

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Empleo, Turismo y Cultura

- 2** *RESOLUCIÓN de 21 de octubre de 2014, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Empleo, Turismo y Cultura, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa “Assa Abloy Entrance Systems Spain, Sociedad Anónima” (código número 28100501012014).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa “Assa Abloy Entrance Systems Spain, Sociedad Anónima”, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, el día 4 de abril de 2014, 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 1/1995, de 24 de marzo, y en el Decreto 23/2012, de 27 de septiembre, del Presidente 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 lo dispuesto en el Decreto 113/2012, de 18 de octubre, por el que se regulan sus competencias, esta Dirección General

RESUELVE

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

Madrid, a 21 de octubre de 2014.—La Directora General de Trabajo, María del Mar Alarcón Castellanos.

I CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA “ASSA ABLOY ENTRANCE SYSTEMS SPAIN, SOCIEDAD ANÓNIMA”

Capítulo 1

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito de Aplicación.*—El presente convenio Colectivo, suscrito entre la empresa “Asa Abloy Entrance Systems Spain” y la representación legal de los trabajadores será de aplicación a los trabajadores del centro de trabajo de Madrid y en aquellos centros donde se acuerde la adhesión por parte de la representación legal.

Art. 2. *Ámbito personal.*—El presente convenio afectará a todo el personal fijo o eventual que preste servicios para la empresa, exceptuando del mismo el personal adscrito a la Dirección General.

Art. 3. *Ámbito temporal.*—El presente convenio entrará en vigor, a todos los efectos el día 1 de enero de 2014, cualquiera que sea la fecha de su publicación en el Boletín Oficial correspondiente, previo registro en los correspondientes organismos administrativos competentes.

La duración de este convenio será desde el 1 de enero de 2014 hasta el 31 de diciembre de 2018.

La denuncia del convenio efectuada por cualquiera de las partes legitimadas para ello, deberá realizarse por escrito con al menos dos meses de antelación y a través de cualquiera de los procedimientos fehacientes admitidos en derecho.

Las condiciones pactadas en el presente convenio colectivo se mantendrán vigentes mientras se mantenga activa la negociación colectiva.

Art. 4. *Vinculación a la totalidad.*—1. Las condiciones y acuerdos contenidos en el presente convenio, forman un todo orgánico, indivisible e inseparable y a efectos de su aplicación serán consideradas globalmente.

2. En el supuesto de que la jurisdicción laboral o administrativa, de oficio o a instancia de parte, declarara contrario a derecho o nulo alguno o algunos de los artículos, preceptos o condiciones aquí contenidos, el presente convenio quedará nulo y sin efecto en su totalidad, en tanto la comisión negociadora del presente convenio se reúna y acuerde el texto definitivo del convenio colectivo.

3. Sin perjuicio de lo anterior, y con el fin de evitar la inseguridad jurídica que tal vacío pueda producir, las condiciones acordadas en el convenio colectivo de valor normativo, continuarán vigentes transitoriamente, hasta la subsanación que deba realizarse y en todo caso no más de un año desde la obligación de subsanación.

Art. 5. *Compensación y absorción. Condiciones más beneficiosas.*—Las mejoras pactadas en este convenio incluidas las tablas salariales del mismo y las mejores condiciones económicas que viniesen disfrutando los trabajadores, consideradas en su conjunto y cómputo anual, compensarán y absorberán cualesquiera aumentos y mejoras concedidas por disposiciones legales o reglamentarias, actualmente en vigor o que en sucesivo se promulguen o acuerden, a excepción únicamente de los incrementos salariales pactados en el artículo 28 de este convenio.

Art. 6. *Organización del trabajo.*—La organización, distribución y racionalización del trabajo, así como el establecimiento de cualquier método de estudio o incremento de productividad o calidad de la prestación laboral, es competencia exclusiva de la dirección de la empresa, considerándose incardinadas en las facultades de dirección y de organización aquella y recogidas explícitamente en el Real Decreto Ley 1/1995, de 24 de marzo (Estatuto de los Trabajadores). Sin merma de la autoridad reconocida a la dirección de la empresa, los delegados de personal y delegados sindicales tendrán las competencias atribuidas en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.

Capítulo 2

Ingresos, contratación, grupos profesionales y modalidades de contrato

Art. 7. *Ingresos.*—El ingreso de los trabajadores se ajustará a las normas legales generales sobre colocación y a las especiales para los trabajadores mayores de cuarenta y cinco años y o discapacitados.

Tendrán derecho preferente para el ingreso, en igualdad de méritos, quienes hayan desempeñado o desempeñen funciones en la empresa mediante cualquier modalidad contrac-

tual de duración determinada, contrato a tiempo parcial o contratos formativos y prácticas.

En cada centro de trabajo la dirección informará a los representantes de los trabajadores, según lo establecido en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, el puesto o puestos que se prevén cubrir, las condiciones que deben reunir los aspirantes. Los representantes de los trabajadores, que podrán emitir informe al respecto, velarán por su aplicación objetiva, así como por la no discriminación de la mujer en el ingreso en la plantilla.

Art. 8. *Período de prueba.*—El ingreso de los trabajadores se considerará hecho a título de prueba de acuerdo con la escala que a continuación se fija para cada uno de los grupos profesionales enumerados:

- Grupo profesional 1: 8 meses.
- Grupo profesional 2: 6 meses.
- Grupo profesional 3: 4 meses.
- Grupo profesional 4: 2 meses.
- Grupo profesional 5: 2 meses

En los contratos en prácticas el período de prueba no podrá ser superior a un mes, cuando se celebren con trabajadores que estén en posesión del certificado de profesionalidad de nivel 1 o 2, ni a dos meses si tienen certificado de profesionalidad de nivel 3, 4 o 5.

Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad y adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad, que afecten al trabajador durante el período de prueba, interrumpen el cómputo del mismo, siempre y cuando se produzca acuerdo entre las partes.

Art. 9. *Contratos para la formación y aprendizaje y contrato en prácticas.*—La empresa reconoce la importancia que los contratos para la formación y aprendizaje o de prácticas, pueden tener para la incorporación, con adecuada preparación, del colectivo de jóvenes. Esta preparación debe recoger tanto el aspecto práctico de cada oficio como el conocimiento y adecuación al sistema educativo general. Es por ello necesario indicar la oportunidad de que la formación teórica y práctica que corresponda a los contratos para la formación y aprendizaje y/o en prácticas que se realicen, cumpla con la normativa específica y vigente en cada momento y en concreto el Acuerdo Marco Estatal del Sector del Metal.

Art. 10. *Eventual por circunstancias de la producción.*—La contratación de duración determinada por razones de eventualidad podrá celebrarse cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedido así lo exigieren, conforme establece el Estatuto de los Trabajadores y el Acuerdo Marco Estatal del Sector del Metal.

La duración máxima de este contrato será de doce meses en un período de dieciocho meses, a partir del momento en que se produzcan dichas causas. En caso de que se concierte por un tiempo inferior a la duración máxima establecida, podrá ser prorrogado por una vez, mediante acuerdo entre las partes, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicho límite.

Art. 11. *Contrato por obra o servicio determinado.*—En virtud de lo previsto en el artículo 15.1.a) del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto 1/1995 y en concreto conforme a lo estipulado en el Acuerdo Estatal del Sector del Metal, la empresa podrá realizar contratos para la realización de obra o servicio determinado.

Art. 12. *Contrato de interinidad.*—Se estará a lo dispuesto en el artículo 15.1 c) y disposición adicional 14 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995.

En el contrato se especificará el nombre del sustituido y la causa de la sustitución.

Se amplía la utilización de este contrato, para cubrir plazas mientras dure un proceso de selección de personal.

Art. 13. *Contrato de Trabajo a distancia.*—La Empresa, ante el avance de las nuevas tecnologías y especialización de los procesos de trabajo, podrá celebrar contratos de trabajo a distancia, conforme establece el artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores y las normas que reglamentariamente se acuerden.

Art. 14. *Indemnización para contrataciones de duración determinada.*—Para aquellos contratos realizados por obra o servicio, así como los eventuales por circunstancias de la producción, cuando sean rescindidos por haber llegado a su término, recibirán la indemnización que el Real Decreto 10/2010 de 16 de junio reguló, con los siguientes tramos e importes:

- Once días de salario por cada año de servicio para los contratos temporales que se celebren a partir del 1 de enero de 2014.
- Doce días de salario por cada año de servicio para los contratos temporales que se celebren a partir del 1 de enero de 2015.

