizarán actividades complejas con objetivos definidos y con alto grado de exigencia en los factores de autonomía y responsabilidad, partiendo de directrices generales muy amplias. Estas funciones consisten en integrar, coordinar y supervisar, la ejecución de tareas, heterogéneas con la responsabilidad, de ordenar el trabajo, de un

conjunto de colaboradores, incluyéndose además, la realización de tareas complejas, pero homogéneas que exigen un alto contenido intelectual, así como, aquellas que consisten en establecer o desarrollar programas. Para el desempeño del puesto es necesaria amplia experiencia compatible y/o educación de grado superior o experiencia compatible y/o estudios universitarios, siendo deseable el manejo del idioma inglés.

**DISPOSICION ADICIONAL III: RECLASIFICACIÓN DE MANO DE OBRA DIRECTA DE FÁBRICA**

El principal objetivo de este Plan es mejorar la productividad, la calidad del trabajo y la motivación del personal. Este sistema debe contribuir a la mejora global de la Empresa y sus trabajadores, y a realizar el proceso de renovación de la plantilla de una manera eficiente y rentable. Partiendo de estos principios, a continuación se describe la sistemática a seguir para dichas promociones

**DESARROLLO DEL PLAN****RELACIÓN DE CATEGORÍAS INCLUIDAS:**

- Ayudante de producción
- Oficial 2ª
- Oficial 1ª

**CATEGORIA DE ENTRADA:**

Todo el personal de mano de obra directa se incorporará con la categoría inicial de ayudante de producción.

**REQUISITOS:**

Las promociones serán de forma automática cuando:

- Haya continuidad en el desempeño del puesto de trabajo de al menos 6 meses en un año u 8 meses en dos años.
- Si no ocurren los anteriores supuestos, las promociones serán cuando:
- Haber superado con éxito el aprendizaje correspondiente.
- Haya vacantes en la categoría correspondiente.
- Propuesta de promoción por parte del jefe inmediato.
- Aprobación del Director de área correspondiente.

El ascenso a las categorías se realizará por parte de la Empresa en función a una valoración del desempeño o mérito del trabajador, y a la valoración del puesto. Para ello la Dirección tendrá en cuenta los siguientes factores:

- Experiencia adquirida hasta la fecha en el puesto de trabajo.
- Polivalencia en el desempeño de funciones de oficialía en distintas líneas y máquinas.
- Calidad del trabajo.
- Cuidado de equipos y materiales.
- Colaboración y relaciones interpersonales. Trabajo en equipo.
- Implicación, compromiso y responsabilidad.
- Iniciativa y proactividad.
- Comunicación.
- Meticulosidad.
- Orientación a los resultados.
- Autoconfianza y escucha.

**PLUS DE COMPLEMENTO DE PUESTO DE TRABAJO**

Independientemente del tiempo que el trabajador desempeñe interinamente un puesto de trabajo de categoría superior recibirá un plus con la diferencia salarial. Este plus se percibirá por días completos.

**APLICACIÓN DE LAS REVISIONES:**

- La categoría del puesto se obtendrá ascendiendo paulatinamente de categoría en categoría, así (si corresponde), se ascenderá de ayudante a oficial 2ª, y por último a oficial 1ª. Las revisiones se efectuarán una sola vez al año durante el segundo trimestre anual.
- Se define una estructura profesional en el área de producción con 3 grupos:
  - Grupo 3 Nivel salarial B (Oficial de 1ª)
  - Grupo 3 Nivel Salarial A (Oficial de 2ª)
  - Grupo 1 Nivel Salarial B (Ayudante de producción)

Para cada uno de los grupos se expone a continuación:

- Una descripción de las características necesarias para ocupar un puesto en un grupo determinado, así como una breve descripción de las funciones básicas a desempeñar en el mismo.
- Un listado de los puestos actuales que resultarían adscritos a dichos grupos

Calendario implementación						
<b>Septiembre</b>						
Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado	Domingo
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
Notificación individual empleados oficialías	Notificación individual empleados oficialías	Notificación individual empleados oficialías	Notificación individual empleados oficialías	Notificación individual empleados oficialías		
30						
Inicio cobro en nómina diferencia salarial 30 Octubre						
<b>Octubre</b>						
Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado	Domingo
	1	2	3	4	5	6
Notificación individual empleados oficialías	Notificación individual empleados oficialías	Notificación individual empleados oficialías	Notificación individual empleados oficialías	Publicación en tabloneros		
7	8	9	10	11	12	13
	<b>Formación:</b> Orden y Limpieza		<b>Formación:</b> Mantenimiento Autónomo y Preventivo			
14	15	16	17	18	19	20
	<b>Formación:</b> Resolución de problemas y DMAIC		<b>Formación:</b> Indicadores de alineamiento de objetivos			
21	22	23	24	25	26	27
	<b>Formación:</b> Productividad industrial y aprovechamiento de mano de obra		<b>Formación:</b> Competencias (desarrollo de capacidades: empatía, escucha activa, resolución conflictos y aprovechamiento del tiempo).			
28	29	30				

(03/17.195/20)



## I. COMUNIDAD DE MADRID

### C) Otras Disposiciones

#### Consejería de Economía, Empleo y Competitividad

- 3** *RESOLUCIÓN de 3 de julio de 2020, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Competitividad, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa Logiters Logística, S. A. (Centro de Trabajo de Valdemoro-Plataforma de Frío) (código número 28100271012013).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la Empresa Logiters Logística, S. A. (Centro de Trabajo de Valdemoro-Plataforma de Frío), suscrito por la Comisión Negociadora del mismo el día 27 de noviembre de 2019; completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto; en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre y con el artículo 6 del Decreto 52/2019, de 19 de agosto, de la Presidenta de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con el artículo 5 del Decreto 73/2019, de 27 de agosto, del Consejo de Gobierno, por el que se modifica la estructura orgánica de las Consejerías de la Comunidad de Madrid y con el artículo 13 del Decreto 287/2019, de 12 de noviembre, del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Empleo y Competitividad, esta Dirección General

#### RESUELVE

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

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

Madrid, a 3 de julio de 2020.—El Director General de Trabajo, Álvaro Rodríguez de la Calle.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA LOGITERS LOGÍSTICA, S.A.  
CENTRO DE TRABAJO DE VALDEMORO-PLATAFORMA DE FRÍO  
PARA LOS AÑOS 2020-2021

#### Preámbulo

El presente convenio colectivo ha sido negociado por la empresa Logiters Logística, S.A., representada por D. Javier Vázquez Cascajero y D. Antonio Pérez López, y, actuando en representación de los trabajadores y trabajadoras del centro de trabajo de Valdemoro-Plataforma de Frío, por D. Juan Carlos Nevado Sánchez (CCOO), D. Juan José López Tomás (CCOO), D. Sergio Valero Díaz (UGT) y D. Daniel Valero Díaz (UGT). Ambas partes se reconocen mutuamente legitimación y representatividad suficiente y, por lo tanto, con plena capacidad negociadora. En Valdemoro, Madrid, a 27 de Noviembre del 2.019.

#### Capítulo I. Disposiciones generales

##### Artículo 1. Ámbito territorial

El presente convenio resulta de aplicación en el centro de trabajo de la Empresa Logiters Logística, S.A. de Valdemoro-Plataforma de Frío, sito en el Polígono Industrial La Postura, Avda. de las Morcillas, s/n. C.P. 28340. Valdemoro (Madrid), donde se prestan servicios para los clientes adscritos a dicho centro, así como en los futuros emplazamientos en los cuales se pudieran desarrollar las actividades indicadas.

##### Artículo 2. Ámbito personal

El presente convenio colectivo resultará de aplicación a todo el personal que preste sus servicios con contrato laboral en el centro de trabajo y emplazamientos indicados en el Artículo 1, con excepción del personal que tenga encomendadas funciones de alta dirección y los que se encuentren encuadrados en los niveles 1 y 2 que se indican en el Artículo 10 del presente convenio colectivo.

##### Artículo 3. Ámbito temporal

El presente convenio colectivo entrará en vigor el 1 de enero de 2020, sin perjuicio de la determinación de fechas específicas de entrada en vigor de aquellos conceptos en los que expresamente así se establezca. El convenio extenderá su vigencia hasta el 31 de diciembre del 2021.

##### Artículo 4. Denuncia y revisión

La denuncia del convenio, se efectuará, por cualquiera de las partes legitimadas, mediante comunicación por escrito que contendrá los preceptos que se pretendan revisar, así como el alcance de la revisión, y que deberá efectuarse como mínimo con un mes de antelación respecto al término de vigencia del mismo.

No obstante, la denuncia del convenio no significará modificación alguna en la aplicación de su texto articulado, que se continuará aplicando hasta su sustitución por el nuevo que pudiera negociarse, a excepción de aquellos artículos que tengan fecha de vigencia específica.

##### Artículo 5. Vinculación a la totalidad y compensación y absorción

- a) Vinculación a la totalidad: las condiciones pactadas en el presente convenio constituyen un todo orgánico e indivisible, sustituyendo en su integridad las condiciones laborales preexistentes, siendo consideradas, a efectos de su aplicación práctica, globalmente, en cómputo anual. Por ello, si por alguna autoridad u órgano judicial se observase que algún aspecto del convenio no se ajusta a derecho y el mismo resultase modificado directa o indirectamente, el convenio quedará sin efecto en su totalidad y las partes volverán a reunirse en un plazo máximo de ocho días con el objeto de negociar tanto el aspecto en cuestión, como, en su conjunto el resto de lo convenido.
- b) Compensación y absorción: las condiciones que se establecen en el presente convenio serán objeto de compensación y absorción con cualesquiera otras normas o disposiciones que puedan establecerse por normativa general obligatoria.

#### Artículo 6. Garantías personales

Con independencia de las condiciones establecidas en el texto del convenio, se respetarán las mejoras, que, a título individual o colectivo diferenciado, pudieran disfrutar algunos trabajadores.

En concreto aquellos trabajadores, que como consecuencia de su anterior pertenencia a la empresa Aldeasa, s.a. (convenio colectivo 1991-1992 firmado en Madrid, a 10 de junio de 1991) tengan condiciones de trabajo en materia de salarios y jornada más beneficiosas que las establecidas en el presente convenio colectivo, continuarán manteniendo tales condiciones a título individual, sin que las mismas puedan ser objeto de compensación y absorción.

#### Artículo 7. Organización del trabajo

La organización práctica del trabajo, es facultad de la dirección de la empresa, quien la ejercerá con sujeción a la legislación vigente, y dando al comité de empresa la intervención que por ésta le sea reconocida, así como la que se reconoce en el presente convenio colectivo.

### Capítulo II. Clasificación profesional

#### Artículo 8. Criterios generales

Los trabajadores y trabajadoras de la empresa Logiters Logística, S.A., afectados por este convenio estarán clasificados en grupos profesionales en atención a las funciones que desarrollen y de acuerdo con las definiciones que se especifican en los artículos siguientes, a cuyo objeto se han tenido en cuenta factores de autonomía, mando, responsabilidad, conocimientos, iniciativa y complejidad de los trabajos a desarrollar.

La enumeración de los grupos profesionales que se establece no supone obligación para la empresa de tener provistos todos ellos si sus necesidades no lo requieren. Por otro lado, esta clasificación y demás normas que la complementan, tiene por objeto alcanzar una estructura profesional acorde a las necesidades de la empresa, que facilite la mejor integración de todo el colectivo en las tareas productivas y organizativas y su mejor adecuación a un puesto de trabajo.

La clasificación se realizará por interpretación y aplicación de los criterios generales y por las funciones básicas más representativas, sin que tal clasificación suponga, en ningún caso, que se excluya en los supuestos de trabajo de cada grupo profesional la realización de tareas complementarias que serían básicas para puestos incluidos en grupos profesionales inferiores.

La realización de funciones no correspondientes al grupo profesional deberá venir acompañadas de razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención. Las encomiendas de funciones inferiores deberán estar justificadas por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva. El empresario deberá comunicar esta situación a los representantes de los trabajadores.

La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador o trabajadora y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen. Así mismo no cabrá invocar las causas de despido objetivo de ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de dicha movilidad funcionalidad.

Si como consecuencia de la movilidad funcional se realizasen funciones superiores a las del grupo profesional o a las de categorías equivalentes por un periodo superior a seis meses durante un año o a ocho durante dos años, el trabajador o trabajadora podrá reclamar el ascenso o la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por él realizadas conforme a las reglas en materia de ascensos aplicables en la empresa, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente. Estas acciones son acumulables y contra la negativa de la empresa y previo informe del comité o delegados de personal, el trabajador o trabajadora podrá reclamar ante la jurisdicción competente.

**Artículo 9. Período de prueba**

Todas las contrataciones se entenderán efectuadas a título de prueba hasta que hayan sido superados satisfactoriamente los períodos siguientes:

- Grupos I y II 6 meses
- Grupo III 2 meses
- Grupo IV 2 meses

Los períodos de prueba que se indican quedarán interrumpidos por la situación de incapacidad temporal del trabajador o trabajadora, reanudándose el cómputo una vez haya causado alta.

**Artículo 10. Grupos profesionales****A) Grupo profesional I**

Trabajadores y trabajadoras que tienen la responsabilidad directa en la gestión, comprendiendo trabajos de dirección y funciones de organización, planificación, ejecución y control sobre uno o más sectores de la empresa, pudiendo ejercer labores de supervisión a través de grupos intermedios.

Consiguientemente toman decisiones o participan en su elaboración y en la definición de los objetivos, desempeñando sus funciones con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad.

**B) Grupo profesional II**

Trabajadores y trabajadoras que con cierto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad realizan labores de jefatura y mando, asumiendo la responsabilidad global de un área funcional, departamento o centro de trabajo de la empresa.

Se incluye también aquellos responsables directos de la integración, coordinación y supervisión de funciones dentro de los ámbitos establecidos en el apartado anterior.

**C) Grupo profesional III**

Trabajadores y trabajadoras que pueden tener responsabilidad de mando, dirigiendo y coordinando los trabajos de un sector o grupo de trabajadores y trabajadoras, efectuando labores y tareas con un nivel de complejidad técnica media y autonomía dentro del área funcional en la que están incardinados.

Igualmente se incluyen, en este grupo, aquellos trabajadores y trabajadoras cuyo trabajo requiera amplios conocimientos y destrezas dentro de las diferentes especialidades, siendo necesario alcanzar un determinado grado de profesionalidad en el desempeño de los trabajos asignados.

**D) Grupo profesional IV**

Trabajadores y trabajadoras que realizan sus trabajos según instrucciones concretas y precisas con alto grado de dependencia y supervisión jerárquica y funcional, comprendiendo trabajos auxiliares o complementarios de los anteriores, así como aquellos que requieran una aportación de esfuerzo físico.

**Capítulo III. Programación del trabajo, jornada y vacaciones****Artículo 11. Jornada de trabajo**

La jornada de trabajo es de mil ochocientas horas anuales de trabajo efectivo. En lo referente al tiempo de descanso para el bocadillo se estará en su cómputo a los usos y costumbres establecidos en el centro de trabajo. La jornada anual establecida en el presente convenio, será objeto de cómputo al término del primer semestre natural del año (30 de junio) y en el supuesto de que existiera diferencia en más o en menos sobre el 50 % de la jornada anual en el siguiente semestre se procederá a la reducción o ampliación de la jornada al objeto de que en cómputo anual no se supere la jornada establecida.

Los horarios se adaptarán a las exigencias propias del centro de trabajo. Dada la experiencia adquirida por la empresa y las constantes fluctuaciones que se producen en la actividad del centro de trabajo, la empresa tendrá la facultad de adaptar los horarios a las contingencias propias del sector aduanero, de los clientes y a otras necesidades del servicio, pero habrá de compensar a los trabajadores los perjuicios efectivos que se ocasionen como consecuencia de las modificaciones horarias.

Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán como mínimas doce horas. El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador o trabajadora se encuentre en su puesto de trabajo.

Anualmente se elaborará por la empresa el calendario laboral, debiendo exponerse un ejemplar del mismo en un lugar visible del centro de trabajo. Las modificaciones que se realicen sobre el calendario anual deberán ser consultadas previamente al comité de empresa o delegado del centro, no teniendo tal consulta carácter vinculante.

Las tolerancias que deriven de esta facultad no generarán, en ningún caso, derechos adquiridos.

#### Artículo 12. Permisos

12.1.-Día por asuntos propios. - La empresa concederá tres días de permiso retribuido por trabajador/a y año, a todos aquellos trabajadores y trabajadoras que carezcan de ellos, por no tener como condición más beneficiosa, en las siguientes condiciones:

- a) No podrá ser acumulado a las vacaciones.
- b) Su no disfrute dentro del año natural, supone su pérdida.
- c) No puede ser compensados económicamente.
- d) Será solicitado previamente al jefe de centro o departamento con una antelación mínima de 72 horas, y su concesión será obligatoria para la empresa, salvo que, por coincidir con ausencias al trabajo de otro personal, se altere el normal funcionamiento de los servicios.

Los días de falta de asistencia injustificada serán descontados de este día, sin perjuicio de la posible falta laboral que pudiera constituir.

12.2.- Permisos retribuidos. - El trabajador o trabajadora podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio del trabajador o trabajadora.
- b) Tres días por fallecimiento, de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo el trabajador o trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cinco días.
- c) Dos días en caso de accidente o enfermedad grave u hospitalización de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. cuando por tal motivo el trabajador o trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- d) Un día natural por traslado del domicilio habitual.
- e) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- f) Para la realización de funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- g) Por el tiempo indispensable para la realización de técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
- h) El trabajador o trabajadora tendrá derecho al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, para la obtención de algún título académico oficial.

12.3.- Permiso sin sueldo. - La empresa podrá otorgar, siempre que el volumen de plantilla y las necesidades de trabajo lo permitan, permiso sin sueldo a los trabajadores y trabajadoras, por el

periodo necesario para atender circunstancias excepcionales que puedan producirse, previa justificación.

Se establece una bolsa de cuarenta y cinco días naturales por año en el centro de trabajo, de tal forma que anualmente y sumando todos los permisos de todos los trabajadores y trabajadoras del centro, no puedan sobrepasar los cuarenta y cinco días naturales, una vez consumida esta bolsa no se podrá disfrutar de ningún día más hasta el año siguiente.

Durante el disfrute de permiso sin sueldo, la empresa se hará cargo del importe de aportación a la seguridad social que le corresponda, siendo por cuenta del empleado la suya.

#### Artículo 13. Reducción por guarda legal

Quien por razones de guardia legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñen una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Dicha reducción constituye un derecho individual de los trabajadores y trabajadoras. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute por reducción por guarda legal, corresponderá al trabajador o trabajadora, dentro de su jornada ordinaria, preavisando al empresario con quince días de antelación a la fecha en que se reincorpore a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador o trabajadora sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute previstos serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 139 bis de la ley de procedimiento laboral (Ley 36/2010) y que se rige por las siguientes normas:

- a) El trabajador o trabajadora dispondrá de un plazo de veinte días, a partir de que el empresario le comunique su disconformidad con la concreción horaria y el periodo de disfrute propuesto por aquél, para presentar demanda ante el juzgado de lo social.
- b) El procedimiento será urgente y se le dará tramitación preferente. El acto de la vista habrá de señalarse dentro de los cinco días siguientes al de admisión de la demanda. La sentencia, que será firme, deberá ser dictada en el plazo de tres días.

#### Artículo 14. Vacaciones

Todos los trabajadores y trabajadoras afectados por este convenio tienen derecho a: treinta y dos días naturales para los años 2.020 y 2.021, de vacaciones anuales retribuidas. Este período podrá fraccionarse en dos, previa autorización de la dirección de la empresa, siempre, con una duración mínima de ocho días, uno de ellos.

La iniciación de las mismas será en días laborables, de acuerdo con las secuencias de turnos y horarios que rigen en el centro de trabajo de la empresa.

El calendario de vacaciones se fijará en el centro de trabajo. El trabajador o trabajadora conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo de disfrute.

Por necesidades de trabajo, así como por las contingencias propias de la actividad de la empresa, se podrán no autorizar periodos vacacionales siempre que de forma razonada se prevea que tales necesidades o contingencias se van a producir.

A cuenta de las vacaciones anuales, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, los trabajadores y trabajadoras podrán disfrutar de un máximo de cuatro días libres, previa autorización escrita del jefe de centro. Este beneficio no será de aplicación a aquellas personas que vengan disfrutando de condiciones de trabajo, en materia de jornada, más beneficiosas que las establecidas con carácter general en el presente convenio colectivo.

## Capítulo IV.- Estructura salarial y Retribuciones

## Artículo 15. Retribución

Es la percepción económica del trabajador o trabajadora por el cumplimiento de su contrato de trabajo. La estructura de la retribución salarial es la siguiente:

- a) Salario base.
- b) Complementos personales.
- c) Complementos de puesto de trabajo.
- d) Complementos de vencimiento periódico superior al mes.
- e) Antigüedad.
- f) Ayuda familiar.
- g) Ayuda matrimonio.

## Artículo 16. Salario base

Es la parte de la retribución del trabajador o trabajadora fijada por unidad de tiempo de acuerdo con la jornada normal de trabajo y que consta en la primera columna del anexo I de la tabla salarial que forma parte inseparable de este convenio y que se distribuirá en catorce pagas, doce ordinarias y dos extraordinarias los meses de junio y diciembre con devengo cada una de ellas semestral.

El salario base en el caso de jornadas reducidas o especiales de trabajo, será el que proporcionalmente corresponda a las mismas.

## Artículo 17. Complementos personales

Aquellos derivados de las condiciones personales del trabajador o trabajadora.

## Artículo 18. Complementos de vencimiento superior al mes

Los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a dos pagas extraordinarias a abonar al final de los meses de junio y diciembre, su devengo será semestral, y el importe para cada empleado corresponde a los conceptos de salario base más complemento personal.

## Artículo 19. Complemento por antigüedad

Atiende a los años de servicio prestados en la empresa, que se devenga por trienios vencidos, a razón de 31,40 euros, para el año 2020, por cada trienio para todos los niveles y grupos profesionales.

Tal cantidad se abonará a partir del día 1 del mes siguiente a aquel en que se cumplieran los tres años correspondientes y se hará efectiva junto con las demás remuneraciones y en doce mensualidades.

Todo ello, de acuerdo con los límites legales establecidos en el artículo 25 del estatuto de los trabajadores conforme a su redacción de 23 de octubre de 2.015.

## Artículo 20. Complementos de puesto de trabajo

Son de índole funcional y su percepción depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en el puesto asignado, por lo que en consecuencia no tendrá carácter consolidable.

## Artículo 21. Nocturnidad

Se considera trabajo nocturno el realizado entre las 22 horas y las 6 horas, dichos trabajos tendrán un incremento del 20% sobre el valor hora ordinaria por los conceptos de salario base, complemento personal y antigüedad.

## Artículo 22. Horas extraordinarias

Las horas que se realicen en exceso sobre la jornada laboral pactada en el presente convenio tendrán la consideración de horas extraordinarias y serán compensadas a voluntad del trabajador o

trabajadora con tiempo de descanso a razón de 1,75 horas por cada hora extraordinaria o abonadas a razón de 10,33 euros hora, para el año 2020, y sin que esta cantidad pueda resultar en ningún caso inferior al valor de la hora ordinaria.

#### Artículo 23. Ayuda familiar

Aquellos trabajadores y trabajadoras con hijos de hasta 23 años de edad tienen derecho a la percepción de un pago de 221,03 euros anuales por cada uno de ellos, para el año 2020, pagadero en la nómina del mes de agosto, con período de devengo 1 de agosto a 31 de julio siguiente.

Dicha cuantía va referida a una jornada de 40 horas a la semana, por lo que, en jornadas a tiempo parcial, procederá el pago de la parte proporcional que corresponda en función de la jornada contratada.

#### Artículo 24. Ayuda matrimonio

Con motivo de contraer matrimonio o inscribirse en el registro de parejas de hecho, los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a la percepción de una ayuda por importe de 220,37 euros, para el año 2020.

#### Artículo 25. Incremento salarial

25.1.- Incremento salarial año 2020. Con efectos del 1 de enero de 2020 se efectuará un incremento del 1,5%, sobre las cuantías consolidadas a 31 de diciembre de 2019 de los conceptos siguientes:

- concepto salario base.
- concepto complemento personal.

Para el resto de los conceptos salariales se establece la cuantía específica en cada uno de los artículos correspondientes.

25.2.- Incremento salarial año 2021. Se acuerda un incremento salarial del 1,5%, aplicado sobre los conceptos, sobre las cuantías consolidadas a 31 de diciembre de 2020 de los conceptos siguientes:

- concepto salario base.
- concepto complemento personal.
- concepto antigüedad
- concepto ayuda por matrimonio
- concepto ayuda familiar
- concepto becas por estudio
- concepto horas extraordinarias
- concepto plus transporte

#### Artículo 26. Retribuciones extra-salariales

No tendrán la consideración de salario, entre otros, los conceptos siguientes:

- a) Los empleados que provenían de las antiguas OO.CC. de Logo almacenaje y distribución, percibirán una ayuda para comida consistente en 30 euros mensuales, con objeto de compensar la jornada partida que efectúan los lunes.

Tal cantidad se percibirá exclusivamente por un período de 11 meses al año excluyéndose las vacaciones. Asimismo, siempre que por cualquier motivo se superen 7 días al mes de ausencia, se deducirá la parte proporcional correspondiente a la ayuda de comida.

- b) abono de comidas en otros centros: cuando por necesidades de servicio, haciendo uso de la flexibilidad de la jornada se produzca una modulación horaria que le suponga al operario la coincidencia con la hora de la comida, la empresa compensará la misma en 7'81.- euros previa autorización del jefe de centro

## Artículo 27. Plus Transporte

Todos aquellos trabajadores y trabajadoras que no estén percibiendo cantidad alguna por el concepto de plus de transporte percibirán, en el año 2020, la cantidad de 6,72 euros al mes por tal concepto, abonable en once mensualidades. Dicho concepto viene a compensar el desplazamiento que los trabajadores y trabajadoras tienen que realizar al centro de trabajo en consecuencia no se abonará en el supuesto de ausencias prolongadas al mismo por cualquier motivo (IT, vacaciones, etc.).

Los trabajadores y trabajadoras que tuvieran como condición más beneficiosa reconocida determinada cantidad por el concepto de plus transporte, superior a la mencionada anteriormente, verán incrementada la misma en el porcentaje que resulte incrementado el salario base.

## Capítulo V. Régimen Disciplinario

## Artículo 28. Criterios generales

Los trabajadores y trabajadoras podrán ser sancionados por la dirección de la empresa de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen en los siguientes artículos.

La enumeración de las faltas que se efectúa en el presente capítulo tiene meramente carácter enunciativo, que no limitativo, por lo que se considerará falta toda acción u omisión que suponga quebranto o desconocimiento por el trabajador o trabajadora de los deberes de cualquier índole para con la empresa, o transgresión de las disposiciones legales en vigor y, en especial, de lo dispuesto por el presente convenio y en la reglamentación sobre seguridad.

## Artículo 29. Graduación de las faltas

## A) Se considerarán faltas leves:

1. Descuido o demora injustificada en la ejecución del trabajo.
2. Falta de puntualidad injustificada o falta de registro en el control de presencia, tres veces en el mes o en la entrada o salida al trabajo superior a 15 minutos. el retraso superior a 5 minutos e inferior a 15, se considerará falta cuando se produzca tres veces en un período mensual, o el retraso inferior a 5 minutos cuando se produzca seis veces en un mes o con habitualidad.

Si de estos retrasos se derivan, por la función especial del trabajador o trabajadora, perjuicios para el trabajo encomendado, la falta se calificará de grave.

3. Ausencia injustificada del puesto de trabajo.
4. No atender al público o a los compañeros de trabajo con la corrección, diligencia, uniformidad y aseo debidos.
5. Las discusiones con compañeros de trabajo cuando no lo son en presencia del público.
6. La falta de asistencia injustificada al trabajo, o a los cursos de formación programados por la empresa.
7. No avisar en caso de falta justificada al trabajo en las primeras horas de comienzo de la jornada.

La reiteración en la comisión de estas faltas dará lugar, a su consideración como graves, siempre que la sanción sea firme.

## B) Se considerarán faltas graves:

1. Las faltas injustificadas de asistencia al trabajo o a los cursos de formación programados por la empresa, durante tres días alternos al mes.
2. La simulación de enfermedad o accidente.

3. El incumplimiento de las funciones encomendadas con perjuicio para el trabajo.
4. La embriaguez o el uso de drogas, cuando no sea de manera habitual.
5. Simulación de la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por él.
6. Los daños y deterioros en las mercancías o pertenencias de la empresa, cuando se produzcan por negligencia.
7. No hacer cursar a la empresa en el plazo legal de 5 días el parte de baja por i.t. o los partes de confirmación en el plazo de 48 horas desde la fecha de dichos documentos.
8. El quebrantamiento del secreto profesional.
9. La realización de trabajos por cuenta propia o ajena a la colaboración con empresas cuya actividad sea concurrente con la de Logiters Logística, S.A.
10. Falta de registro en el control de presencia más de 5 veces en el mes.

La reiteración en la comisión de estas faltas, dará lugar a su consideración como muy graves, siempre que la sanción sea firme.

C) Son faltas muy graves:

1. La falta de asistencia al trabajo o a los cursos de formación que se programen, injustificadamente durante 3 días consecutivos, o durante más de 3 días alternos en un mes.
2. Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas.
3. Los malos tratos de obra a clientes o compañeros de cualquier categoría.
4. Las faltas de respeto o enfrentamiento público con los superiores, clientes o compañeros.
5. Causar accidente grave por negligencia o imprudencia inexcusable.
6. La embriaguez habitual o toxicomanía, si repercuten negativamente en el trabajo.
7. Sustraer, hacer desaparecer, ocultar, inutilizar, destrozar o causar daños o desperfectos de forma voluntaria en cualquier tipo de bienes, mercancías, equipos u otras pertenencias de la empresa, de los clientes o los compañeros.
8. La indisciplina y desobediencia con grave perjuicio para el trabajo.
9. Tomar, usar o adquirir productos o artículos que se expenden o se custodian en los almacenes de la empresa, aunque estén deteriorados, caducados o de cualquier forma no aptos para su venta o comercialización.
10. Aceptar remuneración o cualquier tipo de beneficio de cualquier persona o empresa con la que Logiters Logística, S.A., mantenga relación como consecuencia de su actividad mercantil.
11. Ocultar o falsear datos que deban ser facilitados a la empresa dando lugar a percepciones improcedentes.
12. Las agresiones a la intimidad y las ofensas verbales o físicas de carácter sexual, sin distinción de sexo.
13. Falta de registro en el control de presencia más de 10 veces en el mes.

La enumeración de las distintas clases de faltas que anteceden no es limitativa, sino simplemente enunciativa, debiéndose asimilar a las de los grupos correspondientes cualesquiera otras, atendiendo a las circunstancias y consecuencias de la falta.

**Artículo 30. Sanciones**

- 1) Por la comisión de faltas leves, la sanción que podrá imponerse es la de amonestación verbal o escrita, o suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.
- 2) Por las faltas graves:  
Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 10 días.
- 3) Por las faltas muy graves:
  - 1.- Suspensión de empleo y sueldo de 11 a 60 días.
  - 2.- Separación de la empresa con pérdida de todos los derechos, con excepción de los salarios devengados que tuviera el trabajador o trabajadora y la liquidación de partes proporcionales que le correspondieran al día en que se produzca la separación.

Las faltas muy graves enumeradas en el artículo 30, apartado c) números 9) y 10), serán sancionadas siempre con la separación de la empresa con pérdida de todos los derechos, con excepción de los salarios devengados que tuviera el trabajador o trabajadora y la liquidación de partes proporcionales que le correspondieran al día en que se produzca la separación.

**Artículo 31. Prescripción de sanciones**

Las faltas prescribirán:

- a) Las leves a los diez días
- b) Las graves a los veinte días
- c) Las muy graves a los sesenta días.

A partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

**Capítulo VI. Modificación y Suspensión del contrato de trabajo****Artículo 32. Excedencias**

- a) Voluntaria: los trabajadores y trabajadoras fijos, con más de un año de antigüedad en la empresa, podrán solicitar excedencia voluntaria no retribuida por un periodo no inferior a cuatro meses ni superior a cinco años para asuntos personales, entregando dicha solicitud al jefe de centro. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el trabajador o trabajadora si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

El reingreso en el servicio activo de los excedentes voluntarios se verificará previa solicitud por escrito de los interesados, con un mes de antelación al vencimiento de la excedencia, siendo la fecha de presentación de la solicitud la que determine la prioridad para el reingreso en el supuesto de concurrencia de varias peticiones.

- b) Forzosa: dicha excedencia da derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público o sindical que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

**Capítulo VII. Jubilación****Artículo 33. Jubilación anticipada**

Siempre que la legislación general vigente, la ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de seguridad Social y el real Decreto-Ley 5/2013, de 15 de marzo, lo permita, aquellos trabajadores y trabajadoras que tengan la edad que considera la legislación anteriormente citada, podrán acceder a la jubilación anticipada voluntaria.

**Capítulo VIII. Formación****Artículo 34.**

La empresa impulsará la realización de cursos de formación y perfeccionamiento profesional. Para ello se compromete a que el presupuesto de formación contemplado para el centro de trabajo sea utilizado en su totalidad.

Los cursos de formación serán realizados dentro del horario de trabajo, en caso de no poder llevarlos a cabo, se compensará como trabajo efectivo.

Se creará una comisión de seguimiento del plan de formación, compuesta por un representante de la empresa y otro de los trabajadores. Este último deberá ser elegido de entre los miembros del comité de empresa.

**Capítulo IX. Acción Social****Artículo 35. Becas**

Causarán derecho a la prestación en concepto de beca por estudios, los hijos mayores de un año, y menores de 23, de todo el personal de la empresa con más de dieciocho meses de antigüedad, siempre en proporción a su jornada de trabajo y tiempo trabajado en cada año académico.

La cantidad a percibir por cada hijo será de 283,19 euros anuales, para el año 2020, que se abonarán en su totalidad en el mes de agosto de cada año.

En la misma forma, los trabajadores y trabajadoras que deseen cursar estudios oficiales, tendrán derecho a percibir una beca en la cuantía fijada en el presente artículo, siempre que se cumplan las siguientes condiciones:

- a) Los estudios deberán guardar relación con su trabajo en la empresa y redundar en una mejor formación profesional del trabajador o trabajadora.
- b) El trabajador o trabajadora deberá justificar el aprovechamiento de los estudios, entendiéndose que esta condición se cumple cuando al finalizar el curso, puede acceder al curso superior.
- c) Los cursos deberán ser impartidos en centros oficiales de enseñanza y en horarios compatibles con la asistencia al trabajo.
- d) La asignación fijada por la empresa para este concepto no podrá superar la cantidad global de 6.000 € durante el período de vigencia del presente convenio.
- e) Las becas serán concedidas por una comisión mixta formada por dos personas por parte de la empresa y otras dos por parte del comité de empresa.

El personal que en el momento del pago del importe de la beca por estudios no haya completado el año de servicio, percibirá la parte proporcional a los meses que corresponda.

Durante los meses de junio y julio, el personal con derecho a esta prestación entregará al jefe del centro de trabajo documentación fehaciente referida a los propios trabajadores o trabajadoras, o a sus hijos con edades comprendidas entre 4 y 23 años, de haber realizado estudios en centros de enseñanza oficial, o privada para estos últimos, en el curso a que se refiere la beca en relación con el año académico precedente.

**Artículo 36. Seguro de vida**

La empresa se compromete a suscribir a sus expensas y a favor de los trabajadores y trabajadoras un seguro de accidente con una indemnización de 30.050,61.-euros en caso de fallecimiento, así como un seguro de vida con una indemnización de 15.025,30.-euros en caso de fallecimiento o invalidez permanente absoluta.

## Artículo 37. Complemento por Incapacidad Temporal

La empresa abonará a aquellos trabajadores y trabajadoras en situación de incapacidad temporal, tanto por enfermedad común, como por accidente, el cien por cien del salario base, complemento personal y antigüedad desde el primer día de la baja.

## Artículo 38. Derechos de representación colectiva y de reunión de los trabajadores de la empresa

- A) Participación: los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a participar en la empresa a través de los órganos de representación regulados
- B) Delegados de personal: la representación de los trabajadores en la empresa o centro de trabajo que tengan menos de 50 y más de 10 trabajadores corresponde a los delegados de personal. igualmente podrá haber un delegado de personal en aquellas empresas o centros que cuenten entre seis y diez trabajadores si así lo decidieran éstos por mayoría.

Los trabajadores elegirán, mediante sufragio libre, personal, secreto y directo a los delegados de personal en la cuantía siguiente: hasta 30 trabajadores, uno, y de 31 a 49, tres.

Los delegados de personal ejercerán mancomunadamente ante el empresario la representación para la que fueron elegidos, y tendrán las mismas competencias establecidas para los comités de empresa, así mismo observarán las normas que sobre sigilo profesional están establecidas en el artículo 65 del estatuto de los trabajadores.

- C) Comités de empresa: el comité de empresa es el órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores en la empresa para la defensa de sus intereses, constituyéndose en cada centro de trabajo cuyo censo sea de 50 o más trabajadores.

## D) Competencias:

- a) Recibir información, que le será facilitada trimestralmente, al menos, sobre la evolución general del sector económico del centro de trabajo, sobre la situación de la producción y ventas sobre su programa de producción y evolución probable del empleo, así como acerca de las previsiones sobre la celebración de nuevos contratos, con indicación del número de éstos y de las modalidades y tipos de contratos que serán utilizados, incluidos los contratos a tiempo parcial, de la realización de horas complementarias por los trabajadores contratados a tiempo parcial y de los supuestos de subcontratación.
- b) Recibir la copia básica de los contratos a que se refiere el párrafo a) del apartado 3 del artículo 8º del estatuto de los trabajadores y la notificación de las prórrogas y de las denuncias correspondientes a los mismos, en plazo de los diez días siguientes a que tuvieran lugar.
- c) Conocer el balance, la cuenta de resultados y la memoria.
- d) Emitir informes con carácter previo a la ejecución por parte de la dirección del centro de las decisiones adoptadas por este sobre las reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquella. reducciones de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones. planes de formación profesional de la empresa, implantación o revisión de sistemas de organización y control del trabajo, estudio de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo, deberán elaborarse en el plazo de quince días.

Todo lo relativo a lo que establece en Estatuto de los Trabajadores en el artículo 64.3, incluyendo también lo relativo al artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores.

- e) Emitir informes cuando la fusión, absorción o modificación del status jurídico del centro de trabajo suponga cualquier incidencia que afecte al volumen del empleo, deberán elaborarse en el plazo de quince días
- f) Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilizan en el centro de trabajo así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral
- g) Ser informados de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.

- h) Conocer trimestralmente al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilicen.
- i) Ejercer labor de vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de seguridad social y empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos del centro de trabajo en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el empresario y los organismos o tribunales competentes, vigilar y controlar las condiciones de seguridad y salud laboral en el desarrollo del trabajo en el centro de trabajo, con las particularidades previstas en este orden por el artículo 19 del estatuto de los trabajadores.

Participar en las gestiones de obras sociales establecidas en el centro de trabajo en beneficio de los trabajadores o sus familiares.

Colaborar en el centro de trabajo para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad.

Informar a sus representados en todos los temas y cuestiones señalados, que afecten a las personas directa o indirectamente o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

- E) Capacidad y sigilo profesional: al comité de empresa se le reconoce como órgano colegiado para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de sus competencias, por decisión mayoritaria de sus miembros.

Los miembros del comité de empresa, y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados a, b, c, d y e anteriores, aún después de dejar de pertenecer al comité de empresa y en especial en todas aquellas materias sobre las que la dirección señale expresamente el carácter reservado, en todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa al comité podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella y para distintos fines de los que motivaron su entrega.

- F) Composición: el comité de empresa elegirá de entre sus miembros un presidente y un secretario del comité, y elaborarán su propio reglamento de procedimiento, el cual no podrá contravenir lo dispuesto en la ley, remitiendo copia del mismo a la autoridad laboral, a efectos de registro, y a la empresa.

El comité deberá reunirse cada dos meses o siempre que lo solicite un tercio de sus miembros o un tercio de los trabajadores representados.

- G) Mandato electoral: la duración del mandato de los delegados de personal y de los miembros del comité de empresa será de cuatro años, entendiéndose que se mantendrán en funciones en el ejercicio de sus competencias y de sus garantías hasta tanto no se hubiesen promovido y celebrado nuevas elecciones.

En el caso de producirse vacante por cualquier causa en el comité de empresa, aquella se cubrirá automáticamente por el trabajador siguiente en la lista a la que pertenezca el sustituido y por el tiempo que reste del mandato, comunicándose a la oficina pública dependiente de la autoridad laboral y al empresario.

- H) Garantías: los miembros del comité de empresa y los delegados de personal, como representantes de los trabajadores, tendrán, las siguientes garantías.

- Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que serán oídos, aparte del interesado, el comité de empresa o restantes delegados de personal.
- Prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de extinción o suspensión por causas tecnológicas o económicas.
- No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que ésta se produzca por

revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación, sin perjuicio, por tanto, de lo establecido en el artículo 54 del estatuto de los trabajadores. Asimismo, no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.

- Poder expresar con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la empresa.
- Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas cada miembro del comité o delegado de personal, para el ejercicio de sus funciones de representación, y de acuerdo con la siguiente escala de delegados de personal o miembros del comité de empresa
  - 1) Hasta cien trabajadores, quince horas
  - 2) De ciento uno a doscientos cincuenta trabajadores, veinte horas
  - 3) De doscientos cincuenta y uno a quinientos trabajadores, treinta horas
  - 4) De quinientos uno a setecientos cincuenta trabajadores, treinta y cinco horas
  - 5) De setecientos cincuenta y uno en adelante, cuarenta horas

#### Artículo 39. Plan de Igualdad

Las partes acuerdan, durante toda la vigencia del presente convenio colectivo, estar a lo dispuesto en el Plan de Igualdad de la Empresa Logiters Logística, S.A., firmado en fecha 3/10/2011, cuyo ámbito de aplicación se extiende a todos los centros de trabajo de la Empresa Logiters Logística, S.A., en el territorio nacional, o documento que en el futuro pueda sustituir a este.