Se excluye la indemnización para los contratos celebrados en la modalidad de interinidad así como los formativos y de aprendizaje, y en prácticas.

En el supuesto de que al trabajador al término de la duración pactada, se le ofrece la oportunidad de continuar en la empresa y opta por no continuar en ella, no tendrá derecho a percibir la indemnización antes mencionada.

Art. 15. *Cese voluntario en la empresa.*—El personal que se proponga cesar voluntariamente en la empresa habrá de comunicarlo por escrito fehacientemente a su inmediato superior o a la dirección de recursos humanos, con una antelación de:

- Grupo profesional 1: 3 meses.
- Grupo profesional 2: 2 meses.
- Grupo profesional 3: 1 mes.
- Grupo profesional 4: 15 días.
- Grupo profesional 5: 15 días.

El incumplimiento por parte del trabajador de este preaviso dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación el importe del salario fijo de un día por cada uno de retraso en el preaviso fijado, excepto si este preaviso se realiza mientras esté vigente el período de prueba.

Igualmente, la Empresa, si no cumple con los preavisos establecidos legalmente, viene obligada a abonar el importe del salario fijo de un día por cada uno de retraso en el preaviso, esta obligación no se llevará a efecto en las comunicaciones de extinción de contrato en período de prueba, en los contratos temporales iguales o inferiores a un año o de interinidad y cuando se trate de despido.

Art. 16. *Clasificación del personal.*—El puesto de trabajo constituye la unidad básica sobre la que se asienta la estructura de la organización y se define como un conjunto de tareas, deberes y responsabilidades que son desempeñadas en cada momento por un trabajador con carácter predominante y habitual.

De acuerdo con ello, la clasificación se realizará en Grupos Profesionales por interpretación y aplicación de criterios generales objetivos y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los trabajadores.

En caso de concurrencia en un puesto de trabajo de tareas básicas correspondientes a diferentes Grupos Profesionales, la clasificación se realizará en función de las actividades propias del Grupo Profesional superior.

Este criterio de clasificación no supondrá que se excluya en los puestos de trabajo de cada Grupo Profesional la realización de tareas complementarias que sean básicas para puestos clasificados en Grupos Profesionales inferiores.

Todos los trabajadores serán adscritos a un determinado Grupo Profesional, pudiendo existir dentro de ellos diferentes funciones. Ambas circunstancias definirán su posición en el esquema organizativo de la empresa.

Los criterios de definición de los grupos profesionales se acomodarán a reglas comunes para todos los trabajadores, garantizando la ausencia de discriminación directa o indirecta entre hombres y mujeres.

Los criterios de definición de los Grupos Profesionales, se efectuarán de forma que no exista discriminación.

Los factores que influyen en la clasificación profesional de los trabajadores y que, por tanto, indican la pertenencia de cada uno de estos a un determinado Grupo Profesional, según los criterios determinados por el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, son los siguientes:

- a) Conocimientos. Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta, además de la formación básica necesaria para poder cumplir correctamente el cometido, el grado de conocimiento y experiencia adquiridos, así como la dificultad en la adquisición de dichos conocimientos o experiencias.
- b) Iniciativa. Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta el mayor o menor grado de dependencia a directrices o normas para la ejecución de la función.
- c) Autonomía. Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta la mayor o menor dependencia jerárquica en el desempeño de la función que se desarrolle.
- d) Responsabilidad. Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta tanto el grado de autonomía de acción del titular de la función, como el grado de influencia sobre los resultados e importancia de las consecuencias de la gestión.
- e) Mando. Factor que tendrá en cuenta el conjunto de tareas de planificación, organización, control y dirección de las actividades de otros, asignadas por la dirección de la empresa, que requieren de los conocimientos necesarios para comprender,

motivar y desarrollar a las personas que dependen jerárquicamente del puesto, teniendo en cuenta la naturaleza del colectivo y el número de personas sobre las que se ejerce el mando.

- f) Complejidad. Factor cuya valoración estará en función del mayor o menor número, así como del mayor o menor grado de integración del resto de los factores en la tarea o puesto encomendado.

Art. 17. *Grupos profesionales y funciones.*—Se incluyen en los siguientes Grupos Profesionales, sin excluir la incorporación de otras funciones a título meramente enunciativo, las siguientes funciones en cada Grupo Profesional.

Grupo profesional 1:

- Criterios generales: Los trabajadores pertenecientes a este Grupo, tienen la responsabilidad directa en la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, o realizan tareas técnicas de la más alta complejidad y cualificación. Toman decisiones o participan en su elaboración así como en la definición de objetivos concretos. Desempeñan sus funciones con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad.
- Formación: Titulación universitaria de grado superior o conocimientos equivalentes reconocidos por la empresa, completados con estudios específicos y/o con una dilatada experiencia profesional consolidada en el ejercicio de su profesión. Comprende, a título orientativo, las siguientes funciones:
 - Directores de división o de área.
 - Operation manager.
 - Sales manager.
 - Service manager.

Grupo profesional 2:

- Criterios generales: Son trabajadores que con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad, realizan tareas técnicas complejas, con objetivos globales definidos, o que tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana. También aquellos responsables directos de la integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma área funcional. Su dependencia jerárquica deriva del director de División, área o servicio.
- Formación: Titulación universitaria de grado superior/medio o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa, completados con una experiencia dilatada en su sector profesional. Comprende, a título orientativo, las siguientes funciones:
 - Jefes de división, área o servicios.
 - New Sales Installation Managers.
 - Planning & Service control Managers.
 - Service Sales Managers.
 - Quotation & Logistic Managers.
 - Responsables Back office.

Grupo profesional 3:

- Criterios generales: Son aquellos trabajadores que, con o sin responsabilidad de mando, realizan tareas con un contenido medio de actividad intelectual y de interrelación humana, en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica media, con autonomía dentro del proceso. Realizan funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores, en un estadio organizativo menor.
- Formación: Titulación equiparable a titulación universitaria grado medio/superior o ciclo formativo de grado medio o superior, y/o de módulo superior o conocimientos equivalentes reconocidos por la empresa y/o formación en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión. Comprende, a título orientativo, las siguientes funciones:
 - Responsables técnicos, comerciales, de administración o de servicio.
 - Jefes de obra.
 - Coordinadores de obra.
 - International functions/Funciones Internacionales.

- Controllers administración.
- Responsables gestión de cobro.
- Responsables prevención riesgos laborales.
- Comerciales (Front office).

Grupo profesional 4:

- Criterios generales: Aquellos trabajadores que realizan trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente iniciativa y razonamiento por parte de los trabajadores y trabajadoras encargados de su ejecución, comportando bajo supervisión la responsabilidad de las mismas.
- Formación: Titulación equiparable a Bachillerato, ciclo formativo de grado medio o conocimientos equivalentes reconocidos por la empresa y/o formación en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión. Comprende, a título orientativo, las siguientes funciones:
 - Administrativos.
 - Administrativos comerciales.
 - Product & Service Support/Atención al Cliente Producto&Servicio.
 - Postventas/mantenimiento instalaciones.
 - Atención telefónica (call center).

Grupo profesional 5:

- Criterios generales: Tareas básicas que se ejecutan bajo dependencia de mandos o de profesionales de más alta cualificación dentro del esquema de cada empresa, normalmente con alto grado de supervisión, pero con ciertos conocimientos profesionales, con un período intermedio de adaptación.
- Formación: Titulación equiparable a ciclo formativo de ESO y/o Formación profesional. Comprende, a título orientativo, las siguientes funciones:
 - Telefonistas/repcionistas.
 - Almaceneros.
 - Auxiliares administrativo.
 - Peones de mantenimiento, limpieza.
 - Conductores-repartidores.

Capítulo 3

Estructura salarial o régimen retributivo

Art. 18. *Salario base.*—Por tal se entiende la retribución que remunera la prestación del servicio del trabajador por unidad de tiempo o de obra, en función de su pertenencia a una categoría profesional de los grupos profesionales descritos en el presente convenio, teniendo dicho salario base mensual y anual carácter de mínimos.