#### Artículo 40. Adecuación Ley igualdad.

##### 40.1 Protección por nacimiento y cuidado del menor

Existe derecho a cambio de puesto de trabajo por embarazo o lactancia cuando se demuestre que las condiciones de trabajo (tóxica, peligrosa, penosa, etc.) puedan producir abortos o deformaciones en el feto. En este caso, se deberá asegurar el mismo salario y la incorporación al puesto de trabajo habitual cuando la trabajadora se reincorpore después del parto.

Igualmente, en el supuesto de no poder reubicarla y optar por la suspensión del contrato, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de prevención de riesgos laborales, sobre riesgo durante el embarazo o la lactancia natural. La suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por nacimiento biológico o el lactante cumpla 12 meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

##### 40.2 Excedencias.

El trabajador tendrá derecho a situarse en las siguientes posibilidades de excedencias;

1. Excedencia para cuidado de hijos: los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.
2. Se podrá conceder al trabajador una excedencia de hasta un máximo de dos años, para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, discapacidad o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida y el sujeto causante conviva o no con el trabajador.
3. Excepto para la excedencia voluntaria, en el resto de los supuestos computarán a todos los efectos de antigüedad, como tiempo efectivamente trabajado.

4. En los supuestos contemplados en los apartados anteriores 1 y 2, el trabajador/a tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo durante el primer año. Transcurrido dicho período la reserva quedará condicionada a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional.

#### 40.3 Protección al embarazo, al nacimiento y cuidado del menor

##### 1. Descanso por nacimiento y cuidado del menor a tiempo parcial.

Los períodos de permisos por nacimiento y cuidado del menor, adopción o acogimiento, preadoptivo o permanente, a que se refiere el artículo 48.4 del Estatuto de los trabajadores, podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o, a opción del trabajador/a a tiempo parcial, siempre que la reducción de la jornada no sea inferior a la mitad de esta, en los términos establecidos en el RD 1251/2001 de 16 de noviembre. Una vez optado por este régimen especial sólo podrá modificarse, debido a causas relacionadas con su salud o la del menor.

##### 2. Vacaciones.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4, 5 y 7 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan. Todo ello según establece Real Decreto Ley 6/2019.

##### 3. Cobertura de bajas por nacimiento y cuidado del menor, excedencias y reducción de la jornada.

En los supuestos de permiso por nacimiento y cuidado del menor, reducción de jornada, excedencia con reserva de puesto de trabajo y suspensión del contrato por riesgos durante el embarazo o la lactancia, si la empresa lo considera necesario, se cubrirán los puestos de trabajo mediante contratos de interinidad.

##### 4. Salud y seguridad durante el embarazo.

A partir de la notificación por parte de la trabajadora a la empresa de su embarazo, se evaluará su puesto de trabajo para adoptar, en caso de que fuera necesario, las medidas preventivas oportunas, para evitar que puedan estar expuestas a situaciones de riesgo que afecten a su salud o a la del feto, salvo que esta circunstancia ya esté contemplada en la evaluación de riesgos laborales de la empresa.

#### 40.4 Permiso de nacimiento y cuidado del menor.

Con respecto a este artículo del presente convenio se regirá el mismo por lo que establece el artículo 48 del Estatuto de los trabajadores.

El mencionado permiso se hará extensivo a uno de los cónyuges, en los casos de parejas del mismo sexo.

#### Disposición adicional primera. Interpretación, seguimiento y vigilancia del convenio

Para la resolución de cuantas discrepancias pudieran surgir de la aplicación e interpretación de las normas contenidas en este convenio, así como para la vigilancia de su cumplimiento, se crea una comisión paritaria a tal efecto, integrada por tres personas por cada una de las respectivas representaciones.

A petición de cualquiera de las partes, la comisión se reunirá de forma obligatoria en el plazo de quince días.

Se establece una comisión paritaria, con sede en el C/ Federico Mompou 5, Edificio 1 Planta 6, 28050 Las Tablas (Madrid), compuesta por 6 miembros, 3 de ellos nombrados por y entre los representantes de los trabajadores firmantes del convenio y otros 3 nombrados por la dirección de la empresa, cuya misión consiste en la interpretación, vigilancia y seguimiento de la aplicación del

presente convenio colectivo para una interpretación, vigilancia y seguimiento de la aplicación del presente convenio colectivo, teniendo además de ello las siguientes funciones:

- a) Informar y asesorar a la dirección, comités de empresa y delegados de personal, sobre cualquier duda o incidencia que pueda producirse en la aplicación del convenio colectivo para una interpretación correcta del mismo, recibiendo cuantas consultas se efectúen en tal sentido.
- b) Emitir informe previo respecto a todos aquellos que se refieran a la aplicación o interpretación del convenio y en particular deberán emitir dictamen con carácter previo a la interposición por cualquiera de las partes legitimadas para ello, de un procedimiento de conflicto colectivo. El plazo máximo para evacuar los dictámenes previos a la interposición de conflictos colectivos será de 20 días.
- c) Se dotará de un reglamento de funcionamiento que será aprobado en la primera reunión que se celebre tras la firma del presente convenio.

Los acuerdos de la comisión paritaria se adoptarán por mayoría simple de sus miembros.

#### Disposición adicional segunda.

Cláusula de sometimiento expreso al instituto laboral de la Comunidad de Madrid y a los procedimientos regulados en el acuerdo interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y de dicho Instituto Laboral y su Reglamento, de 22 de noviembre de 1994, a incorporar en los convenios colectivos (art. 14.2 párrafo 2º, del citado Reglamento y 85.2 E) del Estatuto de los Trabajadores.

1. Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión Paritaria se solventarán de acuerdo con los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y en su reglamento, de 22 de noviembre de 1994.

La solución de los conflictos colectivos de interpretación y aplicación de este Convenio Colectivo, o de cualesquiera otros que afecten a los trabajadores y empresarios incluidos en su ámbito de aplicación, se efectuará conforme a los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y en su Reglamento, de 22 de noviembre de 1994.

#### Disposición adicional tercera.

La empresa intentará reducir en la medida de lo posible los contratos de puesta de disposición, utilizándolos en puntas de trabajo, así como para campañas especiales e inicio de nuevas actividades.

#### Disposición adicional cuarta. Día de Libranza Mensual

Que, durante la vigencia del presente Convenio, la jornada de trabajo, sin perjuicio de mantener los criterios de funcionamiento actuales y a solicitud del trabajador, se podrá distribuir de forma que permita establecer un día de libranza mensual.

Este día de libranza adicional, se podrá disfrutar de lunes a sábado, sin que en ningún caso el número de días de descanso sea superior a 11 días en cómputo anual, o proporcional a los meses de contrato, o también se podrá acumular hasta un máximo de 4 días de libranza devengadas y disfrutarlas de lunes a jueves, acordando las fechas con la empresa.

Con respecto al número de personas que puedan librar el mismo día, no podrá ser superior a 3 personas en el día.

**Disposición adicional quinta. Festivos**

La compensación por los días de trabajo en los siguientes Festivos: Año Nuevo (1 de Enero), Día de Reyes (6 de Enero), Jueves (9 de Abril) y Viernes Santo (10 Abril), Fiesta del Trabajo (1 de Mayo), Fiesta de la Comunidad de Madrid (2 de Mayo), Festivo en Madrid (15 de Mayo), Festivo V. de Agosto (15 de Agosto), Festivo de la Hispanidad (12 de Octubre), Festivo de Todos los Santos (2 de Noviembre), Festivo en Madrid (9 de Noviembre), Festivo Constitución Española (7 de Diciembre), Festivo de la Inmaculada (8 de Diciembre) y el Festivo de Navidad (25 de Diciembre), será acordada entre la empresa y el trabajador o trabajadora, en base a las dos fórmulas siguientes: bien con 95 euros, o bien con 60 euros más un día de descanso adicional a elección de la empresa.

**Disposición adicional sexta. Contratos formativos**

El contrato para la formación y el aprendizaje tendrá por objeto la cualificación profesional de los trabajadores en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa con actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo.

El contrato para la formación y el aprendizaje se regirá por las siguientes reglas:

- a) Se podrá celebrar con trabajadores mayores de dieciséis y menores de veinticinco años que carezcan de la cualificación profesional reconocida por el sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo requerida para concertar un contrato en prácticas. Se podrán acoger a esta modalidad contractual los trabajadores que cursen formación profesional del sistema educativo.

El límite máximo de edad no será de aplicación cuando el contrato se concierte con personas con discapacidad ni con los colectivos en situación de exclusión social previstos en la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción, en los casos en que sean contratados por parte de empresas de inserción que estén cualificadas y activas en el registro administrativo correspondiente.

- b) La duración mínima del contrato será de seis meses y la máxima de tres años. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima convencionalmente establecida, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, hasta por dos veces, sin que la duración de cada prórroga pueda ser inferior a seis meses y sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, nacimiento y cuidado del menor, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento y riesgo durante la lactancia interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.

- c) Expirada la duración del contrato para la formación y el aprendizaje, el trabajador no podrá ser contratado bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa, salvo que la formación inherente al nuevo contrato tenga por objeto la obtención de distinta cualificación profesional.

No se podrán celebrar contratos para la formación y el aprendizaje cuando el puesto de trabajo correspondiente al contrato haya sido desempeñado con anterioridad por el trabajador en la misma empresa por tiempo superior a doce meses.

- d) El trabajador deberá recibir la formación inherente al contrato para la formación y el aprendizaje directamente en un centro formativo de la red a que se refiere la disposición adicional quinta de la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, previamente reconocido para ello por el Sistema Nacional de Empleo. No obstante, también podrá recibir dicha formación en la propia empresa cuando la misma dispusiera de las instalaciones y el personal adecuados a los efectos de la acreditación de la competencia o cualificación profesional a que se refiere la letra e), sin perjuicio de la necesidad, en su caso, de la realización de periodos de formación complementarios en los centros de la red mencionada.

La actividad laboral desempeñada por el trabajador en la empresa deberá estar relacionada con las actividades formativas. La impartición de esta formación deberá justificarse a la finalización del contrato.

Reglamentariamente se desarrollará el sistema de impartición y las características de la formación de los trabajadores en los centros formativos y en las empresas, así como su reconocimiento, en un régimen de alternancia con el trabajo efectivo para favorecer una mayor relación entre este y la formación y el aprendizaje del trabajador. Las actividades formativas podrán incluir formación complementaria no referida al Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales para adaptarse tanto a las necesidades de los trabajadores como de las empresas.

Asimismo, serán objeto de desarrollo reglamentario los aspectos relacionados con la financiación de la actividad formativa.

- e) La cualificación o competencia profesional adquirida a través del contrato para la formación y el aprendizaje será objeto de acreditación en los términos previstos en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, y en su normativa de desarrollo. Conforme a lo establecido en dicha regulación, el trabajador podrá solicitar de la Administración pública competente la expedición del correspondiente certificado de profesionalidad, título de formación profesional o, en su caso, acreditación parcial acumulable.
- f) El tiempo de trabajo efectivo, que habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas, será el setenta y cinco por ciento, durante el primer año, y el ochenta y cinco por ciento, durante el segundo y tercer año, de la jornada máxima prevista en el presente convenio colectivo. Los trabajadores no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3. del Estatuto de los Trabajadores. Tampoco podrán realizar trabajos nocturnos ni trabajo a turnos.
- g) La retribución del trabajador contratado para la formación y el aprendizaje se fijará en proporción al tiempo de trabajo efectivo, de acuerdo con lo establecido en el Anexo 1 del presente convenio colectivo (Tablas Salariales).

En ningún caso, la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

- h) La acción protectora de la Seguridad Social del trabajador contratado para la formación y el aprendizaje comprenderá todas las contingencias protegibles y prestaciones, incluido el desempleo. Asimismo, se tendrá derecho a la cobertura del Fondo de Garantía Salarial.
- i) En el supuesto de que el trabajador continuase en la empresa al término del contrato se estará a lo establecido en el apartado 1.f).

## Anexo nº 1

## Tablas salariales año 2.020

GRUPO PROFESIONAL	S. BASE	P. TTE.	TOTAL ANUAL (*)	TRIENIO
GRUPO III	13.760,25 €	73,91 €	13.834,16 €	31,40 €
GRUPO IV	13.499,50 €	73,91 €	13.573,41 €	31,40 €

CONTRATOS PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE GRUPO IV	S. BASE	P. TTE.	TOTAL, ANUAL (*)	Tiempo de trabajo efectivo sobre la jornada máxima
PRIMER AÑO	10.124,62 €	73,91 €	10.198,53 €	75%
SEGUNDO AÑO	11.474,57 €	73,91 €	11.548,41 €	85%
TERCER AÑO	11.474,57 €	73,91 €	11.548,41 €	85%

(\*) Dichas cuantías incluyen las pagas extraordinarias que se fijan en el artículo 18 del presente Convenio Colectivo

OTROS CONCEPTOS	
AYUDA FAMILIAR	221,03 €
AYUDA MATRIMONIO	220,37 €
BECAS	283,19 €
HORAS EXTRAS	10,33 €
DIA FESTIVO CON DESCANSO	60 €
DIA FESTIVO SIN DIA DESCANSO	95 €
HORA EXTRA FESTIVA SIN DIA DESCANSO	11,87 €

## Tablas salariales año 2.021

GRUPO PROFESIONAL	S. BASE	P. TTE.	TOTAL ANUAL (*)	TRIENIO
GRUPO III	13.966,60 €	75,01 €	14.041,61 €	31,87 €
GRUPO IV	13.701,99 €	75,01 €	13.777,00 €	31,87 €

CONTRATOS PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE GRUPO IV	S. BASE	P. TTE.	TOTAL, ANUAL (*)	Tiempo de trabajo efectivo sobre la jornada máxima
PRIMER AÑO	10.701,99 €	75,01 €	10.777,00 €	75%
SEGUNDO AÑO	11.646,69 €	75,01 €	11.721,70 €	85%
TERCER AÑO	11.646,69 €	75,01 €	11.721,70 €	85%

(\*) Dichas cuantías incluyen las pagas extraordinarias que se fijan en el artículo 18 del presente Convenio Colectivo

OTROS CONCEPTOS	
AYUDA FAMILIAR	224,34 €
AYUDA MATRIMONIO	223,67 €
BECAS	287,43 €
HORAS EXTRAS	10,48 €
DIA FESTIVO CON DESCANSO	60 €
DIA FESTIVO SIN DIA DESCANSO	95 €
HORA EXTRA FESTIVA SIN DIA DESCANSO	11,87 €

## Anexo nº 2

## Reglamento del Fondo Social de Préstamos

## Capítulo I

## Artículo 1.

El objeto del presente reglamento consiste en la regulación del fondo social de préstamos de Logiters Logística, S.A.

## Artículo 2.

La cuantía total del fondo se establece en 36.060,73.- euros las aportaciones realizadas contra este fondo serán siempre disponibles hasta el límite anteriormente fijado.

Las cuantías de los préstamos del fondo social tendrán como tope las siguientes cantidades en función de la antigüedad en la empresa:

- más de 24 meses de antigüedad, hasta 6.010,12.- euros.
- más de 12 meses de antigüedad, hasta 1.803,04.- euros.
- más de 9 meses de antigüedad, hasta 1.202,02.- euros.
- más de 6 meses de antigüedad, hasta 601,01.-euros.
- más de 3 meses de antigüedad, hasta 300,51.-euros.

En todos los casos los préstamos guardarán proporción a la jornada de trabajo desarrollada.

## Artículo 3. Período de Amortización

Los préstamos concedidos se amortizarán en un plazo no superior a los 36 meses a partir de la fecha de la concesión. Los trabajadores y trabajadoras fijos-discontinuos deberán necesariamente amortizar los préstamos durante el período anual de prestación de servicios, salvo afianzamiento suficiente a juicio de la empresa, en cuyo caso el período de amortización podrá ser de dos temporadas.

Cuando los préstamos no sobrepasen las 3.005,06.-euros serán recargados con un 3% anual, en concepto de gastos de administración sobre el nominal de los mismos. Este recargo se destinará, en un 50% a cubrir posibles insolvencias y el otro 50% a la concesión de ayudas sociales a trabajadores y trabajadoras que se encuentren en situación de especial necesidad, previa propuesta justificada por el comité de empresa a la dirección de la empresa.

La cantidad que exceda de 3.005,06.-euros del nominal del préstamo, será recargada en el interés legal vigente, acumulándose dicho recargo al anterior, al objeto de su amortización conjunta.

El vencimiento de la deuda, en caso de término de la contratación laboral o suspensión por excedencia, se producirá automáticamente y por la totalidad de la cuantía pendiente hasta el momento del cese o suspensión.

## Capítulo II

## Artículo 4. Requisitos de la Solicitud

El personal de la empresa ante una necesidad debidamente justificada, podrá solicitar un préstamo del fondo social.

El préstamo deberá destinarse única y exclusivamente a cubrir la necesidad o necesidades expuestas y justificadas en la correspondiente solicitud.

No podrá solicitarse más de un préstamo por empleado o empleada en el mismo año, ni solicitar otro en tanto no se haya liquidado totalmente el anterior.

La empresa pedirá del solicitante, el compromiso de dos avalistas que respondan de la deuda solidariamente, cuando el trabajador que solicite el préstamo tenga una antigüedad inferior a cinco años y el préstamo solicitado sea de 6.000.-euros y en casos excepcionales

#### Artículo 5. Preferencias

- A) El comité de empresa juzgará como preferentes a los trabajadores y trabajadoras que, reuniendo los requisitos generales, concurren en alguna de las siguientes circunstancias y según el siguiente orden:
- 1) Existencia de alguna enfermedad bien en el empleado o bien en algún miembro de la familia que habitualmente convive con él, y origine gastos extraordinarios que no cubra la seguridad social (prótesis, etc.).
  - 2) El nacimiento de hijo, fallecimiento de cónyuge, descendiente o ascendiente que conviva y/o dependa económicamente del empleado.
  - 3) El desalojo obligatorio de la vivienda habitual que ocupa, por causas ajenas a su voluntad.
  - 4) El personal que vaya a contraer matrimonio en un plazo máximo no superior a tres meses, contados a partir de la petición.
  - 5) La necesidad de titulación oficial de la vivienda habitual a su nombre mediante escritura pública.
  - 6) La necesidad de reformas importantes en la vivienda de uso habitual y permanentes por antigüedad de la misma o por aumento de familiares a cargo del empleado.
  - 7) La compra de vivienda habitual para su uso permanente como domicilio del empleado.
  - 8) Cualquier otra circunstancia imprevista que, a criterio del comité de empresa, motive dificultades económicas importantes del empleado o empleada.
- B) En el caso de igualdad respecto a las anteriores circunstancias, se considerará preferencialmente y por el siguiente orden, las condiciones de:
- 1) A quienes nunca se les haya otorgado otro préstamo de este fondo.
  - 2) Empleados o empleadas con un menor poder adquisitivo, en función del salario percibido.
  - 3) Mayor antigüedad en la empresa.

### Capítulo III. Tramitación

#### Artículo 6. Forma y motivación de la solicitud

La solicitud de préstamo deberá dirigirse a la dirección de la empresa, a través del comité de empresa, haciendo constar en la misma los siguientes datos:

- A) Identidad del solicitante, categoría laboral, antigüedad en la empresa haberes netos mensuales que percibe y centro de trabajo al que pertenece, así como préstamos recibidos de la empresa y su amortización en los dos años anteriores.
- B) Circunstancias económicas y laborales de los familiares que permanentemente conviven con él.
- C) Circunstancias personales que motivan la petición y cualquier otro dato que el peticionario o peticionaria considere de interés para fundamentar la misma.

- D) Aceptación de las condiciones del préstamo contenidas en el presente reglamento, comprometiéndose a amortizar anticipadamente el préstamo en caso de comprobarse falsedad en alguno de los datos o motivos expuestos en la solicitud.
- E) Acompañar los documentos que el peticionario o peticionaria considere necesarios para justificar el destino del préstamo solicitado.

El comité de empresa remitirá la petición con su informe escrito a la empresa, la cual decidirá si la concesión es procedente o posible.

(03/17.341/20)



## I. COMUNIDAD DE MADRID

### C) Otras Disposiciones

#### Consejería de Economía, Empleo y Competitividad

- 4 *RESOLUCIÓN de 3 de julio de 2020, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Competitividad, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa Pladur Gypsum, S. A. U. (factoría Valdemoro) (código número 28006941011991).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa Pladur Gypsum, S. A. U. (Factoría Valdemoro), suscrito por la Comisión Negociadora del mismo el día de 21 de junio de 2019; completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto; en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y con el artículo 6 del Decreto 52/2019, de 19 de agosto, de la Presidenta de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con el artículo 5 del Decreto 73/2019, de 27 de agosto, del Consejo de Gobierno, por el que se modifica la estructura orgánica de las Consejerías de la Comunidad de Madrid y con el artículo 13 del Decreto 287/2019, de 12 de noviembre, del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Empleo y Competitividad, esta Dirección General

#### RESUELVE

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

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

Madrid, a 3 de julio de 2020.—El Director General de Trabajo, Álvaro Rodríguez de la Calle.

**CONVENIO COLECTIVO FABRICA DE VALDEMORO DE LA EMPRESA PLADUR GYPSUM,  
S.A.U.  
2018-2021**

PREAMBULO

En cumplimiento de lo dispuesto en el Art. 85.3 de Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo, la Comisión Negociadora del presente Convenio, ha estado formada por dos representantes de la Dirección de Empresa y por nueve representantes de los trabajadores miembros del Comité de Empresa.

**ACUERDOS**

**CAPITULO I**

**DISPOSICIONES GENERALES**

**Art. 1º *Ámbito Territorial.*** - El ámbito de este Convenio se concreta a la Compañía Mercantil PLADUR GYPSUM, S.A.U. y afecta a la fábrica de Valdemoro situada en la carretera de Andalucía, Km., 30,200 Valdemoro (Madrid).

**Art. 2º *Ámbito Personal.*** - El presente Convenio Colectivo afectará por tanto al personal adscrito a la Fábrica de Valdemoro, quedando excluido el personal perteneciente a los servicios centrales del Negocio de Pladur Gypsum y que coyunturalmente puedan estar ubicados en el Centro de Valdemoro, tales como: D. de Fábrica, D. Industrial, Escuela de Monitores, Compras, Planificación de la producción, Servicios de Atención al Cliente, Administración, Cobros y Créditos, Calidad y Desarrollo, RR.HH, Planificación y Control de Gestión, Dirección General, Dirección Comercial, Prevención y Marketing, que se seguirán rigiéndose íntegramente por el Convenio Colectivo Estatal del Sector de fabricantes de Yesos, Escayolas, Cales y sus Prefabricados, en adelante Convenio Estatal del Sector, además del personal comprendido en el Art. 1º 3 C de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

**Art. 3º *Ámbito Temporal.*** - Este Convenio entrará en vigor el día 1 de Enero de 2018 hasta el 31 de Diciembre de 2021, entendiéndose prorrogado de año en año, de no ser denunciado por cualquiera de las partes, con tres meses de antelación como mínimo, a la fecha de expiración del mismo o de sus prórrogas.

Respecto de las materias reguladas en el Art. 4 de este Convenio, para las que se acuerda un régimen jurídico específico de "ordenación normativa", su referencia se extenderá de acuerdo con lo establecido en dicho régimen y expresamente en lo que se refiere a incrementos salariales, entendiéndose como salariales todos los conceptos salariales del convenio incluido pluses, cláusulas de revisión de los mismos, y clasificación profesional (una vez realizada la conversión de acuerdo con lo establecido en el Art. 30 del presente convenio) estándose de forma específica y por remisión, a lo que se establezca en el Convenio Estatal del Sector.

**Art. 4º *Prelación de normas y coordinación normativa.*** -

1.- Al amparo del principio de autonomía de la voluntad de las partes que informa la vigente Legislación laboral, las normas contenidas en el presente Convenio respetan las condiciones laborales mínimas recogidas en el Convenio Colectivo del Sector, sometiéndose al mismo con respecto a ellas.

2.- En las siguientes materias se estará a la regulación recogida en el Convenio Colectivo del Sector:

- Incrementos salariales, entendiéndose como salariales todos los conceptos salariales del convenio incluido pluses, y cláusulas de revisión, aplicándose los incrementos que establezca el Convenio General Estatal del Sector con efectos retroactivos al periodo anual de referencia.
- Clasificación profesional (una vez realizada la conversión de acuerdo con lo establecido en el Art. 30 del presente convenio).

3.- Las materias y normas que se relacionan a continuación tendrán el carácter de materias no afectadas en el ámbito del Convenio Colectivo propio de la fábrica de Valdemoro, quedando reguladas por lo que se establezca o pueda establecerse en el Convenio Estatal del Sector, acordando la consolidación, permanencia y extensión de vigencia de la regulación que actualmente establece el Convenio Colectivo de la fábrica de Valdemoro, hasta que el Convenio Estatal del Sector alcance o mejore lo establecido en el Convenio Colectivo de la fábrica de Valdemoro.

- Jornada anual máxima
- Licencias
- Contratación

4.- En aquellas materias reguladas por el Convenio Estatal del Sector y no reguladas en el presente Convenio, será de aplicación directa lo contemplado en el primero.

5.- Las partes reconocen expresamente que el contenido del presente Convenio respeta en su conjunto los contenidos mínimos del Convenio Estatal del Sector.

6- Cláusula de salvaguarda. - En el caso de que desapareciera el Convenio Estatal del Sector, se volvería a regular mediante Convenio Colectivo de la fábrica de Valdemoro las materias que en este Convenio quedan afectadas por el primero.

**Art. 5º Rescisión:** La denuncia proponiendo rescisión deberá presentarse en el Organismo Competente, con la antelación señalada en el Art. 3º. En el último mes de vigencia, la parte que denuncie el Convenio entregará a la otra parte propuesta razonada del nuevo Convenio, quien, a su vez, y en el transcurso de la 3ª semana del mes de enero, presentará contrapropuesta del mismo, debiéndose iniciar las negociaciones en el mismo mes. Para deliberar con la Empresa un nuevo Convenio Colectivo o revisión del que estuviera en vigor, se formará una Comisión deliberadora, que, por la parte Social, estará formada por el Comité de Empresa, pudiendo integrar en dicha comisión, dos asesores libremente designados por la misma.

**Art. 6º Compensación.** - Las condiciones pactadas, compensarán en su totalidad a las que anteriormente pudieran existir, cualquiera que fuera el origen, la denominación o forma en que estuvieran concedidas.

**Art. 7º Absorción de mejoras.** - Habida cuenta de la naturaleza de este Convenio, las disposiciones legales futuras que puedan implicar variación en toda o alguna de las condiciones pactadas, únicamente tendrán aplicación práctica, si globalmente consideradas, superasen el nivel total de Convenio; en caso contrario se considerarán absorbidas por las mejoras establecidas en el mismo.

**Art. 8º Condiciones más beneficiosas.** - Las retribuciones pactadas en este Convenio, no afectarán al productor que, a la fecha de vigencia del mismo, percibiese cantidades superiores a las señaladas en este Convenio, en cómputo anual y globalmente consideradas.

**Art. 9º Unidad de Convenio.** - Las condiciones pactadas forman un todo orgánico indivisible, por lo que, de no ser aprobado en su totalidad, el Convenio sería nulo y sin eficacia alguna, debiendo ser reconsiderado su contenido.

**Art. 10º Comisión de Interpretación.** - Para la recta interpretación y vigilancia de la ejecución de lo pactado en este Convenio, se creará una Comisión Paritaria, en un plazo de 15 días a partir de la fecha de la comunicación de la Resolución Aprobatoria, compuesta por tres miembros de cada una de las partes.

## CAPITULO II

### ORGANIZACION DEL TRABAJO

**Art. 11º Definición.** - Se entiende por estudio del trabajo ciertas técnicas y, en particular, el estudio de métodos y la medición del trabajo, que se utilizan para examinar el trabajo humano y que llevan sistemáticamente a investigar los factores que influyen en la eficiencia y economía de la situación estudiada, con el fin de efectuar mejoras.

**Art. 12º Competencia.** - La facultad y responsabilidad de la organización del trabajo, técnica y prácticamente, corresponde a la Dirección de la Empresa.

No obstante, todo lo que implique una modificación sustancial de las condiciones de trabajo, la empresa deberá notificar a la representación legal de los trabajadores con una antelación mínima de 15 días con acreditación de las causas que justifique dichas modificaciones. Quedando abierto un plazo de consultas no superior a 15 días que de no concluir con acuerdo se estará a lo que marque la legislación vigente en esta materia.

**Art.13º Cometidos.** - La organización del trabajo comprende los cometidos siguientes:

- a) Estudio de métodos operatorios.
- b) Determinación del standard de incentivos correspondientes.
- c) Establecimiento de los procesos de fabricación.
- d) Fijación de los índices de desperdicios de materiales.
- e) Establecimiento del sistema de cálculo de eficiencias obtenidas.
- f) Fijación del standard incentivo para preparaciones de máquinas o puestos de trabajo.
- g) Distribución y organización de puestos de trabajo.
- h) Fijación de los elementos auxiliares (herramientas, útiles, accesorios, etc.) necesarios para la producción.
- i) Establecimiento de un sistema de retribución por incentivo, tanto para trabajos directos como indirectos.
- j) Cálculo de cargas y capacidades de máquinas y necesidades de mano de obra.
- k) Controlar el cumplimiento de las programaciones en producción.
- l) Controlar la producción.
- m) Establecer cualquier sistema que permita aumentar la productividad según la legislación vigente.

**Art. 14º Cambio de puesto de trabajo por organización.** - La empresa podrá efectuar cambios del personal a puestos distintos del habitual, cuando así lo exija la organización del trabajo o la buena marcha de la producción, dentro de la misma fábrica de Valdemoro y siempre que no perjudique su formación profesional.

Cuando al trabajador o trabajadores se le cambie de puesto de trabajo o sección por un periodo superior a 45 días y con una antelación mínima de una semana (o 15 días), la Empresa informará a la representación legal de los trabajadores, las causas de dicho cambio pudiendo el Comité hacer las alegaciones que crea oportunas.

**Art. 15º Trabajos de superior categoría.** -

1. Si el cambio es a un puesto de superior categoría, el productor percibirá, además de su salario, la diferencia retributiva entre la que corresponde al nuevo puesto de trabajo y su categoría excepto en periodos menores de cuatro horas como en el caso de suplencias por bocado y necesidades personales.

2. En el caso de que el cambio sea a un puesto de categoría de mando, la vacante se proveerá antes de transcurridos seis meses o de tres en el resto de las vacantes; en este último caso se seguirá los criterios de la Comisión de empleo.

3. Si en el citado período el puesto estuviese desempeñado por un mismo productor, sin haberse iniciado el trámite establecido en la Comisión de Empleo, transcurrido el mismo dicho productor, a voluntad propia, podrá ascender automáticamente a la categoría asignada al puesto, o volver al que ocupaba con anterioridad.

4. En el caso de que ningún productor de los que ocupasen el puesto, estuviera en las condiciones citadas en el punto anterior y la Empresa, transcurrido el período de tres meses sin resolución por la Comisión de Empleo, ningún productor estará obligado a cubrir el mismo.

5. El período de seis o tres meses no será aplicable en los casos de sustituciones por enfermedad, accidente, asistencia a cursos de formación organizados por la Empresa y excedencias (forzosa, razones familiares o fuerza mayor), en los cuales la sustitución comprenderá el tiempo que duren las circunstancias que lo hayan motivado.

**Art. 16º Trabajos de inferior categoría.** -

1. La Empresa, por necesidades perentorias, transitorias o imprevisibles, podrá destinar a un trabajador a realizar tareas correspondientes a una categoría profesional inferior a la suya por el tiempo imprescindible y comunicándolo, a los representantes legales de los trabajadores, si los hubiere, no

pudiendo el interesado negarse a efectuar el trabajo encomendado, siempre que ello no perjudique su formación profesional, seguridad y salud. En esta situación, el trabajador seguirá percibiendo la remuneración que, por su categoría y función anterior, le corresponda.

2. A un trabajador no se le podrá imponer la realización de trabajos propios de categoría inferior durante más de tres meses al año, mientras todos los trabajadores de la misma categoría no hayan rotado en la realización de dichas tareas. No se considerarán a efectos del cómputo los supuestos de avería o fuerza mayor.

3. Si el destino de inferior categoría profesional hubiera sido solicitado por el propio trabajador, se le asignará a éste la retribución que le corresponda por la función efectivamente desempeñada, pero no se le podrá exigir que realice trabajos de categoría superior a aquella por la que se retribuye.

### CAPITULO III

#### REGIMEN DE TRABAJO

**Art. 17º Horario de trabajo.** - La jornada de trabajo en la Fábrica de Valdemoro, será de 40 horas semanales de lunes a viernes. No obstante, por pacto individual y voluntariamente, la jornada semanal podrá ser de lunes a domingo, respetando el descanso reglamentario de dos días consecutivos, salvo en los casos contemplados en el Art. 18. La distribución será la siguiente:

#### Técnicos y Administrativos

LUNES A JUEVES                      Mañana de 7:30 a 13:30 h.  
Tarde de 15:00 a 17:30 h.

VIERNES                                Mañana de 7:30 a 13:30 h.

En este grupo, las personas de **almacén de Fábrica** hacen horario de 7:00 a 15:00 h. y de 15:00 a 23:00 h. con rotación semanal, salvo el que tenga expresamente jornada partida.

Asimismo, los encargados de producción tienen asignados los turnos que se establecen para la producción.

#### Producción, Mantenimiento y Laboratorio:

Turno de mañana, de 7:00 a 15:00 h.  
Turno de tarde, de 15:00 a 23:00 h.  
Turno de noche, de 23:00 a 7:00 h.

#### Almacenes de Fábrica:

Turno de mañana, de 7:00 a 15:00 h.  
Turno de tarde, de 15:00 a 23:00 h  
Turno central, de 9:30 a 17:30 h. (Almacenes y Logística)

#### Art. 18º Calendario Laboral. -

1. Para el personal de esta Factoría, los días laborables serán los señalados en el calendario que se pacte para cada año en concreto y los días reales de trabajo, serán los laborables indicados menos los comprendidos en el período de vacaciones de cada productor.

2. La jornada laboral para todo el personal, una vez descontado el periodo de vacaciones, será de 1.736 horas en cómputo anual, disponiendo, además, cada trabajador de dos días de libre disposición, que se disfrutarán en proporción al tiempo de permanencia en la empresa durante el año. Las fechas de disfrute las fijará el interesado comunicándolo al mando respectivo con una semana de antelación y será concedida salvo, que, por la coincidencia del número de trabajadores interesados en la misma fecha, no se garantice la actividad. La retribución de estos dos días será por los mismos conceptos incluidos en la retribución de las vacaciones.

La jornada tendrá veinte minutos de descanso, dentro de las tres horas centrales de la jornada, para el personal que trabaja en jornada de ocho horas continuadas, computable como tiempo trabajado, sin que

esto suponga interrupción de la actividad, fijándose a tal efecto los turnos necesarios en las distintas secciones.

De acuerdo con lo contemplado en el art. 4º.3 de este Convenio la jornada anual permanecerá en los términos desarrollados en este punto hasta ser alcanzada, en cómputo anual, por la jornada máxima anual del Convenio Estatal del Sector, siguiendo a partir de ese momento su evolución.

3. Los días 5 de enero, 24 y 31 de diciembre, además de los legalmente establecidos, serán considerados como días no laborables. Los días de ajuste que resulten, para cada año concreto, se fijarán a principios de cada año, una vez conocido el calendario anual de fiestas.

4. Para el régimen de trabajo de lunes a domingo, se contemplarán como no laborables los siguientes días:

1, 5 y 6 de enero.  
El Jueves y Viernes Santo.  
1 de mayo.  
El día 12 de octubre.  
6, 24,25 y 31 de diciembre.

5. Los días festivos (fiestas nacionales, autonómicas y locales) dentro de la jornada anual que cada año se asignen como laborables, para el personal con régimen de jornada que refleja el punto anterior en los calendarios laborales, se compensarán económicamente en las cuantías establecidas en el Art. 20.7, con libranza.

6. El calendario y organización de turno será de ciclos de 35 días para cada periodo anual comprendido entre el 1º de enero al 14 de junio y desde el 1 de octubre al 31 de diciembre y de ciclos de 28 días desde el 15 de junio al 30 de septiembre. Los días que falten para alcanzar la jornada anual se aplicaran disminuyendo descansos en el ciclo de 35 días hasta alcanzar los días laborables pactados, que actualmente son 217 días/año. Como consecuencia de ello, en el ciclo de 28 días hay periodos de trabajo que se descansan un solo día, y excepcionalmente el ciclo de 35 días, hasta completar la jornada anual pactada.

Si por necesidades de producción se tuviera que pasar a cuatro equipos, el régimen de trabajo y ciclos de rotación será el que figura en el **ANEXO 2**. Ello supone que en este régimen de trabajo el personal afectado no trabajará más de cinco días consecutivos y descansará como mínimo un fin de semana al mes. En este régimen de cuatro equipos no se trabajarán los días festivos (FIESTAS NACIONALES, AUTONOMICAS Y LOCALES) dentro de la jornada anual pactada. Los días de exceso que resulten en su caso, tras lo anterior, se aplicarán a puentes y fines de semana de forma que, entre el 15 de junio y el 30 de septiembre no se trabaje ningún fin de semana.

En el mes de noviembre, la empresa organizará los turnos de trabajo de tal forma que los equipos de trabajo disfruten, al menos de un fin de semana libre al mes. Así mismo se establecerá el correspondiente calendario de trabajo para estos equipos.

Si en el transcurso del año fuera necesario cambiar a distinto régimen del que se viene funcionando, se comunicará al Comité de Empresa con un mes de antelación a efectos de poder transmitir la opinión de los afectados y adaptar el calendario en lo posible.

7. Al personal que actualmente tiene régimen de jornada de lunes a viernes, que bajo criterios de necesidad se le proponga el cambio de régimen de lunes a domingo, y que acepte este cambio, se le abonará en concepto de indemnización por modificación sustancial de las condiciones de trabajo, la cantidad mínima de 5.821,55 €, ello sin perjuicio de las compensaciones económicas establecidas para este régimen de trabajo.

**Art. 19º Turnos.** - Por necesidades de la Empresa, cualquier Encargado u Operario vendrán obligados a efectuar trabajo a turno.

La rotación de los turnos, en los trabajos que se realicen en este régimen, se practicará por periodos mínimos de una semana respetando en todo caso el orden de rotación: tarde, mañana, noche, siempre que se trabaje a tres turnos.

El productor a turno, salvo que lleve 9 horas en el puesto de trabajo, se compromete a no abandonarlo hasta ser sustituido por su relevo o por la persona que designen sus jefes.

El tiempo que exceda de su jornada, si es superior a un cuarto de hora, será abonado como extraordinario en fracciones de quince en quince minutos.

**Art. 20º Trabajos extraordinarios. -**

1. En los casos en que la Empresa, por razones urgentes y para los trabajos imprevistos, solicitara realizarlos fuera de la jornada normal, en días laborables, el personal aceptará y se comprometerá a realizarlos, sin que en total pueda exceder de cuatro horas efectivas de trabajo al mes, o veinticuatro horas al año.

2. En este sentido, aquellos trabajos que se realicen fuera de la jornada en días laborables serán compensados mediante la libranza de las horas realizadas. Dicha libranza se fijará de mutuo acuerdo entre el interesado y el Mando respectivo, computándose por jornadas completas, siempre que sea posible.

El personal que realice horas extraordinarias no comprendidas en la libranza, se le abonarán de acuerdo con el baremo detallado en el **ANEXO 1 columna 9**.

3. Dada la distribución de nuestro calendario laboral y las peculiares características de nuestra actividad, el personal cuyos servicios sean necesarios, deberán trabajar los días no laborables que la Compañía estime necesario. Los productores que sean requeridos para estos trabajos solamente vendrán obligados a ello dos días al mes no pudiendo ser consecutivos.

4. Los servicios indicados en el párrafo anterior, serán cubiertos preferentemente con personal voluntario entre el capacitado para ello. Si esto no fuere suficiente, serán cubiertos por el resto de los productores capacitados por turno, procurándose que estos trabajos se asignen de una manera equitativa y proporcional entre todos los trabajadores afectados.

Los productores que libremente o por designación cubran estos servicios en días no laborables, serán compensados mediante libranza y percibiendo las cantidades señaladas en el **ANEXO 1 columna 7**.

Esta libranza se fijará de mutuo acuerdo entre el interesado y el Mando respectivo, sin que durante el mes estos trabajos puedan exceder de dos jornadas, entendiéndose que las jornadas de trabajo serán de seis horas y la compensación de libranza será de 8 horas.

En todo caso, los trabajadores deberán concluir como máximo a las 13,30 horas y excepcionalmente a las 14,00 horas.

5. En los casos que no se vea afectado el proceso productivo, el trabajador previo acuerdo con el Mando correspondiente, podrá solicitar el descanso anticipadamente a los trabajos extraordinarios que puedan surgir.

6. Las cantidades a percibir sin libranza se detallan en el **ANEXO 1 columna 8**.

7. Los trabajos extraordinarios a que se refiere este artículo, cuando sean para producción y relacionados con la misma, la duración de la jornada será de 8 horas, percibiéndose las cantidades que se detallan en el **ANEXO 1 columna 5 u 6** en función de que exista o no libranza.

**Art. 21º Vacaciones. -**

1. Veintidós días laborables retribuidos, no sustituible por compensación económica, a razón de Salario Base, Plus Convenio Sectorial, Complemento personal consolidado quien lo tuviere, Plus jornada, Plus de Actividad y Plus de Puesto de los días laborables comprendidos en el periodo de vacaciones y la media aritmética del Plus nocturno percibido durante los tres meses anteriores.

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

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas,

total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado, todo ello de conformidad con la legislación vigente y la jurisprudencia aplicable.

2. El personal ingresado en el año, disfrutará la parte proporcional que le corresponda, computando el tiempo transcurrido desde el día de su ingreso hasta fin de año.

3. Al personal que cese se le descontará de la liquidación lo que haya percibido de más, por mayor número de días disfrutados que los que le correspondiera.

4. Las vacaciones se disfrutarán en el periodo del 15 de Junio al 30 de Septiembre.

5. Los productores podrán partir las vacaciones en dos turnos de quince días como mínimo, uno de los cuales deberá coincidir necesariamente con el periodo fijado en el punto anterior. En los casos en que los productores estén afectos a la fábrica de Valdemoro con cierre anual por vacaciones, será obligatorio para estos disfrutarlas íntegramente en dicho periodo de cierre.

6. Quienes por necesidades de la Empresa se vean obligados a disfrutarlas fuera del periodo obligatorio, percibirán una "Gratificación por vacaciones" por cada día laboral disfrutado fuera del periodo establecido, cuyo importe figura en el **ANEXO 1**, además de:

- Si se disfrutaran en los dos meses inmediatos anteriores o posteriores: dos días laborables.
- Si se disfrutaran en el resto del año: cuatro días laborables.
- Los productores incluidos, por necesidades de la Empresa, en el punto 5, percibirán la mitad de estas compensaciones.

7. El programa de vacaciones se comunicará por escrito tanto a los trabajadores como al Comité de Empresa antes del día 30 de Abril.

8. En lo referente a pago de anticipo, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

**Art. 22º Licencias.** - Se consideran permisos retribuidos los siguientes:

- Matrimonio: Quince días naturales, disfrutables con inmediatez, anterior o posterior a la fecha de celebración.
- Nacimiento de hijos: Cinco días laborables.
- Defunción del cónyuge: Seis días naturales.
- Defunción padres o hijos: Cuatro días naturales.
- Defunción abuelos, nietos o hermanos: Tres días naturales.
- Defunción padres, hijos o hermanos políticos: Tres días naturales.
- Defunción de tíos: un día natural.
- Por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad tres días naturales. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento fuera de la población de residencia en distancia superior a 100 kilómetros, el plazo será de cuatro días. Será necesario justificar cada uno de los días de licencia.
- Bodas de hijos, hermanos o padres: El día del enlace matrimonial.
- Por traslado del domicilio dentro de la provincia, dos días, y cuatro si es fuera de ella
- Exámenes de estudios en Centros Oficiales: El tiempo necesario, y con la debida justificación.

Será de aplicación, a efectos de desplazamiento en las licencias, lo previsto sobre esta materia en el Estatuto de los Trabajadores.

En los casos anteriores citados, excepto el del matrimonio, las licencias establecidas podrán ser ampliadas previo justificante y a juicio de la Dirección y el Comité de Empresa.

Para el resto de los permisos, se estará a lo dispuesto el Convenio General del Sector.

De acuerdo con lo contemplado en el art. 4º.3 de este Convenio las licencias permanecerán en los términos desarrollados en este punto hasta ser alcanzadas, por el Convenio Estatal del Sector, siguiendo a partir de ese momento su evolución.

La remuneración efectiva de estas licencias se compondrá de los siguientes conceptos: Salario Base, Plus actividad, Plus Convenio Sectorial, Plus jornada y Complemento personal consolidado quien lo tuviere, por día natural o laborable según corresponda.

**Art. 23º Faltas y sanciones.** - Además de las faltas contempladas en el Convenio Estatal de Sector, se considerará como grave el incumplimiento de alguno de los deberes derivados del presente Convenio, pudiendo ser aplicada, en consecuencia, alguna de las sanciones estipuladas en dicha reglamentación para tales faltas.

Serán contempladas con especial interés las acciones contrarias a las órdenes e instrucciones escritas emanadas del Mando y/o del Comité de Seguridad y Salud.

En las faltas que puedan dar origen a sanciones graves o muy graves, el Comité de Empresa tendrá audiencia, debiendo elaborar un informe en el plazo de 72 horas.

En el supuesto que, por la naturaleza de los hechos, a juicio de la Dirección de Empresa, sea necesario adoptar medidas inmediatas, estas se tomarán sin perjuicio de la ulterior audiencia al Comité de Empresa, para la calificación definitiva de la falta.

En el supuesto de una inmediata prescripción de la falta, la sanción podrá aplicarse sin perjuicio de la posterior audiencia e informe del Comité de Empresa.

**Art. 24º Personal de capacidad disminuida.** - El productor, cuya capacidad por edad o por cualquier otra causa se viera disminuida, y como tal fuera reconocido por el Servicio de Prevención, aceptará los reconocimientos y dictámenes pertinentes del Tribunal de Valoración de Incapacidades.

A su vez, la Empresa, con el visto bueno del Comité de Empresa, destinará a estos productores a trabajos adecuados a su situación, siempre que existiera y no impliquen incremento de plantilla, tales como los ordenanzas, vigilantes, vestuarios y limpieza, asignándole la categoría y el salario correspondiente al nuevo puesto.

La Empresa efectuará el seguimiento médico necesario, a través del Organismo Oficial especializado en la enfermedad profesional de los trabajadores provenientes de Fibrotubo Fibrolit, S.A., que causen baja por Invalidez Permanente Total derivada de dicha enfermedad, siempre que este seguimiento se acepte por parte de dicho Organismo de Seguridad Social. Igualmente efectuará dicho seguimiento en los que se refiere a la posible nueva calificación de invalidez señalada y en los plazos establecidos legalmente para su revisión.

PLADUR GYPSUM, S.A.U. se compromete a seguir efectuando los reconocimientos médicos correspondientes a todos los trabajadores provenientes de Fibrotubo-Fibrolit, S.A. o de otras empresas del Grupo a petición del interesado y previa justificación documentada de la procedencia de dichos trabajos, en las condiciones previstas en el Reglamento sobre trabajos con riesgo de amianto.

#### **CAPITULO IV**

##### **CLASIFICACION PROFESIONAL**

**Art. 25º Principios generales.** - Con el objeto de adaptar la clasificación profesional aprobada en el Sector a nuestra fábrica de Valdemoro se creará una Comisión que realizará una tabla de conversión definitiva de niveles a grupos profesionales según los parámetros y plazos de la clasificación profesional del Convenio General Estatal del Sector de Yesos. Dicha conversión se realizará entre el cuadro de conversión relacionado en el Anexo 3 del Convenio Colectivo de Pladur Gypsum, S.A.U. Fábrica Valdemoro y la Tabla orientativa de Clasificación Profesional aprobada por el Sector. Una vez realizada la conversión se considerará materia con remisión al Convenio del Sector no regulada en el ámbito del presente convenio de empresa.

**Art. 26º Grupos profesionales.** - Todo el personal afectado por este Convenio, cualquiera que sea la índole de los trabajos que presten, quedará integrado en una determinada división funcional y a un grupo profesional según la estructura y criterios definidos y aprobados en el Convenio General del Sector.

**Art. 27º.- Definición y funciones.** - Las definiciones y funciones de los distintos grupos profesionales serán de acuerdo a los criterios establecidos en el Convenio General del Sector. Los distintos cometidos

asignados a cada grupo son clasificativos dentro de los generales cometidos propios de su respectiva competencia profesional.

## CAPITULO V

### CONTRATACIÓN - EMPLEO

**Art. 28º.- Principios Generales.** - Las partes negociadoras del presente Convenio coinciden en la necesidad de dar una mayor estabilidad al empleo, adecuándolo permanentemente a las necesidades derivadas del Plan estratégico. Con este fin se crea la Comisión de Empleo, compuesta por 2 representantes de cada una de las partes a la que la Dirección informará de los siguientes aspectos:

- a) Plan de Empleo anual previsto en presupuesto
- b) Perfiles de los puestos a cubrir
- c) Tiempo de duración de estos empleos
- d) Necesidades, en su caso, de desvinculaciones

Será objeto de esta Comisión, el estudiar y proponer:

- a) Las fuentes de reclutamiento
- b) Criterios de selección
- c) Cumplimiento de normativa legal de contratación
- d) Sugerencias al Plan de Empleo anual
- e) Promoción interna

La Dirección se reserva los criterios de selección y evaluación del personal con mando, comprometiéndose a dar la información a esta Comisión de las decisiones adoptadas sobre este colectivo

**Art. 29º.- Contratación.** - Será de aplicación en materia de contratación lo contemplado en Convenio Estatal del Sector sobre esta materia, a excepción de la indemnización por extinción de contratos temporales causales que será del cuatro y medio por ciento (4,5%), de la totalidad de las remuneraciones percibidas durante la vigencia del contrato exceptuando los conceptos de trabajos extraordinarios, horas extraordinarias y Plus distancia y transporte.

De acuerdo con lo contemplado en el art. 4º.3 de este Convenio la contratación permanecerá en los términos desarrollados en este punto hasta ser alcanzada, por el Convenio Estatal del Sector, siguiendo a partir de ese momento su evolución.

## CAPITULO VI

### RETRIBUCION

**Art. 30º Principios generales.** - La retribución pactada en este Convenio es superior en su conjunto a la establecida en el Convenio Estatal de Sector, para la Comunidad de Madrid. Los conceptos y su regulación son los que se relacionan a continuación. De acuerdo con lo contemplado con el Art. 4º.2 de este Convenio, sus incrementos y revisiones, serán los que establezcan el Convenio Estatal del Sector con efectos retroactivos al periodo anual de referencia.

- I. Salario Base.
- II. Complementos:
  - a) Personales:
    - Plus de Convenio Sectorial
    - Complemento personal consolidado

- b) De puesto de trabajo:
    - Plus de Puesto de trabajo
    - Nocturnidad
    - Plus Jornada
  - c) Calidad o cantidad de trabajo:
    - Plus Actividad
    - Plus de mejora de la productividad
    - Complemento oficial 2ª oficios complementarios
  - d) Vencimiento superior al mes:
    - Gratificaciones Extraordinarias
- III. Indemnizaciones y suplidos:
- Plus distancia y transporte
  - Plus Arranque Gelsa

**Art. 31º Conceptos retributivos. -**

**I. Salario Base.** - Es el que corresponde por jornada completa a cada productor por su Nivel asimilado, y cuyos importes se recogen en el **ANEXO 1 columna 1**.

Cuando la jornada sea inferior a la completa establecida por Norma general o Convenio, las remuneraciones se reducirán proporcionalmente, salvo que expresamente se indique en algún punto del presente convenio, que alguna "jornada reducida" haya de tener consideración de "jornada completa".

**II. Complementos:****a) Complementos Personales:**

- *Plus Convenio Sectorial.* - Como compensación a los derechos pasados y futuros de la antigüedad, se crea este concepto cuyo valor para cada nivel asimilado sea cual sea su fecha de ingreso será el que figura en **ANEXO 1 columna 2**.

Por la modificación de la estructura salarial, el personal que, por la compra del derecho de antigüedad, ya realizada en su día, percibiera mayor importe, se le incluirá la diferencia en el complemento personal consolidado.

- *Complemento personal consolidado.* - El personal cuya fecha de ingreso sea anterior al 31 de mayo de 2005 y que se recoge en acta nº 3 de fecha 18 de Diciembre de 2019, percibirá un Complemento personal consolidado, cuyo importe será el resultante de la fórmula de cálculo detallada en la Disposición final Quinta. Este concepto se percibirá por día natural y tiene el carácter de no absorbible ni compensable.

**b) Complementos de Puesto de trabajo:**

- *Plus de Puesto de Trabajo.* - Con el fin de compensar la complejidad y las condiciones del puesto de trabajo, se abonará este plus, por día efectivo de trabajo, a los trabajadores que desempeñen sus tareas en los puestos y con los valores que se recogen en el **ANEXO 1**. Las partes firmantes acuerdan que el Plus de Puesto es materia salarial incluida en el Art. 4 del Convenio Colectivo de la Fábrica de Valdemoro de Pladur Gypsum, S.A.U. de la Fábrica de Valdemoro por lo que su evolución económica quedará sometida a lo que se establezca expresamente en el Convenio Colectivo del Sector

- *Nocturnidad.* - Se percibirá este Plus por día efectivo de trabajo y por las horas trabajadas entre las veintidós y las siete horas. Su importe se establece en **ANEXO 1 columna 10**.

- *Plus de jornada.* - El personal con jornada semanal de lunes a domingo, percibirá una cantidad, incluido el periodo de vacaciones, cuyo importe será el que figure en **ANEXO 1** según se trabaje a cuatro o cinco equipos.

**c) Calidad o cantidad de trabajo:**

- *Plus Actividad.* - La retribución a percibir por este concepto vendrá determinada únicamente por los niveles asimilados a los que pertenece cada trabajador y su asistencia efectiva al trabajo, considerando como tal a este efecto las vacaciones y las licencias reglamentarias, percibiéndose en proporción al tiempo trabajado en cada mes. Su importe figura en el **ANEXO 1 columna 3**.

- *Plus de mejora de la productividad.* - Este concepto tiene como objeto compensar a los trabajadores por alcanzar y/o mejorar los objetivos en el campo de la productividad, su devengo será del 1 de enero al 31 de diciembre de cada año y lo percibirá todo el personal que este de alta en la empresa del 1 de enero al 31 de diciembre de cada año. Se abonará en el primer trimestre del año siguiente. No queda afectado por este Plus, el personal que tenga retribución anual pactada.

Para el cálculo se computará la masa salarial de todo el personal con derecho a percepción de este Plus, descontando las horas extras y los festivos.

Sobre el resultado del cálculo anterior se aplicará el porcentaje obtenido según los parámetros indicados a continuación y la cantidad resultante se distribuirá linealmente entre el personal con derecho a percepción.

A partir del año 2019, este plus se revisará anualmente firmando un acta que recoja los objetivos para cada año.

El porcentaje máximo a percibir por este concepto a partir de 2019 y sucesivos será del 1,5% de la masa salarial antes descrita, según la valoración y del grado de cumplimiento de los objetivos acordados anualmente

- *Complemento oficial 2º de oficios complementarios.* - Se crea este complemento para el personal con la categoría profesional de oficial 2º de oficios (asimilado al Nivel IX) que se abonará por día natural, incluyendo pagas extras, y cuyo importe figura en el **ANEXO 1**.

**d) Vencimiento superior al mes:**

- *Gratificaciones extraordinarias.* - Las gratificaciones extraordinarias de Julio y Navidad serán para todo el personal afectado por este Convenio, de 30 días de salario base, 30 días de Plus de Convenio Sectorial, 30 días de Complemento personal consolidado quien lo tuviere, 21 días de Plus Actividad, 22 días de Plus transporte (a partir del 2017), 21 días de Plus de Puesto de trabajo, al importe de "resto de puestos" recogido en el **ANEXO 1** para todo del personal. Se abonarán el 14 de julio y el 15 de diciembre, respectivamente.

El tiempo de devengo de dichas pagas será:

- Paga de Julio: del 1 de enero al 30 de junio
- Paga de Navidad: del 1 de julio al 31 de diciembre

El personal que ingrese o cese en el transcurso de cada semestre, percibirá las gratificaciones en proporción al tiempo servido durante el mismo, por lo cual la fracción del mes se contará como una unidad completa.

**III. Indemnizaciones y suplidos:**

- *Plus distancia y transporte.* - A todo el personal afecto al presente Convenio de la Fábrica de Valdemoro, se abonará este Plus, por día efectivo de trabajo, y su valor será el indicado en el **ANEXO 1 columna 4**.

- *Plus arranque Gelsa.* - Por la colaboración e implicación del personal afectado por este convenio en el arranque de la fábrica de Gelsa 2019, se crea este "Plus arranque Gelsa". El importe es de 153,45 € bruto anual (2019) y cuyo abono será de una sola vez en la nómina de septiembre de cada año. Este concepto no será absorbido ni compensado y se revalorizará con los incrementos salariales generales que se pacten para el salario bruto en el Convenio del Sector de Yesos y Escayolas.

## CAPITULO VII

## ACCION SOCIAL

**Art. 32º Fondo para préstamos reintegrables. -**

1. La Empresa destina hasta un máximo de 33.410 € para los años 2018 a 2021 al Fondo que tiene constituido para préstamos sin interés a todo el personal en plantilla de la fábrica de Valdemoro.
2. Todo trabajador afectado por este Convenio, podrá solicitar razonablemente y previo justificante, hasta un máximo de 2.704,55 €, a reintegrar en un plazo máximo de treinta meses, considerándose como tal las pagas extraordinarias de Julio y Diciembre.
3. La solicitud deberá ser cursada a la Dirección, la cual solicitará preceptivamente información al Comité de Empresa y a la Dirección funcional donde preste los servicios el solicitante.

Cuando cualquiera de estos informes fuera negativo, decidirá la Dirección con el Comité de Empresa.

**Art. 33º Indemnizaciones a jubilados. -** Al personal que se jubile voluntariamente entre los sesenta y los sesenta y cinco años, se le concede una indemnización de 8.440,72 € para los años 2018 a 2021.

**Art. 34º Indemnización al personal que cause baja por invalidez. -** Los trabajadores afectados por el presente Convenio percibirán de la empresa, con carácter de indemnizaciones complementarias, en los supuestos que se detallan, las cuantías económicas que para cada uno de ellos se indican a continuación:

1. En los supuestos de muerte e incapacidad permanente en grado total, absoluta o gran invalidez, derivadas de enfermedad común o accidente no laboral, la cantidad de 10.996 €. Este importe se mantendrá hasta que sea alcanzado por el Convenio Estatal del Sector, siguiendo posteriormente su misma evolución.
2. En los casos de muerte o incapacidad permanente en grado total, absoluta o gran invalidez derivadas de accidente laboral o enfermedad profesional, la cantidad de 42.000 para los años 2018 a 2021. En relación a esta contingencia el Comité de Empresa será informado del hecho causante y del trabajador que cause baja por invalidez.

Dichas indemnizaciones cubrirán la totalidad de las mismas que pudieran derivarse del normal funcionamiento de la empresa en cuanto a la obtención de su objeto social, siempre que en ello no medie negligencia de la misma o infracción de precepto alguno en materia de Seguridad y Salud o de norma alguna de derecho laboral.

En los supuestos de muerte, las indemnizaciones establecidas se abonarán a quien o quienes el trabajador fallecido hubiese declarado beneficiario, y, en su defecto, al cónyuge, hijos, padres, hermanos y demás herederos legales, por este orden.

En cuanto a la fecha de fijación del hecho causante, se estará en todo caso, a la fecha en que se hubiera producido el accidente. En los supuestos de enfermedad profesional se tomará como fecha de efectos aquella en que se declare por primera vez la existencia de la misma por el organismo competente. Lo dispuesto en el presente artículo, entrará en vigor a partir de la fecha de la firma del convenio, no obstante, lo anterior, su vigencia se extenderá, una vez finalizada la del convenio, hasta que éste último haya sido sustituido por otro.

**Art. 35º Transporte del personal. -** La empresa mantiene su compromiso de sufragar los gastos de transporte del personal operario cuya antigüedad sea anterior al 1-1-95, residente en Valdemoro, Ciempozuelos, Seseña, Titulcia y Aranjuez.

**Art. 36º Asistencia a Discapacitados Psíquicos. -** Se concede una aportación económica mensual, recogida en el ANEXO 1, por hijo y cónyuge disminuido a los productores que los tengan a su cargo y estén reconocidos como beneficiarios por el I.N.S.S.

**Art. 37º Complemento en caso de I.T.- (Pago por Incapacidad Temporal).**

En los casos de Incapacidad Temporal con parte de baja médica, la Empresa abonará el 25% del Salario base, Plus Convenio Sectorial, Plus actividad, Complemento personal consolidado quien lo tuviere, Plus distancia y transporte en los casos de baja por enfermedad común, accidente no laboral y accidente de

trabajo desde el primer día y se abonará el 25%, siempre que ello no suponga más del 100% de los conceptos citados más la indemnización correspondiente.

**Art. 38º Gratificación por matrimonio.** - El personal que contraiga matrimonio o pareja de hecho legalmente inscrita, si continúan prestando sus servicios en la Empresa, percibirán una donación que se recoge en el **ANEXO 1**, siempre y cuando tengan un año de antigüedad.

**Art. 39º Familia numerosa.** - Los titulares de familia numerosa percibirán una gratificación con carácter de asistencia social, cuya cuantía se recoge en el **ANEXO 1** por cada uno de los meses del año.

## CAPITULO VIII

### ACCION SINDICAL DE LA EMPRESA

**Art. 40º Secciones Sindicales. Comité de Empresa. Derechos y Garantías.** -

1. Las Centrales Sindicales que tengan la consideración de Sindicatos más representativos, así como los trabajadores afiliados a un sindicato, de acuerdo con lo establecido en el artículo 8.2 de la LO 11/1985 de Libertad Sindical, podrán constituir secciones sindicales de acuerdo a lo establecido en los Estatutos del Sindicato. al objeto de llevar a cabo en el seno de la Fábrica las funciones representativas de cada Central Sindical.

2. Cada Sección Sindical cuyo Sindicato haya obtenido el 10% de los votos en la elección al Comité de Empresa, Podrá contar con un Delegado Sindical, que dispondrá de las mismas garantías que los miembros del Comité de Empresa, a excepción de la reserva de horas retribuidas, que no podrán ser superiores a 25 horas mensuales.

3. Las Secciones Sindicales tendrán derecho a informar a sus afiliados mediante notas y comunicados expuestos en los tableros de anuncios, de los que deberán informar previamente a la Dirección de Recursos Humanos, y además tendrán derecho a la utilización de un local adecuado para que puedan desarrollar sus actividades.

4. A requerimiento de los trabajadores afiliados a las Centrales Sindicales (que ostentan la representación a que se refiere el presente artículo). se descontará mensualmente el importe de la cuota sindical que corresponda, según las Normas o Estatutos de cada Central Sindical.

El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección un escrito, con el que expresará con claridad la orden de descuento, la Central Sindical a que pertenece, (expresando de forma fehaciente los datos de identificación de su afiliación), la cuantía de la cuota, así como el número de cuenta correspondiente a la que debe ser transferida la cantidad.

La Empresa efectuará dichas detracciones (salvo indicación en contrario), durante periodos de un año, del recibo de salarios siempre que se encuentre en activo y no esté sujeto a suspensión de su contrato, bien entendido que dicho descuento se efectuará de la cantidad que corresponda a la prestación laboral del trabajador y no de prestaciones de la Seguridad Social.

La Dirección entregará copia de transferencias al representante Sindical de las Centrales Sindicales afectadas, que haya sido designado y comunicado a la Empresa previamente.

La Empresa se reserva el derecho de anular el descuento en caso de conflicto de intereses entre el trabajador y la Central Sindical, o entre estas, quedando libre de toda responsabilidad de dichos supuestos.

4. Las funciones y derechos del delegado sindical serán las contenidas en el artículo 50 del Convenio Colectivo Estatal del Sector.

5. El Comité de Empresa podrá disponer cuando lo considere necesario, el que cualquiera de sus miembros utilice las horas de los restantes miembros del Comité con el tope de 250 horas mensuales, previa comunicación mensual a la Dirección de las que precisen disfrutar de dicha cesión, y siempre que no rebasen el cómputo mensual de horas de todos los miembros.

Para la utilización de la garantía de horas retribuidas de los miembros de Comité de Empresa, se comunicará con antelación mínima de 24 horas a su Mando directo, salvo en los casos que, por razones

urgentes debidamente justificadas, la comunicación no sea posible efectuarla con dicha antelación, respetando en lo posible las necesidades de organización.

6. Las Competencias del Comité de Empresa son las reflejadas en el artículo 46 del Convenio Estatal del Sector, y las que en este Convenio se contemplan.

**Art. 41º.- Subcontratación.** Cuando la empresa concierte un contrato de prestación de obras o servicios con una empresa contratista o subcontratista, deberá informar a los representantes legales de sus trabajadores sobre los siguientes extremos:

- a) Nombre o razón social, domicilio y número de la identificación fiscal de la empresa contratista o subcontratista.
- b) Objeto y duración de la contrata.
- c) Lugar y ejecución de la contrata.
- d) En su caso, número de trabajadores que serán ocupados por la contrata o subcontrata en de la empresa principal en la Fábrica de Valdemoro.
- e) Medidas previstas para la coordinación de actividades desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales.

## CAPITULO IX

### PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

**Art. 42º Principios Generales. -**

Las partes negociadoras del presente Convenio coinciden en la necesidad de formar y sensibilizar a todos los trabajadores en Prevención de Riesgos Laborales para conseguir integrar la Prevención en el modelo de gestión de esta Fábrica de Valdemoro, fomentando una nueva cultura preventiva apoyada por todos los componentes de esta Empresa.

Con este fin se crea la Comisión de Prevención de Riesgos Laborales, por 2 representantes de cada una de las partes a la que la Dirección informará y participará de los siguientes aspectos:

- a) Seguimiento de Planes de prevención
- b) Diseño de medidas de incentivación para conseguir “accidentes 0”
- c) Incorporación de medidas de protección, comunicación, formación, etc., y su seguimiento
- d) Diseño de planes de formación en prevención

Complementariamente a lo dispuesto legalmente para el desarrollo de las normas sobre Prevención de Riesgos Laborales, se tendrá en cuenta lo dispuesto en los preceptos que integran este capítulo.

**Art. 43º Delegados de Prevención. -**

1. Los Delegados de Prevención deberán tener la condición de Representantes de los Trabajadores o miembros del Comité de Empresa, salvo que, por acuerdo mayoritario de dichos Representantes, elijan a aquel trabajador del Centro que consideren más adecuado para el desempeño de las funciones vinculadas a la Prevención.

2. En lo que se refiere a sus competencias y facultades, así como a todo lo relacionado con garantías y sigilo profesional, se estará lo previsto en los artículos 36 y 37 de la ley 31/1995.

3. Asimismo, estos Delegados de Prevención, tendrán el mismo crédito horario que el Comité de Empresa para el desempeño de sus funciones.

**Art. 44º Derechos y deberes de los Trabajadores.**

1. Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. Es deber del empresario proteger a los trabajadores frente a los riesgos laborales.

2. Corresponde a cada trabajador velar, según sus posibilidades y mediante cumplimiento de las medidas de Prevención que en cada caso sean adoptadas por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas personas a las que pueda afectar su actividad profesional, usando los equipos de protección individual y colectiva de un modo correcto, con arreglo a las instrucciones recibidas del empresario.

3. En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar que todo trabajador reciba una formación teórica y práctica suficiente y adecuada en materia preventiva.

Se definen como suficientes y adecuados en el ámbito de este Convenio los siguientes programas:

**A – Nivel Específico por oficios**

- 1- Técnicas preventivas de oficios y función.
- 2- Medios, equipos y herramientas.
- 3- Interferencias en actividades.
- 4- Derechos y obligaciones.

**B- Nivel básico General.**

- 1- Conceptos básicos sobre la organización elemental de la prevención.
- 2- Técnicas preventivas elementales sobre riesgos genéricos y prevención de los mismos.
- 3- Primeros auxilios y planes de emergencia.
- 4- Formación específica para quienes utilicen medios móviles de transporte y carga, en particular carretillas elevadoras.

La formación podrá implantarse por el servicio de Prevención de la empresa, propio o concertado, por trabajadores con nivel de cualificación en prevención de riesgos de nivel superior, o por cualquier otra entidad especializada y homologada. Todo ello con cargo tanto a recursos propios de la empresa como provenientes de subvenciones a programas formativos.

Sin perjuicio de lo establecido en el último párrafo del artículo 24 de este Convenio, la empresa llevará a efecto además del reconocimiento médico inicial y previo al ingreso de cualquier trabajador, reconocimientos médicos anuales a todos los trabajadores, salvo renuncia expresa de los mismos, cuyo coste, así como el de desplazamiento para realizarlo si así se produjese, será a cargo de la empresa.

**Art. 45º Coordinación de Actividades Empresariales. -**

1. El empresario adoptará las medidas necesarias para que aquellos otros empresarios que realicen actividades en la Fábrica de Valdemoro reciban la información y las instrucciones adecuadas en relación con los riesgos existentes en dicho centro y con las medidas de prevención y protección correspondientes.

2. En el supuesto de contratas y subcontratas de la propia actividad empresarial, la empresa vigilará el cumplimiento por contratistas y subcontratistas de la normativa de Prevención de Riesgos Laborales, cuando la actividad de estas empresas se realice en la Fábrica de Valdemoro.

## **CAPITULO X**

### **FORMACIÓN CONTINUA**

Será de aplicación en el ámbito de la empresa en materia de formación los contenidos del Acuerdo sobre Formación Profesional del Convenio Estatal del Sector.

Se observarán especialmente los criterios para la elaboración de acciones formativas que dicho Acuerdo contiene, así como las disposiciones para la tramitación de los Planes de Formación en su artículo 5.

Todo lo anterior ha de entenderse sin perjuicio de cualesquiera otras iniciativas en esta materia que las partes puedan acordar.

## **CAPITULO XI**

### **DISPOSICIONES FINALES**

**Primera. Prenda de trabajo.** - Al personal operario y técnico, en los meses de noviembre y abril se le proveerá de las siguientes prendas de trabajo:

- Juego de chaqueta y pantalón con banda reflectante.
- Juego de pantalón y polo con banda reflectante.

- Botas de seguridad homologadas en material de lona, según la zona.
- Prendas de agua para puestos de trabajo que lo exijan.
- Prendas de abrigo y traje de agua para operarios con puestos de trabajo en el exterior.
- Uniforme para vigilantes y ordenanzas.

La adaptación, aplicación y duración de estas prendas, se hará a propuesta del Comité de Seguridad y Salud.

La utilización de estas prendas será ineludible y exclusivamente para la Fábrica de Valdemoro.

**Segunda.** - Los permisos que se concedan, no previstos como abonables en el actual Convenio, tendrán el carácter de recuperable, a partir del segundo día. La recuperación deberá llevarse a efecto como máximo en dos meses, en caso contrario se descontarán las horas pendientes.

**Tercera.**- Las discrepancias producidas en el seno de las Comisiones Paritarias de este convenio colectivo, así como la solución de los conflictos que afecten a los trabajadores y empresarios incluidos en su ámbito de aplicación se solventarán de acuerdo con los procedimientos regulados para la solución extrajudicial de conflictos del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y en su Reglamento.

**Cuarta.** - En el caso de cambios tecnológicos, la Empresa se compromete a programar la formación adecuada que han de recibir los Trabajadores por motivos de dichos cambios y posteriormente, en el supuesto de que algún trabajador tuviera dificultades de adaptación a los mismos, a efectuar los movimientos de puesto de trabajo que fuera necesarios hasta encontrar el más adecuado a sus circunstancias personales y de adaptación.

**Quinta.**- De acuerdo con lo contemplado en el art. 31 II a) de este Convenio, para el personal cuya fecha de ingreso sea anterior al 31 de mayo de 2005, y que se recoge en acta nº 3 de fecha 18 de diciembre de 2019, percibirá un Complemento personal consolidado cuyo cálculo se especifica a continuación:

#### **Complemento personal consolidado**

Al objeto de adaptar la antigua estructura salarial a la nueva, se efectuará un cálculo individual consistente en la diferencia entre los conceptos e importes que perciba cada trabajador actualmente (antigua estructura) y los conceptos e importes de la nueva estructura, que se detallan a continuación, (según valores de las tablas definitivas del 2004).

<b>ANTIGUA ESTRUCTURA</b>	<b>NUEVA ESTRUCTURA</b>
Antigüedad consolidada	Plus Actividad
Atención social	Plus Convenio Sectorial
Ayuda escolar	Salario Base nuevo
Compra de beneficios sociales	
Compensación bocadillo	
Compensación cambio de horario	
Complemento personal antiguo	
Idiomas	
Mejora voluntaria	
Merito personal	
Plus Ad person	
Premio asistencia al trabajo	
Prima Producción	
Salario Base antiguo	

Todos ellos son considerados en términos anuales, por lo tanto, el repetido Complemento Personal Consolidado, será el resultado de la siguiente operación:

**Complemento Personal Consolidado** =(Antigüedad consolidada + Atención social + Ayuda escolar + Compra de beneficios sociales + Compensación bocadillo+ Compensación cambio de horario + Complemento personal antiguo + Idiomas + Mejora voluntaria + Mérito personal + Plus Ad person + Premio asistencia al trabajo+ Prima de Producción + Salario base antiguo) - (Plus Actividad + Plus de Convenio Sectorial + Salario Base nuevo).

El resto de los conceptos no especificados aquí, se percibirán de igual manera que se venían percibiendo.

Para el cálculo de este complemento se efectuará una ficha individual comparativa entre la estructura salarial anterior y la nueva. Se justificará (Ad Personam) la garantía de permanencia de dicho complemento en los términos establecidos en el cuerpo del presente Convenio.

**Sexta. - Igualdad en la Empresa.**

En el marco de los compromisos y relaciones existentes entre los firmantes de este Acuerdo y en cumplimiento con la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y con el artículo 25 del VII Convenio colectivo estatal del sector de fabricantes de yesos, escayolas, cales y sus prefabricados se ha elaborado e implantado desde 2015 un Plan de Igualdad para la empresa PLADUR GYPSUM, S.A.U.

ANEXO 1 - TABLA SALARIAL 2018 (Documento 3)											
1,018		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	NIVEL	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO SECTORIAL	PLUS ACTIVIDAD	PLUS TRANSP. DISTANCIA	Trab.Extraor 8 h C/LIBRANZA	Trab.Extraor 8 h S/LIBRANZA	Trab.Extraor 6 h C/LIBRANZA	Trab.Extraor 6 h S/LIBRANZA	HORAS EXTRAS	NOCTURNID.
		Importe día	Importe día	Importe día	Importe día	Importe día	Importe día	Importe día	Importe día	Importe hora	Importe hora
M E N S U A L	III	61,0665	3,9164	21,1644	4,4630						
	IV	50,4010	3,8228	21,1295	4,4630						
	V	45,7089	3,5788	20,3012	4,4630	153,2697	195,9455	107,6148	137,7929	18,3236	2,3212
	VI	36,5402	3,1663	20,0337	4,4630	119,5046	178,4239	83,9061	125,2773	16,8870	2,2319
	VII	34,7691	3,1098	17,2971	4,4630	103,7367	169,3105	72,8184	118,8435	15,1418	2,2319
	VIII	32,4276	3,0349	17,0415	4,4630	103,7367	169,3105	72,8184	118,8435	15,1418	2,2319
	IX	29,2195	2,8849	15,6856	4,4630	103,1815	168,2265	72,4306	118,1120	14,9920	1,7855
	X	28,5012	2,8315	14,1182	4,4630						
		Diario/425 días	Diario/425 días	Diario/281 días	Diario/215 días	IMPORTE/día	IMPORTE/día	IMPORTE/día	IMPORTE/día	IMPORTE/hora	IMPORTE/hora
D R I I A O	VIII	35,0300	3,0877	18,9050	4,4630	117,9532	177,5690	82,8220	124,6694	16,6665	1,9195
	IX	31,3759	2,9529	17,6228	4,4630	103,1815	168,2266	72,4306	118,1120	14,9920	1,7856
	X	31,0457	2,8584	17,5785	4,4630						
CONCEPTOS COMUNES A TODAS LAS CATEGORIAS				Euros		PUESTO DE TRABAJO				Euros Día	
PLUS DE JORNADA 4 EQUIPOS (Art 31 II b))				Importe mensual		CALCINACION				4,0618	
PLUS DE JORNADA 5 EQUIPOS (Art 31 II b))				Importe mensual		RESPONSABLE BUNDLER				4,0618	
FAMILIA NUMEROSA (Art. 39)				Importe mensual		RESP. FILM, TRILLAJE Y PASTAS				4,8516	
ASISTENCIA A DISMINUIDOS PSIQUICOS (Art. 38)				Importe mensual		RESPONSABLE MIXER				4,8516	
GRATIFICACION MATRIMONIO ( Art. 38 )				Importe mensual		RESPONSABLE CIZALLA				4,8516	
GRATIFICACION VACACIONES (Art. 21)				Importe día		RESPONSABLE SECADERO				4,8516	
						RESTO DE PUESTOS				4,0618	
OTROS CONCEPTOS				Día (425 d.)							
COMPLEMENTO OF. 2º OFICIOS COMPLEMENTARIOS				1,3321							

ANEXO 1 - TABLA SALARIAL 2019 (Documento 3)												
1,023		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
	NIVEL	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO SECTORIAL	PLUS ACTIVIDAD	PLUS TRANSP. DISTANCIA	Trab.Extraor 8 h C/LIBRANZA	Trab.Extraor 8 h S/LIBRANZA	Trab.Extraor 6 h C/LIBRANZA	Trab.Extraor 6 h S/LIBRANZA	HORAS EXTRAS	NOCTURNID.	
		Importe día	Importe día	Importe día	Importe día	Importe día	Importe día	Importe día	Importe día	Importe hora	Importe hora	
M E N S U A L	III	62,4710	4,0064	21,6512	4,5657							
	IV	51,5602	3,9107	21,6154	4,5657							
	V	46,7602	3,6611	20,7682	4,5657	156,7949	200,4523	110,0900	140,9621	18,7451	2,3212	
	VI	37,3806	3,2391	20,4945	4,5657	122,2532	182,5277	85,8359	128,1587	17,2754	2,3212	
	VII	35,5688	3,1814	17,6949	4,5657	106,1227	173,2047	74,4933	121,5769	15,4900	2,3212	
	VIII	33,1735	3,1047	17,4335	4,5657	106,1227	173,2047	74,4933	121,5769	15,4900	2,3212	
	IX	29,8915	2,9513	16,0464	4,5657	105,5547	172,0957	74,0965	120,8285	15,3368	2,3212	
	X	29,1568	2,8966	14,4429	4,5657							
			Diario/425 días	Diario/425 días	Diario/281 días	Diario/215 días	IMPORTE/día	IMPORTE/día	IMPORTE/día	IMPORTE/día	IMPORTE/hora	IMPORTE/hora
	D R I I O	VIII	35,8357	3,1587	19,3399	4,5657	120,6662	181,6531	84,7269	127,5368	17,0499	2,3212
IX		32,0976	3,0208	18,0282	4,5657	105,5547	172,0958	74,0965	120,8285	15,3368	2,3212	
X		31,7598	2,9242	17,9828	4,5657							

  

CONCEPTOS COMUNES A TODAS LAS CATEGORIAS	Euros
PLUS DE JORNADA 4 EQUIPOS (Art 31 II b)) <i>Importe mensual</i>	400,0000
PLUS DE JORNADA 5 EQUIPOS (Art 31 II b)) <i>Importe mensual</i>	359,4687
FAMILIA NUMEROSA (Art. 39) <i>Importe mensual</i>	27,8217
ASISTENCIA A DISMINUIDOS PSIQUICOS (Art. <i>Importe mensual</i>	220,8593
GRATIFICACION MATRIMONIO ( Art. 38 ) <i>Importe mensual</i>	439,0850
GRATIFICACION VACACIONES (Art. 21) <i>Importe día</i>	9,2901

  

OTROS CONCEPTOS	Día (425 d.)
COMPLEMENTO OF. 2º OFICIOS COMPLEMENTARIOS	1,3628

  

PUESTO DE TRABAJO	Euros Día
CALCINACION	4,8516
RESPONSABLE BUNDLER	4,8516
RESP. FILM, TRILLAJE Y PASTAS	5,6414
RESPONSABLE MIXER	5,6414
RESPONSABLE CIZALLA	5,6414
RESPONSABLE SECADERO	5,6414
RESTO DE PUESTOS	4,8516

ANEXO 1 - TABLA SALARIAL 2020 (Documento 3)											
1,024		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	NIVEL	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO SECTORIAL	PLUS ACTIVIDAD	PLUS TRANSP. DISTANCIA	Trab.Extraor 8 h C/LIBRANZA	Trab.Extraor 8 h S/LIBRANZA	Trab.Extraor 6 h C/LIBRANZA	Trab.Extraor 6 h S/LIBRANZA	HORAS EXTRAS	NOCTURNID.
		Importe día	Importe día	Importe día	Importe día	Importe día	Importe día	Importe día	Importe día	Importe hora	Importe hora
M E N S U A L	III	63,9703	4,1026	22,1708	4,6753						
	IV	52,7977	4,0045	22,1342	4,6753						
	V	47,8825	3,7489	21,2666	4,6753	160,5579	205,2631	112,7321	144,3452	19,1950	2,3769
	VI	38,2778	3,3169	20,9864	4,6753	125,1873	186,9083	87,8960	131,2345	17,6900	2,3769
	VII	36,4225	3,2577	18,1196	4,6753	108,6696	177,3616	76,2811	124,4947	15,8618	2,3769
	VIII	33,9696	3,1792	17,8519	4,6753	108,6696	177,3616	76,2811	124,4947	15,8618	2,3769
	IX	30,6089	3,0221	16,4315	4,6753	108,0880	176,2260	75,8748	123,7284	15,7049	2,3769
	X	29,8565	2,9661	14,7895	4,6753						
		Diario/425 días	Diario/425 días	Diario/281 días	Diario/215 días	IMPORTE/día	IMPORTE/día	IMPORTE/día	IMPORTE/día	IMPORTE/hora	IMPORTE/hora
D R I I O	VIII	36,6958	3,2345	19,8040	4,6753	123,5621	186,0127	86,7603	130,5977	17,4591	2,3769
	IX	32,8679	3,0933	18,4608	4,6753	108,0880	176,2261	75,8748	123,7284	15,7049	2,3769
	X	32,5220	2,9944	18,4144	4,6753						

  