El salario base remunera la jornada semanal, mensual y/o anual de trabajo efectivo fijada en este convenio o norma legal y los períodos de descanso legalmente establecidos.

Las retribuciones de los trabajadores que estén contratados o puedan contratarse a tiempo parcial, así como las modificaciones de jornada que se realicen a tiempo parcial, será la parte proporcional del salario base o de cualquier otro concepto salarial o extra salarial de este convenio por jornada efectivamente trabajada.

Art. 19. *Complementos salariales.*—Son complementos salariales las cantidades que deban adicionarse al salario base de categoría por cualquier concepto distinto al de la jornada semanal, mensual y/o anual del trabajador.

Art. 20. *Complemento salarial por antigüedad.*—A partir del año 2014 y como consecuencia de la entrada en vigor de este convenio de empresa, el concepto salarial de “antigüedad”, ya no se aplicará a los trabajadores, quedando por lo tanto suprimido y sin efecto. Como consecuencia de ello, tanto los trabajadores que actualmente lo percibe, como los que inicien su relación laboral con la empresa, ya no devengarán ni percibirán el concepto de “antigüedad”.

No obstante, los trabajadores que a la fecha de aplicación de este convenio, vinieran percibiendo dicho complemento, el importe que perciben pasará a formar parte del total del salario bruto fijo anual, quedando integrado en el complemento salarial de mejora voluntaria absorbible.

Art. 21. *Plus Extrasalarial de Transportes.*—A partir del año 2014 y como consecuencia de la entrada en vigor de este convenio de empresa, el concepto salarial de “Plus de Transporte”, ya no se aplicará a los trabajadores, quedando por lo tanto suprimido y sin efecto. Como consecuencia de ello, tanto los trabajadores que actualmente lo perciben, como aquellos que inicien su relación laboral con la empresa, ya no percibirán este plus.

No obstante, los trabajadores que a la fecha la entrada en vigor de este convenio de empresa, vinieran percibiendo dicho complemento, el importe que perciben pasará a formar parte del total del salario bruto fijo anual, quedando integrado en el complemento salarial de mejora voluntaria absorbible.

Art. 22. *Pagas Extraordinarias.*—La totalidad de los trabajadores afectados por el presente convenio percibirán anualmente tres pagas extraordinarias:

- Verano, con devengo anual en el mes de junio, por importe del salario bruto fijo mensual y proporcional al tiempo trabajado.
- Navidad, con devengo anual en el mes de diciembre, por importe del salario bruto fijo mensual y proporcional al tiempo trabajado.
- Marzo-Beneficios, con devengo anual en el mes de marzo, por importe del salario bruto fijo mensual y proporcional al tiempo trabajado. Esta paga se abonará prorrateada mensualmente en 14 pagos (12 meses y en las 2 pagas extras de verano y navidad).

Si en el momento de la entrada en vigor de este convenio, algún trabajador percibiera un número de pagas superior a las establecidas, esas pagas extraordinarias dejarán de percibirse como tal, en el recibo de salarios, siendo su importe incorporado en el complemento de mejora voluntaria.

Igualmente los trabajadores que hasta la fecha vinieran percibiendo todas las pagas extraordinarias prorrateadas, a partir de la entrada en vigor de dicho convenio, pasarán a abonarse en el momento de su devengo la paga de verano y navidad, manteniendo el prorrateo respecto de la Paga extraordinaria de marzo-Beneficios.

Art. 23. *Horas extraordinarias.*—El valor de las horas extraordinarias se calculará sobre el salario hora individual, teniendo un recargo del 75 por 100 las realizadas en días laborables y del 150 por 100 las que se realicen en festivos y/o domingos.

De común acuerdo entre empresa y trabajadores, se podrá compensar cada hora extraordinaria por una hora y cuarenta y cinco minutos de descanso. Estas compensaciones de horas podrán acumularse en un plazo no superior a cuatro meses.

Art. 24. *Complemento por nocturnidad.*—Cuando el trabajo se realice en período de nocturnidad, el salario de este convenio tendrá el recargo del 25 por 100 sobre el salario base, salvo que dicho salario se establezca atendiendo a que tal trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 36, punto 2, del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 25. *Liquidación y pago.*—El pago de haberes se efectuará dentro de cada mes natural.

El abono de los salarios se realizará de forma general mediante transferencia bancaria, a excepción de aquel trabajador que comunique a la empresa su decisión de recibirlo mediante otro medio.

Los recibos justificativos de pago de salarios se ajustarán a uno de los modelos oficiales aprobados por el Ministerio de Trabajo y deberán contener perfectamente desglosados y especificados todos los conceptos salariales y extra salariales, así como las retenciones, cotizaciones, tributaciones y sus bases de cálculo.

Art. 26. *Anticipos.*—Los trabajadores tendrán derecho a un anticipo, si así lo solicitan, el día 15 de cada mes por importe máximo del 50 por 100 del salario devengado. La existencia del anticipo se hará constar expresamente en los recibos de salarios, procediendo a su deducción, en el mismo mes en que se solicita.

En el recibo de anticipo se hará constar la fecha, la cuantía del mismo, el mes o paga extra al que corresponda, el trabajador solicitante y la persona que lo autoriza, constanding la firma de ambos. El trabajador deberá recibir copia del mismo.

Art. 27. *Prendas de trabajo.*—A los trabajadores que proceda, se les proveerá por parte de la empresa, de uniforme y otras prendas en concepto de útiles de trabajo para la realización de las distintas actividades, de conformidad con la normativa interna establecida.

La provisión de tales prendas se realizará al iniciar la relación laboral, en función de la actividad a desarrollar y conforme a la normativa interna y a la evaluación del puesto de trabajo que establezca equipos de protección individual. Se repondrán cuando estas resul-

ten deterioradas. El trabajador es responsable del correcto cuidado y conservación de las mismas.

Art. 28. *Incrementos salariales.*—El salario bruto fijo anual de los trabajadores, incluidos en el ámbito de aplicación del convenio y con efectos a partir del 1 de enero de 2015, se verán incrementados anualmente de acuerdo a lo siguiente:

1. Siempre y cuando se obtenga el 100 por 100 de los objetivos, respecto de la cifra de facturación que se recoge en el Plan aprobado por el Grupo para el año anterior, en toda la compañía “AAES Spain, Sociedad Anónima” (excluyendo el primer año de vigencia de este convenio, a la división de HPDS por falta de referencias concretas en cuanto a sus objetivos de ventas, se aplicará el 1 por 100. Este incremento no será absorbible ni compensable.

2. Si se consigue el 105 por 100 o más del objetivo fijado, se aplicará como porcentaje adicional de incremento a la MSB del año anterior, el siguiente escalado:

- Si se obtiene el 105 por 100 se incrementará en 1,25 por 100.
- Si se obtiene el 110 por 100 se incrementará en 1,50 por 100.
- Si se obtiene el 115 por 100 se incrementará en 1,75 por 100.
- Si se obtiene el 120 por 100 se incrementará el 2 por 100.

Se aplicará el 50 por 100 del incremento que proceda, a la revisión salarial de los salarios brutos fijos de los trabajadores, incrementándose dicho importe sin absorber o compensar. Quedando el otro 50 por 100 como reserva de la MSB, que se aplicará conforme establezca la empresa para incrementar salarios concretos o complementos y realizar ajustes salariales y o por promoción interna. Una vez cerrado el año, si quedara reserva de MSB, esta se emplearía en el porcentaje que alcanzara, para incrementar el salario bruto fijo de todos los trabajadores.

3. Los conceptos salariales a tener en cuenta para el cálculo de la Masa Salarial Bruta (MSB), son los siguientes:

- Salario base.
- Mejora voluntaria o complementos voluntarios.
- Pagas extraordinarias.

Artículo 29. *Tablas Salariales.*—Se adjuntan como Anexo Inseparable a este convenio, las tablas salariales que regularán los salarios mínimos establecidos para los grupos profesionales y funciones, durante los años de vigencia de este convenio, que se incrementarán anualmente en un 0,5 por 100.

Capítulo 4

Condiciones de trabajo

Art. 30. *Jornada laboral.*—Durante la vigencia del presente convenio, la jornada de trabajo anual para todo el personal de la Empresa será 1.778 horas de trabajo efectivo.