CONCEPTOS COMUNES A TODAS LAS CATEGORIAS	Euros
PLUS DE JORNADA 4 EQUIPOS (Art 31 II b)) <i>Importe mensual</i>	409,6000
PLUS DE JORNADA 5 EQUIPOS (Art 31 II b)) <i>Importe mensual</i>	368,0959
FAMILIA NUMEROSA (Art. 39) <i>Importe mensual</i>	28,4894
ASISTENCIA A DISMINUIDOS PSIQUICOS (Art. <i>Importe mensual</i>	226,1599
GRATIFICACION MATRIMONIO ( Art. 38 ) <i>Importe mensual</i>	449,6230
GRATIFICACION VACACIONES (Art. 21) <i>Importe día</i>	9,5130

  

OTROS CONCEPTOS	Día (425 d.)
COMPLEMENTO OF. 2º OFICIOS COMPLEMENTARIOS	1,3955

  

PUESTO DE TRABAJO	Euros Día
CALCINACION	4,9680
RESPONSABLE BUNDLER	4,9680
RESP. FILM, TRILLAJE Y PASTAS	5,7768
RESPONSABLE MIXER	5,7768
RESPONSABLE CIZALLA	5,7768
RESPONSABLE SECADERO	5,7768
RESTO DE PUESTOS	4,9680

ANEXO 1 - TABLA SALARIAL 2021 (Documento 3)											
1,025		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	NIVEL	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO SECTORIAL	PLUS ACTIVIDAD	PLUS TRANSP. DISTANCIA	Trab.Extraor 8 h C/LIBRANZA	Trab.Extraor 8 h S/LIBRANZA	Trab.Extraor 6 h C/LIBRANZA	Trab.Extraor 6 h S/LIBRANZA	HORAS EXTRAS	NOCTURNID.
		Importe día	Importe día	Importe día	Importe día	Importe día	Importe día	Importe día	Importe día	Importe hora	Importe hora
M E N S U A L	III	65,5696	4,2052	22,7251	4,7921						
	IV	54,1176	4,1046	22,6876	4,7921						
	V	49,0795	3,8427	21,7983	4,7921	164,5719	210,3947	115,5504	147,9538	19,6748	2,4363
	VI	39,2347	3,3998	21,5111	4,7921	128,3170	191,5810	90,0934	134,5153	18,1322	2,4363
	VII	37,3330	3,3392	18,5726	4,7921	111,3864	181,7956	78,1881	127,6071	16,2583	2,4363
	VIII	34,8189	3,2587	18,2982	4,7921	111,3864	181,7956	78,1881	127,6071	16,2583	2,4363
	IX	31,3741	3,0977	16,8423	4,7921	110,7902	180,6317	77,7717	126,8216	16,0975	2,4363
	X	30,6029	3,0403	15,1593	4,7921						
D R I I A O		Diario/425 días	Diario/425 días	Diario/281 días	Diario/215 días	IMPORTE/día	IMPORTE/día	IMPORTE/día	IMPORTE/día	IMPORTE/hora	IMPORTE/hora
	VIII	37,6132	3,3154	20,2991	4,7921	126,6512	190,6631	88,9293	133,8626	17,8955	2,4363
	IX	33,6896	3,1706	18,9224	4,7921	110,7902	180,6318	77,7717	126,8216	16,0975	2,4363
	X	33,3351	3,0692	18,8747	4,7921						

  

CONCEPTOS COMUNES A TODAS LAS CATEGORIAS	Euros
PLUS DE JORNADA 4 EQUIPOS (Art 31 II b)) <i>Importe mensual</i>	419,8400
PLUS DE JORNADA 5 EQUIPOS (Art 31 II b)) <i>Importe mensual</i>	377,2983
FAMILIA NUMEROSA (Art. 39) <i>Importe mensual</i>	29,2016
ASISTENCIA A DISMINUIDOS PSIQUICOS (Art. <i>Importe mensual</i>	231,8139
GRATIFICACION MATRIMONIO ( Art. 38 ) <i>Importe mensual</i>	460,8636
GRATIFICACION VACACIONES (Art. 21) <i>Importe día</i>	9,7508

  

OTROS CONCEPTOS	Día (425 d.)
COMPLEMENTO OF. 2º OFICIOS COMPLEMENTARIOS	1,4304

  

PUESTO DE TRABAJO		Euros Día
CALCINACION		5,0922
RESPONSABLE BUNDLER		5,0922
RESP. FILM, TRILLAJE Y PASTAS		5,9212
RESPONSABLE MIXER		5,9212
RESPONSABLE CIZALLA		5,9212
RESPONSABLE SECADERO		5,9212
RESTO DE PUESTOS		5,0922

**ANEXO Nº 2**

**CICLOS ROTACION DE 4 EQUIPOS**

semana 1					semana 2					semana 3					semana 4					semana 5					semana 6																	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	
L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	
4	1	1	1	2	2	2	2	3	3	3	3	4	4	4	1	1	1	1	2	2	2	2	3	3	3	3	4	4	4	1	1	1	1	2	2	2	2	3	3	3	3	
3	3	4	4	4	4	4	1	1	1	1	2	2	2	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	2	2	2	2	3	3	3	3	4	4	4	1	1

  

semana 7					semana 8					semana 9					semana 10					semana 11					semana 12																		
43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76	77	78	79	80	81	82	83	84		
L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D		
2	3	3	3	4	4	4	1	1	1	1	2	2	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	1	1	1	1	2	2	2	2	3	3	3	3	4	4	4	1	1	1	1	
4	4	4	1	1	1	1	1	2	2	2	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	2	2	2	2	3	3	3	3	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1
1	1	2	2	2	2	2	3	3	3	3	4	4	4	4	1	1	1	1	2	2	2	2	3	3	3	3	4	4	4	4	1	1	1	1	2	2	2	2	3	3	3	4	4

LOS DIAS DE EXCESO DE JORNADA SE APLICARAN DE FORMA QUE EN EL PERIODO COMPRENDIDO ENTRE EL 15 DE JUNIO Y 30 DE SEPTIEMBRE NO SE TRABAJE NINGUN FIN DE SEMANA

<b>ANEXO 3: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL/NIVELES ASIMILADOS</b>		
CATEGORIA	DEFINICIÓN	NIVELES ASIMILADOS
<b>Grupo I- TITULADOS</b>	Son los que en posesión del título correspondiente realizan funciones para las que le faculta su titulación, sin estar incluidos en los grupos de Empleados (Grupo II) u Operarios (Grupo III).	
1- Grado Superior		II
2- Grado Medio		III
<b>Grupo II- EMPLEADOS</b>		
<b>JEFE DE DEPARTAMENTO</b>	Son los que, por especial nombramiento de la Compañía, ocupan un puesto de determinada responsabilidad en la misma, con las funciones que en cada caso les sean encomendadas. Se considerarán asimilados al Jefe de Departamento, los titulados de grado superior Jefes de los Servicios Médicos	III
<b>ENCARGADO GENERAL</b>	Es el que a las órdenes de su inmediato superior tiene mando sobre uno o más Encargados y sobre el personal de Producción o Talleres. Además de conocer a fondo las tareas a él encomendadas, su misión es la vigilancia e inspección de la fabricación y su calidad; Mantenimiento de la disciplina y su seguridad del personal, distribución del trabajo y conservación de maquinaria, utillaje e instalaciones y proporcionar datos sobre producción	IV
<b>JEFE DE SERVICIO</b>	Es el empleado que tiene responsabilidad directa sobre una o varias Secciones, a las que dirige y coordina según las directrices recibidas de sus superiores. Se consideran asimilados al Jefe de Servicio los titulados de grado medio que prestan su trabajo en los Servicios Médicos.	IV
<b>JEFE DE SECCION</b>	Es el empleado que tiene responsabilidad sobre una Sección a la que dirige y coordina, distribuyendo el trabajo entre el personal de la misma según directrices recibidas.	V
<b>MAESTRO MANTENIMIENTO</b>	Es el empleado que a las órdenes de su inmediato superior dirige y coordina el personal a su mando, distribuyendo el trabajo y cuidando del orden y disciplina. Debe tener conocimientos de las instalaciones a cuyo cargo tiene encomendado su mantenimiento. Estará preparado para interpretar y ejecutar planos y mediciones, tiene capacidad para hacer relaciones y pedidos de materiales así como inventario de los repuestos de almacén.	V
<b>ENCARGADO SECCION</b>	Es el que a las órdenes del Encargado General o de otro Mando, dirige y coordina el personal a sus órdenes, distribuyendo el trabajo, cuidando del orden y la disciplina. se responsabilizan de la calidad de la fabricación a su cargo y de la conservación de los útiles de trabajo encomendados. Debe conocer la calidad de material y poseer conocimientos para realizar lectura de planos y notas de trabajo y proporcionar datos sobre la producción.	V
<b>DELINEANTE PROYECTISTA</b>	Auxiliar Técnico que bajo las órdenes de su inmediato superior, concibe y desarrolla toda clase de proyectos y trabajos de estudio, realizando planos y pudiéndosele encomendar los trabajos complementarios precisos para preparar presupuestos y la supervisión de los trabajos realizados con Delineantes de 1ª y 2ª.	V
<b>DELINEANTE DE 1ª</b>	Es el que desarrolla proyectos sencillos, levanta planos de conjunto y de detalle, sean de natural o de esquemas y proyectos previamente estudiados, hace trabajos de medidas, croquis de obras o de maquinaria en conjunto, despiece planos de conjunto y ejecuta planos de detalle, sabe interpretar planos, hace cubricaciones, tiene capacidad para hacer relaciones y pedidos de materiales para obras e instalaciones que han de ejecutarse y calcular resistencias de piezas y mecanismos o de estructuras sencillas, previo conocimiento de las condiciones de trabajo.	VI
<b>ANALISTA DE 1ª</b>	Es el que posee la capacidad necesaria para la ejecución de todos los trabajos de laboratorio en general y específicos de nuestra industria, realización de cálculos, correcta aplicación de fórmulas, anotación y expresión gráfica de los resultados, etc., colaborando y dependiendo en su actividad del Encargado respectivo.	VI
<b>DELINEANTE DE 2ª</b>	Es el que ejecuta, previa entrega del croquis, planos de conjunto o de detalle, bien precisados y acotados, cubica y calcula el precio de materiales en piezas cuyas dimensiones están determinadas, confecciona croquis de piezas aisladas, realiza directamente mediciones de obra para confecciones de planos, desarrolla estos trabajos bajo vigilancia de otros técnicos de superior categoría y posee conocimientos de resistencia de materiales.	VII
<b>ANALISTA DE 2ª</b>	Es el que posee la capacidad necesaria para la ejecución de grupo determinado de trabajos de laboratorio, realización de los cálculos correspondientes, su anotación y expresión gráfica, colaborando y dependiendo del Encargado respectivo.	VII
<b>CALCADOR</b>	Es el que limita sus actividades a copiar, por medio de papeles transparentes, los dibujos o los cálculos que otros han preparado, dibuja a escala croquis sencillos, claros y bien interpretados, bien copiando dibujos de la estampa o bien dibujando en limpio.	IX
<b>AUXILIAR LABOR.</b>	Realiza trabajos sencillos y elementales dentro de los ejecutados en el laboratorio, colaborando con el personal más cualificado. Además extraerá las muestras a ensayar que retirará de fábrica para los ensayos oportunos.	X
<b>TECNICO DE ORGANIZACIÓN 1ª</b>	Es el que realiza estudios de tiempos de todas las clases, estudios de mejoras de métodos de equipo de cualquier número de operario, estudios de economía de implantación y modificación del proceso de trabajo, confección de fichas completas de secuencias, resolución de problemas de planteamiento de dificultad media y representaciones gráficas.	VI
<b>TECNICO DE ORGANIZACIÓN 2ª</b>	Es el que realiza cronometrajes y estudios de tiempos de toda clase y confección de fichas de dificultad media.	VII
<b>ORCIAL DE 1ª ADM.TVO.</b>	Es el empleado que a las órdenes de un mando tiene a su cargo una tarea determinada, dentro de la cual, con iniciativa y responsabilidad, con otros empleados a sus órdenes realiza trabajos administrativos de importancia, que requieren estudio, preparación y cálculo, así como demás características administrativas.	VI
<b>ORCIAL DE 2ª ADM.TVO.</b>	Es el empleado que con iniciativa y responsabilidad restringida, subordinado a un Jefe u Oficial de 1ª, realiza trabajos de carácter auxiliar secundario, que solo requieren conocimientos generales de la técnica administrativa. Se consideran asimiladas a esta categoría las Perforistas.	VIII
<b>AUXILIAR ADM.TVO.</b>	Es el empleado mayor de dieciocho años que dedica su actividad a operaciones elementales administrativas y, en general, a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de la oficina. Quedan asimiladas a esta categoría, las Mecanógrafas, Telefonistas y recepcionistas.	IX
<b>TELEFONISTA</b>	Es la persona que tiene por misión principal atender la centralita telefónica con los partes necesarios para su control, así como cuando sea necesario realizará las funciones asignadas a la categoría de auxiliar.	IX
<b>VIGILANTE</b>	Cuida los accesos a las dependencias y locales donde prestan sus servicios, de acuerdo con las instrucciones de sus superiores y realizan funciones de vigilante y custodia.	X
<b>ORDENANZA</b>	Son los subalternos que tienen la misión concreta de hacer recados y copiar documentos a prensa, manejar todo tipo de máquinas de reproducción de documentos, realizan los encargos que se les encomienda entre uno y otro departamento, recogen y entregan correspondencia y llevan a cabo los trabajos elementales que les ordenen sus Jefes.	IX
<b>Grupo III- OPERARIOS</b>		
<b>ORCIAL DE FABRICACION</b>	Tendrán esta categoría los operarios mayores de dieciocho años, cuya misión consiste en el manejo y vigilancia de las máquinas empleadas en la industria, manejo y conocimientos de polipasto eléctricos y puentes grúa.	IX
<b>ESPECIALISTA DE 1ª</b>		X
<b>ORCIAL DE 1ª DE ALMACENES</b>	Es el que a las órdenes de su inmediato superior, además de efectuar el trabajo personal, vigila y ordena los que han de realizar el personal a su mando, respondiendo de su correcta ejecución. Cuando por las características y dimensiones del almacén no sea necesario el almacenero u otro mando encargado del almacén, asumirá las funciones del mismo.	VIII
<b>ORCIAL DE 2ª DE ALMACENES</b>	Son los operarios que se dedican a las funciones que, sin constituir propiamente un oficio, exigen cierta práctica y habilidad y tienen a su cargo medios mecánicos de transporte interno.	IX
<b>ESPECIALISTA DE 1ª</b>		X
<b>ORCIAL DE 1ª DE OFICIOS COMPLEMENTAR</b>	mayor esmero y delicadeza, no solo con rendimiento correcto, sino con la máxima economía de material. En esta categoría se incluyen los conductores, que en posesión del permiso de conducir apropiado, conducen turismos, autobuses, camiones y grúas automóviles dentro y fuera del recinto de la fábrica.	VIII
<b>ORCIAL DE 2ª DE OFICIOS COMPLEMENTAR</b>	Son aquellos que con los conocimientos teóricos-prácticos del oficio, adquiridos mediante aprendizaje sistemático o por una larga práctica del mismo, realizan los trabajos corrientes con rendimiento correcto, pudiendo atender lo planos o croquis más elementales. En esta categoría se incluyen los conductores de vehículos, automóviles no incluidos entre los Oficiales de 1ª.	IX
<b>ORCIAL DE 3ª DE OFICIOS COMPLEMENTAR</b>	En esta categoría se incluyen a quienes, procediendo de aprendices o de peones especializados y con conocimientos generales de oficio, adquirido por medio de una formación sistemática o de una práctica continuada, auxilian a los oficiales de 1ª y de 2ª, en la ejecución de los trabajos propios de estos y efectúan aisladamente otros de menos importancia bajo la dirección de aquellos.	X
<b>ESPECIALISTA</b>		XI

(03/17.351/20)



## I. COMUNIDAD DE MADRID

### C) Otras Disposiciones

#### Consejería de Economía, Empleo y Competitividad

- 5** *RESOLUCIÓN de 3 de julio de 2020, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Competitividad, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa de Servicios Manipulación a Retailers, S. L. U. (SEMARE) (código número 28102832012020).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa Servicios Manipulación a Retailers, S. L. U. (SEMARE), suscrito por la Comisión Negociadora del mismo el día 8 de agosto de 2019; completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto; en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y con el artículo 6 del Decreto 52/2019, de 19 de agosto, de la Presidenta de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con el artículo 5 del Decreto 73/2019, de 27 de agosto, del Consejo de Gobierno, por el que se modifica la estructura orgánica de las Consejerías de la Comunidad de Madrid y con el artículo 13 del Decreto 287/2019, de 12 de noviembre, del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Empleo y Competitividad, esta Dirección General

#### RESUELVE

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

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

Madrid, a 3 de julio de 2020.—El Director General de Trabajo, Álvaro Rodríguez de la Calle.

## I CONVENIO COLECTIVO DE SERVICIOS MANIPULACIÓN A RETAILERS SLU (SEMARE)

ALCALÁ DE HENARES (MADRID).

**CAPÍTULO I** **Ámbito y revisión.****Artículo 1. Ámbito territorial.**

El presente Convenio colectivo afectará al centro de trabajo de la empresa Servicios Manipulación a Retailers SLU, ubicado en Alcalá de Henares (Madrid).

**Artículo 2. Ámbito personal y partes que lo conciertan.**

El presente Convenio se concierta entre la empresa Servicios Manipulación a Retailers SLU y el sindicato FETICO, quienes representan a la mayoría de los representantes legales de los trabajadores/as de la empresa Servicios Manipulación a Retailers SLU .

Quedan comprendidos en el presente Convenio todos los trabajadores/as sin más exclusión que la señalada en los artículos 1.3 y 2 del Estatuto de los Trabajadores. Asimismo, afectará a todos los trabajadores/as que sean contratados durante el periodo de vigencia de este Convenio.

**Artículo 3. Ámbito temporal.**

El presente Convenio colectivo entrará en vigor el 1 de julio de 2019, finalizando su vigencia el 31 de diciembre de 2021.

**Artículo 4. Formalidades y plazos de denuncia.**

El convenio podrá ser denunciado por cualquier de las partes firmantes mediante comunicación por escrito con un plazo de preaviso de 3 meses a la fecha de su vencimiento. Denunciado el convenio se estará para constitución de una Comisión Negociadora y plazos de negociación a lo previsto en el art. 89.2 E.T.

En caso de no mediar denuncia se entenderá tácita y automáticamente prorrogado por periodos anuales.

**Artículo 5. Garantías «ad personam».**

Serán respetadas las situaciones personales que superen, con carácter global a lo pactado en el presente Convenio.

**Artículo 6. Legislación aplicable.**

En todo lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y Legislación general.

**CAPÍTULO II****Sección 1.ª Ingresos, grupos profesionales y ascensos****Artículo 7. Período de prueba.**

Todos los trabajadores/as estarán sometidos a un período de prueba cuya duración será los siguientes días de trabajo efectivo: Grupos III, IV y V: 45 días. Grupos I y II: 180 días. Como regla general, en los contratos temporales el periodo de prueba no podrá ser superior a la mitad de la duración del mismo. Estos períodos son de trabajo efectivo, descontándose, por tanto, cualquier situación de permiso, descanso, incapacidad temporal, etc., que afecte al trabajador/a o que implique la suspensión de su contrato laboral.

**Sección 2.ª Clasificación profesional****Artículo 8. Clasificación profesional.**

- I. Criterios de encuadramiento. Los trabajadores/as afectados por el presente Convenio colectivo se encuadran en cinco grupos profesionales y dentro de cada uno de ellos en las áreas funcionales. A estos efectos, se entiende por grupo profesional el que agrupe unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, y podrá incluir distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas al trabajador/a ajustándose a criterios y sistemas que, basados en un análisis correlacional entre sesgos de género, puestos de trabajo, criterios de encuadramiento y retribuciones, tengan como objeto garantizar la ausencia de discriminación tanto directa como indirecta entre mujeres y hombres. El presente Sistema de Clasificación Profesional se establece, fundamentalmente, atendiendo a los criterios que el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores fija para la existencia del grupo profesional: aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, y podrá incluir distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades. La clasificación profesional se realiza en grupos profesionales por interpretación y aplicación de factores generales objetivos y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los trabajadores/as. Los trabajadores/as en función del puesto de trabajo que desarrollan serán adscritos a un grupo profesional de los establecidos en el presente capítulo, circunstancias que definirán su posición en el esquema organizativo y retributivo, con la especialidad del salario de contratación que figura en el artículo 36 del presente Convenio. Así, la posesión por parte de un trabajador/a de alguna o todas las competencias representativas de un grupo profesional determinado, no implica necesariamente su adscripción al mismo, sino que su clasificación estará determinada por la exigencia y el ejercicio efectivo de tales competencias en las funciones correspondientes a su puesto de trabajo. Se define área funcional como el conjunto de actividades profesionales que tienen una base profesional homogénea o que corresponden a una función homogénea de la organización del trabajo. Las áreas funcionales son: Logística y Oficinas.
- II. Movilidad funcional. La movilidad funcional podrá llevarse a cabo dentro de cada grupo profesional y ciñéndose a su área, con los límites establecidos para la misma en los artículos 22.4 y 39 del vigente Estatuto de los Trabajadores, y para que pueda llevarse a cabo fuera de los grupos habrá de estarse a lo dispuesto en el ET.
- III. Grupos profesionales. Los grupos profesionales y las tareas o labores descritas en los mismos, no suponen la obligación de tener provistas todas y cada una de dichas labores que aquí se enuncian si la necesidad y el volumen de la Empresa no lo requieren.
- IV. Factores de encuadramiento profesional. Para la clasificación de los trabajadores/ as incluidos en el ámbito de aplicación se han ponderado los siguientes factores: Autonomía, entendida como la mayor o menor dependencia jerárquica en el desempeño de las funciones ejecutadas. Formación, concebida como los conocimientos básicos necesarios para poder cumplir la prestación laboral pactada, la formación continua recibida, la experiencia obtenida y la dificultad en la adquisición del completo bagaje formativo y de las experiencias. Iniciativa, referida al mayor o menor seguimiento o sujeción a directrices, pautas o normas en la ejecución de las funciones. Mando, configurado como la facultad de supervisión y ordenación de tareas, así como la capacidad de interpretación de las funciones ejecutadas por el grupo de trabajadores/as sobre los que se ejerce mando y el número de integrantes del mismo. Responsabilidad, apreciada en términos de la mayor o menor autonomía en la ejecución de las funciones, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos. Complejidad, entendida como la suma de los factores anteriores que inciden sobre las funciones desarrolladas o puesto de trabajo desempeñado.

- V. Sistema de clasificación. Los/as trabajadores/as se ubican en cinco grupos profesionales, y cada grupo profesional está integrado por aquellas funciones y tareas que presentan una base profesional homogénea dentro de la organización del trabajo:

**Grupo I Mandos.****ENCARGADO**

Es el que desempeña con iniciativa y responsabilidad el mando de un área o turno de trabajo responsabilizándose de los grupos de actividad en que los servicios de dicha área o turno se estructuran.

**Grupo II Técnicos:****CAPATAZ**

Es el que, al frente de un grupo de empleados y dependiendo o no de un Encargado, dirige la labor de su área de trabajo, sin perjuicio de su participación personal en el trabajo, respondiendo de la correcta ejecución de los trabajos del personal a sus órdenes. Es por tanto quien ostenta mando directo sobre el personal y tiene la responsabilidad del trabajo, la disciplina y seguridad del personal; le corresponde la organización y coordinación del servicio, indicando a sus subordinados la forma de efectuar aquellos trabajos que se le ordenen; debe, por tanto, poseer conocimientos suficientes para ejecutar correctamente los cometidos que le encomiende la empresa inherente a su función de coordinación.

**Grupo III Administrativos:****OFICIAL ADMINISTRATIVO**

Pertenece a esa categoría aquéllos que, subordinados, en su caso, al responsable de la oficina y con adecuados conocimientos teóricos y prácticos de carácter burocrático, realizan normalmente con la debida perfección y correspondiente responsabilidad los trabajos que se les encomiendan, así como funciones de gestión administrativa en áreas como operaciones y almacén, de gestión de tráfico y de gestión financiera.

**Grupo IV Profesionales:****MOZO ESPECIALISTA PROFESIONAL**

Es el que tiene adquirida una larga práctica en la carga y la descarga de vehículos y movimiento y clasificación de mercancías, realizándolos con rapidez y aprovechamiento de espacio y seguridad. Puede desempeñar con iniciativa y autonomía tareas y decisiones respecto a la manipulación, la carga y la descarga de mercancías para garantizar un correcto y seguro movimiento de las mismas en el almacén y en los camiones. Manejará los terminales de radiofrecuencia o cualquier otro medio técnico que, con la misma finalidad, se utilicen en las empresas para la clasificación y manipulación de la mercancía y demás operaciones. Le corresponde, previa la preparación necesaria, el manejo de los aparatos elevadores, grúas y demás maquinaria para carga y descarga de vehículos en almacén o agencia y movimiento de mercancías en éstos. Podrá encomendársele que asuma la responsabilidad y el control de las cargas y/o descargas de vehículos. En Áreas o Dptos. donde los procesos sean sencillos o repetitivos y/o el número de mozos especialistas no exceda de diez, puede actuar de responsable de los mismos.

**Grupo V Movimiento:****MOZO ESPECIALISTA**

Es el que tiene como responsabilidad el movimiento y clasificación de mercancías, la preparación de pedidos, así como la carga y descarga de vehículos siguiendo procedimientos e instrucciones de trabajo y estando a las órdenes de los capataces o mozos especialistas profesionales en su caso. Para ello utilizará los terminales de radiofrecuencia o cualquier otro medio técnico que, con la misma finalidad, se utilicen en las empresas para la clasificación y manipulación de la mercancía y demás operaciones. Le corresponde, previa la preparación necesaria, el manejo de los aparatos elevadores, grúas y demás maquinaria para carga y descarga de vehículos en almacén o agencia y movimiento de mercancías en éstos.

**Sección 3.ª Sistema de ascensos**

**Artículo 9. Ascensos.** El ascenso de los trabajadores/as a tareas o puestos de trabajo que impliquen mando (Grupo de Mandos) o confianza (Grupo de Técnico y Gestores de Equipos), será de libre designación por la empresa. El ascenso de trabajadores/as del grupo V al grupo IV se realizará en los casos y mediante los sistemas previstos en el artículo siguiente.

**Artículo 10. Promociones.** El paso del grupo profesional V al IV quedará condicionado a la existencia de puesto a cubrir en el grupo superior. La empresa comunicará la existencia de vacantes a los comités de empresa. En los casos de vacante tendrán preferencia los trabajadores/as contratados, a igualdad de condiciones, sobre nuevas contrataciones.

Para proveer tales vacantes se seguirá el siguiente método: Por evaluación continuada del desarrollo profesional: Se entiende por evaluación continuada, la valoración de los conocimientos teóricos y prácticos adquiridos por el trabajador/a en el desempeño de las tareas encomendadas durante la vigencia de su relación laboral. Dicha valoración se sustentará en criterios de carácter objetivo, tales como, la permanencia de trabajo efectivo en la empresa, la asistencia y aprovechamiento de los cursos de formación, los logros profesionales adquiridos a través de la experiencia, la calidad y cantidad del trabajo desarrollado, las dotes para trabajar en equipo, su capacidad para coordinar personas y tareas, etc. Con carácter regular la empresa comunicará al Comité de Empresa o Delegados de Personal, en su caso, los ascensos así efectuados, dando cuenta de los criterios utilizados para la adjudicación.

**CAPÍTULO III Contratación y empleo****Sección 1.ª Disposiciones generales de contratación****Artículo 11. Contratación.**

La contratación de trabajadores/as se ajustará a las normas legales generales sobre empleo, comprometiéndose la empresa a la utilización de las diversas modalidades de contratación de acuerdo con la finalidad de cada uno de los contratos. Todos los contratos se realizarán siguiendo las normas que los regulan, facilitando copia básica a la representación legal de los trabajadores/as. Todos los trabajadores/as que desempeñen o hayan desempeñado trabajos para la empresa de manera ininterrumpida mediante renovación de contratos temporales por un tiempo superior a dos años, tendrán la consideración de trabajadores/as indefinidos. Quedan excluidos de lo anterior los contratos de interinidad. En caso de incorporación de trabajadores/as por absorción, fusión o compra de otras empresas se estará en todo caso a la vigencia de sus contratos temporales.

**Sección 2.ª Modalidades de contratación.**

Dentro del respeto a las distintas modalidades de contratación vigentes en cada momento, se establecen las siguientes especialidades:

**Artículo 12. Contrato para la formación.**

El contrato para la formación y el aprendizaje se estará a lo dispuesto en la normativa vigente en cada momento.

**Artículo 13. Contrato de obra o servicio determinado.**

La duración del presente contrato será la prevista para la obra y servicio determinado objeto del mismo, y finalizará al terminar ésta, este contrato no podrá tener una duración superior a tres años. Podrá realizarse tanto a tiempo completo como a tiempo parcial. En el contrato formalizado por escrito, se identificarán de forma clara los trabajos o tareas objeto del contrato, así como la jornada de trabajo. En desarrollo de lo dispuesto en el artículo 15.1.a) del ET, se define como trabajo o tarea con sustantividad propia dentro de la actividad normal del sector la correspondiente a actividades que tengan una duración limitada y presenten perfiles característicos propios aún dentro de la actividad normal de la empresa.

**Artículo 14. Contrato a tiempo parcial.**

El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año inferior la jornada de trabajo de un trabajador/a tiempo completo comparable. El número de horas complementarias pactadas no podrá exceder del 50 % de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato, cuando así se haya pactado expresamente con el trabajador/a. El número de horas complementarias de aceptación voluntaria podrá ser de hasta un 30 % de las horas ordinarias objeto del contrato, para contratos indefinidos no inferiores a 10 horas semanales en cómputo anual. En todo caso la suma de las horas ordinarias y complementarias no podrá exceder de la jornada a tiempo completo establecida en el presente Convenio. El trabajador/a deberá conocer el día y hora de realización de las horas complementarias pactadas con un preaviso de tres días.

**Artículo 15. Contrato eventual por circunstancias de la producción.**

En desarrollo de lo dispuesto en el artículo 15.1.b) del ET, la empresa podrá acogerse a esta modalidad de contratación, estableciendo una duración máxima de 6 meses en un periodo de 12 meses.

**Artículo 16. Contrato de interinidad y contrato de relevo.****16.1 Contrato de interinidad:**

- I. Es el contrato para sustituir a trabajadores/as con derecho a reserva del puesto de trabajo (nacimiento de hijo/a, excedencias forzosas, Incapacidades Temporales, etc.).
- II. Igualmente podrá celebrarse este contrato para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva. Se especificará en el contrato el nombre, apellidos, puesto de trabajo y grupo profesional del trabajador/a o trabajadores/as sustituidos y la causa de la sustitución, indicando si el puesto de trabajo a desempeñar será el del trabajador/a sustituido o el de otro trabajador/a de la empresa que pase a desempeñar el puesto de aquel.
- III. En los casos de selección o promoción el contrato deberá identificar el puesto de trabajo cuya cobertura definitiva se producirá tras el citado proceso de selección externa o promoción interna. La duración del contrato será la del tiempo que dure el proceso de selección o promoción para la cobertura definitiva del puesto, sin que pueda superar los TRES MESES, ni celebrarse un nuevo contrato con el mismo objeto una vez superada dicha duración máxima.

**16.2 Contrato de relevo:**

- I. Cuando un trabajador/a acceda a la jubilación parcial prevista en el artículo 12 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, simultáneamente con el correspondiente contrato a tiempo parcial, la empresa concertará con un trabajador/a desempleado, o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada, un contrato de relevo, en los términos que establece el artículo 12.7 del Estatuto de los Trabajadores.
- II. La duración del contrato será indefinida o igual a la del tiempo que falta al trabajador/a sustituido hasta alcanzar la edad mínima de acceso a la jubilación. Si, al cumplir dicha edad, el trabajador/a jubilado parcialmente continuase en la empresa, el contrato de relevo que se hubiera celebrado por duración determinada podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes por períodos anuales, extinguiéndose en todo caso al finalizar el periodo correspondiente al año en el que se produzca la jubilación total del trabajador/a relevado.
- III. Para la concertación del contrato de relevo se estará a lo dispuesto, a la legislación de jubilación parcial establecida al efecto en cada momento.

**Artículo 17. Indemnización por finalización de contratos.**

Los trabajadores/as con contrato de duración determinada a la finalización de su contrato percibirán una indemnización conforme a lo que legalmente se establece en el artículo 49.1.c) del ET que actualmente es de doce días, siempre que no tuvieran derecho a otro tipo de indemnización. Esta indemnización se percibirá en caso de no continuar en la empresa, exceptuando las bajas por motivos voluntarios y la modalidad contractual de «contrato de interinidad».

**Sección 3.ª Compromiso para la promoción del empleo estable****Artículo 18. Compromiso de empleo estable.**

**1. Transformación en indefinidos.** Los contratos temporales que se transformen en indefinidos podrán acogerse a los beneficios previstos en la legislación vigente en la materia durante la vigencia del Convenio.

**2. Compromiso de empleo fijo.**

Las partes acuerdan mantener el 85 % de plantilla de empresa SEMARE con carácter indefinido a la finalización de este Convenio.

**Artículo 19. Principio de igualdad y no discriminación**

Para la igualdad efectiva de mujeres y hombres se respetará en las empresas los principios de igualdad de trato y oportunidades en el trabajo, adoptando, en su caso y a tal fin, medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres. Todo ello en cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007 y en especial de su artículo 45.

**Sección 4.ª Excedencias, conciliación e igualdad****Artículo 20. Excedencias voluntarias.**

Podrán solicitar la excedencia voluntaria todos los trabajadores/as de la empresa siempre que lleven, por lo menos, un año de servicio. La excedencia voluntaria se concederá por un plazo no inferior a cuatro meses ni superior a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador/a si transcurriesen cuatro años desde el final de la anterior excedencia; a ningún efecto se computará el tiempo que los trabajadores/as permaneciesen en esta situación. La empresa

reservará el puesto de trabajo al trabajador/a excedente durante los seis primeros meses de la excedencia, teniendo este que preavisar a la empresa, con un mes de antelación de su voluntad de reincorporación, perdiendo de no hacerlo, el derecho a su reingreso. Transcurridos los seis primeros meses se estará a lo dispuesto en cuanto a la reincorporación, a lo que dispone al respecto el artículo 46 del Estatuto. En caso de ausencia al trabajo derivada de privación de libertad del trabajador/a, cualquiera que sea el motivo, se le reservará el puesto hasta que la sentencia sea firme, quedando suspendido el contrato durante el periodo de privación de libertad. Al afectado se le considerará en situación de excedencia voluntaria sin derecho a indemnización alguna ni obligación de cotizar por él a la Seguridad Social.

### **Artículo 21. Excedencias, Reducciones de jornada y Nacimiento y/o Adopción**

#### **1. Excedencia para el cuidado de hijos.**

Los trabajadores/as tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a cuatro años para el cuidado de cada hijo tanto lo sea por naturaleza como por adopción **nacional o internacional** o en los supuestos de acogimiento sea éste preadoptivo o permanente, a contar desde la fecha del nacimiento de éste o en su caso de la resolución judicial o administrativa. Los tres primeros años de duración de esta excedencia serán computados a efectos de antigüedad. Durante el primer año tendrá reserva de puesto de trabajo y durante el segundo y tercer años la reserva se refiere a un puesto del mismo grupo profesional. En el caso de que el trabajador/a tuviera recogida oficialmente la condición de familia numerosa general o especial los plazos referidos en este artículo se ampliarán conforme al punto 46.3 del Estatuto de los trabajadores. Los sucesivos hijos podrán dar lugar a un nuevo periodo de excedencia que en su caso pondrá fin a la que viniera disfrutando.

#### **2. Excedencia para el cuidado de familiares por razones de edad, accidente o enfermedad.**

Los trabajadores/as tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a dos años para atender el cuidado de un familiar hasta segundo grado de afinidad o consanguinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida. La excedencia contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres y mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores/as generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección de la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa. Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que en su caso se viniera disfrutando.

El periodo en el que el trabajador/a permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este apartado será computable a efectos de antigüedad, y el trabajador/a tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional a cuya participación deberá ser convocado por la empresa, especialmente con su reincorporación. Durante el primer año el trabajador/a tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

#### **3. Excedencia por situación de violencia de género.**

Podrán solicitar la excedencia con reserva del puesto de trabajo, las trabajadoras víctimas de violencia de género. Esta excedencia tendrá una duración mínima de seis meses de duración, y una duración máxima de 18 meses. Si la trabajadora víctima de violencia de género hubiera solucionado el problema antes de la duración de la excedencia tendrá derecho a incorporarse al puesto de trabajo con un preaviso de setenta y dos horas. Las trabajadoras podrán en todo caso reincorporarse a su puesto de trabajo preavisando con quince días de antelación. La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, la empresa estará obligada a facilitar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo. En tales supuestos la empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora las

vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro. El traslado o cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reserva el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora. Terminado ese periodo, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior, o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

#### **4. Reducción de la jornada por motivos familiares.**

De conformidad con lo establecido en el artículo 37.6 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla, sin perjuicio de lo establecido en apartado 5 de este artículo. Si por cambio en la normativa legal se aumentará o redujera la edad del artículo 37.6 para la reducción de jornada, el párrafo anterior se ajustaría de la misma manera. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no puede valerse por sí mismo, y que no desempeñe ninguna actividad retribuida. La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en este artículo, corresponderá al trabajador/a dentro de su jornada ordinaria. El trabajador/a deberá preavisar a la empresa con quince días de antelación a la fecha a la que se reincorporará a su jornada ordinaria. Las discrepancias surgidas entre la empresa y el trabajador/a sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute en este artículo serán resueltas a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011 reguladora de la Jurisdicción Social.

#### **5. Reducción de jornada por situación de violencia de género.**

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección a la reducción de jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación de un horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. Esta regulación deberá garantizar la compatibilidad del ejercicio de estos derechos con las necesidades de funcionamiento de empresa.

#### **6. Lactancia y Nacimiento.**

##### **6.1 Lactancia.**

Los trabajadores/as, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores, por lactancia de un hijo/a menor de nueve meses, ya sea con ocasión de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. Asimismo, podrán optar por sustituir este derecho por la reducción de media hora en su jornada que se hará coincidir con el inicio o el final de la jornada habitual de trabajo. Los trabajadores/as podrán acumular el disfrute de este derecho de reducción de jornada por lactancia en quince días naturales unidos al periodo suspensión de contrato por nacimiento de hijo/a, debiendo comunicar en todo caso la opción del disfrute con 30 días de antelación. En el caso de parto múltiple, los trabajadores tendrán derecho a una ampliación proporcional del periodo de lactancia. El derecho a la acumulación se vincula a la prestación efectiva de trabajo hasta que el menor cumpla los nueve meses. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

**6.2 Nacimiento.**

Las personas en situación de suspensión del contrato por nacimiento de hijo podrán unir las vacaciones al periodo de baja por nacimiento y cuidado del menor, siempre dentro del año natural.

Las trabajadoras podrán solicitar, con anterioridad al inicio del periodo de baja por nacimiento y cuidado del menor, un permiso no retribuido por un periodo no inferior a un mes y no superior a tres meses. Esta solicitud se realizará con quince días de antelación a la fecha de disfrute.

Durante el ejercicio de este derecho, cuya finalización necesariamente deberá coincidir con el principio de la baja por nacimiento y cuidado del menor, las empresas mantendrán la cotización de los/las trabajadores/as.

**6.3. Suspensión del contrato por nacimiento o adopción.**

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida.

En el supuesto de adopción, de guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del ET, la suspensión del trabajo tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida. Estos beneficios podrán ser disfrutados por los progenitores en la forma prevista en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores.

**7. Excedencia especiales****7.1 Por hospitalización familiar.**

Para atención a un familiar de primer grado de consanguinidad hospitalizado o que requiera atención domiciliaria tras la hospitalización debidamente justificada, los trabajadores/as podrán acceder a una excedencia especial con reserva de puesto de trabajo con una duración mínima de un mes y máxima de seis meses.

**7.2 Excedencia por estudios.**

Se establece una excedencia especial por estudios, para el personal que tenga al menos un año de antigüedad reconocida en la empresa, para la realización de estudios de nivel ESO, FP o Grado medio o superior o estudios universitarios, de duración no inferior a cuatro meses y con período máximo de dos años. Este tiempo computará a efectos de antigüedad.

El personal que se acoja a esta excedencia tendrá derecho a reserva de puesto de trabajo durante dos años. El personal deberá aportar documentación que acredite la realización de dichos estudios. En caso contrario, perderá el derecho de reserva del puesto de trabajo.

**7.3 Excedencia por voluntariado social.**

Se establece una excedencia especial para la realización de actividades de voluntariado social, para personas que tengan al menos un año de antigüedad en la empresa, de duración no inferior a 4 meses y hasta 2 años. Este tiempo computa a efectos de antigüedad y la persona que se acoja a ella tendrá derecho a reserva del puesto de trabajo durante dos años. La persona que haga uso de dicha excedencia deberá presentar justificante de la ONG o entidad vinculada con la actividad.

#### **7.4 Excedencia por vacaciones escolares.**

Se establece una excedencia con motivo de las vacaciones escolares de los hijos o hijas menores de 15 años para del personal indefinido que tenga, al menos, un año de antigüedad en la empresa, por un período de mínimo 1 mes hasta un máximo que finalicen las vacaciones escolares, con reserva de puesto de trabajo. Para el disfrute de esta excedencia se establece un preaviso mínimo de 1 mes previo a la fecha de inicio del periodo 1 de vacaciones de verano.

Para las excedencias contempladas en los arts. 7.2, 7.3 y 7.4 se establece un cupo máximo de 3% de la plantilla indefinida a fecha de la solicitud y en función de la solicitudes tendrá un derecho de preferencia sobre el trabajador/a que lo hubiese disfrutado en periodos anteriores, si las solicitudes exceden de ese porcentaje serán denegadas las que lo superen por este motivo.