De dicha jornada anual de trabajo, cada trabajador dispondrá para asuntos propios de 10 horas de libre disposición, por lo que su utilización supone que su jornada individual anual de trabajo efectivo sea de 1.768 horas anuales. La fecha de disfrute de dichas horas se acordará entre la empresa y el trabajador, garantizada la actividad ordinaria de la empresa y preferiblemente en vísperas de fiestas y/o vacaciones.

Las partes convienen que la flexibilidad organizativa es un valor de cara al mantenimiento de los puestos de trabajo y la competitividad de la Empresa. Por ello declaran su voluntad de abordar aquellas medidas de flexibilidad negociada interna como prioridad frente a la negociada externa, que posibilite las adaptaciones organizativas precisas en cada momento en un contexto de participación de la representación social.

En tal sentido y previa comunicación a la representación de los trabajadores, la Dirección de la empresa podrá realizar modificaciones en la jornada diaria por razones justificadas de incremento o disminución de la actividad de la empresa, o para garantizar el servicio al cliente o la realización del trabajo acordado.

Igualmente se podrá establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año del 10 por 100 de la jornada de trabajo, respetando los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos, debiendo conocer el trabajador afectado por este cambio al menos con 5 días de antelación el día y la hora de la prestación de trabajo. En todo caso, la compensación por exceso o defecto entre la jornada realizada y la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo legal o pactada será exigible, debiendo quedar compensada en el plazo de doce meses desde que se produzca.

Art. 31. *Vacaciones.*—Las vacaciones anuales serán de 30 días naturales para todos los trabajadores que lleven un año en la empresa, equivalentes a 22 días laborales cualesquiera que sea el modo y período de su disfrute.

Aquellos que no hubieran completado un año de trabajo efectivo en la Empresa, disfrutarán de un período de vacaciones proporcional al tiempo trabajado.

La fecha de disfrute de las vacaciones se establecerá de común acuerdo entre la empresa y los trabajadores de la siguiente forma:

- La mitad del período vacacional (11 días laborales) de forma ininterrumpida durante los meses de julio y Agosto.
- El resto del período vacacional durante el resto del año.

Debiendo en todo caso, asegurar las necesidades productivas de la empresa o del departamento, por lo que, deben ser previamente verificadas y aceptadas, por la Empresa.

El calendario de vacaciones se fijará en cada centro de trabajo de la Empresa, estableciéndose como fecha límite el 31 de marzo, para que los trabajadores puedan conocer al menos con dos meses de antelación el comienzo y disfrute de sus vacaciones.

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, parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 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 al 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.

Art. 32. *Licencias.*—El trabajador, previo aviso y justificación, tendrá derecho a un permiso retribuido por el tiempo y motivos siguientes:

1. Por matrimonios reconocidos legalmente o parejas de hecho, en esta última situación el trabajador deberá acreditar dicha situación por medio de certificado de registro público. En cualquier caso, dicha licencia no podrá ser disfrutada nuevamente y por los mismos motivos hasta que no hubiese transcurrido un período mínimo de cinco años desde la anterior licencia o en caso de fallecimiento de uno de los componentes de la pareja de hecho, que en este caso se reducirá a tres años: Quince días naturales.

2. Por nacimiento o adopción de hijo: 2 días naturales.

3. Por fallecimiento de parientes de primer grado de consanguinidad o afinidad (cónyuge, hijos e hijos políticos, padres y padres políticos): Tres días naturales.

4. Por fallecimiento de parientes de segundo grado de consanguinidad o afinidad (nietos y nietos políticos, abuelos y abuelos políticos, hermanos y hermanos políticos): Dos días naturales.

5. Por enfermedad grave u hospitalización, intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad (cónyuge, hijos e hijos políticos, padres y padres políticos, nietos y nietos políticos, abuelos y abuelos políticos, hermanos y hermanos políticos): Dos días naturales.

En caso de hospitalización de parientes de primer grado los dos días de permiso se podrán disfrutar mientras dure la hospitalización.

6. Por traslado de domicilio: un día natural.

7. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendiendo el ejercicio de sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborales de un período de tres meses, podrá pasar la empresa al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

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.

8. Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores y Ley Orgánica de Libertad Sindical.

9. 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.

Como regla general, en cualquiera de los casos contemplados en los diferentes apartados el trabajador deberá justificar debidamente ante la empresa su incursión en alguna de estas licencias.

En los casos de nacimiento de hijos, enfermedad grave o fallecimiento al que se refieren los apartados b) c) d) e) producidos en otras provincias distintas a la del trabajador, el tiempo de licencia será de cuatro días.

En casos extraordinarios debidamente acreditados, tales licencias se otorgarán por el tiempo necesario según las circunstancias, conviniendo las condiciones de concesión y pudiendo acordarse la no percepción de haberes.

Art. 33. *Permiso por asistencia a consultorio médico.*—Cuando por razón de enfermedad propia o de familiares en primer grado por consanguinidad, siempre que dicha enfermedad no sea permanente o que suponga una situación reiterativa, los trabajadores que precisen la asistencia a consultorio médico especialista o en centro hospitalario y o consulta de medicina general o pediatría, en horas coincidentes con la de su jornada laboral, tendrán derecho a dicho permiso, sin pérdida de retribución siempre y cuando se pre avisen con la suficiente antelación y se justifiquen con el correspondiente volante visado por el facultativo del servicio público de salud o persona acreditada de la Seguridad Social, incluyendo el tiempo utilizado o transcurrido en dicha asistencia al centro de salud.

Art. 34. *Permiso por lactancia.*—Los trabajadores por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividirse en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada laboral en una hora o acumularlo en jornadas completas mediante acuerdo con la empresa. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre, en caso de que ambos trabajen.

Art. 35. *Hijos prematuros u hospitalizados.*—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. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario, conforme establece el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

Capítulo 5

Protección a la maternidad y paternidad

Art. 36. *Protección a la maternidad y lactancia natural.*—La mujer embarazada y la que esté en período de lactancia natural, tendrá derecho al cambio del puesto de trabajo cuando se demuestre, por la evaluación del puesto de trabajo y la prescripción facultativa realizada por los servicios médicos de la Mutua de Accidentes de Trabajo de la Seguridad Social, a la que esté adherida la Empresa, que las condiciones o características del mismo, puedan poner en riesgo tanto a la trabajadora, al feto o al hijo lactante.

Si no existiera la posibilidad de cambiar el puesto de trabajo, la trabajadora después de la Evaluación que debe realizar la Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales, se considera que efectivamente existe riesgo para el embarazo o lactancia natural, se podrá suspender el contrato de trabajo con el derecho a la prestación económica, todo ello, conforme a la normativa vigente.

Art. 37. *Permiso por parto.*—En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que esta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo esta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el período que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho reconocido en el artículo siguiente.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

Art. 38. *Permiso de paternidad.*—En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) del ET, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días naturales ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad regulados en el artículo 48.4 del ET.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá solo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el período de descanso regulado en el artículo 48.4 del ET sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo, entre el período comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo/a, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el artículo 48.4 del ET o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 por 100, previo acuerdo entre la empresa y el trabajador.

El trabajador deberá comunicar a la empresa, con la debida antelación, (al menos con siete días) el ejercicio de este derecho en los términos establecidos.

Art. 39. *Permiso por adopción.*—En los supuestos de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo.

Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitivo, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.

En caso de que ambos progenitores trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los párrafos anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de

los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

Los períodos a los que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre las empresas y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refiere este apartado, así como lo previsto en el artículo 48 bis del ET.

Art. 40. *Reducción de jornada.*—Quienes por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de doce años o a una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñe otra 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 aquella.

El horario de disfrute resultante de la reducción arriba mencionada lo fijará el trabajador en base a las necesidades que surjan de la guarda legal de sus hijos, siempre dentro del horario establecido en su puesto de trabajo.

Se podrá disfrutar de un horario fuera del establecido para su puesto de trabajo, y dentro del horario del centro al que pertenece, si se acredita fehacientemente, y de forma mantenida en el tiempo la necesidad real del horario propuesto.

El tiempo de la citada reducción deberá efectuarse de forma ininterrumpida.