#### **8. Nacimientos prematuros.**

En los casos de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, los progenitores tendrán derecho a ausentarse una hora durante el tiempo de trabajo que dure la hospitalización. Asimismo, durante dicho período, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de tres horas, (o parte proporcional en caso de contrato a tiempo parcial) dentro de su jornada ordinaria, con la disminución equivalente de salario hasta el alta hospitalaria.

### **CAPÍTULO IV Jornada laboral, vacaciones y licencias**

#### **Artículo 22. Jornada laboral.**

La jornada laboral será durante la vigencia del presente Convenio de:

- 1784 horas de trabajo efectivo en el año 2019
- 1776 horas de trabajo efectivo en el año 2020
- 1768 horas de trabajo efectivo en el año 2021

Estas reducciones de jornada anual son para tiempos completos y para los contratos a tiempo parcial la reducción será la parte proporcional.

#### **Artículo 23. Distribución de la jornada.**

I. La jornada anual se distribuirá para los contratos de tiempo completo en jornadas de 39,5 horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual. Para los contratos de tiempo parcial la jornada semanal de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual será la reflejada en contrato.

II. La empresa elaborará y facilitará en el centro trabajo un calendario anual en el que se reflejaran los turnos de referencia semanal a trabajar, vacaciones, fines de semana de calidad... La concreción de los turnos de referencia deberá ser acordada en el comité de empresa.

III. Mensualmente se concretarán los cuadros horarios. Estos horarios mensuales deberán ser establecidos dentro de los límites de los turnos de referencia señalados en el párrafo anterior, por consiguiente, las posibles variaciones de horario deberán enmarcarse en los turnos de referencia. La dirección adjudicará individualmente a cada trabajador/a los horarios mensuales dentro de los respectivos turnos de referencia pactados en el Convenio, de manera que con diez días de antelación al inicio del mes planificado pueda conocer su jornada y horario de trabajo. En todo caso se respetarán los horarios de los trabajadores/as por guarda legal (hasta la finalización de la misma) o los establecidos en virtud de sentencia judicial o acuerdo en el organismo de mediación correspondiente. Aun cuando la concreción del horario es mensual, de manera excepcional se podrán confeccionar calendarios trimestrales (concreciones mensuales del horario en tres meses).

VI. La jornada laboral máxima diaria no excederá de nueve horas. Asimismo, la jornada diaria que no exceda de cuatro horas se realizará de forma continuada. Aun cuando los sábados por la tarde no tengan el carácter de festivos, únicamente prestarán sus servicios en dicha jornada aquellos que voluntariamente lo acuerden o aquellos que lo tengan expresamente pactado en su contrato de trabajo, cualquiera que sea la modalidad del mismo, ya que para el resto de trabajadores/as tendrá carácter de no laborable. No obstante, durante el mes de diciembre todos los trabajadores/as tendrán obligación de prestar servicio el sábado por la tarde. Durante la vigencia del Convenio colectivo y dentro de las fiestas patronales los trabajadores/as de la Servicios Manipulación a Retailers SLU disfrutarán al menos de tres medias jornadas, cuya concreción se remite a la representación legal de los trabajadores/as de cada uno de los ámbitos dentro de la elaboración de los cuadros horarios mensuales a fin de adaptar a las peculiaridades locales su disfrute. Cada trabajador/a podrá de manera individual solicitar el disfrute de lo marcado en el punto anterior de acuerdo a la festividad de su lugar de residencia y/o origen, aunque esta no coincidiese con las del centro de trabajo. VII. La distribución irregular será la que se determine cada año para la vigencia del convenio-previo acuerdo de la empresa y la representación legal de los trabajadores.

**Artículo 24. Control de la jornada laboral.** Existe un método mecánico de registro y control de la jornada laboral de conformidad con lo establecido en el RD 8/2019 sobre registro de la jornada. Ambas partes tienen consensuado cómo válido un sistema de registro y control de la jornada mediante fichaje cuyo sistema está basado en la geometría de la mano.

**Artículo 25. Descanso semanal.** I. Los trabajadores/as tendrán derecho a un descanso mínimo semanal, de día y medio ininterrumpido. De conformidad con el artículo 6 del Real Decreto 1561/1995 el descanso del medio día semanal podrá acumularse en períodos de hasta cuatro semanas o separarse del día completo para su disfrute en otro día de la semana. La comisión de horarios se dedicará al estudio y el análisis de otras posibles fórmulas adaptadas a la situación de la empresa.

**Artículo 26. Días de Convenio.** A partir del 1 de enero de 2020 los trabajadores/as tendrán derecho de hasta cinco días de Convenio por año. El disfrute de estos días de Convenio a partir de dicha fecha no implicará la realización de menos horas efectivas de trabajo. La jornada anual será de 1.784 h para el 2019, 1776 para el 2020 y 1768 para las 2021 horas efectivas.

Para el disfrute de dichos días de Convenio, será necesario que sean reflejados en la concreción de los horarios mensuales, o excepcionalmente en los calendarios trimestrales, y su funcionamiento seguirá los mismos criterios de disfrute que en la actualidad, con la salvedad de no tener la consideración de jornada efectiva. Los ajustes de jornada que pudieran darse por este motivo para realizar las horas anuales efectivas de trabajo, se realizarán conforme a las reglas establecidas en el acuerdo de distribución irregular de la jornada vigente en la actualidad. Estas horas no están incluidas en el cálculo de distribución irregular que se pacte, sino que se sumarán a este en el acuerdo de que se determine entre las partes.

#### **Artículo 27. Inventarios.**

Los trabajadores/as afectados por el presente Convenio tendrán la obligación de realizar dos Inventarios Generales al año. Se realizarán asimismo mensualmente inventarios en las secciones de productos frescos que tendrán el mismo tratamiento que los generales. La realización de los inventarios estará programada en los cuadros horarios mensuales, o excepcionalmente en los calendarios trimestrales, dentro de la jornada ordinaria. Si se realizaran fuera de la jornada ordinaria se considerarán horas extraordinarias. En cualquier caso, los inventarios no se realizarán en domingos y festivos.

#### **Artículo 28. Trabajo en domingos y festivos.**

A los trabajadores/as que en su jornada ordinaria tengan la obligación de trabajo en domingos y/o festivos de apertura comercial, el descanso compensatorio de los mismos se les concederá en

los términos legalmente establecidos en el artículo 37 del ET y en el artículo 6 del Real Decreto 1561/95.

Podrá acordarse la acumulación de horas para su disfrute en días completos. Aquellos trabajadores/as que no tengan reflejada la obligatoriedad de trabajar en festivos contractualmente, sólo lo harán si así lo deciden de manera voluntaria.

#### **Artículo 29. Horas extras.**

La compensación de las horas extraordinarias se hará en tiempo a razón de 1/1,25 o abonándose con un recargo del 25 % sobre la hora ordinaria, a elección del trabajador/a. En caso de abonarse en tiempo se disfrutarán en jornadas completas.

#### **Artículo 30. Horas extras festivos/domingos.**

La compensación de las horas extraordinarias realizada en Domingo o Festivo del calendario laboral, se hará en tiempo a razón de 1/1,75 o abonándose con un recargo del 75 % sobre la hora ordinaria, a elección del trabajador/a. En caso de abonarse en tiempo se disfrutarán en jornadas completas.

En caso de compensación en tiempo, se estará a lo establecido en el procedimiento interno al respecto.

**Artículo 31. Horas complementarias.** Se consideran horas complementarias de acuerdo con la legislación vigente, tanto aquellas que los trabajadores/as a tiempo parcial acuerden de manera expresa y por escrito bien en el momento de celebración del contrato o con posterioridad del mismo, como adición a las horas ordinarias pactadas, así como las horas complementarias de aceptación voluntaria que pudieran realizar los trabajadores/as habilitados a su realización tal y como establece la legislación actualmente. En cuanto al número máximo de horas, distribución y compensación se estará a lo dispuesto en el artículo 14 del presente Convenio y la legislación vigente. El pacto de horas complementarias podrá ser suspendido por los supuestos reflejados en el artículo 12.5.e) del ET. El trabajador/a deberá conocer el día y hora de realización de las horas complementarias con un preaviso de tres días.

#### **Artículo 32. Vacaciones.**

Todos los trabajadores/as afectados por el presente Convenio tendrán derecho a un periodo de vacaciones de **veintisiete días laborales**. Se tendrá derecho a disfrutar, como mínimo, de 13 días laborales en los meses de junio a septiembre, disfrutándose en quincenas naturales. El día restante se disfrutará de mutuo acuerdo entre las partes. Los trabajadores/as podrán optar por acumular las dos quincenas de vacaciones, siempre y cuando su disfrute sea fijado fuera de los meses de junio a septiembre, primera quincena de enero, Navidades, Reyes, Semana Santa y fiestas patronales. Si el personal entrara o cesara en el transcurso del año tendrá derecho a la parte proporcional que le corresponda. Las vacaciones se fijarán de común acuerdo entre los trabajadores y la Dirección de la empresa. Como principio y preferencia única para el derecho de opción de los trabajadores/as a un determinado turno de vacaciones, se establece la antigüedad en la unidad de trabajo, si bien quien optó y tuvo preferencia sobre otro trabajador/a en la elección de un determinado turno, pierde esa primacía de opción hasta tanto no ejercite el resto de sus compañeros/as en una unidad de trabajo. El trabajador/a deberá conocer las fechas que le corresponde dos meses antes, al menos, del momento de disfrute.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas al párrafo anterior (es decir todas las contingencias comunes y profesionales) que imposibilite al trabajador/a disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural al que correspondan, el trabajador/a podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de 18 meses a partir de final del año en que se hayan originado.

**Artículo 33. Licencias retribuidas.**

El trabajador/a previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los momentos y tiempos siguientes:

1. Matrimonio o inscripción de pareja de hecho en el registro oficial debidamente acreditadas.: Veinte días naturales, podrá iniciarse el disfrute de este permiso dos días antes del hecho causante. Justificantes: preferentemente libro de familia o certificado del Juzgado o Ayuntamiento.
2. Nacimiento de hijo: Tres días. En caso de desplazamiento cuatro días naturales.
3. Fallecimiento, accidente enfermedad grave u hospitalización de pariente de primer grado por consanguinidad dos días. En caso de desplazamiento contará con dos días más. En el caso de fallecimiento del cónyuge el permiso será de seis días.
4. Fallecimiento accidente enfermedad grave u hospitalización de pariente de segundo grado por consanguinidad, o primero o segundo por afinidad dos días. En caso de desplazamiento contará con dos días más.
5. Un día. Matrimonio de padres, hijos o hermanos del trabajador/a de su cónyuge.
6. Dos días. En caso de intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad dos días. Cuando, por tal motivo, el trabajador/a necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
7. Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse al trabajo para la realización de exámenes prenatales, técnicas de preparación y de reproducción asistida al parto previo aviso a la Dirección y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.
8. Por el tiempo preciso cuando por razón de enfermedad el trabajador/a precise la asistencia a consultorio médico de la Seguridad Social en horas coincidentes con su jornada laboral.
9. Hasta un máximo de seis horas anuales, con justificación y acreditación del tiempo empleado, con el correspondiente visado facultativo, para acompañar a hijos/as menores de doce años a visita médica de inmediata atención no previsible en horas coincidentes con el horario de trabajo.
10. Hasta un máximo de doce horas anuales, para acompañar a una familiar hasta primer grado de consanguinidad o afinidad que esté en tratamientos de quimioterapia, radioterapia o diálisis, debidamente acreditado y justificado.
11. Si en los supuestos relacionados con enfermedad o accidente grave de familiares existiera hospitalización y se establecieran entre los familiares turnos de estancia en el hospital a fin de atender al paciente, el trabajador/a podrá decidir el disfrute de su licencia por este concepto en días completos iniciándola en fecha posterior a la del hecho causante, siempre y cuando lo solicite en los términos a continuación establecidos y la consuma mientras perdure el mismo período de hospitalización. En estos supuestos el trabajador/a tendrá derecho al mismo número de días laborables de licencia que hubiera disfrutado en el caso del normal inicio de la misma. Para eso se realizará el cálculo de días laborables que habría supuesto la licencia de comenzar su disfrute el día en que se produjo el hecho causante. El trabajador/a deberá comunicar y acreditar a la empresa la concurrencia del hecho causante, su intención de disfrutar la licencia en fecha posterior y señalar los días laborables que le correspondan, según el cálculo anterior, en los que disfrutará la licencia.

Al término del disfrute deberá acreditar que durante los días efectivamente disfrutados como licencia concurría la situación que dio lugar al permiso.

12. La referencia al cónyuge se entenderá no sólo al vínculo matrimonial, sino también a vinculación afectiva y convivencia parejas de hecho acreditada con independencia de la orientación sexual, justificando mediante certificación de inscripción en el correspondiente registro oficial de parejas de hecho. Dicha certificación podrá sustituirse, en aquellas poblaciones donde no exista registro oficial mediante acta notarial. Se entenderá como desplazamiento distancias superiores a 100 km en trayecto de ida y vuelta.
13. Por nacimiento y/o adopción el permiso correspondiente tendrá la duración que se establezca legal en cada momento durante la vigencia del convenio.
14. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
15. En el turno/horario de noche de 22:00 a 06:00 si se tiene la citación de médico especialista o prueba médica emitido por el Sistema Público de Salud, hasta las 11:00 de la mañana, podrá ausentarse dos horas antes de la finalización de su turno.
16. Para la realización de exámenes oficiales, cuando el trabajador curse estudios con regularidad para la obtención de un título académico o profesional: el tiempo indispensable. Justificantes: certificado oficial.

#### **Artículo 34. Licencias no retribuidas.**

Los empleados/as podrán disfrutar de una licencia sin retribución de hasta quince días al año, por períodos no inferiores a dos días y sin que el disfrute de esta licencia pueda coincidir con: principio o final de cualquier tipo de licencias o vacaciones, puentes, primera semana de venta especial de enero y ventas de julio y agosto, Navidad, Reyes, Semana Santa y fiestas patronales. La empresa concederá este tipo de licencia previa comunicación de la causa por parte del trabajador/a y siempre que lo permita la organización del trabajo. Tanto la petición del trabajador/a como la no concesión por parte de la empresa, deberán efectuarse por escrito y aduciendo la justificación oportuna.

**Licencia no retribuida para cuidado de hijos menores de doce años hospitalizados.** Los trabajadores/as con hijos hospitalizados menores de doce años podrán disponer de una licencia no retribuida por el tiempo necesario para su cuidado mientras dure la hospitalización. En el caso que ambos cónyuges sean trabajadores sólo podrá disponer uno.

#### **Artículo 35. Conversión de jornadas.**

1. Preferencia para cambio de jornada. Se elaborarán por la representación legal de los trabajadores/as a nivel de centro listas de los trabajadores/as que soliciten cambios de jornada. Conjuntamente con la Dirección se estudiarán y valorarán las preferencias para el cambio de jornada.
2. Conversión de un trabajo a tiempo parcial en tiempo completo. Se comunicará públicamente la vacante de puestos a jornada completa en los centros en los que hubiera trabajadores/as que desearan convertir su jornada de tiempo parcial a tiempo completo.
3. Reducción de jornada por motivos familiares. Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

**CAPÍTULO V Retribuciones**
**Sección 1.ª Estructura salarial**
**Artículo 36. Salario base.**

Se entiende por Salario Base de Grupo, el correspondiente al trabajador/a en función de su pertenencia a uno de los grupos profesionales descritos en el presente Convenio colectivo tras permanecer un año en la empresa, y por salario de contratación, el correspondiente al primer año desde el ingreso por primera vez en la empresa en el grupo V de Profesionales. Se entiende por salario base personal el correspondiente a cada trabajador/a en función de sus condiciones personales por la transformación de la estructura salarial operada con efectos de 1 de julio de 2019 o por los derechos reconocidos a los trabajadores/as afectados en su día por tal sistema. El salario base personal engloba al salario base de grupo. Los salarios mínimos de contratación y base, correspondientes a cada uno de los Grupos Profesionales de los trabajadores/as afectados por el presente Convenio durante la vigencia del mismo, serán para la jornada laboral pactada en el Convenio, los que figuran en la tabla que como anexo se acompaña.

**Artículo 37. Complementos salariales.**

Son complementos salariales las cantidades que, en su caso, deban adicionarse al Salario Base de Grupo por cualquier concepto distinto al de la jornada anual del colaborador/a y a su adscripción a un grupo profesional. Los complementos personales se ajustarán, principalmente, a alguna de las siguientes modalidades:

- Personales. En la medida en que se derive de las condiciones personales del colaborador/a.
- De puesto de trabajo. Los percibidos por razón de las características del puesto de trabajo o de la forma de realizar la actividad. No tendrán la consideración de consolidables dejándose de percibir al cesar la actividad sujeta del complemento.
- Por calidad o cantidad de trabajo. Cantidades percibidas por el colaborador por razón de una mejor calidad o mayor cantidad de trabajo.

**Artículo 38. Complemento personal de antigüedad.**

Se percibirá un máximo de cuatro cuatrienios para todas las categorías, y se aplicarán los importes reflejados en concepto de antigüedad a los periodos ya devengados con anterioridad.

La percepción de cuatrienios se establece conforme a las siguientes cantidades **y sujetos al incremento salarial que se han pactado para el Salario Base cada año:**

**ANTIGÜEDAD**

	2º semestre 2019	1º semestre 2020	2º semestre 2020	2021
	5,00%	5,00%	3,00%	3,00%
1.er cuatrienio	236,25 €	248,06 €	255,50 €	263,17 €
2.º cuatrienio:	472,50 €	496,13 €	511,01 €	526,34 €
3.er cuatrienio:	708,75 €	744,19 €	766,51 €	789,51 €
4.º cuatrienio:	945,00 €	992,25 €	1.022,02 €	1.052,68 €

Estas cantidades están referidas a un trabajador/a de tiempo completo y serán prorrateadas en quince pagas o en doce pagas según corresponda. Proporcionalmente se calculará lo correspondiente a los trabajadores/as de tiempo parcial, en el caso que alguno pase de una jornada inferior a una superior o viceversa, el nuevo importe de los cuatrienios se calculará proporcionalmente a su nueva jornada. El importe de cada cuatrienio comenzará a abonarse desde el día primero del mes siguiente al de su cumplimiento.

**Artículo 39. Complementos de puesto de trabajo.**

**Nocturnidad.** Cuando la jornada de trabajo se realice entre las 22:00 y las 6:00 horas de la mañana, las horas trabajadas durante dicho periodo se abonarán con un recargo del 25 % del salario base del trabajador/a.

**Artículo 40. Gratificaciones extraordinarias.**

Las gratificaciones extraordinarias de Beneficios, verano y Navidad serán de una mensualidad de Salario Base y antigüedad cada una de ellas, prorrateadas mes a mes a elección de las personas trabajadoras que así lo soliciten.

**Artículo 41. Dietas.**

A los colaboradores/as que por necesidades de la empresa tengan que desplazarse fuera del término municipal dónde esté ubicado el centro de trabajo, les corresponderá en concepto de dietas. Para aquellos trabajadores/as que tuvieran que desplazarse más de cinco días consecutivos existirá un régimen especial determinado por la empresa. Dichas cantidades se incrementarán cada año en igual proporción que el salario. Las cantidades reflejadas en este artículo comenzarán a abonarse desde la fecha de publicación del Convenio y son las establecidas por un importe de **44,61 euros** hasta el 31 de diciembre de 2021.

**Artículo 42. Complemento de prestaciones de IT.**

En el caso de situación legal de Incapacidad Temporal (IT), en el que Instituto Nacional de Seguridad Social (INSS) o la mutua colaboradora con la Seguridad Social reconozca el pago de prestaciones, la empresa, durante el tiempo en el que el trabajador/a tenga derecho a prestaciones económicas, complementará las mismas hasta la expedición del parte de alta por cualquier causa del 100% de la Base Reguladora y, en todo caso, por un período máximo de hasta doce meses, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 20.4 del Estatuto de los Trabajadores, según se establece a continuación:

a) Hasta el 100 por 100 de la Base de Cotización en caso de accidente de trabajo y enfermedad profesional y, en el caso de enfermedad común con hospitalización, desde la hospitalización hasta el alta hospitalaria.

b) Hasta el 100 por 100 de la Base de Cotización desde el primer día de baja por enfermedad común dentro del año natural, en la primera baja.

c) Hasta el 90 por 100 de la Base de Cotización, desde que se tenga derecho a prestación, a lo largo de la segunda baja por enfermedad común dentro del año natural.

Durante los tres primeros días se percibirá el 50 % de la base de cotización señalada en este artículo (90 %), de los días que efectivamente se haya estado afectado por una situación de IT, 1,5 días como máximo.

d) Hasta el 85 por 100 de la Base de Cotización, desde que se tenga derecho a prestación, a lo largo de la tercera baja por enfermedad común dentro del año natural. Durante los tres primeros días se percibirá el 50 % de la base de cotización señalada en este artículo (85 %), de los días que efectivamente se haya estado afectado por una situación de IT, 1,5 días como máximo.

e) Hasta el 85 por 100 de la Base de Cotización, desde que se tenga derecho a prestación, a lo largo de la cuarta y siguientes bajas por enfermedad común dentro del año natural. Para los apartados

c) y d), se exceptúan los supuestos de enfermedad crónica, debidamente certificados por el médico especialista del servicio público de salud, a los cuales se les abonará los tres días completos según los porcentajes indicados de las bases de cotización. Las recaídas no cuentan como una nueva baja en los apartados en que se hace referencia a más de un proceso de enfermedad común en el año. En el caso de que un trabajador con un proceso de enfermedad común que perdure más del 31 de diciembre del año en curso, sufriera un nuevo proceso de enfermedad común en el año siguiente,

esté contaría como el primer proceso del año a efectos de este artículo. Para tener derecho a este complemento será requisito imprescindible que obren en poder de la empresa los correspondientes partes médicos reglamentarios en tiempo y forma. Si por norma de rango superior, durante la vigencia del Convenio, se modificará la cuantía de las prestaciones económicas que otorga la Administración Pública para esos casos, las empresas podrán disminuir en el mismo porcentaje sus prestaciones. En el seno de la comisión delegada del mismo, se creará una Comisión de estudio del absentismo. Esta comisión deberá analizar las causas de los principales procesos, así como los factores que inciden en el absentismo y la duración y reiteración de los procesos proponiendo medidas correctoras en prevención de riesgos laborales para la reducción del absentismo y acciones tanto de vigilancia como de carácter positivo o incentivador de su eliminación.

#### Artículo 43. Tablas salariales e Incremento salarial.

El incremento de las tablas salariales para el año 2019, 2020 y 2021 se establece según el siguiente escalado

- 2º. Semestre del 2019 un incremento del 5% con efecto retroactivo del 1 de julio del 2019.
- 1er. Semestre del 2020 un incremento del 5%.
- 2º. Semestre del 2020 un incremento del 3%.
- Año 2021 un incremento del 3%.

#### SALARIO BASE

		2º semestre 2019	1º semestre 2020	2º semestre 2020	2021
		2019	2020	2020	2021
		5,00%	5,00%	3,00%	3,00%
Grupo V Movimiento	MOZO ESPECIALISTA	13.468,68 €	14.142,12 €	14.566,38 €	15.003,37 €
Grupo IV Profesionales	MOZO ESPECIALISTA PROFESIONAL	14.473,44 €	15.197,11 €	15.653,02 €	16.122,61 €
Grupo III Especialistas	OFICIAL ADMINISTRATIVO	14.473,44 €	15.197,11 €	15.653,02 €	16.122,61 €
Grupo II Técnicos	CAPATAZ	17.425,75 €	18.297,04 €	18.845,95 €	19.411,33 €
Grupo I Mandos	ENCARGADO	18.677,19 €	19.611,05 €	20.199,38 €	20.805,37 €

#### Artículo 44. Condiciones más beneficiosas.

Las disposiciones legales futuras que representen un aumento en todos o algunos de los conceptos retributivos quedarán absorbidas automáticamente en las condiciones pactadas en el presente Convenio, si estas globalmente consideradas, fueran de cuantía superior.

### CAPÍTULO VI Acción social

#### Artículo 45. Premio de vinculación a la empresa.

Se abonará media mensualidad del salario real a todo trabajador/a cuando lleve quince años de antigüedad y otra media a los veinticinco años dentro de la empresa en un pago único a mes vencido.

#### Artículo 46. Invalidez o muerte.

Si como consecuencia de accidente de trabajo o enfermedad profesional derivara una situación de Incapacidad Permanente Total, Incapacidad Permanente Absoluta y Gran Invalidez, la empresa abonará la cantidad de **30.000 euros**, a tanto alzado y por una sola vez. Si como consecuencia de los mismos supuestos sobreviniera la muerte, tendrán derecho al percibo de esta cantidad el viudo/a o demás herederos del trabajador/a fallecido. A estos efectos la referencia al viudo/a se entenderá realizada no sólo al vínculo matrimonial, sino también a la relación de afectividad y convivencia demostrada en los términos de artículo relativo a las licencias retribuidas.

**Artículo 47. Jubilación anticipada y parcial.**

1. Se potenciará el que los trabajadores/as tengan derecho a acogerse a la jubilación a tiempo parcial o anticipada en los términos de la legislación vigente en cada momento.

**CAPÍTULO VII Formación Continua****Artículo 48. Adhesión al Sistema de Formación Profesional Continua.**

Las partes que suscriben el presente Convenio colectivo, se adhieren a los contenidos del Sistema de Formación Profesional Continua, regulado por el Real Decreto 694/2017, de 3 de julio, por el que desarrolla la Ley 30/2015, en orden a promover el desarrollo personal y profesional de los/as trabajadores/as, contribuyendo con ello a la eficacia económica, a la competitividad y en definitiva a la prosperidad de la empresa.

**Artículo 49. Comisión de formación.**

Las partes acuerdan la creación de una Comisión específica de formación en Servicios Manipulación a Retailers SLU. Dicha Comisión estará formada por tres miembros en representación de la Dirección de la empresa y tres miembros en representación de los trabajadores/as. Estos últimos serán designados por la comisión delegada de acuerdo con sus normas de funcionamiento. Competencias de la Comisión:

1. Informar de los planes de formación continua de la empresa. La Comisión de Formación asumirá las competencias atribuidas a la representación legal de los trabajadores/as del ámbito por el Real Decreto 395/2007 y la normativa que lo desarrolle en todo el referente al análisis previo a la presentación de los planes, reconfiguración de los mismos, ejecución, así como de otras iniciativas de formación en el marco de dicha legislación y de los permisos individuales de formación. De todo ello se dará información al pleno de la comisión delegada. La Comisión de formación será competente igualmente para informar todos aquellos planes de formación continua y ocupacional que de acuerdo con su normativa reguladora deben ser informados por la representación legal de los trabajadores/as.

2. Seguimiento de los planes. La Comisión de formación recibirá de manera periódica y de acuerdo con lo establecido en el Real Decreto 395/2007, toda la información referida a la ejecución de las acciones formativas. 3. Elaboración de propuestas. En el espíritu de esta Comisión debe estar, no sólo controlar la impartición, también, como personas comprometidas con el futuro de nuestras profesiones y la calidad del servicio de esta empresa, realizar propuestas que aumenten la calidad de la formación en el ámbito empresarial. Inicialmente, trabajaremos los siguientes temas: Contenidos, distribución teórico-práctica y duración de los cursos. Métodos de evaluación. Mecanismos de integración en el sistema formativo y, por lo tanto, en la empresa, de colectivos desfavorecidos o subrepresentados. Mecanismos para la integración entre los diferentes niveles de la empresa a través de la formación.

**Artículo 50. Criterios sobre los planes de formación de la empresa.**

La Dirección de la empresa, asume el compromiso de incrementar durante la vigencia del Convenio tanto el número de horas total de formación, como en el número de participantes en los cursos con la perspectiva de conseguir que cada trabajador/a realice al menos un curso de formación al año. La asistencia de los/as trabajadores/as a los cursos de formación continua será voluntaria, exceptuando lo previsto en la LPRL y en el Real Decreto 202/2000, de 11 de febrero, de manipuladores de alimentos, así como la normativa de sanidad de cada CC.AA. La formación profesional necesaria y obligatoria será conforme a lo regulado en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores. En otras formaciones diferentes a las indicadas en el párrafo anterior, como principio general, un 60 % de ellas será considerado como jornada efectiva del trabajador/a y por tanto con cargo a Servicios Manipulación a Retailers SLU, el 40 % restante fuera de la jornada efectiva, por tanto, con cargo al trabajador. En atención a los diferentes horarios de los trabajadores/as a tiempo parcial o con jornada reducida se procurará la mayor adaptación posible del horario de los cursos

para garantizar el principio general citado. La formación continua realizada dentro del Sistema de Formación Profesional Continua regulado en el Real Decreto 694/2017 se tendrá en cuenta a efectos de promoción. Si la Dirección de la empresa denegara el acceso de cualquier trabajador/a la realización de un curso, este se computaría como realizado a efectos de ascenso.

#### **Artículo 51. Permiso individual de formación.**

La Comisión de formación asumirá la difusión entre los/as trabajadores/as de Servicios Manipulación a Retailers SLU de la convocatoria para la financiación de permisos individuales de formación y facilitará el acceso de los/as trabajadores/as de los mismos. Se estará a lo dispuesto a la legislación vigente en este punto.

### **CAPÍTULO VIII Prevención y salud-uniformidad**

#### **Sección 1.ª Prevención y salud**

#### **Artículo 52. Principios de la acción preventiva.**

La Dirección de la empresa promoverá entre todos sus colaboradores/as unas condiciones de trabajo que tengan en cuenta la adecuación de la persona al puesto de trabajo elaborando para ello una política de prevención que tenga como principios: a) Evitar los riesgos. b) Evaluar los riesgos que no se puedan evitar. c) Combatir los riesgos en su origen. d) Adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción, con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos del mismo en la salud. e) Tener en cuenta la evolución de la técnica. f) Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro. g) Planificar la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo. h) Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual. i) Dar las debidas instrucciones a los/as trabajadores/as.

Se adoptará las medidas necesarias a fin de garantizar que sólo los trabajadores/as que hayan recibido información y formación suficiente y adecuada puedan desarrollar el trabajo definido en su grupo profesional.

#### **Artículo 53. Servicio de Prevención.**

El Servicio de Prevención de Servicios Manipulación a Retailers SLU es el conjunto de medios humanos y materiales que Servicios Manipulación a Retailers SLU pone a disposición para realizar las actividades preventivas. Dicho SP cumplirá lo marcado en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y el Reglamento del Servicio de Prevención, teniendo las siguientes funciones: Diseño aplicación y coordinación de los planes y programas de actuación preventiva. Evaluación de los factores de riesgo que puedan afectar a la seguridad y la salud de los trabajadores/as. La determinación de las prioridades en la adopción de las medidas preventivas adecuadas a la vigilancia de su eficacia. La información y formación de los trabajadores/as. La prestación de primeros auxilios y planes de emergencia. La vigilancia de la salud de los trabajadores/as en relación con los riesgos derivados del trabajo.

#### **Artículo 54. Comité de Seguridad y Salud.**

Este será un órgano paritario formado por catorce miembros por lo tanto formado por siete miembros de la parte social y siete miembros en representación de la dirección de la empresa. Los representantes de la parte social serán designados por el Comité garantizando que un mínimo de tres son miembros del mismo Comité y el resto de entre los Delegados de Salud de Centro. Competencias: Participación en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos de Servicios Manipulación a Retailers SLU. Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la empresa la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes. Facultades: Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en la empresa. Conocer

cuántos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sea necesario para el cumplimiento de sus funciones, así como los procedentes de la actividad del Servicio de Prevención, en su caso. Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de los trabajadores/as, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas necesarias. Conocer la memoria y programación anual del Servicio de Prevención. Funcionamiento: El Comité se dotará de un reglamento de funcionamiento.

#### **Artículo 55. Formación en materia de prevención de riesgos laborales.**

En cumplimiento del deber de protección, Servicios Manipulación a Retailers SLU-deberá garantizar que cada trabajador/a reciba una formación, suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de ésta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñen o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo. La formación deberá estar centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada trabajador/a, adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos.

La formación a que se refiere el apartado anterior deberá impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas, pero con el descuento en aquella del tiempo invertido en la misma. La formación se podrá impartir por SEMARE mediante medios propios o concertándola con servicios ajenos, y su coste no recaerá en ningún caso sobre los trabajadores/as.

#### **Artículo 56. Vigilancia de la salud.**

SEMARE garantizará a los trabajadores/as a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo. Los protocolos específicos y la periodicidad de los exámenes a realizar se determinarán por el Servicio de Prevención de acuerdo con los criterios marcados por el Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar. Las medidas de vigilancia y control de la salud se llevarán a cabo respetando el derecho a la intimidad y a la dignidad del trabajador/a y los resultados serán comunicados siempre al trabajador/a.

Dicha revisión siempre se considerará de carácter voluntario, salvo las excepciones fijadas en el art. 22 de la 31/1995 de prevención de riesgos laborales y los reconocimientos exigidos en el Art. 243 de la LGSS

#### **Artículo 57. Obligaciones de los/as trabajadores/as en materia de prevención de riesgos.**

Corresponde a cada trabajador/a velar mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional. Los trabajadores/as, con arreglo a su formación y siguiendo las instrucciones del empresario, deberán en particular:

1. Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.
2. Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por el empresario, de acuerdo con las instrucciones recibidas de éste.
3. No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en los lugares de trabajo en los que ésta tenga lugar.
4. Informar de inmediato a su superior jerárquico directo, y a los trabajadores/as designados para realizar actividades de protección y de prevención o, en su caso, al servicio de prevención, acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud de los/as trabajadores/as.
5. Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y la salud de los trabajadores/as en el trabajo.

6. Cooperar con la Dirección de la empresa para que ésta pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores/as.

7. Asistir a la formación en materia de prevención que se estipule por el Servicio de Prevención. El incumplimiento por los trabajadores/as de las obligaciones en materia de prevención de riesgos a que se refieren los apartados anteriores tendrá la consideración de incumplimiento laboral a los efectos previstos en el artículo 58.1 del Estatuto de los Trabajadores.

#### **Artículo 58. Consulta y participación de los/as trabajadores/as.**

SEMARE deberá consultar a los representantes del Comité de Seguridad y Salud con la debida antelación, la adopción de las decisiones relativas a:

1. La organización y desarrollo de las actividades de protección de la salud y prevención de los riesgos profesionales en la empresa, incluida la designación, de los trabajadores/as encargados de dichas actividades o el recurso a un servicio de prevención externo.

2. La designación de los trabajadores/as encargados de las medidas de emergencia.

3. Los procedimientos de información y documentación a que se refiere el artículo 18.1 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.

4. El proyecto y la organización de la formación en materia preventiva.

**Artículo 59. Delegados/as de Prevención.** Los/as Delegados/as de Prevención son los representantes de los/as trabajadores/as de SEMARE con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo. Los Delegados/as de Prevención serán designados por y entre los representantes del personal. Para desarrollar sus funciones en materia de seguridad y salud, los/as Delegados/as de Prevención dispondrán del crédito horario que les corresponde en cuanto a delegados/as de personal. Asimismo, se considerará tiempo de trabajo efectivo el así marcado en el artículo 37.1 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

**Artículo 60. Equipos de protección individual.** El Servicio de Prevención definirá para cada puesto de trabajo el equipo de protección individual necesario para desempeñar de una forma adecuada el trabajo.

### **Sección 2.ª Uniformidad**

#### **Artículo 61. Uniformes de trabajo.**

- I. A los trabajadores/as a los que se les exija llevar un uniforme determinado, se les proveerá obligatoriamente de este por parte de la Dirección en concepto de útiles de trabajo.
- II. La provisión de tales prendas se ha de hacer al comenzar la relación laboral, o en el momento de exigencia por parte de la empresa del uso del uniforme o prenda de trabajo. La reposición de las prendas se hará en función de su desgaste.
- III. Los/as trabajadores/as vienen obligados/as a llevar puestas las prendas que se les entreguen, así como cualquier otro signo de identificación que se establezca, debiendo conservar la uniformidad en buenas condiciones.
- IV. La Comisión Mixta participará en todos los cambios que se produzcan referentes a la uniformidad, debiendo ser consultada antes de tomar la decisión por parte de la empresa.

## **CAPÍTULO IX Régimen disciplinario**

#### **Artículo 62. Régimen disciplinario.**

Los trabajadores/as podrán ser sancionados por la Dirección de empresa de acuerdo con la regulación de las faltas y sanciones que se establecen en los apartados siguientes. Toda falta

cometida por un trabajador/a se calificará atendiendo a su índole y circunstancias que concurren en leves, graves y muy graves.

La enumeración de las faltas que a continuación se señalan se hace sin una pretensión exhaustiva, por lo que podrán ser sancionadas por la dirección de la empresa cualquier infracción de la normativa laboral vigente o incumplimiento contractual, aún en el caso de no estar tipificadas en el presente Convenio.

#### **Artículo 63. Faltas leves.**

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de veinte minutos durante el periodo de un mes; siempre que en estos retrasos no se deriven por la función especial del trabajo graves perjuicios para el trabajo que la Empresa le tenga encomendado, en cuyo caso se calificará de muy grave.
2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
3. El abandono sin causa justificada al puesto trabajo, aunque sea por breve espacio de tiempo. Si como consecuencia del mismo, se originara un perjuicio grave a la empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
4. No comunicar a la empresa los cambios de domicilio.
5. Uso de los teléfonos móviles particulares en el lugar de trabajo. 6. Pequeñas distracciones en el desempeño del trabajo.

#### **Artículo 64. Faltas graves.**

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, no justificadas cuando exceda de treinta minutos en el periodo de un mes.
2. Faltar un día al trabajo durante el periodo de un mes sin causa justificada. Cuando de esta falta se deriven perjuicios para la empresa o el público, o se repitan varias faltas en el periodo señalado, se considerará como falta muy grave.
3. Entregarse a juegos o distracciones, cualesquiera que sean, durante el tiempo de trabajo.
4. La desobediencia a sus superiores en el ejercicio de sus funciones o tareas. Si la desobediencia es reiterada, implica quebranto para el trabajo o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.
5. Descuido importante en la conservación de los géneros o artículos de la empresa, incluso la uniformidad.
6. Las discusiones o altercados con los compañeros/as de trabajo dentro de las dependencias de la empresa.
7. La falta de aseo y limpieza de tal índole que pueda afectar al normal desarrollo del trabajo e imagen de la empresa, o que produzca queja de los clientes o de los compañeros/as de trabajo. La reincidencia se considerará como falta muy grave.
8. Comer durante el desempeño del trabajo, especialmente en los casos en que se desarrolle el trabajo de cara al público.
9. Acordar modificaciones de horario con otros compañeros sin la previa conformidad de la Dirección.
10. La reincidencia de tres faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, cometidas dentro de un periodo de seis meses desde la primera y que hayan sido sancionadas con anterioridad como una falta leve y firme.
11. El incumplimiento de las medidas y procedimientos de seguridad.

**Artículo 65. Faltas muy graves.**

1. Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los/as compañeros/as de trabajo o cualquiera otra persona al servicio de la empresa en relación de trabajo con ésta.

2. Hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la empresa, cuando se trate de actividad concurrente.

Asimismo, la aceptación de recompensas o favores en relación con su puesto de trabajo o la actividad de la empresa.

3. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, uniformes, epis, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa, así como emplearlos para uso propio o sacarlos de las dependencias de la Empresa sin la debida autorización.

4. El robo, hurto o malversación cometidos tanto a la empresa como a los compañeros/as de trabajo o a cualquier persona dentro o fuera de la empresa, sea cual fuese el importe. Tendrá la misma consideración el consumo de cualquier producto sin haberlo abonado anteriormente, así como venderse o cobrarse algún producto a sí mismo.

5. La embriaguez o drogadicción habitual cuando redunde negativamente en el rendimiento en el trabajo. Salvo que el trabajador/a este en proceso de rehabilitación de forma constatable por el Servicio de Vigilancia de la Salud de la empresa.

6. Violar el secreto de correspondencia o documentos reservados a la empresa o a las personas.

7. Revelar a terceros ajenos a la empresa datos de reserva obligada.

8. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta de respeto y consideración a los directivos/as y mandos de la empresa o a sus familiares, así como a los/as compañeros/as y subordinados/as.

9. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de la labor, incumpliendo los objetivos legalmente señalados.

10. Originar riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

11. Fumar en las dependencias de la empresa o durante el desempeño del trabajo, especialmente en los casos en que se desarrolle la labor de cara al público.

12. Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada laboral, así como emplear para uso propio herramientas o materiales de la empresa.

13. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un periodo de seis meses y que hayan sido sancionadas con anterioridad como una falta grave y firme.

14. Toda conducta, en el ámbito laboral que atente gravemente al respecto de la intimidad y dignidad mediante la ofensa verbal o física, de carácter sexual. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquella.

15. El reiterado incumplimiento de las medidas y procedimientos de seguridad ordenados, así como la no utilización de los equipos de Protección Individual facilitados por la empresa y que son obligatorios en el puesto de trabajo, según se establezca por el Servicio de Prevención.

16. La dejación de responsabilidad por parte de jefes/as y responsables.

17. La simulación de enfermedad o accidente.

18. No atender al público con la corrección y diligencias debidas, o faltando al respeto o consideración.

19. Simular la presencia de otro/a trabajador/a.

20. Toda conducta xenófoba.

#### **Artículo 66. Régimen sancionador.**

Corresponde a la Dirección de la empresa la facultad de imponer las sanciones en los términos contenidos en el presente Convenio. Las sanciones máximas, que podrán imponerse en cada caso atendiendo a la gravedad de las faltas cometidas, serán las siguientes: Por faltas leves: Amonestación verbal. Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo de uno a tres días.

Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de cuatro a quince días. Por faltas muy graves. Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días. Rescisión del contrato, con pérdida de todos los derechos adquiridos en la empresa.