Capítulo 6

Suspensión del contrato

Art. 41. *Excedencia por cuidado de hijos y cuidado de familiar.*—Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración 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 pre-adoptivo, aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores 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 contemplada en el presente artículo, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, 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 período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

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

En los casos de excedencia por cuidado de hijos, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

Art. 42. *Excedencias forzosa y voluntaria.*—1. Forzosa:

- a) La excedencia forzosa se concederá por la designación o elección de un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo, mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.
- b) Quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal en las organizaciones sindicales más representativas.

c) Cumplimiento de un deber público.

La situación de excedencia forzosa, da derecho a reserva del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad de su vigencia. El reingreso a la Empresa, deberá ser comunicado dentro del mes siguiente al cese en el cargo.

2. Voluntaria:

a) El trabajador con, al menos, una antigüedad de un año en la empresa tiene derecho a solicitar la excedencia voluntaria por un período no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años.

Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Las peticiones de excedencia serán resueltas por la empresa en el plazo máximo de un mes, teniendo en cuenta las necesidades del trabajo y que aquellas peticiones se fundamenten en terminación de estudios, exigencias familiares y otras análogas.

El trabajador que no solicite el reingreso antes de la terminación de su excedencia voluntaria causará baja definitivamente en la empresa.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia voluntaria, no computa a efectos de antigüedad, conservando el derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la Empresa.

Capítulo 7

Condiciones sociales

Art. 43. *Enfermedad y accidentes.*—Los trabajadores que causen baja como consecuencia de enfermedad común o profesional y accidente de trabajo percibirán, durante las dos primeras bajas que se produzcan en el año natural, un complemento asistencial por IT, hasta completar el 100 por 100 del salario bruto fijo mensual que venga percibiendo el trabajador.

Art. 44. *Seguro de vida.*—Los trabajadores estarán cubiertos por un seguro de vida Colectivo, contratado por la Empresa con compañía de seguros de solvencia acreditada y que cubra los riesgos y capitales de:

- Fallecimiento: 20.000,00 euros.
- Incapacidad Total y Permanente: 20.000,00 euros.
- Gran Invalidez: 22.000,00 euros.

Art. 45. *Integración laboral de trabajadores discapacitados.*—La empresa se compromete a la aplicación en esta materia de lo regulado en el Real Decreto Legislativo 1/2013 de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de Derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.

Se entenderá por discapacitado toda persona cuyas posibilidades de integración educativa, laboral o social se hallen disminuidas en un grado igual o superior al 33 por 100, como consecuencia de una deficiencia previsiblemente permanente, de carácter congénito o no, en sus capacidades físicas, psíquicas o sensoriales.

Art. 46. *Ineptitud sobrevenida.*—Los trabajadores afectados de ineptitud física sobrevenida gozarán de los derechos de permanencia en la empresa y reincorporación a la misma que se contemplan en el Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo.

Art. 47. *Formación Continua de los trabajadores.*—Los trabajadores tendrán la obligación de asistir a actividades formativas o de reciclaje en el ámbito de la Formación Continua y Tripartita, impartidos por la empresa, patronales o sindicatos, previa comunicación con al menos, siete días de preaviso.

Asimismo, se determina que la formación, en su contenido, guardará relación con las necesidades específicas de la empresa.

La coincidencia con la jornada laboral habitual del trabajador será, como máxima, de una hora y treinta minutos diarios.

Se establece un máximo de sesenta horas anuales retribuidas en las condiciones anteriormente citadas, que deberán ser acreditadas por los trabajadores asistentes a las actividades formativas.

Los trabajadores con al menos un año de antigüedad en la empresa tienen derecho a un permiso retribuido de veinte horas anuales de formación profesional para el empleo, vinculada a la actividad de la empresa, acumulables por un período de hasta cinco años. El derecho se entenderá cumplido en todo caso cuando el trabajador pueda realizar las acciones formativas dirigidas a la obtención de la formación profesional para el empleo en el marco de un plan de formación desarrollado por iniciativa empresarial o por acuerdo en la negociación colectiva. Sin perjuicio de lo anterior, no podrá comprenderse en el derecho a que se refiere este apartado la formación que deba obligatoriamente impartir la empresa a su cargo conforme a lo previsto en otras leyes. La concreción del modo de disfrute del permiso se fijará de mutuo acuerdo entre trabajador y empresario.

Capítulo 8

Prevención y salud laboral

Art. 48. *Seguridad y salud.*—La protección de la salud de los trabajadores constituye un objetivo básico y prioritario de las partes firmantes y consideran que para alcanzarlo se requiere el establecimiento y planificación de una acción preventiva en los centros de trabajo que tengan por fin la eliminación o reducción de los riesgos en su origen, a partir de su evaluación, adoptando las medidas necesarias tanto en la corrección de la situación existente como en la evolución técnica y organizativa de la empresa, para adaptar el trabajo a la persona y proteger su salud.

En cuantas materias afecten a la prevención de la salud y la seguridad de los trabajadores, serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y reglamentos que la desarrollen.

Igualmente será de aplicación el Capítulo X, del Acuerdo Estatal Sectorial del Metal, que regula las normas mínimas en materia de prevención de riesgos laborales.

Capítulo 9

Régimen disciplinario

Art. 49. *Criterios generales.*—Las empresas podrán sancionar, como falta laboral, las acciones u omisiones que supongan infracciones o incumplimientos laborales de los trabajadores, de acuerdo con la graduación de las faltas que se establece en los artículos siguientes.

La sanción de las faltas requerirá comunicación por escrito al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron.

La empresa dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores y, en su caso, a la representación sindical cuando afecte a sus afiliados, y el empresario tenga conocimiento de dicha afiliación, de toda sanción por falta grave y muy grave que se imponga.

Impuesta la sanción, el cumplimiento temporal de la misma solo se podrá dilatar hasta 60 días naturales después de la firmeza de la sanción.

En caso de no impugnación, el plazo será de 90 días naturales, contados a partir de la fecha de la imposición de la sanción.

Las faltas se clasificarán en atención a su trascendencia o intención en leve, grave o muy grave.

Las sanciones siempre podrán ser impugnadas por el trabajador ante la jurisdicción competente, dentro de los 20 días hábiles siguientes a su imposición, conforme a lo previsto en la legislación vigente.

En los casos de acoso y de abuso de autoridad, con carácter previo a la imposición de la sanción, se seguirá el procedimiento previsto en el Acuerdo Estatal del Sector del Metal.

Art. 50. *Faltas leves.*—Se considerarán faltas leves las siguientes:

- La impuntualidad no justificada, en la entrada o en la salida del trabajo, de hasta tres ocasiones en un período de un mes.
- La inasistencia injustificada de un día al trabajo en el período de un mes.
- No notificar con carácter previo, o en su caso, dentro de las 24 horas siguientes, la inasistencia al trabajo, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo podido hacer.
- El abandono del servicio o del puesto de trabajo sin causa justificada por períodos breves de tiempo.

- e) Los deterioros leves en la conservación o en el mantenimiento de los equipos y material de trabajo de los que se fuera responsable.
- f) La desatención o falta de corrección en el trato con los clientes o proveedores de la empresa.
- g) Discutir de forma inapropiada con el resto de la plantilla, clientes o proveedores dentro de la jornada de trabajo.
- h) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, siempre que estos puedan ocasionar algún tipo de conflicto o perjuicio a sus compañeros o a la empresa.
- i) No comunicar en su debido momento los cambios sobre datos familiares o personales que tengan incidencia en la Seguridad Social o en la Administración Tributaria, siempre que no se produzca perjuicio a la empresa.
- j) Todas aquellas faltas que supongan incumplimiento de prescripciones, órdenes o mandatos de quien se dependa, orgánica o jerárquicamente en el ejercicio regular de sus funciones, que no comporten perjuicios o riesgos para las personas o las cosas.
- k) La inasistencia a los cursos de formación teórica o práctica, dentro de la jornada ordinaria de trabajo, sin la debida justificación.
- l) La embriaguez o consumo de drogas no habitual en el trabajo.
- m) Incumplir la prohibición expresa de fumar en el centro de trabajo.
- n) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que pueda entrañar algún riesgo, aunque sea leve, para sí mismo, para el resto de plantilla o terceras personas.

Art. 51. *Faltas graves.*—Se consideran faltas graves las siguientes:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de tres ocasiones en el período de un mes.
- b) La inasistencia no justificada al trabajo de dos días consecutivos o de cuatro alternos, durante el período de un mes. Bastará una sola falta al trabajo, cuando esta afectara al relevo de un compañero/a o si como consecuencia de la inasistencia, se ocasionase perjuicio de alguna consideración a la empresa.
- c) El falseamiento u omisión maliciosa de los datos que tuvieran incidencia tributaria o en la Seguridad Social.
- d) La utilización de los medios informáticos propiedad de la empresa (correo electrónico, internet, intranet, etc.), para fines distintos de los relacionados con el contenido de la prestación laboral, cuando del tiempo empleado en esta utilización pueda inferirse una dejación o abandono de funciones inherentes al trabajo. Las empresas establecerán mediante negociación con los representantes de los trabajadores, un protocolo de uso de dichos medios informáticos.
- e) El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada y aun por breve tiempo, si a consecuencia del mismo se ocasionase un perjuicio a la empresa y/o a la plantilla.
- f) La falta de aseo y limpieza personal que produzca quejas justificadas de los compañeros de trabajo y siempre que previamente hubiera mediado la oportuna advertencia por parte de la empresa.
- g) Suplantar o permitir ser suplantado, alterando los registros y controles de entrada o salida al trabajo.
- h) La desobediencia a las instrucciones de las personas de quien se dependa orgánica y/o jerárquicamente en el ejercicio de sus funciones en materia laboral. Se exceptuarán aquellos casos en los que implique, para quien la recibe, un riesgo para la vida o la salud, o bien, sea debido a un abuso de autoridad.
- i) La negligencia, o imprudencia, en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo, siempre que de ello no se derive perjuicio grave para la empresa o comportase riesgo de accidente para las personas.
- j) La realización sin previo consentimiento de la empresa de trabajos particulares, durante la jornada de trabajo, así como el empleo para usos propios o ajenos de los útiles, herramientas, maquinaria o vehículos de la empresa, incluso fuera de la jornada de trabajo.
- k) La reincidencia en la comisión de falta leve (excluida la falta de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción.
- l) Las ofensas puntuales verbales o físicas, así como las faltas de respeto a la intimidad o dignidad de las personas por razón de sexo, orientación o identidad sexual, de nacimiento, origen racial o étnico, religión, convicción u opinión, edad, disca-

pacidad, enfermedad, lengua o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

- m) La embriaguez o el estado derivado del consumo de drogas aun siendo ocasional, si repercute negativamente en su trabajo o constituye un riesgo en el nivel de protección de la seguridad y salud propia y del resto de las personas.
- n) El incumplimiento de los códigos internos de conducta y de política antisobornos.
- o) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, cuando tal incumplimiento origine riesgos y daños graves para la seguridad y salud de los trabajadores.

Art. 52. *Faltas muy graves.*—Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de diez ocasiones durante el período de seis meses, o bien más de veinte en un año.
- b) La inasistencia no justificada al trabajo durante tres o más días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.
- c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros/as de trabajo como a la empresa o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa, o durante el trabajo en cualquier otro lugar.
- d) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá que existe infracción laboral, cuando encontrándose en baja el trabajador/a por cualquiera de las causas señaladas, realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También tendrá la consideración de falta muy grave toda manipulación efectuada para prolongar la baja por accidente o enfermedad.
- e) El abandono del servicio o puesto de trabajo, así como del puesto de mando y/o responsabilidad sobre las personas o los equipos, sin causa justificada, si como consecuencia del mismo se ocasionase un grave perjuicio a la empresa, a la plantilla, pusiese en grave peligro la seguridad o fuese causa de accidente.
- f) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
- g) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- h) Las riñas, los malos tratos de palabra u obra, la falta de respeto y consideración a cualquier persona relacionada con la empresa, en el centro de trabajo o fuera de él.
- i) Violación de los secretos de obligada confidencialidad, el de correspondencia o documentos reservados de la empresa, debidamente advertida, revelándolo a personas u organizaciones ajenas a la misma, cuando se pudiera causar perjuicios graves a la empresa.
- j) La negligencia o imprudencia en el trabajo que cause accidente grave, siempre que de ello se derive perjuicio grave para la empresa o comportamiento para las personas.
- k) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que las faltas se cometan en el período de dos meses y haya mediado sanción.
- l) La desobediencia a las instrucciones de las personas de quien se dependa orgánica y/o jerárquicamente en el ejercicio de sus funciones, en materia laboral, si implicase un perjuicio muy grave para la empresa o para el resto de la plantilla, salvo que entrañe riesgo para la vida o la salud de este, o bien sea debido a abuso de autoridad.
- m) La desatención a un cliente una vez comenzada la prestación del servicio por el trabajador, sin finalizarlo, aunque esta se produzca fuera de la jornada laboral habitual.
- n) Acoso sexual, identificable por la situación en que se produce cualquier comportamiento, verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. En un supuesto de acoso sexual, se protegerá la continuidad en su puesto de trabajo de la persona objeto del mismo. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica supondrá una situación agravante de aquella.
- o) Acoso moral (mobbing), entendiéndose por tal toda conducta abusiva o de violencia psicológica que se realice de forma prolongada en el tiempo sobre una persona en el ámbito laboral, manifestada a través de reiterados comportamientos, hechos, ordenes o palabras que tengan como finalidad desacreditar, desconsiderar o aislar a esa persona, anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el

puesto de trabajo, produciendo un daño progresivo y continuo en su dignidad, o integridad psíquica, directa o indirectamente. Se considera circunstancia agravante el hecho de que la persona que ejerce el acoso ostente alguna forma de autoridad jerárquica en la estructura de la empresa sobre la persona acosada.

- p) El acoso por razón de origen racial o étnico, sexo, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual. Entendiendo por tal, cualquier conducta realizada en función de alguna de estas causas de discriminación, con el objetivo o consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o segregador.
- q) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que de tal incumplimiento se derive un accidente laboral grave para sí mismo, para sus compañeros o terceras personas.
- r) El abuso de autoridad: tendrán tal consideración los actos realizados por personal directivo, puestos de jefatura o mandos intermedios, con infracción manifiesta y deliberada a los preceptos legales, y con perjuicio para el trabajador.

Art. 53. *Sanciones.*—Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas señaladas son las siguientes:

- a) Por faltas leves: Amonestación por escrito.
- b) Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.
- c) Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días. Despido.

Art. 54. *Prescripción.*—Dependiendo de su graduación, las faltas prescriben a los siguientes días:

- Faltas leves: Diez días.
- Faltas graves: Veinte días.
- Faltas muy graves: Sesenta días.

La prescripción de las faltas señaladas empezará a contar 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 10

De los derechos sindicales de representación

Art. 55. *Derechos.*—La empresa respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente y a no discriminar ni hacer depender el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical.

Art. 56. *Garantías sindicales.*—Los miembros del comité de empresa, delegados de personal y delegados sindicales, gozarán de las garantías que el Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS) les reconocen.

Art. 57. *Órganos de representación.*—Los órganos de representación de los trabajadores en la empresa son los siguientes:

- a) La representación de los trabajadores en la empresa o centro de trabajo que tengan menos de cincuenta o más de diez trabajadores, corresponde a los delegados de personal.
Igualmente podrá haber un delegado de personal en aquellas empresas o centros de trabajo que cuenten entre seis y diez trabajadores, si así lo decidieran estos por mayoría.
- b) Los delegados de personal ejercerán mancomunadamente ante el empresa la representación para la que fueron elegidos, y tendrán las mismas competencias establecidas para los comités de empresa debiendo observar las normas que sobre sigilo profesional están establecidas para los mismos miembros del comité de empresa en artículo 65 del Estatuto de los Trabajadores.
- c) El comité de empresa es el órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores de la empresa o centro de trabajo para la defensa de sus intereses, constituyéndose en cada centro de trabajo cuyo censo sea de cincuenta o más trabajadores.

Art. 58. *Delegados sindicales.*—Si en la empresa se alcanzara el número de 250 trabajadores o en su caso, en los centros de trabajo que hubiera más de cincuenta trabajado-

res, cualquiera que sea la clase de su contrato, se elegirá uno o dos delegados sindicales. En caso de que así fuese, deberá tenerse en cuenta lo establecido en el artículo 10 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical. Estos delegados sindicales tendrán las mismas atribuciones y garantías que el citado texto legal les reconoce.