#### **Artículo 67. Prescripción.**

Se establecen los siguientes periodos de prescripción: Falta leve: Diez días. Falta grave: Veinte días. Falta muy grave: Sesenta días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido. Para la imposición de sanciones se seguirán los trámites previstos en la legislación vigente.

### **CAPÍTULO X Derechos sindicales de representación de los trabajadores/as**

#### **Artículo 68. Secciones Sindicales y Delegados/as Sindicales.**

Se reconocen de acuerdo con la vigente Ley Orgánica de Libertad Sindical, las Secciones Sindicales en el ámbito de la empresa con las competencias y derechos establecidos en la citada norma.

#### **Artículo 69. Representación Legal de los Trabajadores (RLT).**

Las partes firmantes reconocen la existencia de una Representación Legal de los Trabajadores como órgano de representación colegiado de la totalidad de los trabajadores/as afectados por este Convenio.

#### **Artículo 70. Funciones de la RLT.**

Son funciones específicas de la RLT de SEMARE:

1. Servir de vehículo de comunicación directa con la Dirección de la empresa y como cauce de resolución de todas aquellas materias que excediendo de las competencias propias de la RLT por ser cuestiones que afectan a varios centros de trabajo deban ser tratados con carácter general.

2. En cuanto a su funcionamiento se acuerdan las siguientes reglas:

2.1. La RLT se reunirá con la Dirección de manera ordinaria al menos una vez por trimestre. Se podrán convocar reuniones extraordinarias a iniciativa de la Dirección, por iniciativa conjunta de ambas partes o cuando el asunto a tratar esté afectado por plazos legales.

2.2. La RLT se dotará de un Reglamento propio de funcionamiento que será puesto en conocimiento de la representación legal de los trabajadores/as.

2.3. De las reuniones conjuntas con la Dirección se levantará acta de la que se dará traslado a los asistentes a la misma para su aprobación definitiva. No obstante, a instancia de cualquiera de las partes, se levantará acta de la reunión o de lo acordado sobre un punto concreto de la misma a fin de proceder a su aprobación definitiva durante la reunión.

#### **Artículo 71. Competencias de los Comités de Empresa y Delegados/as de Personal.**

Los órganos de representación unitaria de los trabajadores/as de SEMARE a nivel de centro de trabajo tendrán las competencias que para los mismos establece la legislación laboral vigente y en

especial, las establecidas por el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores. Adicionalmente a la garantía contenida en el artículo 64.7 del Estatuto de los Trabajadores, la Dirección informará al Comité de Empresa o a los/as Delegados/as de Personal de las sanciones graves y trimestralmente de las sanciones leves impuestas en su ámbito. En el supuesto de que la sanción sea de despido, el órgano unitario de representación habrá de ser informado de su imposición salvo renuncia escrita del trabajador/a interesado. En las reuniones que se celebren en los locales de la empresa, el Comité y/o Delegados/as de personal podrán asesorarse con expertos libremente designados por ellos, al que se facilitara libre acceso al citado local, previo aviso a la Dirección y bajo la responsabilidad del Comité.

#### **Artículo 72. Comité de Medioambiente.**

El Comité de medioambiente es un grupo de trabajo que se plantea, de acuerdo con la política medioambiental de Semare, para enfocarnos en la mejora de la sostenibilidad, con la finalidad de crear un proyecto piloto en el que se puedan comentar las prácticas sostenibles y medioambientales que se están llevando a cabo en el seno de la Empresa, así como la exposición, el análisis y estudio de cualesquiera otras que podrían ser llevadas a cabo.

El Comité de Medioambiente es paritario y está formado por la parte social y por la parte empresarial.

Este comité será partidario, estará compuesto por un miembro de la parte social y, por la parte empresarial. Cada una de las partes podrá acudir asistida por un asesor/a.

#### **Artículo 73. Horas sindicales.**

Los miembros de los Comités de Empresa o Delegados/as de Personal dispondrán de un crédito horario mensual de quince horas mensuales. Los sindicatos con presencia en el Comité podrán utilizar el sistema de acumulación de horas sindicales a nivel de toda la empresa, con los siguientes límites: Los Delegados/as de Personal, miembros de Comités de Empresa y Delegados/as Sindicales podrán renunciar a todo o parte del crédito horario que por ley o por aplicación de lo previsto en este Convenio colectivo le corresponda a favor de otro u otros Delegados/as o miembros de Comités de Empresa. Para que dicha cesión y acumulación surta efecto habrá de ser presentada por escrito mensualmente antes del inicio del periodo correspondiente y con la aceptación expresa de los cedentes. La cesión de horas sólo será posible entre Delegados/as del mismo sindicato por el que se presentaron en el proceso electoral. Como mínimo la mitad del crédito horario disponible permanecerá en cada uno de los ámbitos provinciales. Los sindicatos que utilicen el derecho de acumulación podrán sumar a la bolsa del crédito horario la cantidad que resulte mensualmente de repartir cuatrocientas horas adicionales entre las secciones sindicales con representatividad en el Comité y en proporción a la misma. Estos derechos compensan globalmente los que a determinados miembros de Comités de Empresa pudieran corresponderles por aplicación de la legislación vigente por lo que no serán en ningún caso acumulables.

#### **Artículo 74. Derechos de comunicación.**

La empresa facilitará en el centro de trabajo tabloneros de anuncios en un lugar idóneo, de fácil visibilidad y acceso, para la exposición de propaganda y comunicados de tipo sindical o laboral. Fuera de este lugar queda prohibida la colocación de dichos comunicados. Igualmente se facilitará un tablón de anuncios sindical a los sindicatos más representativos a nivel de empresa o centro de trabajo. Los sindicatos entregarán a la Dirección del centro una copia de sus comunicados, sin que esta entrega suponga en ningún caso trámite alguno de autorización para la inserción de la información.

#### **Artículo 75. Asambleas de trabajadores/as.**

En esta materia se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

**CAPÍTULO XI Interpretación del Convenio****Artículo 76. Comisión Mixta.**

Se constituirá una Comisión Paritaria compuesta por tres miembros de cada una de las partes firmantes como órgano de interpretación y vigilancia del cumplimiento del presente Convenio colectivo, y con representación social de ambas empresas. Son funciones específicas de la Comisión Mixta entre otras las siguientes:

1. Interpretación y desarrollo del Convenio colectivo.
2. A requerimiento de las partes, deberá mediar o arbitrar en el tratamiento y solución de cuantas cuestiones y Conflictos de carácter Colectivo, con independencia de su ámbito territorial puedan suscitarse en el ámbito de aplicación del Convenio.
3. Podrá realizar tareas de vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
4. Igualmente, entenderá, de forma previa y obligatoria a las vías administrativa y jurisdiccional, en relación con los conflictos colectivos que puedan ser interpuestos por los legitimados para ello, a cuyo efecto la Comisión Mixta levantará la correspondiente acta.
5. Conocerá de las cuestiones relativas a la inaplicación de condiciones de trabajo cuando tras el período de consultas desarrollado conforme al artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores haya finalizado sin acuerdo, debiendo emitir su opinión en el plazo de 7 días desde que tuviera entrada en la citada Comisión.
6. Los acuerdos de la Comisión Mixta de interpretación del Convenio tendrán el mismo valor que el texto de este de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 91 apartado 4 del Estatuto de los Trabajadores. En cualquier caso, los afectados por la resolución podrán recurrir ante la jurisdicción competente en defensa de sus intereses. La Comisión se dotará de un Reglamento funcionamiento interno que hará público entre los/as trabajadores/as de la empresa.

**Artículo 77. Inaplicación Convencional.**

En relación con la inaplicación de las materias previstas en el artículo 82.3, cuando hubiere finalizado el período de consultas celebrado conforme establece el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores sin acuerdo, la discrepancia será sometida a la Comisión Mixta. De no alcanzarse acuerdo en el seno de esta conforme establece su propia normativa reguladora, las partes acuerdan el sometimiento de la discrepancia a los procedimientos de solución que establezcan los acuerdos interprofesionales previstos en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores o a los legalmente establecidos.

**Artículo 78. Solución extrajudicial de conflictos.**

Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan adherirse al vigente Acuerdo del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid (ILCM), al tratarse del órgano competente en la Comunidad de Madrid.

**Disposición adicional primera.**

Igualdad de oportunidades y no discriminación. Las partes firmantes de este Convenio declaran su voluntad de respetar el principio de igualdad de trato en el trabajo a todos los efectos, no admitiéndose discriminaciones por razones de sexo, estado civil, edad, raza o etnia, religión o convicciones, discapacidad, orientación sexual, ideas políticas, afiliación o no a un sindicato, etc. Se pondrá especial atención en cuanto al cumplimiento de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el acceso al empleo, promoción profesional, la formación, estabilidad en el empleo y la igualdad salarial en empleos de igual valor. La Comisión para la Igualdad de Oportunidad y la no discriminación integrada por los sindicatos firmantes y la representación de la empresa tiene las siguientes funciones: 1. Velar para que hombres y mujeres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto a empleo, formación, y desarrollo de su trabajo. 2. Velar para que las mujeres trabajadoras tengan la misma equiparación que los hombres en todos los aspectos salariales, de manera que a

igual trabajo y condiciones existan igual retribución. 3. Velar para que las mujeres trabajadoras tengan, en igualdad de condiciones, las mismas posibilidades que los varones en casos de ascensos y promociones. 4. Proponer acciones positivas que sirvan para la correcta aplicación de políticas de igualdad en el seno de la empresa.

**Disposición adicional segunda.**

Procedimiento de prevención y tratamiento de situaciones de acoso moral y sexual. Declaración de principios: La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, la integridad física y moral, son derechos fundamentales de la persona contemplados en la Constitución española, además de los derechos contenidos en el Estatuto de los Trabajadores de respeto a la intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual. Un entorno laboral libre de conductas indeseadas, de comportamientos hostiles y opresores, es responsabilidad de las empresas. Por ello, debemos trabajar empresa y trabajadores/as en la implantación de políticas, con distribución de normas y valores claros en todos los niveles de la organización, que garanticen y mantengan entornos laborales libres de acoso, donde se respete la dignidad del trabajador/a y se facilite el desarrollo de las personas. Por todo ello, las secciones sindicales firmantes del Convenio manifiestan su compromiso por mantener entornos laborales positivos, prevenir comportamientos de acoso, y perseguir y solucionar aquellos casos que se produzcan en el ámbito laboral, sancionándose como faltas muy graves, artículo 67.14, del vigente Convenio colectivo, en su grado máximo, si esta conducta es llevada a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica. Medidas preventivas: Todos los trabajadores tienen derecho a un entorno libre de conductas y comportamientos hostiles o intimidatorios hacia su persona que garantice su dignidad e integridad física y moral. Las personas con responsabilidad de mando tienen la obligación de garantizar las condiciones adecuadas de trabajo en su ámbito de responsabilidad. Dentro del Comité de prevención se establecerán los mecanismos de detección de posibles riesgos psicosociales y en su caso, procederán a la evaluación de los mismos y promoverán, adicionalmente, la detección precoz de situaciones de riesgo a través de la vigilancia de la salud.

Procedimiento de actuación: El procedimiento se desarrollará bajo los principios de rapidez y confidencialidad garantizando y protegiendo la intimidad de las personas objeto de acosos. Así mismo se garantizarán y respetarán los derechos de las personas implicadas en el Procedimiento.

(03/17.363/20)



## I. COMUNIDAD DE MADRID

### C) Otras Disposiciones

#### Consejería de Economía, Empleo y Competitividad

- 6** *RESOLUCIÓN de 3 de julio de 2020, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Competitividad, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa Sulo Ibérica (Limpieza y Mantenimiento de Soterrados y Papeleras de Fuenlabrada) (código número 28102841012020).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa Sulo Ibérica (Limpieza y Mantenimiento de Soterrados y Papeleras de Fuenlabrada), suscrito por la Comisión Negociadora del mismo el día 18 de febrero de 2020; completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto; en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y con el artículo 6 del Decreto 52/2019, de 19 de agosto, de la Presidenta de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con el artículo 5 del Decreto 73/2019, de 27 de agosto, del Consejo de Gobierno, por el que se modifica la estructura orgánica de las Consejerías de la Comunidad de Madrid y con el artículo 13 del Decreto 287/2019, de 12 de noviembre, del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Empleo y Competitividad, esta Dirección General

#### RESUELVE

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

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

Madrid, a 3 de julio de 2020.—El Director General de Trabajo, Álvaro Rodríguez de la Calle.

**CONVENIO COLECTIVO DE SULO IBERICA DE LIMPIEZA Y MANTENIMIENTO DE SOTERRADOS Y PAPELERAS.****FUENLABRADA (MADRID)****2.020 – 2.023****CAPITULO I****CONDICIONES GENERALES****Art. 1 PARTES QUE CONCIERTAN EL CONVENIO**

El presente convenio colectivo se ha suscrito por la empresa Sulo Ibérica y la Representación Legal de los Trabajadores del Servicio de Limpieza y Mantenimiento de contenedores soterrados y papeleras, en el término municipal de Fuenlabrada (Madrid).

Ambas partes tienen capacidad suficiente conforme establecen las disposiciones legales para establecer los ámbitos de aplicación indicados en el artículo siguiente.

**Art. 2 ÁMBITO DE APLICACIÓN**

El presente Convenio regulará las relaciones de trabajo de la empresa Sulo Ibérica con el personal adscrito al Servicio de Limpieza y Mantenimiento de contenedores soterrados y papeleras, en el término municipal de Fuenlabrada (Madrid).

**Art. 3 VIGENCIA**

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día de su firma y tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 2023, excepto en aquellas materias en las que expresamente se disponga otra cosa.

El presente convenio quedará denunciado automáticamente el 31 de diciembre de 2023, no obstante, se mantendrá en sus propios términos hasta la firma de un nuevo Convenio Colectivo.

**Art. 4 CONDICIONES**

Las condiciones establecidas en este Convenio forman un todo orgánico indivisible, y a efecto de su aplicación práctica serán consideradas globalmente en cómputo anual, sin que quepa la aplicación de una normativa aislada sobre condiciones anteriores.

A tal efecto, se considera un texto único el articulado, disposiciones, tablas y anexos del presente convenio.

Las condiciones establecidas en el presente convenio se consideran mínimas, respetándose todos los derechos adquiridos que, pactados individual o colectivamente, superen y/o no se recojan en el presente convenio.

**Art. 5 ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN**

Las retribuciones establecidas en este Convenio compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea su naturaleza y el origen de las mismas.

Los aumentos de retribuciones que puedan producirse en el futuro por disposiciones legales de general aplicación, convenios colectivos o contratos individuales, sólo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente Convenio, cuando consideradas las nuevas retribuciones en cómputo anual, superen las aquí pactadas. En caso contrario, serán compensadas y absorbidas por estas últimas, manteniéndose el presente Convenio en sus propios términos, en la forma y condiciones que queden pactadas.

**Art. 6 SUBROGACION DEL PERSONAL**

Al término de la concesión de la contrata, se estará a lo dispuesto en el artículo 50 del convenio general del sector de saneamiento público, limpieza viaria, riego, recogida, tratamiento y eliminación de residuos y limpieza y conservación de alcantarillado.

**Art. 7 COMISIÓN MIXTA PARITARIA**

Se crea una Comisión Mixta Paritaria de vigilancia en la aplicación e interpretación de este Convenio Colectivo, integrada por los representantes de la empresa y los representantes de la Parte Social.

A las sesiones podrán asistir los Asesores de ambas partes.

La Comisión Mixta Paritaria tendrá las siguientes funciones:

A.- Interpretación de la totalidad de este Convenio Colectivo, incluyendo los anexos y cláusulas.

B.- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

C.- Intervención obligatoria previa a vía ordinaria, para la resolución de conflictos de ámbito colectivo.

D.- Estudio y valoración de nuevas disposiciones legales de promulgación posterior a la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, que puedan afectar a su contenido, a fin de adaptarlas a su espíritu global.

E.- A la finalización de la vigencia del presente Convenio Colectivo, esta Comisión Mixta seguirá ejerciendo sus funciones, hasta la entrada en vigor del nuevo Convenio Colectivo.

F.- Tratar previamente a su implantación, siempre que sea posible, las modificaciones que en materia de horarios proyecte llevar a cabo la empresa.

G.- La Comisión podrá solicitar la documentación que crea necesaria para la resolución de conflictos.

H.- Al escrito de convocatoria de la Comisión, se adjuntará la documentación necesaria para los asuntos que se vayan a plantear.

I.- La Comisión Mixta Paritaria, si así se acuerda, podrá comunicar a quien corresponda las resoluciones que salgan de dicha Comisión.

J.- Todos los acuerdos que sean adoptados por la Comisión Mixta Paritaria, serán vinculantes en los términos que se establezcan en los propios acuerdos.

K.- En todas las reuniones de la Comisión Mixta Paritaria se levantará acta.

Procederá a convocar la Comisión Mixta Paritaria cualquiera de las partes que la integran, debiendo efectuarse la reunión en el plazo máximo de 7 días (hábiles) a partir de la fecha de la convocatoria.

La Comisión deberá emitir el informe en un plazo máximo de 10 días hábiles a contar desde el día siguiente al que fuese convocada la Comisión.

Sus dictámenes y acuerdos se adosarán al presente convenio colectivo como anexos al mismo.

## CAPITULO II

## CONDICIONES ECONÓMICAS

## Art. 8 ESTRUCTURA SALARIAL

Las retribuciones salariales serán las que figuren en la tabla salarial del anexo 1 final para cada categoría y tendrán la siguiente denominación:

## A. SALARIO BASE

Será para cada categoría el que figura en las tablas salariales anexas (anexo I).

Su importe será el que figura en las tablas anexas. Tendrá carácter anual.

## B. ANTIGÜEDAD

El complemento de antigüedad consistirá en 2 bienios, por importe de 90,47 euros brutos anuales, y posteriores quinquenios por importe de 180,94 euros brutos anuales

La antigüedad comenzará a devengarse en el día 1 del mes en que se produzca la incorporación.

## C. PLUS CONVENIO

Se percibirá este plus una vez transcurrido un año en el puesto, confirmando la consolidación en el mismo, por importe del 5% del salario base para su categoría profesional

## D. PLUS TURNICIDAD.

Dicho plus se pagará a los operarios que realicen jornadas laborales variando el turno a lo largo del mes. El precio de este plus turnicidad será de 7,33 euros brutos por día.

## E. PLUS NOCTURNO

Todos los operarios que realicen su trabajo en el período comprendido entre las 22:00 horas y las 06:00 de la mañana, percibirán un plus de nocturnidad, cuyo importe consiste en 1,71 euros brutos por hora de trabajo nocturno

## F. PLUS PRODUCTIVIDAD

Este plus se aplicará a todos los trabajadores, por día efectivo de trabajo, por la disponibilidad y salidas de fin de semana y festivos para la subsanación de las incidencias generadas durante el fin de semana o el festivo. La cuantía a aplicar en dicho plus será de 90 € si hay que salir a hacer algún trabajo de los señalados y 40 € por la disponibilidad. En el caso de que hubiera salidas, los 90 euros incluirán el pago de las horas extras realizadas en la salida.

El 1 de enero de 2021 estos precios pasarán a ser de 100€ si hay que hacer algún trabajo y 50€ por la disponibilidad.

## G. PLUS PROMEDIO DE VACACIONES

Este plus se abonará conforme al promedio obtenido por el trabajador por los conceptos turnicidad y nocturnidad en jornada normal en los tres meses trabajados anteriores a la fecha de iniciación de las mismas (abril, mayo y junio). La fecha de abono de dicho plus será en la mensualidad correspondiente al mes de septiembre.

## Art. 9 COMPLEMENTOS SALARIALES DE VENCIMIENTO SUPERIOR AL MES

La Empresa abonará a todo su personal 2 pagas extraordinarias ajustándose a las siguientes condiciones:

Denominación: Las pagas extraordinarias fijadas en el presente artículo tendrán la siguiente denominación: Paga de Verano, Paga de Navidad.

Cuantía: Para las pagas de verano y Navidad, será la fijada, para cada categoría dividiendo el salario bruto anual (salario base, antigüedad y plus convenio) entre 14.

Fechas de abono: La paga extraordinaria de verano se hará efectiva el día 15 de julio, la de Navidad se hará efectiva el día 15 de diciembre.

Periodo de devengo: Las pagas extraordinarias de verano y Navidad se devengarán anualmente, y en caso de alta o cese del trabajador durante el periodo devengado, se abonarán las sextas partes correspondientes a los meses o fracciones de mes trabajados.

Paga de Verano: se devengará del 1 de Julio del año anterior al 30 de junio de año de pago.

Paga de Navidad: Se devengará del 1 de enero al 31 de diciembre.

#### Art. 10 PLUSES

Plus convenio.

Plus Turnicidad.

Plus nocturno.

Complemento personal

Plus antigüedad.

Plus productividad

El abono de estos pluses se efectuará en la nómina mensual a cada trabajador que le corresponda, excepto turnicidad, nocturnidad y productividad que se hará a mes vencido.

#### Art. 11 ENTREGA DE NÓMINA

La empresa efectuará la entrega de nómina o recibo de salarios a cada trabajador en el centro de trabajo, siempre de forma personal y oculta para el resto, según marca la ley. Dicha entrega se realizará por medios telemáticos.

El cobro de la nómina mensual se efectuará el último día hábil de cada mes o el anterior, cuando este coincida en sábado, domingo o festivo. A más tardar, dos días hábiles después se entregará el recibo de la nómina en el centro de trabajo.

#### Art. 12 ANTICIPOS

Todo trabajador tendrá derecho a un anticipo quincenal a cuenta del trabajo ya realizado durante la mensualidad en que se solicita. Así mismo, se tendrá derecho a un anticipo de las partes ya devengadas de las pagas extras.

Estos anticipos, que deberán solicitarse antes del día 10, se abonarán al trabajador el día 15 de cada mes, mediante transferencia bancaria.

### CAPITULO III

#### JORNADA DE TRABAJO

#### Art. 13 JORNADA DE TRABAJO

Se establece una jornada laboral anual de 1752 horas de trabajo efectivo, siendo la jornada semanal de 40 horas distribuidas de lunes a viernes, con un descanso intermedio de 20 minutos diarios, que se considerará como tiempo efectivo de trabajo.

La jornada de trabajo del turno de mañana se prestará en horario de 6,00 horas a 14,00 horas.

La jornada de trabajo del turno de tarde se prestará en horario de 14.00 horas a 22.00 horas.

Las horas que excedan de las totales anuales pasarán a formar parte de la bolsa individual de tiempo disponible. (Art. 18)

Para la modificación sustancial de estas condiciones de trabajo se estará a lo dispuesto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

**Art. 14 HORAS EXTRAORDINARIAS**

Solamente se realizarán horas extraordinarias en casos excepcionales, las necesarias para pedidos imprevistos, periodos de punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno, u otras circunstancias de carácter de estructura, que serán consideradas como horas extraordinarias estructurales, dadas las características del servicio público realizado, todo ello de conformidad con lo establecido en la Orden Ministerial de 1 de marzo de 1983. Tendrán carácter voluntario para el trabajador.

Con independencia de lo anterior, la empresa podrá llegar a acuerdos con los Comités de Empresa o Delegados de Personal sobre la realización, distribución y compensación de horas extraordinarias.

No obstante, se establece que todas las horas que con carácter extraordinario realice el personal comprendido en el presente Convenio, les serán compensadas con una retribución única y exclusivamente económica. El precio fijado para las horas extraordinarias es fijado en el anexo II

Asimismo, se establecen los precios por jornada, a percibir por aquellos trabajadores que desempeñen trabajos de superior remuneración.

El precio de la diferencia de grupo es el siguiente: 5,65 euros diarios, este importe se percibirá de forma íntegra independientemente del tiempo que el trabajador realice dichas funciones.

**CAPITULO IV****MEJORAS SOCIALES****Art. 15 FIESTAS, LICENCIAS Y PERMISOS**

Los trabajadores afectados por este Convenio, tendrán derecho a las siguientes licencias y permisos retribuidos, previo aviso, siempre que se pueda, y justificación:

1. Quince días naturales en los casos de matrimonio.
2. Dos días por nacimiento de hijos/as, uno de los cuales deberá coincidir con día hábil a efectos de Registro, y que podrán ampliarse hasta cuatro en caso de intervención quirúrgica (cesárea) o enfermedad diagnosticada por facultativo, o cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto. En este último supuesto se seguirá el siguiente criterio para la ampliación de dicha licencia: desplazamiento de 100 a 200 km por trayecto, 1 día adicional; más de 200 km por trayecto 2 días adicionales, y todo ello salvo resolución judicial en contra o pacto en la empresa teniendo en cuenta la específica ubicación de la población y del centro hospitalario. En el supuesto de hospitalización de la madre los días de licencia por nacimiento podrán disfrutarse de forma continuada o alterna mientras dure la hospitalización.
3. Dos días naturales en caso de hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, accidente o grave enfermedad diagnosticada por facultativo o fallecimiento de, en cualquiera de los casos mencionados, parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que podrán ampliarse hasta cuatro cuando medie necesidad de desplazamiento al efecto, siguiéndose en este último caso las reglas fijadas en el apartado anterior en cuanto a las distancias y la ampliación de la licencia. En el supuesto de fallecimiento uno de los días de permiso retribuido deberá coincidir con el del sepelio o incineración del familiar cuando éste último coincida con días laborables para el trabajador.
4. Un día natural en caso de matrimonio de hijos, padres o hermanos del trabajador o su cónyuge en la fecha de la celebración de la ceremonia.
5. Durante un día por traslado de su domicilio habitual.
6. 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 una norma legal o convencional un periodo determinado, como es el caso del ejercicio de sufragio activo, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y compensación económica. En el resto de supuestos, los trabajadores que el día anterior al cumplimiento del deber inexcusable de carácter

público y personal tengan asignado turno de noche podrán disfrutar del permiso retribuido durante éste último, siempre y cuando la citación al correspondiente deber sea anterior a las 14:00 horas. Se entenderán, entre otros, como deberes inexcusables de carácter público y personal los trámites necesarios para la renovación de las autorizaciones de residencia y trabajo en España cuando la citación a los mismos sea de carácter personal y no sea posible la delegación de la representación del trabajador en favor de otras personas.

7. Por el tiempo indispensable para la asistencia a exámenes cuando el trabajador curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional. Cuando para la realización del examen el trabajador tenga que realizar un desplazamiento superior a 100 kilómetros por trayecto desde su domicilio esta licencia se otorgará por el día completo. Los trabajadores que el día anterior al examen tengan asignado turno de noche podrán disfrutar del permiso retribuido durante éste último, siempre y cuando la convocatoria al correspondiente examen sea anterior a las 14:00 horas.

8. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

9. Por el tiempo indispensable para acompañar a consultorio médico a un pariente de primer grado que esté a cargo del trabajador, siempre y cuando el horario de dicho consultorio sea coincidente con el de su jornada laboral.

A efectos del disfrute de la citada licencia se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

a) Que es de aplicación para el acompañamiento del cónyuge cuando reúna los restantes requisitos que se mencionan en este apartado.

b) Se entenderá que el cónyuge o familiar de primer grado esta «a cargo» del trabajador a efectos del acompañamiento cuando se trate de personas que presenten una necesidad real de tal acompañamiento en base a razones de edad, accidente o enfermedad que hagan que no pueda valerse por sí mismo y que no está en condiciones de acudir sólo a la visita médica.

c) Deberá existir convivencia del paciente en el domicilio del trabajador o situación similar que demuestre un alto grado de dependencia respecto al trabajador en su vida cotidiana y/o diaria, como pudiera ser el caso de padres de edad avanzada que permanezcan en sus domicilios o residencias geriátricas.

d) No se entenderá que el familiar está a cargo del trabajador cuando éste último precisase hacer un desplazamiento en los términos en que este concepto se define en el apartado 2 anterior para acompañar a su cónyuge o familiar a visita médica.

e) Deberá acreditarse la situación de necesidad de acompañamiento, ya sea antes o después del mismo, mediante certificación o documento oficial de facultativo que acredite que el estado o circunstancia del familiar impide que pueda acudir a la consulta sin acompañamiento por las razones indicadas.

f) En el caso de la edad se entenderá que existe dependencia y por tanto la necesidad de acompañamiento hasta la mayoría legal, es decir hasta los 18 años.

10. En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora.

En cuanto a los señalados en los números 1 a 3 del apartado anterior, en casos extraordinarios debidamente acreditados, tales licencias se otorgarán por el tiempo que sea preciso según las circunstancias, conviniéndose las condiciones de concesión y pudiendo acordarse la no percepción de haberes.

Cuando el hecho causante de la licencia se produce en otro país, la licencia se ampliará a 6 días, de los que 4 serán retribuidos y 2 tendrán el carácter de licencia no retribuida y podrán prolongarse de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador con este carácter de no retribuido cuando el país en consideración y los medios de comunicación disponibles así lo exijan.

Salvo acuerdo con los representantes de los trabajadores, la retribución a percibir en los supuestos de licencias señalados en el presente artículo estará integrada por la totalidad de conceptos retributivos de carácter fijo a percibir por los trabajadores en jornada ordinaria y actividad normal, quedando excluidos únicamente aquellos complementos de naturaleza variable y/o que se perciban por la prestación efectiva del trabajo.

A efectos del disfrute de la licencia por hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad contemplada en el apartado tercero se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

- a) Solamente se entenderá por hospitalización la estancia en centro hospitalario, con parte de ingreso, por 24 horas o más.
- b) La asistencia o estancia de un pariente en urgencias no supone su hospitalización salvo que esta sea superior a 24 horas y, por ello, solamente en este último caso se genera el derecho a la licencia por hospitalización contemplada en el apartado 3 del presente artículo.
- c) Para el disfrute de la licencia será requisito indispensable entregar el correspondiente parte de ingreso en centro hospitalario del pariente del trabajador, que justifique su estancia en las dependencias del mismo.
- d) Los supuestos de hospitalización se refieren a cada una de las hospitalizaciones del familiar afectado, sin diferencia según las causas que la originan sean una misma o distintas.

En todos los supuestos de licencias contemplados en el presente artículo el inicio del disfrute de la licencia debe coincidir con el inicio del hecho causante, salvo en los casos de hospitalización en los que la licencia podrá ser disfrutada posteriormente, pero siempre y cuando en ese momento persista el hecho causante, es decir, la hospitalización del pariente hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, pudiendo disfrutarse en éste último caso, a elección del trabajador, en días sucesivos o no y siempre que medie el suficiente preaviso.

En todos los supuestos contemplados en este artículo, se reconocerá el derecho a licencia retribuida tanto a los matrimonios convencionales como a las parejas de hecho legalmente registradas en los registros públicos creados o que puedan crearse al efecto en cualquier ámbito geográfico o, en defecto de estos últimos, a las acreditadas mediante escritura pública notarial otorgada conjuntamente, debiéndose demostrar de forma fehaciente ante la empresa los requisitos establecidos anteriormente para el correspondiente disfrute de la licencia.

En los supuestos de la licencia contemplada en el apartado 1 del presente artículo, el trabajador deberá entregar a la empresa solicitud escrita, adjuntando los documentos justificativos de su situación, en el plazo máximo de un mes contado a partir del día siguiente al de la inscripción de la unión estable, prescribiendo en caso contrario su derecho.

Cuando por razón de enfermedad el trabajador precise la asistencia a consultorio médico en horas coincidentes con las de su jornada laboral, la empresa concederá, sin pérdida de retribución, el permiso necesario por el tiempo preciso al efecto, debiendo justificarse el mismo con el correspondiente volante visado por el facultativo, o personal debidamente acreditado sean o no de la Seguridad Social. No se tendrá derecho a la licencia contemplada en el presente artículo cuando la asistencia a consulta médica se produzca en un centro de carácter privado y el facultativo elegido por el trabajador garantice la atención tanto en horario de mañana como de tarde.

Los días festivos serán las Fiestas Nacionales, las autonómicas, las locales y a partir del año 2021 será festivo el día 3 de noviembre (San Martín de Porres).

#### Art. 16 SEGURO DE ACCIDENTES

Todos los trabajadores serán beneficiarios de un seguro de accidentes que la empresa suscribirá con las siguientes coberturas:

- Prestación por fallecimiento por accidente.
- Prestación adicional por fallecimiento por accidente de circulación.
- Prestación por incapacidad permanente parcial por accidente

Por cada una de las prestaciones de fallecimiento por accidente y fallecimiento por accidente de circulación se asegura, a cada uno de los trabajadores, un capital igual al 100% del salario con un mínimo de 18.031 €.

Para la prestación de incapacidad permanente parcial por accidente se asegura, a cada uno de los componentes del colectivo, un capital igual al 100% del salario con un mínimo de 30.051 €. Las anteriores prestaciones se contratan en la modalidad riesgo 24 horas (profesionales y extra profesionales).

**Art. 17 LICENCIAS SIN SUELDO.**

Esta licencia la podrán solicitar los trabajadores que tengan una antigüedad mínima en la empresa de 6 meses, y tendrá una duración máxima de 3 meses fraccionables por una sola vez y, en este último caso, a disfrutar en un periodo máximo de 2 años. La duración máxima de esta licencia podrá ampliarse hasta un máximo de 1 año por mutua acuerdo entre trabajador y empresa.

La empresa resolverá favorablemente las solicitudes que en este periodo se le formule, salvo que la concesión de licencias afectará gravemente al proceso productivo o se encontrará disfrutando este derecho otro trabajador más de la plantilla.

Para tener derecho a una nueva licencia, deberán transcurrir como mínimo 2 años completos desde la fecha de inicio de disfrute de la anterior.

Darán derecho a licencias sin sueldo los supuestos de adopción o acogimiento nacional o internacional durante el tiempo necesario para la realización de los trámites administrativos que resulten necesarios. No obstante, en los casos de adopción o acogimiento nacional la licencia no podrá superar los 15 días, y en los internacionales los 2 meses.

**Art. 18 BOLSA INDIVIDUAL DE TIEMPO DISPONIBLE**

1. La bolsa individual de tiempo disponible (días volantes) se conforma con todas las horas de descanso obligatorio. En el supuesto de que en la empresa se tengan pactados días de libre disposición o surgiesen de la elaboración del calendario laboral anual, éstos pasarán a formar parte de la bolsa, para su disfrute individual, salvo que por acuerdo se pacte el disfrute colectivo de todos los días o parte de ellos.

Este sistema de bolsa de horas flexibles individualizadas también operará para los trabajadores con contrato de trabajo por tiempo determinado.

2. Se podrá disfrutar de la bolsa de horas individual para necesidades de carácter personal y/o familiar, disfrutándose en días completos, procurándose que los mismos se fijen por acuerdo entre empresa y trabajador afectado.

3. Los días disponibles de la bolsa individual se podrán disfrutar hasta el 30 de abril del año siguiente al que se han generado.

4. Una vez firmado el calendario laboral, la empresa notificará a cada trabajador los días disponibles que podrá disfrutar en el año. Dichos días podrán empezar a disfrutarse una vez sean notificados por la empresa.

**Art. 19 VACACIONES**

Las vacaciones anuales tendrán una duración de treinta días naturales, o la parte proporcional que corresponda a los que no hayan prestado el servicio durante el año completo. El periodo de vacaciones se disfrutará entre el 1 de julio y el 30 de septiembre y los días festivos que estén dentro del periodo vacacional computarán como días de vacaciones, pero se añadirán a la bolsa individual de tiempo disponible (Artículo 18).

Dicho período vacacional se hará de forma rotativa entre todo el personal. Los trabajadores podrán solicitar el cambio entre sí de su período vacacional, siempre y cuando lo solicite antes del 15 de Junio. Se autorizarán las permutas o cambio de vacaciones entre compañeros de la misma categoría, que se comunicarán a la empresa. El intercambio será posible siempre y cuando ninguno de los trabajadores tenga suspendido el contrato de trabajo por alguna de las causas establecidas en el artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores.

No obstante, el trabajador podrá disfrutar sus vacaciones fuera del período vacacional, siempre y cuando la empresa acepte dicha petición.

En la primera quincena del mes de febrero la Empresa facilitará a los trabajadores un impreso con copia, donde cada trabajador habrá de indicar las fechas en las que solicitan sus vacaciones, habiendo de devolverlo firmado en la siguiente semana.

La empresa entregará a los trabajadores que así lo soliciten, un impreso para realizar las alegaciones o peticiones de cambio que deseen.

El calendario provisional de vacaciones lo publicará la empresa en los tabloneros de anuncios antes del 1 de marzo.

La empresa publicará el listado de vacaciones definitivo antes del 30 de marzo.

En caso de estar en situación de IT en el inicio o durante el disfrute de las vacaciones, el trabajador podrá disfrutar dichas vacaciones una vez finalice su incapacidad. Todo de acuerdo con el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores.

#### Art. 20 EXCEDENCIAS

Los trabajadores adscritos al presente convenio tendrán derecho a los siguientes tipos de excedencia:

##### A/ Voluntarias:

Los trabajadores con, al menos, un año de antigüedad, podrán solicitar de la empresa la excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años.

La excedencia voluntaria inicial podrá ser prorrogable por una sola vez, siempre que la duración de la prórroga no sea inferior a un año.

Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido, al menos, dos años desde el final de la última excedencia.

Si el trabajador no solicitara la prórroga o el reingreso con un preaviso de, al menos, un mes de antelación a la fecha de finalización de la excedencia, perderá el derecho a su puesto en la empresa,

##### B/ Forzosas:

Tendrán derecho a excedencia forzosa los trabajadores en los que concurran las siguientes circunstancias:

Cuando fueran nombrados o elegidos para Cargo Público de carácter representativo que imposibilite la asistencia al trabajo.

Cuando fueran nombrados para el desempeño de cargos de especial responsabilidad o confianza política en la estructura de partidos políticos con representación parlamentaria o sindicatos que tengan reconocida especial audiencia, conforme se establece en la legislación laboral, siempre que su desempeño exija plena dedicación.

La excedencia forzosa sólo dará derecho a la reserva del puesto de trabajo, turno, jornada, categoría y cómputo de la antigüedad durante su vigencia.

El reingreso en el servicio activo deberá solicitarse dentro del mes siguiente al cese de la situación que motivó la excedencia, extinguiéndose el contrato de trabajo de no solicitarse dicho reingreso en el indicado plazo.

##### C/ Cuidado de familiares:

A/ Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a 4 años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como de adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como pre adoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o en su caso de la resolución judicial o administrativa.

B/ También tendrán derecho a un periodo de excedencia de hasta 3 años para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia para el cuidado de familiares sólo dará derecho a la reserva del puesto de trabajo, turno, jornada, categoría y cómputo de la antigüedad, durante su vigencia.

La excedencia contemplada en el presente apartado podrá disfrutarse de forma fraccionada en uno o más periodos.

Cuando el padre y la madre trabajen en la misma empresa, no podrán disfrutar de este derecho de forma simultánea, pero sí sucesivamente durante el plazo que dura la excedencia, y mientras dure la situación que motivó la excedencia.

Durante el periodo de excedencia el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación, para lo cual la empresa deberá informarle de su realización.

D/ Violencia de género:

El trabajador/a que haya sido objeto de violencia de género, y así lo acredite, mediante sentencia condenatoria o informe de los servicios sociales correspondientes, orden de protección o medidas de alejamiento, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integrada, tendrá derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a dieciocho meses, sin que se establezca límite mínimo alguno y pudiendo prorrogarlo o fraccionarlo, el afectado/a a su voluntad, siempre que no supere el límite máximo, y sin que exista necesidad de haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos. Tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo mientras dure la excedencia en el mismo puesto de trabajo, turno, jornada, categoría y cómputo de la antigüedad, durante su vigencia.

Las peticiones de excedencia quedarán resueltas por la empresa en un plazo inferior a 15 días desde su solicitud, a excepción de la excedencia regulada en el apartado D, cuya resolución será inmediata. En lo no regulado en este artículo será de aplicación lo establecido en el Capítulo X del Convenio General del Sector.

#### Art.21 NACIMIENTO Y LACTANCIA

En lo relativo tanto Al nacimiento como lactancia, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente, especialmente en lo recogido en el RD 6/2019 del 1 de marzo.

a) Reducción de jornada por cuidado de menores:

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

La concreción horaria y del periodo de disfrute corresponderá a la persona interesada, dentro de su jornada ordinaria. Se deberá preavisar al empresario con quince días de antelación de la fecha de reincorporación a la jornada ordinaria.

b) Protección a la maternidad por riesgos derivados del trabajo:

A partir de la comunicación a la empresa por parte de la trabajadora de su situación de embarazo, esta tendrá derecho a ocupar un puesto de menor esfuerzo (si lo hubiera) o adaptar su puesto de trabajo habitual al menor esfuerzo que exige su situación, hasta la fecha que marque la ley para su reincorporación a su puesto normal anterior a la suspensión del contrato de trabajo.

Así mismo, el empresario deberá evaluar junto con los representantes de los trabajadores, los puestos de trabajo exentos de riesgos y aquellos en que deba limitarse la exposición al riesgo de las trabajadoras en situación de embarazo, parto creciente o lactancia, a fin de adoptar las condiciones de trabajo de aquellas.

Dichas medidas incluirán la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos, se procurará, siempre que sea posible, acceder a que la trabajadora embarazada disfrute sus vacaciones reglamentarias en la fecha de su petición.

Cuando las condiciones de un puesto de trabajo puedan influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, mediante el informe médico del Servicio Nacional de la Salud que asista a la trabajadora, y cuando así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de la Mutuas, la trabajadora deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con los criterios que se apliquen en el caso de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

Aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, si no existe puesto o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, no obstante, conservará el derecho al conjunto de sus retribuciones de su puesto de origen.

Si dicho cambio de puesto no fuese técnica u objetivamente posible o no pueda exigirse por motivos justificados, podrá declararse la suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el Art. 45.1d del Estatuto de los Trabajadores, durante el tiempo que sea necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras dure la imposibilidad de reincorporarse a su puesto u otro puesto compatible a su estado.

Estas condiciones serán de aplicación durante el periodo de lactancia si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certifique el facultativo que asista a la trabajadora, así como la Mutua de Accidentes si procediera.