Art. 59. *Competencias de los delegados de personal y comités de empresa.*—1. Los delegados de personal y comités de empresa tienen las competencias establecidas en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 60. *Capacidad y sigilo profesional.*—1. Se reconoce al comité de empresa como órgano colegiado y a los representantes de los trabajadores, capacidad, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de sus competencias, por decisión mayoritaria de sus miembros.

2. Los miembros del comité de empresa y este en su conjunto, así como, los representantes de los trabajadores y en su caso, los expertos que les asistan, deberán observar el deber de sigilo con respecto a aquella información que, en legítimo y objetivo interés de la empresa o del centro de trabajo, les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado y en todo caso la establecida en el Estatuto de los Trabajadores y en la normativa específica.

Art. 61. *Cuotas sindicales.*—La empresa podrá descontar, a requerimiento de los trabajadores, las cuotas sindicales en la nómina.

Art. 62. *Horas sindicales.*—Las horas sindicales legalmente establecidas, podrán ser acumuladas entre los miembros del comité de empresa, delegados de personal y delegados sindicales.

Capítulo 11

Comisión paritaria

Art. 63. *Comisión paritaria.*—Las partes negociadoras del convenio acuerdan constituir una comisión mixta paritaria de interpretación y seguimiento del presente convenio, una vez se haya firmado el mismo, que se regulará conforme establece el Acuerdo Estatal del Sector del Metal.

Capítulo 12

Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres

Art. 64. *Principio de Igualdad.*—Se respetará el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y, especialmente, las derivadas de maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

Tampoco podrá haber discriminación por razón de disminuciones psíquicas, físicas o sensoriales, siempre que se estuviera en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.

El empresa está obligado a pagar por la prestación de un trabajo igual el mismo salario, tanto por salario base como por los complementos salariales, sin discriminación alguna por razón de sexo.

Esta igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres, se integrará en el seno de la empresa, conforme establece la normativa y en concreto en la promoción profesional y condiciones de trabajo.

No constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo, cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales a desarrollar de forma concreta o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

Art. 65. *Principios generales en acoso moral o sexual.*—1. La empresa junto con los representantes de los trabajadores, velarán por prevenir cuanto sea posible el riesgo de acoso moral o sexual en el trabajo, por ello, manifiesta que estas conductas, si se produjeran, no van a ser en absoluto toleradas.

2. Que la empresa deberá de manifestar de modo inequívoco que estas formas de persecución no van a ser en absoluto toleradas.

La Empresa junto con los Representante de los Trabajadores, deberán adoptar las medidas siguientes:

1. Establecer un sistema de comunicación que permita encauzar los problemas de persecución psicológica, la existencia de fallos inherentes a la organización del trabajo por problemas de cooperación y colaboración entre los trabajadores.
2. Adoptar como mínimo, el procedimiento de actuación en situaciones de acoso que establece el Acuerdo Estatal del Sector del Metal.

Art. 66. *Acoso sexual y acoso por razón de sexo.*—Podrá entenderse como acoso moral:

- a) Situación en la que una persona o en ocasiones un grupo de personas, ejerce una violencia psicológica extrema de forma sistemática y recurrente, sobre otra persona, o personas en el lugar de trabajo, con la finalidad de destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr finalmente que esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo.
- b) El acoso moral en el ámbito laboral se entiende como el continuo y deliberado maltrato verbal y modal que recibe un trabajador por parte de otro u otros que se comportan con él cruelmente con vistas a lograr su aniquilación o destrucción psicológica y a obtener su salida de la empresa a través de diferentes procedimientos.
- c) Una actuación por la que un superior aísla a un trabajador sometiéndole a la anulación de su capacidad profesional y al deterioro psicológico, sin que existan causas profesionales objetivas. El hostigado acaba cayendo en un estado depresivo que, en la mayoría de los casos, le conduce a diversas enfermedades.

Podrá entenderse como acoso sexual: Cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona o trabajador, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo, que si se materializa además en función del sexo de una persona, se encuadraría como acoso por razón de sexo.

Art. 67. *Discriminación directa o indirecta.*—Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra un trabajador o trabajadora, que haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica, aparentemente neutros, pone a los trabajadores de un sexo en desventaja particular con respecto a trabajadores del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica, puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

En todo caso, se considera discriminatorio todo orden de discriminar, directa o indirectamente por razón de sexo.

Capítulo 13

Procedimientos de modificación sustancial de condiciones de trabajo

Art. 68. *Procedimiento para solventar las discrepancias acerca de la no aplicación de condiciones de trabajo.*—Cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1, del Estatuto de los Trabajadores, se podrá proceder, previo desarrollo de un período de consultas en los términos del artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores, a no aplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en este convenio colectivo, que afecten a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y la distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 de esta Ley.
- g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción, y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

Cuando el período de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el párrafo segundo, y solo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa. El acuerdo de inaplicación no podrá dar lugar al incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones por razones de género o de las que estuvieran previstas, en su caso, en el Plan de Igualdad aplicable en la empresa. Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo.

En caso de desacuerdo durante el período de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión paritaria del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la comisión o esta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores, para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos a que se refiere este apartado, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en período de consultas y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

Cuando el período de consultas finalice sin acuerdo y no fueran aplicables los procedimientos a los que se refiere el párrafo anterior o estos no hubieran solucionado la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución de la misma a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos cuando la inaplicación de las condiciones de trabajo afectase a centros de trabajo de la empresa situados en el territorio de más de una comunidad autónoma, o a los órganos correspondientes de las comunidades autónomas en los demás casos. La decisión de estos órganos, que podrá ser adoptada en su propio seno o por un árbitro designado al efecto por ellos mismos con las debidas garantías para asegurar su imparcialidad, habrá de dictarse en plazo no superior a veinticinco días a contar desde la fecha del sometimiento del conflicto ante dichos órganos. Tal decisión tendrá la eficacia de los acuerdos alcanzados en período de consultas y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

El resultado de los procedimientos a que se refieren los párrafos anteriores que haya finalizado con la inaplicación de condiciones de trabajo deberá ser comunicado a la autoridad laboral a los solo efectos de depósito.

Art. 69. Movilidad Geográfica.—La movilidad geográfica de trabajadores que no hayan sido contratados específicamente para prestar sus servicios en centros de trabajo móviles o itinerantes a un centro de trabajo distinto de la misma empresa que exija cambios de residencia requerirá la existencia de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen. Se considerarán tales las que estén relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica del trabajo en la empresa, así como las contrataciones referidas a la actividad empresarial.

Las partes aceptan el procedimiento y los requisitos que se establecen en el Acuerdo Estatal del Sector del Metal, para la realización y alcance de la movilidad geográfica.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Disposición adicional primera. *Derecho supletorio y concurrencia.*—En lo no regulado en el presente convenio colectivo y a salvo de las remisiones expresas en el mismo a determinada normativa supletoria, se estará a lo dispuesto con carácter general en el Estatuto de los Trabajadores y normas que lo desarrollan, así como al Convenio Colectivo Sectorial de Comercio de Metal de la Comunidad de Madrid y al Acuerdo Estatal del Sector del Metal.

DISPOSICIÓN ADICIONAL FINAL

Entrada en vigor

El convenio colectivo entrará en vigor conforme establece el artículo 3, con sus efectos al 1 de enero de 2014, sea cual sea la fecha de la firma y de su publicación en el Boletín Oficial correspondiente.