La empresa abonará la diferencia entre la prestación que perciba de la Seguridad Social y las retribuciones reales que viniera percibiendo como si estuviese realmente trabajando.

En lo no previsto en los apartados anteriores se aplicará lo establecido en la legislación vigente, así como en sus normas de desarrollo y concordante.

## CAPITULO V

### SEGURIDAD Y SALUD

#### Art. 22 SEGURIDAD Y SALUD

Se estará a lo dispuesto en las disposiciones legales. Asimismo, es compromiso de las partes adoptar aquellas medidas promulgadas con rango de Ley o las disposiciones que las desarrollen, que ya existan o se dicten en el futuro, tendentes a conciliar la vida familiar y laboral de los trabajadores, con especial atención a todos aquellos aspectos relacionados con la mujer, el embarazo, la lactancia y/o el cuidado de los hijos, personas mayores o discapacitados psíquicos, físicos o sensoriales a su cargo.

La empresa realizará, a su cargo, una revisión médica anual para todo el personal afectado por el presente convenio, en el centro médico que a tales efectos designará, dichos reconocimientos irán dirigidos a los diferentes puestos de trabajo. El resultado de los reconocimientos se entregará al trabajador.

Los trabajadores deberán firmar documento de renuncia en caso de rehusar el reconocimiento médico ya que son de carácter voluntario.

Las pruebas analíticas se realizarán a primera hora de la mañana, disponiendo cada trabajador del tiempo necesario para el reconocimiento médico. El personal que realice el reconocimiento médico fuera de su jornada laboral será compensado con el tiempo empleado para realizar dicho reconocimiento médico.

La empresa facilitará jabón y toallas u otro sistema de secado con garantías higiénicas.

#### Art. 23 ACCIDENTES DE TRABAJO

En caso de baja por I.T. derivada de accidente laboral, la Empresa completará, desde el primer día de la baja, hasta el 100% del salario real, entendiéndose como tal el salario base, la antigüedad y aquellos complementos que, para cada categoría sean de aplicación.

Asimismo, el trabajador que cause baja por accidente laboral, desempeñando trabajos de superior categoría, tendrá derecho a que la empresa le complete, desde el primer día de la baja, hasta percibir el 100% de la cuantía correspondiente al trabajo mejor remunerado que estuviera realizando.

#### Art. 24 ENFERMEDAD COMÚN

En caso de baja por I.T. derivada de enfermedad común o accidente no laboral, la Empresa completará, desde el primer día de la baja, hasta el 90% del salario real, entendiéndose como tal el salario base, la antigüedad y el plus convenio.

En los casos de hospitalización, enfermedad profesional, y maternidad, las empresas complementarán las prestaciones por Incapacidad Temporal de la Seguridad Social hasta el 100% de la suma del salario base, antigüedad y plus convenio.

Se entenderá por hospitalización, el periodo de estancia en centro hospitalario y convalecencia posterior ligada con las causas que justificaron la hospitalización previa.

Esta garantía salarial será también de aplicación a las bajas concedidas durante el embarazo por riesgo para el mismo derivado de la naturaleza del trabajo realizado, cuando no sea posible ocupar a la trabajadora en otro puesto de trabajo, así como por la realización de pruebas médicas en relación con la situación física de la madre o el feto, ordenadas por facultativo. Será igualmente de aplicación el complemento regulado en el presente artículo en los supuestos de Incapacidad Temporal consecuencia de convalecencias por intervenciones quirúrgicas en Ambulatorios u Hospitalizaciones de menos de 24 horas cuando la convalecencia sea superior a 15 días ininterrumpidos.

#### Art. 25 PRENDAS DE TRABAJO

Los acuerdos sobre cantidad, calidad y duración de las prendas de trabajo posteriores a lo estipulado en este artículo, se realizará por la Empresa, previa consulta con los Representantes de los Trabajadores/as.

Las prendas de trabajo se entregarán en horas de trabajo y ante cualquier medida o prueba se seguirá el mismo proceso.

A cada trabajador se le entregara la ropa adecuada al momento de ingresar en la Empresa.

Con carácter general, se le entregaran a cada trabajador cada año dos trajes de verano, consistentes en: dos cazadoras de verano, dos pantalones de tela, dos camisas o polos de manga corta, un par de zapatos y una gorra de verano. Dos trajes de invierno consistentes en: un chaquetón, dos forros polares, dos pantalones de invierno o con forro, dos camisas o polos de manga larga, un par de botas y un gorro de invierno.

Las prendas que se deterioren por el trabajo se sustituirán por unas nuevas, previa entrega de la prenda deteriorada.

La ropa de verano se entregará antes del 1º de mayo y la de invierno antes del 15 de septiembre.

#### Art. 26 EQUIPOS DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL

A todos los trabajadores se les proveerá por parte de la Empresa de todo el material necesario para su seguridad, en general a todos, un traje de agua con reflectantes. Todo el material deberá estar homologado.

Se proveerá por parte de la Empresa de un chaleco con bandas reflectantes, siempre que la ropa de trabajo no venga con distintivos reflectantes, según la norma de trabajo nocturno.

#### Art. 27 PROMOCIÓN INTERNA

Serán de libre designación por la Empresa los puestos de jefe de servicio, mandos intermedios, administrativos y personal de taller. En las demás categorías profesionales las vacantes que se produzcan o los puestos que se creen se proveerán por concurso-examen, que constará de un máximo de 3 pruebas:

-Prueba teórica, que puntuará un 20% del examen.

-Prueba práctica, que puntuará un 50% del examen.

-Antigüedad, que puntuará el 30% del examen

Podrán acceder a tales puestos los trabajadores de inferiores categorías que lleven un mínimo de 1 año en la empresa y, a tales efectos, se publicará durante 10 días consecutivos la convocatoria de las vacantes que surjan en cada uno de los tablones de anuncios de los lugares de trabajo.

#### Art. 28 FORMACIÓN

La empresa impartirá una formación teórica práctica suficiente y adecuada en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de esta, como

cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

La formación deberá estar centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada trabajador, adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros y repetirse periódicamente.

La formación a que se refiere el apartado anterior deberá impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo o en su defecto en otras horas, pero con el descuento en aquella del tiempo invertido en la misma. La formación se podrá impartir por la empresa mediante medios propios o concertándola con servicios ajenos, y su coste no recaerá en ningún caso sobre los trabajadores.

#### Art. 29 CONTRATO DE RELEVO

Todos aquellos trabajadores que tuvieran derecho a la jubilación a tiempo parcial, podrán hacerlo conforme a lo establecido en la normativa laboral que regula dicha situación, previo acuerdo con la empresa.

#### Art. 30 JUBILACIÓN

En materia de jubilación, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.

### CAPITULO VI

#### CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL

#### Art. 31 CATEGORÍAS PROFESIONALES

La clasificación del personal que se indica en el presente artículo es meramente enunciativa y no presupone la obligación de tener cubiertas todas sus plazas.

#### Art. 32 DEFINICIÓN DE LAS CATEGORIAS

**JEFE DE SERVICIO (GRUPO PROFESIONAL VI):** En posesión de un título de grado medio o grado superior, desempeña las funciones propias del servicio o departamento al que esté asignado en cada momento.

Se encuadra dentro del grupo "A", Técnicos, de los previstos en el Capítulo V del Convenio General del Sector.

**ENCARGADO GENERAL (GRUPO PROFESIONAL V):** Con los conocimientos necesarios y bajo las ordenes inmediatas del técnico superior o medio, manda sobre uno o más encargados. Adopta las medidas oportunas para el debido ordenamiento y ejercicio de los servicios. Es responsable del mantenimiento de la disciplina de los servicios a su cargo, y muy especialmente del cumplimiento de cuantas disposiciones se refieran a la higiene y seguridad en el trabajo.

Se encuadra dentro del grupo "B", Mandos Intermedios, de los previstos en el Capítulo V del Convenio General del Sector.

**ENCARGADO (GRUPO PROFESIONAL V):** A las órdenes de un encargado general o subencargado general si los hubiera, tiene a su cargo capataces y personal operario, cuyos trabajos dirige, vigila y ordena. Posee conocimientos completos de los oficios de las actividades del distrito o zona y dotes de mando suficientes para mantener la debida disciplina y que se obtengan los rendimientos previstos.

Se encuadra dentro del grupo "B", Mandos Intermedios, de los previstos en el Capítulo V del Convenio General del Sector.

**CAPATAZ (GRUPO PROFESIONAL IV):** El trabajador que, a las órdenes de un encargado general, subencargado, encargado o inspector de distrito o zona, tiene a su cargo el mando sobre los encargados de brigada y demás personal operario, cuyos trabajos dirige, vigila y ordena. Tendrá conocimientos de los oficios de las actividades a su cargo y dotes de mando suficientes para el mantenimiento de los rendimientos previstos y de la disciplina.

Podrá reemplazar a su jefe inmediato superior en servicios en los que no exija el mando permanente de aquel.

Se encuadra dentro del grupo "B", Mandos Intermedios, de los previstos en el Capítulo V del Convenio General del Sector.

**CONDUCTOR (GRUPO PROFESIONAL IV):** Trabajador en posesión como mínimo del carnet clase "C", tiene los conocimientos necesarios para ejecutar toda clase de reparaciones que no requieran elementos de taller. Cuidará especialmente de que el vehículo o máquina que conduce salga del parque en las debidas condiciones de funcionamiento.

Tiene a su cargo la conducción y manejo de las máquinas o vehículos remolcados o sin remolcar propios del servicio. Se responsabilizará del entretenimiento y adecuada conservación de la máquina o vehículo que se le asigne, así como de observar las prescripciones técnicas y de funcionamiento de las mismas.

Todos los camiones, con independencia de su M.M.A., y los vehículos cuyo M.M.A. sea superior a 3500 kg, serán conducidos por trabajadores con categoría de conductor.

En caso de que le sea retirado el carnet de conducir a cualquier conductor de la empresa en el cumplimiento de su trabajo, se le asignará otro puesto de trabajo, respetándole los emolumentos que venía percibiendo, conservando su retribución durante un periodo máximo de dieciocho meses.

Este beneficio no tendrá efecto cuando la causa haya sido por embriaguez, toxicomanía, negligencia inexcusable o cualquier otra causa dolosa imputable al conductor.

La empresa velará por que los conductores cumplan las normas de circulación de vehículos y por que los vehículos cumplan las normas de seguridad y estén en perfectas condiciones para circular.

Si la retirada del permiso de conducir con vehículo particular se produce al ir o regresar del trabajo, y no mediase imprudencia temeraria, embriaguez o toxicomanía, la Empresa le asignará otro puesto de trabajo de distinta categoría, y le abonará la retribución correspondiente al nuevo puesto durante todo el tiempo que dure la misma, restableciéndole la categoría anterior cuando recupere el permiso.

Se encuadra dentro del grupo "D", Operarios, de los previstos en el Capítulo V del Convenio General del Sector.

**PEÓN (GRUPO PROFESIONAL III):** Trabajador encargado de ejecutar labores para cuya realización no se requiere ninguna especialización profesional ni técnica.

Se encuadra dentro del grupo "D", Operarios, de los previstos en el Capítulo V del Convenio General del Sector.

**OFICIAL DE 1ª DE TALLER (GRUPO PROFESIONAL IV):** Con mando sobre otros operarios o sin él, posee los conocimientos del oficio y los practica con el mayor esmero y delicadeza y pleno rendimiento.

Se encuadra dentro del grupo "D", Operarios, de los previstos en el Capítulo V del Convenio General del Sector.

**OFICIAL DE 2ª DE TALLER (GRUPO PROFESIONAL III):** Operario que, con conocimiento teórico-práctico del oficio, sin llegar a la especialización y perfección exigida a los oficiales de 1ª, ejecutan los cometidos de su oficio, con la suficiente perfección y eficacia.

Se encuadra dentro del grupo "D", Operarios, de los previstos en el Capítulo V del Convenio General del Sector.

**OFICIAL DE 3ª DE TALLER (GRUPO PROFESIONAL II):** Operario que no alcanza aún los conocimientos teórico-prácticos para realizar su cometido con la perfección y eficacia exigida a los oficiales de 2ª.

Se encuadra dentro del grupo "D", Operarios, de los previstos en el Capítulo V del Convenio General del Sector.

ADMINISTRATIVO (GRUPO PROFESIONAL III): Empleado que actúa a las órdenes de un jefe administrativo, si los hubiere, y tiene a su cargo uno o varios servicios determinados, dentro de los cuales, con iniciativa y responsabilidad, con o sin otros empleados a sus órdenes, realiza trabajos que requieran cálculo, estudio, preparación y condiciones adecuadas.

Se encuadra dentro del grupo "C", Administrativos, de los previstos en el Capítulo V del Convenio General del Sector.

#### Art. 33 ASISTENCIA JURÍDICA

En el ámbito de la Comisión Mixta Paritaria, se analizará y estudiará sobre la necesidad o no de que la empresa preste asistencia y defensa jurídica a aquellos trabajadores que, como consecuencia de la prestación de su servicio, se vean implicados en situaciones que conlleven actuaciones policiales o procesos judiciales.

Las partes se obligan a tratar cada caso con buena fe. En caso de no acuerdo, la no prestación de esta asistencia y defensa jurídica habrá de motivarse por la parte disconforme.

#### Art. 34 RESOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS

La solución de los conflictos que afecten a los trabajadores y empresarios incluidos en el ámbito de aplicación de este convenio Colectivo, se efectuará conforme a los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de Solución Extrajudicial de Conflictos y del Instituto Laboral de Madrid en su reglamento.

Todas las discrepancias que se produzcan en la aplicación o interpretación del presente Convenio Colectivo que no hayan podido ser resueltas en el seno de la Comisión Mixta Paritaria deberán solventarse, con carácter previo a una demanda judicial, de acuerdo con los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación de un sistema de solución extrajudicial de conflictos de trabajo, a través del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid.

### CAPITULO VII

#### DERECHOS SINDICALES

#### Art. 35 GARANTÍAS SINDICALES

Se estará a lo dispuesto en el Capítulo XIII del Convenio General del Sector, en el Estatuto de los Trabajadores, en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, y demás normas concordantes, así como a los acuerdos alcanzados por las partes en esta materia.

Los trabajadores tienen derecho a celebrar Asambleas fuera de las horas de trabajo en su Centro de Trabajo. En casos excepcionales la Dirección de la Empresa, previa comunicación por escrito de los Representantes de los Trabajadores, podrá autorizar que se realicen en horario de trabajo.

Para asuntos sindicales que requieren el asesoramiento de las Centrales Sindicales, se posibilitará el acceso a los Centros de trabajo a los Representantes Sindicales no pertenecientes a la Empresa.

Los Delegados Sindicales tendrán derecho a informar y ser informados en el ámbito de la Empresa, sin que se perturbe la actividad normal de esta.

Las secciones sindicales de los sindicatos más representativos y de los que tengan representación en el Comité de Empresa, tendrán derecho a que la empresa ponga a su disposición un tablón de anuncios en el centro de trabajo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 8.2.a) de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

#### Art. 36 ACUMULACIÓN Y GESTIÓN DE LAS HORAS SINDICALES.

El crédito de horas retribuidas correspondientes a los miembros de los comités, delegado de personal y delegados sindicales, serán acumulables por periodos anuales, previa notificación a la empresa por parte de las organizaciones sindicales en cuyas candidaturas se hayan presentado o en representación de los cuales actúen sindicalmente.

La gestión de tal bolsa de horas corresponderá a las organizaciones sindicales, previa cesión firmada por los titulares individuales de tales derechos. En cualquier caso, la utilización de horas acumuladas según los criterios aquí establecidos deberá ser conocida por la empresa con una antelación, siempre que se pueda, de 48 horas.

**Art. 37 CUOTAS SINDICALES**

A requerimiento de los trabajadores afiliados a las centrales sindicales, la empresa descontará en la nómina mensual de los trabajadores, el importe de la cuota sindical correspondiente.

El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la dirección de la empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la central sindical o sindicato al que pertenece la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de la caja de ahorros a la que se debe transferir la cantidad correspondiente. La empresa efectuará las antedichas detracciones, salvo indicaciones en contrario.

Se facilitará a las secciones sindicales, un listado trimestral con los afiliados a su sindicato a los que se les realiza el descuento en nómina.

**CAPITULO VIII****FALTAS Y SANCIONES****Art. 38 REGIMEN DISCIPLINARIO**

Las partes acuerdan la vigencia íntegra y textual del régimen disciplinario establecido en el capítulo XII del Convenio General del Sector.

**Art. 39 SANCIONES**

Las sanciones impuestas por faltas graves o muy graves, se pondrán en conocimiento del Comité de Empresa o Delegados de Personal, así como de la Sección Sindical a la que pertenezca el trabajador/a, si esta no tuviera representatividad en el Comité de Empresa o Delegados de Personal, con una antelación mínima de 48 horas, exponiendo los motivos y la clase de sanción.

Dentro de los 10 días siguientes a la notificación de la sanción (grave o muy grave), las partes notificadas podrán presentar las alegaciones que consideren oportunas. En los consiguientes 10 días, la empresa notificará la resolución definitiva a cada parte.

Deberán ser informados de las sanciones impuestas por faltas leves.

**DISPOSICIONES ADICIONALES****DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA**

Aquel personal, que ha sido subrogado por la empresa, al inicio del contrato vinculado con el Excmo. Ayto. de Fuenlabrada, mantendrán todos los derechos y obligaciones que regían en su convenio de dicha fecha.

**DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA**

La Empresa concertará el seguro de responsabilidad Civil que legalmente le corresponda por el ejercicio de la actividad profesional que realiza en el Servicio de Limpieza y Mantenimiento de contenedores soterrados y papeleras de Fuenlabrada.

**DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA**

En el redactado del presente Convenio Colectivo se ha utilizado el masculino como genérico para englobar a trabajadores y trabajadoras, sin que esto suponga ignorancia de la diferencia de género existente, al efecto de no realizar una escritura demasiado extensa y compleja.

**DISPOSICIÓN FINAL**

En lo no recogido en este Convenio, se estará a lo dispuesto en el Convenio General del Sector de Limpieza Pública, Viaria, Riegos, Tratamiento y Eliminación de Residuos y Limpieza y Conservación de Alcantarillado (publicado en el B.O.E. el martes 30 de julio de 2013) y a la legislación vigente.

**ANEXO 1****SALARIO BASE DE APLICACION**

	<b>Año 2020</b>
Grupo 1	16.037,34
Grupo 2	17.159,94
Grupo 3	18.603,32
Grupo 4	20.688,19
Grupo 5	23.574,19
Grupo 6	27.584,26

La subida de los salarios base de aplicación para 2021, 2022 y 2023 serán las fijadas según el IPC con el que finalice el año anterior, siempre que éste no sea negativo.

**ANEXO II****HORAS EXTRAS**

	<b>AÑO 2020</b>
Hora extra como G3	10,61 €
Hora extra festiva como G3	18,56 €
Hora extra como G4	11,80 €
Hora extra festiva como G4	2065 €
Hora extra como G5	17,94 €

La subida de los importes de las horas extras para 2021, 2022 y 2023 serán las fijadas según el IPC con el que finalice el año anterior, siempre que éste no sea negativo.

(03/17.365/20)



## I. COMUNIDAD DE MADRID

### C) Otras Disposiciones

#### Consejería de Economía, Empleo y Competitividad

- 7 *RESOLUCIÓN de 3 de julio de 2020, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Competitividad, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa United Airlines Inc Sucursal en España (antes Continental Airlines España, Inc.) (código número 28011602012003).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa United Airlines Inc Sucursal en España (antes Continental Airlines España, Inc.), suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, el día 17 de diciembre de 2019, completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto; en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre y con el artículo 6 del Decreto 52/2019, de 19 de agosto, de la Presidenta de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con el artículo 5 del Decreto 73/2019, de 27 de agosto, del Consejo de Gobierno, por el que se modifica la estructura orgánica de las Consejerías de la Comunidad de Madrid y con el artículo 13 del Decreto 287/2019, de 12 de noviembre, del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Empleo y Competitividad, esta Dirección General

#### RESUELVE

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

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

Madrid, a 3 de julio de 2020.—El Director General de Trabajo, Álvaro Rodríguez de la Calle.

**V CONVENIO COLECTIVO DE UNITED AIRLINES ESPAÑA****PREÁMBULO**

El presente V CONVENIO COLECTIVO DE UNITED AIRLINES INC SUCURSAL EN ESPAÑA (antes CONTINENTAL AIRLINES ESPAÑA, INC.), se otorga por D. Guido Dias Araujo en representación de la Compañía y por Dña. Patricia Madrigal en representación de los trabajadores.

**Artículo 1.- OBJETO**

El presente Convenio Colectivo tiene por finalidad establecer las normas que regulan las relaciones laborales entre "United Airlines España" y el personal que presta servicios en el ámbito de la Comunidad de Madrid.

**Artículo 2.- ÁMBITO PERSONAL**

El presente Convenio Colectivo será de aplicación a todos los trabajadores que desarrollen su labor y hayan sido contratados en la Comunidad de Madrid.

La clasificación profesional se estructura en dos grupos profesionales:

- a) Atención Directa Operaciones Aeroportuarias.
- b) Personal de Oficina, que se divide a su vez en las siguientes áreas funcionales:
  - b.1) Gestión (nivel 3 a nivel 7)
  - b.2) Administrativo (niveles 7 – 8)

La remuneración correspondiente a cada grupo, área funcional y categoría profesional se regula en las Tablas Salariales de los Anexos A y B de este Convenio Colectivo

A continuación se define el contenido de cada uno de los grupos profesionales y áreas funcionales.

a) **Atención Directa Operaciones Aeroportuarias:** se trata de aquellos trabajadores que realizan actividades de atención al cliente, incluida facturación y procesamiento de pasajeros y equipajes, asegurándose de que los pasajeros estén en posesión de documentación válida para viajar. Convocatoria y embarque de vuelos, prestando asistencia a los pasajeros cuando sea preciso. Realización de cuantas tareas de Servicios de Atención al Cliente y Rampa sea preciso para atender las demandas operativas, garantizando el buen funcionamiento y la prestación de un servicio profesional a los clientes. Este grupo desempeña su labor en el Aeropuerto y por turnos rotativos. El Director de Atención al Cliente (*Customer Service Director* o CSD) forma parte de este grupo y, entre otros cometidos, se encarga de coordinar a los trabajadores asignados a cada miembro del equipo a su cargo.

**b) Personal de Oficina**

El grupo profesional de Personal de Oficina estará integrado por las siguientes áreas funcionales:

b1) **Gestión:** este grupo incluye aquellos puestos que requieren un alto grado de autonomía, conocimientos profesionales y responsabilidad, desempeñados en uno o varios sectores de la Empresa, sobre la base de amplias directrices generales y rindiendo cuentas ante los administradores de la Empresa o el Gerente de división nacional. Por lo general, la categoría de Gerente conllevará la supervisión y/o coordinación de un equipo o de un número indeterminado de trabajadores bajo su mando.

b2) **Administrativo:** Este grupo incluye a aquellos trabajadores que realizan tareas administrativas que le son designadas.

**Artículo 3.- ÁMBITO TERRITORIAL**

El presente Convenio Colectivo será de aplicación en todo el territorio de la Comunidad de Madrid, allí donde United Airlines España tenga o pueda establecer delegaciones o centros de trabajo.

**Artículo 4.- ÁMBITO TEMPORAL**

La validez del presente Convenio Colectivo se extiende desde el 1 de enero de 2020 hasta el 31 de diciembre de 2021, salvo para aquellas materias para las que se fije expresamente un ámbito temporal diferente.

Se prorrogará automáticamente por períodos de un año natural, si ninguna de las partes cursa la oportuna denuncia, con al menos tres meses de antelación con respecto a su fecha de extinción.

**Artículo 5.- COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN**

Todas las mejoras económicas que se implanten en virtud del presente Convenio Colectivo serán compensables y absorbibles en su conjunto y cómputo anual. No obstante, se respetarán las situaciones personales, que consideradas globalmente y en cómputo anual, representen una mejora sobre las acordadas en el presente Convenio. Este respeto será "*ad personam*".

**Artículo 6.- INCORPORACIÓN, CONTRATACIÓN Y PERIODO DE PRUEBA**

La contratación de trabajadores y su incorporación a la plantilla de la Empresa se regirá por la legislación laboral en vigor en cada momento y las directrices de la Empresa en materia de contratación de personal. La Empresa anunciará en la intranet corporativa todas las vacantes que se produzcan, brindándose a los candidatos internos la oportunidad de solicitar un puesto vacante en las mismas condiciones que a los candidatos externos. La Empresa se compromete en todo caso a contratar a los candidatos mejor cualificados.

Los períodos de prueba se regirán por las disposiciones generales previstas en el Estatuto de los Trabajadores.

**Artículo 7.- JORNADA**

La jornada de trabajo será de cuarenta horas semanales para los trabajadores a tiempo completo. El tiempo de trabajo en el Aeropuerto se establecerá por turnos rotatorios y en función de las necesidades operativas. En la Ciudad, la semana de trabajo se extenderá de lunes a viernes.

**Artículo 8.- HORARIO**

La Empresa fijará el horario de trabajo que permita atender sus necesidades operativas y comerciales, cumpliendo en todo caso la normativa vigente en materia de tiempo de trabajo.

El horario de trabajo será el siguiente:

- a) Personal de la Ciudad: el horario de oficina será de lunes a viernes. Los trabajadores disfrutarán de un descanso de sesenta minutos a lo largo de la jornada, de los cuales, treinta minutos se considerarán tiempo efectivamente trabajado y los otros treinta, tiempo personal del trabajador. Este descanso de una hora deberá disfrutarse de una sola vez, o según exijan las necesidades operativas de la Empresa.
- b) Personal del Aeropuerto: disfrutará, conforme a las necesidades operativas, de un descanso de treinta minutos a lo largo de la jornada, que será considerado tiempo efectivamente trabajado. La citada media hora de descanso deberá disfrutarse en dos períodos a lo largo de la jornada, atendiendo a las necesidades operativas del puesto. Si las necesidades operativas lo permiten, y con el consentimiento de la Dirección, la pausa de treinta minutos podrá realizarse de una sola vez.
- c) Personal del Aeropuerto a tiempo parcial: atendiendo a las necesidades operativas, aquellos trabajadores cuya jornada sea de al menos cinco horas disfrutarán de un descanso de quince minutos a lo largo de la misma, que será considerado tiempo efectivamente trabajado. El disfrute de este descanso vendrá determinado por las necesidades operativas.

**Artículo 9.- RÉGIMEN DE TURNOS**

El sistema de turnos establecido por la Empresa se ajustará a sus necesidades operativas y comerciales y será anunciado en los tabloneros de anuncios del aeropuerto.

## ESTRUCTURA SALARIAL

### Artículo 10.- Salario base

con efectos del 1 de enero de 2020 se aplicará un incremento del 2% sobre el importe del salario base establecido en las tablas del año 2019, incorporadas como Anexo A al Convenio.

Los empleados cuyas categorías no se reflejen en el Apéndice A también recibirán un incremento del 2% sobre el importe del salario base.

Durante 2021 se aplicará un incremento del 2% sobre el importe del salario base.

El incremento del 2% se aplicará asimismo cada 1 de enero a partir de 2021..

### Artículo 11.- Uniformes

La Empresa suministrará uniformes a todos los trabajadores que realicen tareas de cara al público, con arreglo a sus necesidades, y a su exclusiva discreción.

### Artículo 12.- Kilometraje

La Empresa pagará 0,44 € por kilómetro a aquellos trabajadores que utilicen su propio vehículo para desplazamientos profesionales (quedando excluidos los desplazamientos hasta y desde su lugar habitual de trabajo).

### Artículo 13.- Aparcamiento

Con efectos a partir del 1 de febrero de 2019, la Empresa pagará una asignación de 38 euros mensuales (en 12 pagas) con la finalidad de cubrir los gastos de aparcamiento. Sólo percibirán este importe aquellos trabajadores que no dispongan de aparcamiento pagado por la Empresa en su lugar de trabajo.

### Artículo 14.- Gastos de transporte

Quienes desempeñen cargo de Director de Cuentas – Ventas (*Account Manager – Sales*) percibirán una asignación para gastos de combustible de 194 euros al mes para desplazamientos profesionales dentro de Madrid.

### Artículo 15.- Viajes

Si, por necesidades de su puesto o de formación, los trabajadores se vieran obligados ocasionalmente a desplazarse desde el lugar al que normalmente están asignados o desde su lugar de trabajo habitual (oficinas en la Ciudad o el Aeropuerto), la Empresa le reembolsará todos los gastos razonables de conformidad con sus normas internas en materia de viajes profesionales.

En el caso del Personal de Atención Directa Operaciones Aeroportuarias, el tiempo en desplazamiento (una hora antes de la hora programada de vuelo, hora de vuelo programado, incluidos retrasos operativos imprevistos) hasta y desde el lugar en que reciba la formación se pagará a razón del salario por hora ordinario o en tiempo de descanso, si las necesidades operativas lo permiten y media la conformidad tanto del trabajador, como de la Empresa.

### Artículo 16.- Gratificaciones extraordinarias

La Empresa abonará a los trabajadores tres pagas extraordinarias, equivalentes a un mes del nuevo salario base, el 15 de abril, el 15 de julio y el 15 de diciembre de cada año o, en su caso, la parte proporcional de dichas pagas que corresponda en función del período del año en curso durante el que el Trabajador haya prestado servicios a la Empresa.

### Artículo 17.- Seguro de ahorro

Los trabajadores indefinidos podrán suscribir una póliza de seguro de ahorro a título individual, en la que tendrán la condición de tomador y asegurado, a fin de realizar aportaciones por una cuantía mínima del 1% y máxima del 2% de su salario mensual bruto en el momento de suscripción de la póliza.

Una vez que el trabajador acredite haber realizado su aportación en forma de prima, en una cuantía mínima del 1% y máxima del 2% de su salario mensual bruto en el momento de suscripción de la

póliza, la Empresa le abonará, a modo de aportación a la póliza individual indicada en el párrafo anterior, una cantidad equivalente al 2% del citado salario mensual bruto.

**Artículo 18.- COMPENSACIÓN POR HORAS EXTRAORDINARIAS**

La Empresa, por necesidades operativas, podrá solicitar a los trabajadores que realicen horas extraordinarias. El Personal de Atención Directa Operaciones Aeroportuarias percibirá una compensación equivalente al 175% de su salario base por las horas extraordinarias realizadas. Al resto del personal le serán compensadas dichas horas por el tiempo de descanso que corresponda.

**Artículo 19.- TRABAJO EN DÍAS FESTIVOS**

Trabajadores del Aeropuerto en régimen de turnos rotativos: si el día de descanso de un trabajador coincidiera con un festivo oficial, podrá disfrutar de otro día de descanso, fijado de mutuo acuerdo con la Dirección y con sujeción a las necesidades operativas determinadas por la Empresa.

Si se requiriera a un trabajador que preste servicios en días festivos, la Empresa deberá abonarle el 200% del salario base correspondiente a las horas trabajadas ese día, o bien el trabajador podrá disfrutar de otro día de descanso retribuido, fijado de mutuo acuerdo con la Dirección y con sujeción a las necesidades operativas determinadas por la Empresa.

**Artículo 20.- TRABAJO EN DOMINGOS**

Los Trabajadores del Aeropuerto que presten servicios los domingos percibirán una retribución igual a la ordinaria, más una prima adicional del 50% sobre el salario base, todo ello calculado en función de las horas trabajadas ese día.

**Artículo 21.- TRABAJO NOCTURNO**

Se considerará trabajo nocturno el realizado por los Trabajadores del Aeropuerto entre las 10:00 de la noche y las 6:00 de la mañana. Se les abonará el 200% de su salario base, que se añadirá a las cantidades que perciban como retribución por horas extraordinarias, trabajo en domingos o en festivos.

**Artículo 22.- INCAPACIDAD TEMPORAL. COMPLEMENTO EMPRESARIAL.**

1.- Los trabajadores que se encuentren imposibilitados para acudir al trabajo por enfermedad, accidente o lesiones, ya sean de naturaleza común o laboral, deberán notificar este hecho a la Compañía a la mayor brevedad posible. Para justificar dicha ausencia, la Compañía podrá exigir la presentación de un parte/certificado médico que podrá ser emitido por un médico particular del trabajador, el de la Seguridad Social, o el de la Empresa. No obstante, para ausencias de tres días o más de duración, el trabajador deberá remitir el parte de baja emitido por la Seguridad Social y, en su caso, los subsiguientes partes de confirmación.

2.- Siempre y cuando se haya cumplido con los requisitos establecidos en el apartado anterior, los trabajadores tendrán derecho a percibir, durante un máximo de 180 días naturales, un complemento por la diferencia entre la prestación de la Seguridad Social y el cien por cien de la base de cotización del mes anterior a la baja médica, excepto cuando se sobrepase el tope máximo de cotización, en cuyo caso se calculará sobre el salario real. Para los conceptos variables, no incluidos en la base de cotización, caso de que los hubiera, se tomará como base la media de los doce meses anteriores al accidente o enfermedad profesional.

**Artículo 23.- LICENCIAS RETRIBUIDAS**

El trabajador disfrutará de los siguientes permisos retribuidos en los supuestos y durante los períodos que se detallan a continuación:

- a) En caso de matrimonio, quince días naturales.
- a) Dos días por el 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 la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días. La Empresa se reserva el derecho de requerir prueba de la inscripción de la pareja de hecho en el Registro de Uniones de Hecho.
- b) Un día por traslado del domicilio habitual.

- c) 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 una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.
- d) Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el artículo 46.1 ET.
- e) En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la Empresa.
- f) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- g) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

**Artículo 24.- VACACIONES**

Los días de vacaciones se determinarán en función de la antigüedad en la Empresa:

Antigüedad	Días de vacaciones
De 0 a 3 años	24 días laborables
De 4 a 6 años	25 días laborables
De 7 a 9 años	26 días laborables
10 años o más	27 días laborables

El aumento de días por año trabajado se computará a partir del primer día del año en curso que dé derecho a un incremento de días de vacaciones.

Además de los días de vacaciones indicados anteriormente, la Empresa concederá a cada trabajador un día libre variable por año natural, del que disfrutará cuando determine la Empresa y con sujeción a sus necesidades operativas. Este día no podrá ser disfrutado fuera del año natural en que se haya devengado, siendo imposible su acumulación y disfrute en años posteriores.

**Artículo 25.- ESTRUCTURA DE LAS VACACIONES**

Las vacaciones podrán disfrutarse en tantos períodos como se desee, con sujeción a las necesidades operativas y comerciales de la Empresa y previa obtención del consentimiento por escrito de la Dirección de la misma. Por necesidades operativas, durante los meses de máxima actividad de julio y agosto, los agentes de aeropuerto, conserjes, agentes principales y supervisores sólo podrán disfrutar de un máximo de seis días de vacaciones.

Las vacaciones se fijarán de común acuerdo entre las partes tras valorar las necesidades operativas de la Empresa y los intereses de los trabajadores, dando preferencia a sistemas de rotación, que las partes se comprometen a acordar antes de la finalización del año anterior.

**Artículo 26.- PLAN DE COBERTURA MÉDICA**

La Empresa seleccionará y ofrecerá a los trabajadores un plan de seguro médico de "organización diferida", asistencia médica o tipo de plan médico similar. La Empresa pagará el 65% del coste del plan elegido y los trabajadores aportarán un 35% del coste, mediante deducción en la nómina. El plan permitirá la adquisición por los trabajadores de cobertura adicional para sus dependientes legales, en cuyo caso deberán abonar el 100% del coste del plan.

El plan cubrirá asimismo cualquier gasto relacionado con la salud en que se incurra mientras se esté de viaje fuera de España, de conformidad con lo previsto en el plan.

**Artículo 27.- SEGURO DE ACCIDENTES Y VIDA EN VIAJES PROFESIONALES.**

La Empresa ofrece actualmente un plan de seguro de viajes profesionales a aquellos trabajadores que viajan por cuenta de la Empresa, en caso de pérdida de algún miembro o muerte accidental. Los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio están incluidos en la cobertura de clase V y gozan actualmente de una cobertura máxima de 100.000 dólares estadounidenses.

Los trabajadores recibirán una tarjeta de identificación personal y números de contacto.

La Empresa se reserva el derecho de modificar o cancelar el Plan en cualquier momento, sin necesidad de aprobación previa por los representantes de los trabajadores.

**Artículo 28.- SEGURO DE VIDA Y ACCIDENTES OPCIONAL**

La Empresa mantendrá un seguro de vida y accidentes opcional para los trabajadores indefinidos. La prima a abonar por cada partícipe será pagada a partes iguales por la Empresa y el Trabajador.

**Artículo 29.- ACTIVIDADES SINDICALES**

**Garantías sindicales:** cada representante de los trabajadores podrá disponer de 16 horas al mes para desempeñar las funciones inherentes a dicho puesto, si bien ese tiempo no incluirá el dedicado a reuniones a instancia de la Empresa, reuniones periódicas con la misma, participación en órganos de colaboración como el Comité de Empresa, u otro de análoga naturaleza, ni el tiempo dedicado a reuniones oficiales convocadas por las autoridades laborales o por los sindicatos. Las horas destinadas a actividades sindicales fuera de la jornada laboral se computarán como realizadas dentro de la misma, sustituyéndose por tiempo de descanso.

El tiempo destinado por los Delegados de Prevención al desempeño de sus funciones se regirá por lo previsto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (artículo 37).

**Derecho de sindicación:** se regirá por lo dispuesto en la legislación vigente y normas complementarias. La Empresa facilitará la retención en nómina de la cuota sindical.

La Empresa respetará el derecho de los trabajadores a afiliarse libremente a cualquier sindicato legalmente establecido en España. No podrá supeditarse la contratación de un trabajador a su afiliación, o no, a un sindicato legal.

La Empresa no podrá despedir, ni sancionar a ningún trabajador a causa de su afiliación a un sindicato legal.

**Garantías frente a despidos:** en caso de despido improcedente, los representantes de los trabajadores tendrán derecho en todo momento a optar entre indemnización y readmisión.

**Artículo 30.- EXCEDENCIAS Y PERMISOS NO RETRIBUIDOS**

Sin perjuicio del derecho de todos los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo a disfrutar de excedencias voluntarias en los términos del artículo 46, apartados 2 y 5, del Estatuto de los Trabajadores, como derecho adicional, los trabajadores indefinidos con al menos 6 meses de antigüedad en la Empresa, podrán disfrutar de un periodo de excedencia voluntaria de hasta 6 meses de duración, previa aprobación por escrito del superior correspondiente y con sujeción a las necesidades operativas de la Empresa. Podrán concederse prórrogas de hasta 12 meses de duración o por un periodo equivalente a la antigüedad del trabajador en la Empresa, el que sea menor

En el supuesto especial de excedencia voluntaria descrita en el párrafo anterior, el trabajador podrá reincorporarse a su mismo puesto de trabajo si así lo solicita durante los tres primeros meses. Si la reincorporación se produce a partir del cuarto mes de excedencia, será en un puesto equivalente, siempre y cuando exista vacante en la Empresa para la cual el trabajador esté cualificado, igualmente desde el punto de vista de la antigüedad mínima exigible para el puesto.

En todos los casos de excedencia regulados en este artículo, el trabajador deberá solicitar su reincorporación con, al menos, 1 mes de antelación.

En todos los supuestos de excedencia voluntaria regulados en este artículo, el período de excedencia no será tenido en cuenta a efectos del cómputo de antigüedad a partir del día 31 de

excedencia, y el trabajador no tendrá derecho a disfrutar de ventajas para viajar (pass travel privilege).

#### **Artículo 31.- SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO**

Las partes se comprometen a colaborar en el cumplimiento de las normas de seguridad, salud e higiene en el trabajo establecidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en todas las disposiciones de obligado cumplimiento y en las normas internas que la Empresa pueda establecer al efecto.

Los trabajadores tendrán derecho a someterse a un reconocimiento médico anual que tendrá naturaleza voluntaria salvo en los supuestos en los que pudiera resultar obligatorio en aplicación de la legislación vigente en la materia.

#### **Artículo 32.- MOVILIDAD Y TRASLADOS**

Serán de aplicación las disposiciones del Estatuto de los Trabajadores.

#### **Artículo 33.- COMISIÓN PARITARIA**

Con independencia de las atribuciones fijadas por la legislación vigente a la jurisdicción competente, y en cumplimiento de lo previsto en el artículo 85 del Estatuto de los Trabajadores, se constituye, a efectos de la vigilancia, interpretación y cumplimiento de las cuestiones que deriven del presente Convenio Colectivo, una Comisión Paritaria integrada por dos vocales en representación de la Empresa y dos en representación de los trabajadores, eligiendo las partes a dichos representantes de entre los intervinientes en la negociación del Convenio.

#### **Artículo 34.- IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN.**

1. Las partes firmantes del presente Convenio, conscientes de la necesidad de seguir avanzando en la igualdad de mujeres y hombres en el ámbito laboral, e incidir en la igualdad de trato y no discriminación de género, así como en la eliminación de estereotipos, fomentando el igual valor de hombres y mujeres en todos los ámbitos, se comprometen a adoptar las medidas que se estimen necesarias y acuerdan llevar a cabo diferentes actuaciones en base a los siguientes principios:

a) Promover la aplicación efectiva de la igualdad de oportunidades en la empresa en cuanto al acceso al empleo, a la promoción, a los traslados, a la retribución, a la formación, y en las condiciones de trabajo.

b) Prevenir, detectar y erradicar cualquier manifestación de discriminación, directa o indirecta y de acoso, fomentando la dignidad y el respeto entre los trabajadores y sus compañeros de trabajo, clientes, proveedores y cualquier otra persona con quien los trabajadores interactúen como parte de sus trabajos o en eventos patrocinados por la empresa.

c) Identificar conjuntamente líneas de actuación e impulsar y desarrollar acciones concretas en esta materia.

d) Impulsar una presencia equilibrada de la mujer en los ámbitos de la empresa.