ANEXO I

TABLAS SALARIALES CONVENIO COLECTIVO EMPRESA

EJERCICIO 2014

Grupo Profesional	Funciones	Salario Base Mes	Salario Base Anual
Grupo 1	Director División o Área	1705,00	25575,00
	Operation manager	1705,00	25575,00
	Sales Manager	1705,00	25575,00
	Service Manager	1705,00	25575,00
Grupo 2	Jefe de División, Área o servicios	1420,00	21300,00
	New sales installation manager	1420,00	21300,00
	Planning & Service control Manager	1420,00	21300,00
	Service Sales Managers	1420,00	21300,00
	Quotation & Logistic Managers	1420,00	21300,00
	Responsable Back Office	1420,00	21300,00
Grupo 3	Responsables Técnicos	1250,00	18750,00
	Jefe de obra y venta	1250,00	18750,00
	Coordinador de obra	1250,00	18750,00
	International functions/Funciones Internacionales	1250,00	18750,00
	Controller administración	1250,00	18750,00
	Responsable Gestión Cobro	1250,00	18750,00
	Responsable Prevención R. Lab.	1250,00	18750,00
	Jefe Servicio Técnico Postventa	1250,00	18750,00
	Comerciales (Front Office)	1250,00	18750,00
Grupo 4	Administrativos	1000,00	15000,00
	Administrativos comerciales	1000,00	15000,00
	Product & Service Support / Atención al cliente Producto & Servicio	1000,00	15000,00
	Postventa/mantenimiento instalaciones	1000,00	15000,00
	Atención Telefónica (call center)	1000,00	15000,00
Grupo 5	Telefonistas/recepcionistas	933,34	14000,10
	Almaceneros	933,34	14000,10
	Auxiliares Administrativos	933,34	14000,10
	Peón de Mantenimiento-limpieza	933,34	14000,10
	conductor	933,34	14000,10

TABLAS SALARIALES CONVENIO COLECTIVO EMPRESA

Ejercicio 2015 (0,5% revisión)

Grupo Profesional	Funciones	Salario Base Mes	Salario Base Anual
Grupo 1	Director División o Área	1713,53	25702,95
	Operation manager	1713,53	25702,95
	Sales Manager	1713,53	25702,95
	Service Manager	1713,53	25702,95
Grupo 2	Jefe de División, Área o servicios	1427,10	21406,50
	New sales installation manager	1427,10	21406,50
	Planning & Service control Manager	1427,10	21406,50
	Service Sales Managers	1427,10	21406,50
	Quotation & Logistic Managers	1427,10	21406,50
	Responsable Back Office	1427,10	21406,50
Grupo 3	Responsables Técnicos	1256,25	18843,75
	Jefe de obra y venta	1256,25	18843,75
	Coordinador de obra	1256,25	18843,75
	International functions/Funciones Internacionales	1256,25	18843,75
	Controller administración	1256,25	18843,75
	Responsable Gestión Cobro	1256,25	18843,75
	Responsable Prevención R. Lab.	1256,25	18843,75
	Jefe Servicio Técnico Postventa	1256,25	18843,75
	Comerciales (Front Office)	1256,25	18843,75
Grupo 4	Administrativos	1005,00	15075,00
	Administrativos comerciales	1005,00	15075,00
	Product & Service Support / Atención al cliente Producto & Servicio	1005,00	15075,00
	Postventa/mantenimiento instalaciones	1005,00	15075,00
	Atención Telefónica (call center)	1005,00	15075,00
Grupo 5	Telefonistas/recepcionistas	938,00	14070,00
	Almaceneros	938,00	14070,00
	Auxiliares Administrativos	938,00	14070,00
	Peón de Mantenimiento-limpieza	938,00	14070,00
	conductor	938,00	14070,00

TABLAS SALARIALES CONVENIO COLECTIVO EMPRESA

Ejercicio 2016 (0,5% revisión)

Grupo Profesional	Funciones	Salario Base Mes	Salario Base Anual
Grupo 1	Director División o Área	1722,10	25831,50
	Operation manager	1722,10	25831,50
	Sales Manager	1722,10	25831,50
	Service Manager	1722,10	25831,50
Grupo 2	Jefe de División, Área o servicios	1434,24	21513,60
	New sales installation manager	1434,24	21513,60
	Planning & Service control Manager	1434,24	21513,60
	Service Sales Managers	1434,24	21513,60
	Quotation & Logistic Managers	1434,24	21513,60
	Responsable Back Office	1434,24	21513,60
Grupo 3	Responsables Técnicos	1262,53	18937,95
	Jefe de obra y venta	1262,53	18937,95
	Coordinador de obra	1262,53	18937,95
	International functions/Funciones Internacionales	1262,53	18937,95
	Controller administración	1262,53	18937,95
	Responsable Gestión Cobro	1262,53	18937,95
	Responsable Prevención R. Lab.	1262,53	18937,95
	Jefe Servicio Técnico Postventa	1262,53	18937,95
	Comerciales (Front Office)	1262,53	18937,95
Grupo 4	Administrativos	1010,03	15150,45
	Administrativos comerciales	1010,03	15150,45
	Product & Service Support / Atención al cliente Producto & Servicio	1010,03	15150,45
	Postventa/mantenimiento instalaciones	1010,03	15150,45
	Atención Telefónica (call center)	1010,03	15150,45
Grupo 5	Telefonistas/recepcionistas	942,69	14140,35
	Almaceneros	942,69	14140,35
	Auxiliares Administrativos	942,69	14140,35
	Peón de Mantenimiento-limpieza	942,69	14140,35
	conductor	942,69	14140,35

TABLAS SALARIALES CONVENIO COLECTIVO EMPRESA

Ejercicio 2017 (0,5% revisión)

Grupo Profesional	Funciones	Salario Base Mes	Salario Base Anual
Grupo 1	Director División o Área	1730,71	25960,65
	Operation manager	1730,71	25960,65
	Sales Manager	1730,71	25960,65
	Service Manager	1730,71	25960,65
Grupo 2	Jefe de División, Área o servicios	1441,41	21621,15
	New sales installation manager	1441,41	21621,15
	Planning & Service control Manager	1441,41	21621,15
	Service Sales Managers	1441,41	21621,15
	Quotation & Logistic Managers	1441,41	21621,15
	Responsable Back Office	1441,41	21621,15
Grupo 3	Responsables Técnicos	1268,84	19032,60
	Jefe de obra y venta	1268,84	19032,60
	Coordinador de obra	1268,84	19032,60
	International functions/Funciones Internacionales	1268,84	19032,60
	Controller administración	1268,84	19032,60
	Responsable Gestión Cobro	1268,84	19032,60
	Responsable Prevención R. Lab.	1268,84	19032,60
	Jefe Servicio Técnico Postventa	1268,84	19032,60
	Comerciales (Front Office)	1268,84	19032,60
Grupo 4	Administrativos	1015,08	15226,20
	Administrativos comerciales	1015,08	15226,20
	Product & Service Support / Atención al cliente Producto & Servicio	1015,08	15226,20
	Postventa/mantenimiento instalaciones	1015,08	15226,20
	Atención Telefónica (call center)	1015,08	15226,20
Grupo 5	Telefonistas/recepcionistas	947,40	14211,00
	Almaceneros	947,40	14211,00
	Auxiliares Administrativos	947,40	14211,00
	Peón de Mantenimiento-limpieza	947,40	14211,00
	conductor	947,40	14211,00

TABLAS SALARIALES CONVENIO COLECTIVO EMPRESA

Ejercicio 2018 (0,5% revisión)

Grupo Profesional	Funciones	Salario Base Mes	Salario Base Anual
Grupo 1	Director División o Área	1739,36	26090,40
	Operation manager	1739,36	26090,40
	Sales Manager	1739,36	26090,40
	Service Manager	1739,37	26090,48
Grupo 2	Jefe de División, Área o servicios	1448,62	21729,30
	New sales installation manager	1448,62	21729,30
	Planning & Service control Manager	1448,62	21729,30
	Service Sales Managers	1448,62	21729,30
	Quotation & Logistic Managers	1448,62	21729,30
	Responsable Back Office	1448,62	21729,30
Grupo 3	Responsables Técnicos	1275,18	19127,70
	Jefe de obra y venta	1275,18	19127,70
	Coordinador de obra	1275,18	19127,70
	International functions/Funciones Internacionales	1275,18	19127,70
	Controller administración	1275,18	19127,70
	Responsable Gestión Cobro	1275,18	19127,70
	Responsable Prevención R. Lab.	1275,18	19127,70
	Jefe Servicio Técnico Postventa	1275,18	19127,70
	Comerciales (Front Office)	1275,18	19127,70
	Grupo 4	Administrativos	1020,16
Administrativos comerciales		1020,16	15302,40
Product & Service Support / Atención al cliente Producto & Servicio		1020,16	15302,40
Postventa/mantenimiento instalaciones		1020,16	15302,40
Atención Telefónica (call center)		1020,16	15302,40
Grupo 5	Telefonistas/recepcionistas	952,14	14282,10
	Almaceneros	952,14	14282,10
	Auxiliares Administrativos	952,14	14282,10
	Peón de Mantenimiento-limpieza	952,14	14282,10
	conductor	952,14	14282,10

(03/34.742/14)