2.- Entre otras acciones para promover la igualdad de oportunidades, se procederá a:

a) Exigir a todos los trabajadores la realización de la formación pertinente sobre cumplimiento normativo, a saber, *'Do your Part'*

b) Proporcionar información sobre la promoción de la diversidad y el respeto mediante la prevención de la discriminación y el acoso en las Working Together Guidelines, disponibles en la intranet de la Empresa. Los trabajadores también recibirán información sobre las distintas formas de denunciar conductas ofensivas y/o discriminatorias.

#### **Artículo 35.- PROCEDIMIENTO DE RESOLUCION DE DISCREPANCIAS PARA LA INAPLICACION DE CONDICIONES DE TRABAJO.**

Las partes firmantes convienen que las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 ET se solventarán de acuerdo con se solventarán de acuerdo con los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre

sistema de solución autónoma de conflictos laborales en la Comunidad de Madrid y en su reglamento.

**DISPOSICIÓN FINAL ÚNICA**

En lo no previsto en este Convenio Colectivo se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y el resto de disposiciones laborales vigentes.

**DISPOSICIÓN DEROGATORIA ÚNICA**

El presente Convenio Colectivo y su Anexo anulan y sustituyen a los pactos individuales anteriores firmados por los trabajadores y la Empresa, salvo en aquellos aspectos que sean más favorables que el Convenio.

## Anexo A:

**ESCALA SALARIAL MENSUAL 2019**

Agente de aeropuerto I T/P	1.138,46 €
Agente de aeropuerto II T/P	1.161,24 €
Agente de aeropuerto III T/P	1.184,47 €
Agente de aeropuerto IV T/P	1.208,15 €
Agente de aeropuerto V T/P	1.232,32 €
Agente de aeropuerto VI T/P	1.256,96 €
Agente de aeropuerto I T/C	1.821,55 €
Agente de aeropuerto II T/C	1.857,98 €
Agente de aeropuerto III T/C	1.895,15 €
Agente del aeropuerto IV T/C	1.933,05 €
Agente del aeropuerto V T/C	1.971,70 €
Agente del aeropuerto VI T/C	2.011,14 €
Conserje I T/P	1.138,46 €
Conserje III T/P	1.161,24 €
Conserje III T/P	1.184,47 €
Conserje IV T/P	1.208,15 €
Conserje V T/P	1.232,32 €
Conserje VI T/P	1.256,96 €
Conserje I T/C	1.821,55 €
Conserje II T/C	1.857,98 €
Conserje III T/C	1.895,15 €
Conserje IV T/C	1.933,05 €
Conserje V T/C	1.971,70 €
Conserje VI T/C	2.011,14 €
Contable I T/P	1.263,70 €
Contable II T/P	1.288,98 €
Contable III T/P	1.314,76 €
Contable IV T/P	1.341,04 €
Contable V T/P	1.367,87 €
Contable VI T/P	1.395,23 €
Contable I T/C	2.021,92 €
Contable II T/C	2.062,36 €
Contable III T/C	2.103,61 €
Contable IV T/C	2.145,68 €
Contable V T/C	2.188,59 €
Contable VI T/C	2.232,36 €
Supervisor de aeropuerto I T/C	2.289,19 €
Supervisor de aeropuerto II T/C	2.334,97 €
Supervisor de aeropuerto III T/C	2.381,67 €
Supervisor de aeropuerto IV T/C	2.429,30 €
Supervisor de aeropuerto V T/C	2.477,89 €
Supervisor de aeropuerto VI T/C	2.527,45 €

La escala salarial a tiempo parcial (T/P) se refiere a los empleados que trabajan 25 horas por semana. Los empleados a tiempo parcial que trabajan más o menos horas por semana serán ajustados proporcionalmente.

## Anexo B:

Nivel puesto	Salario mínimo anual 2019 (tiempo completo)
3	62.790
4	49.880
5	42.560
6	36.320
7	30.990
8	26.440
9 (y Director de Atención al Cliente (Operaciones aeroportuarias))	22.560

(03/17.366/20)



## I. COMUNIDAD DE MADRID

### C) Otras Disposiciones

#### Consejería de Economía, Empleo y Competitividad

- 8** *RESOLUCIÓN de 16 de julio de 2020, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Competitividad, sobre registro, depósito y publicación del Acuerdo de 10 de junio de 2020, de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la Asociación Española de Banca (AEB) (código número 28100602012014).*

Examinado el Acuerdo de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la Asociación Española de Banca (AEB), de fecha 10 de junio de 2020, por el que amplían el período de ultraactividad, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, en el artículo 90.2 y 3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y con el artículo 6 del Decreto 52/2019, de 19 de agosto, de la Presidenta de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con el artículo 5 del Decreto 73/2019, de 27 de agosto, del Consejo de Gobierno, por el que se modifica la estructura orgánica de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, y con el artículo 13 del Decreto 287/2019, de 12 de noviembre, del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Empleo y Competitividad, esta Dirección General

#### RESUELVE

1. Inscribir el acuerdo de 10 de junio de 2020, en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.
2. Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

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

En Madrid, a 16 de julio de 2020.—El Director General de Trabajo, Álvaro Rodríguez de la Calle.

#### REUNIDOS

En Madrid, a 10 de junio de 2020.

De una parte, la Asociación Española de Banca (AEB), organización empresarial representativa del sector de bancos privados, representada en este acto por su Secretario General, don Javier Rodríguez Pellitero.

Y de otra, los representantes legales legítimamente elegidos por los trabajadores de la empresa Asociación Española de Banca (AEB), firmantes del último Convenio Colectivo de la mencionada empresa, cuya vigencia se extendía hasta el 31 de diciembre de 2018, con presencia en la Mesa Negociadora del III Convenio Colectivo de la Asociación Española de Banca (AEB), en representación de los trabajadores de la entidad, cuya representatividad alcanza actualmente el 100 por 100 del total de delegados de personal que la conforman, representados por:

- Doña María del Pilar Clavería García.
- Doña Martina Moreno Pérez.
- Don Antonio García Muñoz.

Ambas partes, reconociéndose plena capacidad y legitimación para concluir el presente acuerdo de prórroga de la ultraactividad del Convenio Colectivo para los años 2017 y 2018,

#### MANIFIESTAN

Primero.—Que el pasado 20 de diciembre de 2018 se comunicó por los representantes legales de los trabajadores, la denuncia del Convenio Colectivo de la Asociación Española de Banca (BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID número 5, de 6 de enero de 2018), conforme al procedimiento y plazos establecidos en el artículo 3 del propio Convenio.

Segundo.—En consecuencia, el período de ultraactividad de un año establecido en el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores finalizaba el 20 de diciembre de 2019, un año después de haberse comunicado la denuncia del mismo, si bien, con fecha 17 de diciembre de 2019, por acuerdo de ambas partes, se prorrogó el período de ultraactividad hasta el 30 de junio de 2020.

Tercero.—Puesto que el proceso de negociación para la renovación del convenio colectivo se encuentra todavía en fase de negociación, sin que se descarte en absoluto la posibilidad de alcanzar un acuerdo para la firma de un nuevo convenio colectivo que sustituya al anterior, las partes acuerdan prorrogar el plazo de ultraactividad establecido en el artículo 86.3 del ET durante un período adicional de otros seis meses, que finalizará el 31 de diciembre de 2020.

Cuarto.—Del contenido del presente acuerdo se dará traslado a la Autoridad Laboral a los efectos oportunos.

Y en prueba de conformidad firman las partes citadas en el encabezamiento en el lugar y fecha arriba indicados.—AEB.—María del Pilar Clavería García.—Martina Moreno Pérez.—Antonio García Muñoz.

(03/18.233/20)



## I. COMUNIDAD DE MADRID

### C) Otras Disposiciones

#### Consejería de Economía, Empleo y Competitividad

- 9** *RESOLUCIÓN de 16 de julio de 2020, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Competitividad, sobre registro, depósito y publicación del acta de 22 de junio de 2020, de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la empresa Ediciones Cónica, S. A. (código número 28015182012010).*

Examinada el acta de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la empresa Ediciones Cónica, S. A., de fecha 22 de junio de 2020, por la que se acuerda prorrogar la ultraactividad del mencionado Convenio, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, en el artículo 90.2 y 3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y con el artículo 6 del Decreto 52/2019, de 19 de agosto, de la Presidenta de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con el artículo 5 del Decreto 73/2019, de 27 de agosto, del Consejo de Gobierno, por el que se modifica la estructura orgánica de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, y con el artículo 13 del Decreto 287/2019, de 12 de noviembre, del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Empleo y Competitividad, esta Dirección General

#### RESUELVE

1. Inscribir el acta de fecha 22 de junio de 2020, en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.
2. Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

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

En Madrid, a 16 de julio de 2020.—El Director General de Trabajo, Álvaro Rodríguez de la Calle.

#### REUNIDOS

En Madrid, a 22 de junio de 2020.

De una parte, don Ricardo Martínez Jiménez con DNI 0724\*\*\*\*\*, Director de Recursos Humanos y Organización del Grupo Unidad Editorial, actuando en nombre y representación de Ediciones Cónica, S. A., en adelante la Empresa.

Y de otra, doña Elena Flor Revuelta con DNI 1820\*\*\*\*\*, y doña Míriam Mascareñas Ortega, con DNI 505\*\*\*\*\*, quienes intervienen como delegadas de personal del centro de trabajo de Madrid de Ediciones Cónica, S. A., y que ostentan la mayoría de la Comisión Negociadora del convenio colectivo.

Las partes se reconocen plena capacidad jurídica para otorgar el presente documento, y al efecto

#### EXPONEN

Que el 30 de junio de 2020 expira el período de ultraactividad del convenio colectivo de empresa, de conformidad con lo establecido en el artículo 6 punto 5 del Convenio Colectivo de Ediciones Cónica, S. A.

Que los firmantes parten de la consideración de que la ultraactividad de los convenios colectivos es materia disponible para los negociadores, por así establecerlo el apartado tercero del artículo 86 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En virtud de lo expuesto los firmantes, que representan a la totalidad de los miembros de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de empresa

#### ACUERDAN

I. Prorrogar la ultraactividad del Convenio Colectivo de empresa por el período de seis meses a partir del 30 de junio de 2020, garantizando hasta el 31 de diciembre de 2020 el mantenimiento del convenio vencido.

II. El presente acuerdo entrará en vigor en la fecha de su firma y hasta el 31 de diciembre de 2020 salvo que se produzca en fecha anterior la entrada en vigor de un convenio colectivo de empresa que sustituya al que se prorroga en su ultraactividad.

III. Proseguir la negociación y firma de un nuevo convenio colectivo.

Y para que así conste a los efectos oportunos, se firma por cuadruplicado ejemplar el presente documento en el lugar y fecha señalados en el encabezamiento.—Por la representación de los trabajadores.—Por la empresa.

(03/18.238/20)



## I. COMUNIDAD DE MADRID

### C) Otras Disposiciones

#### Consejería de Economía, Empleo y Competitividad

- 10** *RESOLUCIÓN de 16 de julio de 2020, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Competitividad, sobre registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Obras y Urbanizaciones Victoria, S. L., (código número 28100542012014).*

Examinado el texto del Convenio Colectivo de la empresa Obras y Urbanizaciones Victoria, S. L., suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, el día 21 de mayo de 2020, completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto, en el artículo 90.2 y 3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y con el artículo 6 del Decreto 52/2019, de 19 de agosto, de la Presidenta de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con el artículo 5 del Decreto 73/2019, de 27 de agosto, del Consejo de Gobierno, por el que se modifica la estructura orgánica de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, y con el artículo 13 del Decreto 287/2019, de 12 de noviembre, del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Empleo y Competitividad, esta Dirección General

#### RESUELVE

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

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

En Madrid, a 16 de julio de 2020.—El Director General de Trabajo, Álvaro Rodríguez de la Calle.

**CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA OBRAS Y URBANIZACIONES VICTORIA, S.L.**

Por una parte, D. Pedro Zamora Roncero y D. José María Illescas Del Álamo en calidad de administradores mancomunados de la empresa. Y de la otra, D. Jesús Torres Illescas, D. Jesús Manuel Ortiz Rabadán y D. Antonio Carretero Cañadilla en calidad de delegados de personal, tras una amplia deliberación y previo reconocimiento recíproco de su legitimidad, de acuerdo con la legislación vigente, han suscrito el presente III CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA OBRAS Y URBANIZACIONES VICTORIA, S.L. PARA EL AÑO 2020-2023, (Código de Convenio 28100542012014) negociado por la Mesa formada al efecto.

**ARTICULO 1. AMBITO DE APLICACION**

El presente Convenio Colectivo será de aplicación a todo el personal que, prestando sus servicios en los centros de trabajo establecidos o que se establezcan dentro de la Comunidad de Madrid.

**ARTICULO 2. AMBITO TEMPORAL**

1. El presente Convenio extenderá su vigencia desde el 01 de enero de 2020. Su entrada en vigor se producirá a todos los efectos a partir de su publicación en el Boletín Oficial de la Comunidad.
2. Tendrán la vigencia de 4 años, y por tanto extenderán su vigencia hasta el 31 de diciembre del año 2023,

**ARTICULO 3. PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA PARA LA REVISION DEL CONVENIO**

1. Cualquiera de las dos partes firmantes del presente Convenio podrá solicitar por escrito a la otra, la revisión del mismo con un mínimo de un mes de antelación al vencimiento del plazo inicial de las vigencias señaladas en el artículo anterior o de cualquiera de sus prórrogas.
2. La parte que formule la denuncia deberá acompañar propuesta concreta sobre los puntos y contenido que comprenda la revisión solicitada. De esta comunicación y de la propuesta se enviará copia, a efectos de registro, a la Dirección General de Trabajo de la Comunidad de Madrid.
3. La negociación del nuevo Convenio, una vez denunciado el anterior, deberá comenzar en el plazo máximo de un mes a partir de la recepción de la comunicación de la denuncia, constituyéndose en ese plazo la Comisión Negociadora.

**ARTICULO 4. RESERVA MATERIAL DE NIVEL SECTORIAL ESTATAL.**

Todas aquellas materias no dispuestas en este convenio se regirán por lo establecido en el Convenio colectivo general del sector de la construcción.

**ARTICULO 5. VINCULACION A LA TOTALIDAD**

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente en cómputo anual.

**ARTICULO 6. INGRESO EN EL TRABAJO**

1. La admisión del personal se efectuará de acuerdo con las disposiciones generales vigentes sobre colocación, así como las disposiciones especiales según el tipo de trabajo o circunstancias del trabajador.
2. Se prohíbe emplear a trabajadores menores de 18 años para la ejecución de trabajos en las obras,
3. La acreditación de la categoría profesional por la Tarjeta Profesional de la Construcción no obliga a la empresa a la contratación del trabajador con esa categoría.

**ARTICULO 7. PRUEBAS DE APTITUD**

1. Las empresas, previamente al ingreso, podrán realizar a los interesados las pruebas de selección, prácticas y psicotécnicas, que consideren necesarias para comprobar si su grado de aptitud y su preparación son adecuados a la categoría profesional y puesto de trabajo que vayan a desempeñar.

2. El trabajador, con independencia de su categoría profesional, y antes de su admisión en la empresa, será sometido a un reconocimiento médico, según se establece en el artículo siguiente.

#### **ARTICULO 8. VIGILANCIA Y CONTROL DE SALUD**

Las partes acuerdan una serie de disposiciones acerca de la vigilancia y control de la salud, que son las contenidas en los siguientes apartados, sin perjuicio de cuantas obligaciones y criterios se establecen, en cuanto a la vigilancia de la salud, en el artículo 22 de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. En este sentido, la empresa ofrecerá a todos los trabajadores la opción de realizar un reconocimiento médico obligatorio previo a la contratación. También se garantizará un nuevo reconocimiento médico optativo para el trabajador con periodicidad anual, mientras se mantenga la relación contractual.

La empresa garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al puesto de trabajo, tanto en el momento previo a la admisión como con carácter periódico.

Los reconocimientos periódicos posteriores al de admisión serán de libre aceptación para el trabajador, si bien, a requerimiento de la empresa, deberá firmar la no aceptación cuando no desee someterse a dichos reconocimientos. No obstante, previo informe de la representación de los trabajadores, la empresa podrá establecer el carácter obligatorio del reconocimiento en los supuestos en que sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa. En particular, la vigilancia de la salud será obligatoria en todos aquellos trabajos de construcción en que existan riesgos por exposición a amianto, en los términos previstos en el Real Decreto 396/2006, de 31 de marzo, por el que se establecen las Disposiciones mínimas de seguridad y salud aplicables a los trabajos con riesgo de exposición al amianto.

En ningún caso los costes de estos reconocimientos médicos podrán ser a cargo del trabajador y en los periódicos, además, los gastos de desplazamiento originados por los mismos serán a cargo de la respectiva empresa, quién podrá concertar dichos reconocimientos con entidades que cuenten con personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada

#### **ARTICULO 9. PERIODO DE PRUEBA**

1. Podrá concertarse por escrito un período de prueba que en ningún caso podrá exceder de:

- a) Técnicos titulados superiores y medios: Seis meses.
- b) Empleados:
  - Encargados y Capataces: Dos meses.
  - Oficial de oficios y administrativos: Un mes.

2. Durante el período de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y puesto de trabajo que desempeñe como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso sin necesidad de previo aviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización alguna, debiéndose comunicar el desistimiento por escrito.

No será aplicable el desistimiento del empresario en el plazo del periodo de prueba respecto de aquellas trabajadoras en situación de embarazo, desde la fecha de inicio del mismo y hasta el comienzo del periodo de suspensión o de maternidad. Esta protección se aplicará aun siendo la causa del desistimiento distinta a la de la situación de embarazo o maternidad.

3. Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados a efectos de permanencia en la empresa.

#### **ARTICULO 10. CONTRATACION**

Viene determinado por las tareas o funciones que desempeñe el trabajador, la categoría profesional que le corresponda dentro de la clasificación vigente y por el centro de trabajo donde se desempeñe la actividad.

El contrato fijo de plantilla será la modalidad normal de contratación a realizar en todos los centros de trabajo.

#### **ARTICULO 11. OTRAS MODALIDADES DE CONTRATACION**

1. Los trabajadores que formalicen contratos de duración determinada, por circunstancias de la producción o por interinidad, tendrán derecho, una vez finalizado el contrato correspondiente por expiración del tiempo convenido, a percibir una indemnización por importe correspondiente al equivalente a 12 días de salario por año de servicio o parte proporcional correspondiente.

2. También podrá concertarse el contrato de duración determinada previsto en el apartado 1.b) del artículo 15 del E.T., contrato cuya duración máxima será de tres años.

#### **ARTICULO 12. ESTRUCTURA SALARIAL**

La estructura salarial mínima salarial se compone remuneración mínima bruta anual.

La remuneración mínima bruta anual se compone por los siguientes conceptos:

- Salario Base.
- Gratificación Extraordinaria de Verano.
- Gratificación Extraordinaria de Navidad.

La remuneración mínima bruta anual para el año 2020 se establece para cada categoría en las siguientes cuantías:

- Oficial 1<sup>a</sup> de Oficio: 16.892,26.-€
- Oficial 1<sup>a</sup> Administrativo: 17.403,43.-€
- Oficial 2<sup>a</sup> Administrativo: 16.892,26.-€
- Auxiliar Administrativo: 16.643,22.-€
- Ayudante de Oficio: 16.397,27.-€

Durante la vigencia del presente convenio no podrá ser inferior al referenciado para el Convenio colectivo general del sector de la construcción en cada año de vigencia concurrente.

Para cada año se establece la subida salarial por importe equivalente al I.P.C. En ningún momento las tabla salariales nunca podrán ser inferiores a las establecidos en el Convenio general del sector de la construcción,

#### **ARTICULO 13. GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS**

1.El trabajador tendrá derecho exclusivamente a dos gratificaciones extraordinarias al año, que se abonarán en los meses de Junio y Diciembre, antes de los días 30 y 20 de cada uno de ellos, respectivamente.

2. La cuantía de las pagas extraordinarias de Junio y Diciembre son equivalentes a una mensualidad del salario base.

3. Las pagas extraordinarias, se devengarán por días naturales en la siguiente forma:

- a) Paga de Junio: de 1 de Enero a 30 de Junio.
- b) Paga de Navidad: de 1 de julio a 31 de Diciembre.

4. El personal que ingrese o cese en el transcurso de cada semestre natural, se devengará la paga en proporción al tiempo de permanencia en la empresa durante el mismo.

5. Al personal que cese en el semestre respectivo se le hará efectiva la parte proporcional de la gratificación en el momento de realizar la liquidación de sus haberes.

6. El personal que preste sus servicios en jornada reducida o a tiempo parcial, devengará las pagas extraordinarias en proporción al tiempo efectivamente trabajado.

7. Se prohíbe expresamente el prorrateo de pagas extraordinarias.

**ARTICULO 14. ABSORCION Y COMPENSACION.**

A la entrada en vigor de un nuevo convenio o disposición legal aplicables, podrán absorber y compensar los aumentos o mejoras que aquéllos contengan, de las percepciones económicas realmente abonadas a los trabajadores, cualquiera que sea su origen, siempre que éstas sean superiores en su conjunto y cómputo anual

**ARTICULO 15. TRABAJOS NOCTURNOS**

El personal que trabaje entre las veintidós horas y las seis de la mañana, percibirá un plus de trabajo nocturno equivalente al 25 por 100 del salario base de su categoría.

**ARTICULO 16. COMPLEMENTO EN CASO DE HOSPITALIZACION**

Con independencia de las prestaciones a cargo de la entidad gestora por incapacidad temporal derivada de enfermedad común y profesional, accidente laboral o no laboral. La empresa abonará un complemento que, sumando a las prestaciones reglamentarias, garantice el 100 por 100 del salario base, durante los sesenta días siguientes, siempre que continúe la situación de incapacidad temporal.

**ARTICULO 17. COMPLEMENTO EN CASO DE ACCIDENTE**

En los supuestos de accidentes de trabajo, con baja médica, la empresa abonará el complemento establecido en el Artículo anterior, durante el período máximo de 75 días desde la fecha de la baja, siempre que dure la situación de incapacidad temporal.

**ARTICULO 18. JORNADA**

1. La jornada laboral queda establecida en cuarenta horas semanales de trabajo efectivo, repartidas de lunes a sábados.

2. La duración de la jornada durante el año 2020 será de 1.736 horas de trabajo efectivo. La distribución de la jornada se realizará conforme al calendario de actuación en cada una de las obras. En defecto de ello, conforme al Convenio Colectivo de la Construcción de la Comunidad de Madrid vigente en cada momento.

**ARTICULO 19. HORARIO DE TRABAJO**

El horario laboral general estará comprendido entre las ocho y las diecinueve horas de lunes a viernes. Los sábados de ocho a quince.

Durante los meses de noviembre a febrero, ambos inclusive, la plantilla podrá iniciar y terminar la jornada diaria de trabajo, con media hora de retraso sobre el horario pactado en el párrafo anterior, con el fin de acomodar el trabajo a la existencia de luz natural.

**ARTICULO 20. INCLEMENCIAS DEL TIEMPO**

En caso de inclemencias del tiempo, el encargado o persona designada por la empresa decidirá la no iniciación, suspensión o continuación de los trabajos.

Si los trabajos no llegan a iniciarse se abonará el salario pactado en este convenio, siempre que el personal se presente en la obra a la hora de comienzo. Todas las jornadas perdidas por inclemencias del tiempo serán recuperadas por el personal afectado dentro del trimestre siguiente de producida la inclemencia, siempre que dichas jornadas perdidas no excedan de seis al año.

**ARTICULO 21. VACACIONES**

1. El personal afectado por el presente Convenio Colectivo, sea cual fuere su modalidad de contratación laboral, tendrá derecho al disfrute de un período de vacaciones anuales retribuidas de treinta días naturales de duración,

Se flexibiliza el disfrute de las vacaciones para permitir conciliar las necesidades productivas y las de índole personal o familiar y se acepta, de mutuo acuerdo, entre la empresa y los trabajadores, la posibilidad de distribuir los días de vacaciones en más de un periodo. Estos serán, como mínimo, de diez días laborables e, iniciándose, en cualquier caso, su disfrute, en día laborable que no sea viernes.

2. Las vacaciones se disfrutarán por años naturales. El primer año de prestación de servicios en la empresa sólo se tendrá derecho al disfrute de la parte proporcional correspondiente al tiempo realmente trabajado durante dicho año. El periodo concedido se iniciará en día laborable.

3. Cuando el ingreso del trabajador en la empresa fuese posterior al primero de enero, las vacaciones serán disfrutadas antes del 28 de febrero del año posterior, en proporción a las semanas efectivamente trabajadas, computándose la fracción de semana como semana completa, salvo que el trabajador solicite disfrutar la vacación aludida a partir de los doce meses vencidos de su ingreso.

4. El derecho a vacaciones no es susceptible de compensación económica. No obstante, el personal que cese durante el transcurso del año, tendrá derecho al abono del salario correspondiente a la parte de vacaciones devengadas y no disfrutadas, como concepto integrante de la liquidación por su baja en la empresa.

5. A efectos del devengo de vacaciones, se considerará como tiempo efectivamente trabajado el correspondiente a la situación de incapacidad temporal, sea cual fuere su causa.

6. En el supuesto de que en el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de 18 meses a partir del final del año en que se hayan originado.

## **ARTICULO 22. PERMISOS Y LICENCIAS**

1. El trabajador, previo aviso de al menos cuarenta y ocho horas, salvo acreditada urgencia, y justificación posterior, se encuentra facultado para ausentarse del trabajo, manteniendo el derecho a la percepción de todos aquellos conceptos retributivos, que no se encuentren vinculados de forma expresa a la prestación efectiva de la actividad laboral, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales, en caso de matrimonio.
- b) Dos días naturales –de los cuales al menos uno deberá ser laborable–, por nacimiento o adopción de un hijo. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- c) Un día, por matrimonio de hijo.
- d) Tres días naturales, por fallecimiento del cónyuge y parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- e) Dos días naturales, por enfermedad, accidente, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge y parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- f) Un día, por traslado del domicilio habitual.
- g) Por el tiempo necesario, para concurrir a exámenes, como consecuencia de los estudios que esté realizando en centros de enseñanza, universitarios o de formación profesional de carácter público o privado, reconocidos.
- h) Tres días naturales, por fallecimiento del cónyuge y parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. En el caso de trabajadores no comunitarios o comunitarios de países no colindantes con España el permiso será, siempre que acrediten efectivamente la realización del desplazamiento a su país de origen, de seis días naturales, pudiéndose ampliar hasta ocho días con el consentimiento de la empresa, pero siendo exclusivamente retribuidos los seis días antes señalados

2. Los supuestos contemplados en los apartados precedentes –cuando concurren las circunstancias previstas en los mismos– se extenderán asimismo a las parejas de hecho siempre que consten inscritas en el registro correspondiente.

3. En las mismas condiciones que las previstas en el apartado 1 del presente artículo, el trabajador podrá ausentarse del trabajo por el tiempo necesario para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio de sufragio activo. Cuando conste en una

norma legal un período determinado de ausencia, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a su duración y compensación económica.

En el supuesto de que, por el cumplimiento del deber o desempeño del cargo público, el trabajador perciba una compensación económica, cualquiera que sea su denominación, se descontará el importe de la misma de la retribución a que tuviera derecho en la empresa. Cuando el cumplimiento del deber antes referido, suponga la imposibilidad de prestación de trabajo en más del veinticinco por ciento de las horas laborables en un período de tres meses, la empresa se encuentra facultada para decidir el paso del trabajador afectado a la situación de excedencia forzosa, con todos los efectos inherentes a la misma.

4. El trabajador que, por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo a algún menor de doce años o a una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, entre al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

#### **ARTICULO 23. ROPA DE TRABAJO.**

La Empresa afectada por este Convenio entregará al personal a su servicio, equipos de ropa de trabajo de buena calidad, cuyo uso será obligatorio.

#### **Art. 24. COMISION PARITARIA DEL CONVENIO COLECTIVO.**

Se establece una comisión paritaria cuya constitución estará integrada por uno de los representantes de la Empresa y el Delegado de Personal firmante de este Convenio. La función principal será la de interpretar y resolver las dudas y diferencias que puedan surgir durante la aplicación del convenio. Los acuerdos a que se lleguen en la comisión paritaria, en cuestiones relacionadas con el presente convenio, se considerarán parte del mismo y tendrán su misma eficacia y obligatoriedad. Tales acuerdos se remitirán a la autoridad laboral para su registro. Solicitada la convocatoria por escrito por cualquiera de las partes de dicha comisión, esta deberá reunirse en un plazo máximo de 15 días y los acuerdos que se tomen se aprobarán por unanimidad. La Comisión fija como sede de las reuniones los locales de la empresa sitos en la C/ Villajoyosa 75, Local. C.P. 28041 de Madrid. Las partes podrán utilizar los servicios de un asesor por cada una de las organizaciones

#### **ARTICULO 25. SOLUCION EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS.**

Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión Paritaria se solventarán de acuerdo con los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y en su reglamento.

La solución de los conflictos que afecten a los trabajadores y empresarios incluidos en su ámbito de aplicación, se efectuará conforme a los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y el Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y en sus reglamentos.

Una vez tratado todos los asuntos en esta comisión, se firma en Madrid, siendo las 13:16 del miércoles 21 de MAYO de 2020.

Firmado Representante legal de los trabajadores.

Firmado Representante legal de la empresa.

(03/18.255/20)



**IV. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA****JUZGADO DE INSTRUCCIÓN DE****11****MADRID NÚMERO 10****EDICTO**

DOÑA M. EVA TARDÓN SILVESTRE, LETRADA DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA DEL JUZGADO DE INSTRUCCIÓN N.º 10 DE MADRID.

Doy fe y testimonio: Que en el juicio sobre delitos leves n.º 270/2020 se ha dictado la presente sentencia, que en su encabezamiento y fallo dice:

**SENTENCIA N.º 37/2020**

Madrid, a 3 de febrero de 2020.—Vistos por mí, DOÑA M. ANTONIA DE TORRES DIEZ-MADROÑERO, magistrado-juez de este Juzgado de Instrucción n.º 10 de Madrid, los presentes autos de Juicio sobre Delito Leve n.º 270/2020, en los que ha sido parte del Ministerio Fiscal, don Alberto COBO REUTERS, contra MARÍA AZUZI, en virtud de las facultades que me han sido dadas por la Constitución y en nombre del Rey, dicto la siguiente Sentencia.

**FALLO**

Debo condenar y condeno a DOÑA MARÍA AZUZI, como autor/es de un delito leve de Hurto, en grado de tentativa, a la pena de multa de 20 días a razón de 3 euros/día (en total 60 euros), con 10 días de responsabilidad personal subsidiaria para caso de impago, así como al abono de las costas causadas en esta instancia.

Notifíquese la presente resolución a las partes, previniéndoles de que contra la misma podrán interponer, ante este Juzgado, recurso de apelación en el plazo de cinco días, a contar desde el siguiente a su notificación, en escrito autorizado con firma de letrado.

Y para que conste y sirva de notificación de sentencia a MARÍA AZUZI, actualmente en paradero desconocido, y su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID, expido la presente.

En Madrid, a 27 de julio de 2020.

LA LETRADA DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

(03/19.775/20)



**IV. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA****JUZGADO DE LO SOCIAL DE****12****MADRID NÚMERO 1**

EDICTO

CÉDULA DE CITACIÓN A JUICIO Y A INTERROGATORIO

**ÓRGANO QUE ORDENA CITAR**

JUZGADO DE LO SOCIAL N.º 1 DE Madrid.

**ASUNTO EN QUE SE ACUERDA**

JUICIO N.º 580/2020 PROMOVIDO POR doña ELENA MARÍA VILLANUEVA MARTÍNEZ SOBRE Despido.

**PERSONA QUE SE CITA**

SISNET SISTEMAS NETWARE, S. L., EN CONCEPTO DE PARTE DEMANDADA EN DICHO JUICIO.

**OBJETO DE LA CITACIÓN**

ASISTIR AL/A LOS ACTO/S DE CONCILIACIÓN Y JUICIO Y EN, SU CASO, RESPONDER AL INTERROGATORIO SOLICITADO POR DOÑA ELENA MARÍA VILLANUEVA MARTÍNEZ SOBRE LOS HECHOS Y CIRCUNSTANCIAS OBJETO DEL JUICIO Y QUE EL TRIBUNAL DECLARE PERTINENTE.

**LUGAR Y FECHA EN LA QUE DEBE COMPARECER**

EN LA SEDE DE ESTE JUZGADO, SITO EN C/ Princesa, 3, Planta 2, 28008, SALA DE VISTAS N.º 4.1, UBICADA EN LA PLANTA 2, EL DÍA 10/9/2020, A LAS 9:00 HORAS.

**ADVERTENCIAS LEGALES**

1. Su incomparecencia injustificada no impedirá la celebración del juicio, que continuará sin necesidad de declarar su rebeldía (artículo 83.3 LJS).

Las siguientes comunicaciones se harán en los estrados del Juzgado, salvo las que revistan forma de auto o sentencia o se trate de emplazamiento (artículo 59 LJS).

2. Debe concurrir a juicio con todos los medios de prueba que intente valerse (artículo 82.2 LJS).

3. Si pretende comparecer en el juicio asistido de Abogado o representado por Procurador o Graduado Social colegiado debe manifestarlo a este Juzgado por escrito dentro de los dos días siguientes a la publicación del presente edicto (artículo 21.2 LJS).

4. Si no comparece, y no justifica el motivo de la incomparecencia, el tribunal podrá considerar reconocidos los hechos controvertidos que le perjudiquen (artículo 304 de la Ley 1/2000, de Enjuiciamiento Civil —LEC—, en relación con el artículo 91 de la LJS), además de imponerle, previa audiencia, una multa de entre 180 y 600 euros (artículo 304 y 292.4 LEC).

5. La publicación de este edicto sirve de citación en legal forma a la parte demandada que se encuentra en ignorado paradero.

La persona citada puede examinar los autos en la Secretaría del Juzgado hasta el día de la celebración del juicio.

En Madrid, a 5 de agosto de 2020.

DOÑA MARÍA HERRERO BARRERO  
LA LETRADA DE LA ADMÓN. DE JUSTICIA

(03/19.752/20)



**IV. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA****JUZGADO DE LO SOCIAL DE****13****MADRID NÚMERO 10****EDICTO  
CÉDULA DE NOTIFICACIÓN**

Que en el procedimiento 1128/2018 de este Juzgado de lo Social, seguido a instancia de DON JOSÉ FRANCISCO SÁNCHEZ VÍTORES frente a ADMINISTRACIÓN CONCURSAL DE GREEN MOMIT, S. L. (PROFESIONALITY MANAGERS ECONOMIST, S. L. P.), y GREEN MOMIT, S. L., sobre reclamación de cantidad se ha dictado sentencia en fecha 4/3/2020.

Hallándose en ignorado paradero la demandada GREEN MOMIT, S. L., y de acuerdo con lo dispuesto en el art. 59.2 LRJS, se ha acordado notificarle la misma por edictos, haciéndoles saber que su contenido íntegro está a disposición de la persona interesada para su consulta en este Órgano Judicial sito en C/ Princesa, n.º 3, 3ª Planta, 28008 Madrid. Haciéndole saber que contra la misma cabe recurso de suplicación en el plazo de cinco días.

Este edicto cumple los criterios de protección de datos de carácter personal en el ámbito de la Administración de Justicia establecidos en los arts. 236 bis y siguientes de la Ley Orgánica del Poder Judicial (LOPJ) y la Instrucción 6/2012 de la Secretaría General de la Administración de Justicia, relativa a la publicación de edictos en diarios y boletines oficiales y la protección de datos.

Y para que sirva de notificación en legal forma a GREEN MOMIT, S. L., en ignorado paradero, expido el presente para su inserción en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Se advierte al destinatario que las siguientes comunicaciones se harán fijando copia de la resolución o de la cédula en la oficina judicial, por el medio establecido al efecto, salvo las que revistan la forma de auto, sentencia o decretos que pongan fin al procedimiento o resuelvan un incidente o se trate de emplazamiento.

En Madrid, a 10 de junio de 2020.

LA LETRADA DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

(03/19.714/20)



**IV. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA****JUZGADO DE LO SOCIAL DE****14****MADRID NÚMERO 21**

EDICTO

CÉDULA DE CITACIÓN A JUICIO Y A INTERROGATORIO

**ÓRGANO QUE ORDENA CITAR**

JUZGADO DE LO SOCIAL N.º 21 DE Madrid.

**ASUNTO EN QUE SE ACUERDA**

JUICIO N.º 333/2020 PROMOVIDO POR DON ERIK WALTER LUGANO LA ROSA SOBRE Despido.

**PERSONA QUE SE CITA**

ESCAPEAWAY ENTERTAINMENT, S. L., EN CONCEPTO DE PARTE DEMANDADA EN DICHO JUICIO.

**OBJETO DE LA CITACIÓN**

ASISTIR AL/A LOS ACTO/S DE CONCILIACIÓN Y JUICIO Y EN, SU CASO, RESPONDER AL INTERROGATORIO SOLICITADO POR DON ERIK WALTER LUGANO LA ROSA SOBRE LOS HECHOS Y CIRCUNSTANCIAS OBJETO DEL JUICIO Y QUE EL TRIBUNAL DECLARE PERTINENTE.

**LUGAR Y FECHA EN LA QUE DEBE COMPARECER**

EN LA SEDE DE ESTE JUZGADO, SITO EN C/ Princesa, 3, Planta 5, 28008, SALA DE VISTAS N.º 4.1, UBICADA EN LA PLANTA CUARTA, EL DÍA 21/9/2020, A LAS 11:20 HORAS.

**ADVERTENCIAS LEGALES**

1. Su incomparecencia injustificada no impedirá la celebración del juicio, que continuará sin necesidad de declarar su rebeldía (artículo 83.3 LJS).

Las siguientes comunicaciones se harán en los estrados del Juzgado, salvo las que revistan forma de auto o sentencia o se trate de emplazamiento (artículo 59 LJS).

2. Debe concurrir a juicio con todos los medios de prueba que intente valerse (artículo 82.2 LJS).

3. Si pretende comparecer en el juicio asistido de Abogado o representado por Procurador o Graduado Social colegiado debe manifestarlo a este Juzgado por escrito dentro de los dos días siguientes a la publicación del presente edicto (artículo 21.2 LJS).

4. Si no comparece, y no justifica el motivo de la incomparecencia, el tribunal podrá considerar reconocidos los hechos controvertidos que le perjudiquen (artículo 304 de la Ley 1/2000, de Enjuiciamiento Civil —LEC—, en relación con el artículo 91 de la LJS).

5. La publicación de este edicto sirve de citación en legal forma a la parte demandada que se encuentra en ignorado paradero.

La persona citada puede examinar los autos en la Secretaría del Juzgado hasta el día de la celebración del juicio.

En Madrid, a 5 de agosto de 2020.

DOÑA MARÍA HERRERO BARRERO  
LA LETRADA DE LA ADMÓN. DE JUSTICIA

(03/19.748/20)



**IV. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA****JUZGADO DE LO SOCIAL DE****15****MADRID NÚMERO 36**

EDICTO

CÉDULA DE CITACIÓN A JUICIO Y A INTERROGATORIO

**ÓRGANO QUE ORDENA CITAR**

JUZGADO DE LO SOCIAL N.º 36 DE Madrid.

**ASUNTO EN QUE SE ACUERDA**

JUICIO N.º 487/2020 PROMOVIDO POR DON CARLOS ROLANDO TISNADO MORALES SOBRE Despido.

**PERSONA QUE SE CITA**

MARTIPLAS, S. A., EN CONCEPTO DE PARTE DEMANDADA EN DICHO JUICIO.

**OBJETO DE LA CITACIÓN**

ASISTIR AL/A LOS ACTO/S DE CONCILIACIÓN Y JUICIO Y EN, SU CASO, RESPONDER AL INTERROGATORIO SOLICITADO POR LA PARTE ACTORA SOBRE LOS HECHOS Y CIRCUNSTANCIAS OBJETO DEL JUICIO Y QUE EL TRIBUNAL DECLARE PERTINENTE.

**LUGAR Y FECHA EN LA QUE DEBE COMPARECER**

EN LA SEDE DE ESTE JUZGADO, SITO EN C/ Princesa 3 de Madrid, SALA DE VISTAS N.º 7.4, UBICADA EN LA PLANTA 9, EL DÍA 17/9/2020, A LAS 11:30 HORAS.

**ADVERTENCIAS LEGALES**

1. Su incomparecencia injustificada no impedirá la celebración del juicio, que continuará sin necesidad de declarar su rebeldía (artículo 83.3 LJS).

Las siguientes comunicaciones se harán en los estrados del Juzgado, salvo las que revistan forma de auto o sentencia o se trate de emplazamiento (artículo 59 LJS).

2. Debe concurrir a juicio con todos los medios de prueba que intente valerse (artículo 82.2 LJS).

3. Si pretende comparecer en el juicio asistido de Abogado o representado por Procurador o Graduado Social colegiado debe manifestarlo a este Juzgado por escrito dentro de los dos días siguientes a la publicación del presente edicto (artículo 21.2 LJS).

4. Si no comparece, y no justifica el motivo de la incomparecencia, el tribunal podrá considerar reconocidos los hechos controvertidos que le perjudiquen (artículo 304 de la Ley 1/2000, de Enjuiciamiento Civil —LEC—, en relación con el artículo 91 de la LJS), además de imponerle, previa audiencia, una multa de entre 180 y 600 euros (artículo 304 y 292.4 LEC).

5. La publicación de este edicto sirve de citación en legal forma a la parte demandada que se encuentra en ignorado paradero.

La persona citada puede examinar los autos en la Secretaría del Juzgado hasta el día de la celebración del juicio.

En Madrid, a 4 de agosto de 2020.

DOÑA MARÍA ANGUSTIAS CARO VIDA  
LA LETRADA DE LA ADMÓN. DE JUSTICIA

(03/19.702/20)

