

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Economía, Empleo y Hacienda

- 2** *RESOLUCIÓN de 20 de diciembre de 2016, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa “Loginle, Sociedad Limitada” (código número 28101641012016).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa “Loginle, Sociedad Limitada”, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, el día 13 de octubre de 2016, 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 en el artículo 14 del Decreto 193/2015, de 4 de agosto, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, y 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 20 de diciembre de 2016.—El Director General de Trabajo, Ángel Jurado Segovia.

CONVENIO COLECTIVO DE LA MERCANTIL “LOGINLE, SOCIEDAD LIMITADA”

La negociación del presente convenio ha sido efectuada entre la empresa “Loginle, Sociedad Limitada”, y la representación sindical de los trabajadores del mismo.

Artículo 1. *Ámbito funcional.*—El presente convenio colectivo será de aplicación a los trabajadores que desarrollan su actividad profesional en la mercantil “Loginle, Sociedad Limitada”, dedicada a la logística integral de servicios entre los que se comprenden: el almacenaje, distribución, limpieza, preparado, empaquetado, acondicionado, suministro, recogida y transporte de todo tipo de mercancías; la representación, imagen, publicidad y promoción de productos, promoción de ventas, atención al público, asistencia informativa, secretaría, administración, recepción, portería, tesorería y organización de eventos, ferias y congresos; servicios de formación y gestión de proyectos; almacenamiento, preparado, acondicionamiento, distribución, transporte, lavado y reparación de vehículos, así como compraventa y alquiler de plazas de garaje y aparcamiento, de vehículos y accesorios; el mantenimiento, cuidado, gestión, administración, guardarropa, socorrismo, cursos y todo tipo de actividades lúdicas y formativas; realización de encuestas, prestación de servicios de catering, limpieza de instalaciones, de control de accesos, de jardinería, de lectura de contadores, servicios de mudanzas y, en general, toda clase de servicios relacionados con los anteriormente descritos, con independencia de que algunas de las actividades puedan estar reguladas por convenio colectivo de su sector, en cuyo caso, y en lo no previsto en el presente convenio, será de aplicación el Convenio Colectivo de Logística, Paquetería y Actividades anexas al Transporte de Mercancías de la Comunidad de Madrid.

Art. 2. *Ámbito territorial.*—El presente convenio será de aplicación para el centro de trabajo situado en la calle Mario Roso de Luna, número 8 de Madrid.

Art. 3. *Ámbito temporal, denuncia y derecho aplicable.*—El presente convenio tendrá vigencia desde el día 1 de enero de 2016 hasta el 31 de diciembre del año 2020, con independencia de la fecha de su publicación en el Boletín Oficial. Una vez llegado a su término, se prorrogará tácitamente por períodos anuales si ninguna de las partes lo denunciara por escrito con una antelación mínima de 60 días naturales antes del vencimiento o de cualquiera de sus prórrogas.

En caso de denuncia, el convenio se prorrogará provisionalmente hasta que se llegue a un acuerdo expreso sobre el nuevo convenio. Hasta ese momento, se incrementarán anualmente, en el mes de enero, los conceptos retributivos en la misma cuantía que el Índice de Precios al Consumo del año anterior.

Art. 4. *Condiciones más beneficiosas.*—Se respetarán como derechos adquiridos las condiciones personales, sean o no de carácter salarial, que viniera satisfaciendo la empresa, por ley, convenio colectivo, pacto individual o concesión voluntaria, de ser superiores a las establecidas en el presente convenio. En su caso la diferencia retributiva se abonará como plus “ad personam”, que se revalorizará con el mismo porcentaje que el resto de complementos del convenio.

Art. 5. *Contratos de trabajo.*—Se establece un período de prueba de 6 meses para los técnicos titulados y de 2 meses para el resto de trabajadores. En el supuesto de los contratos temporales, incluidos los de duración no superior a seis meses, el período de prueba no podrá exceder del 50 por 100 de la duración del contrato. La situación de Incapacidad Temporal no interrumpe el cómputo del período de prueba, por lo que el contrato podrá ser rescindido por dicho motivo constante la contingencia de baja.

El empresario y trabajador están, respectivamente, obligados a realizar las experiencias que constituyan el objeto de la prueba.

Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador en la empresa.

- Baja Voluntaria. Por su parte, el trabajador que voluntariamente desee causar baja en la empresa deberá notificarlo a la misma por escrito con 60 días de antelación el Grupo profesional I, 45 días el Grupo Profesional II, 30 días los Grupos Profesionales III y IV, y 15 días naturales de antelación los grupos V y VI. En los contratos temporales el trabajador deberá notificar con la siguiente antelación: 45 días de antelación el Grupo profesional I, 30 días el Grupo Profesional II, 20 días los Grupos Profesionales III y IV, y 10 días naturales de antelación los grupos V y VI.

La falta de preaviso conllevará el descuento en el finiquito de la retribución total correspondiente a tantos días naturales cuantos de ausencia para el cumplimiento del plazo de preaviso se hayan omitido.

- Contratos Formativos. Cuando el contrato se celebre en prácticas, la retribución en el primer año no podrá ser inferior al 70 por 100 de la fijada para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo. Durante el segundo año no podrá ser inferior al 85 por 100, con el límite mínimo, del salario mínimo interprofesional.

En los casos de contrato para la formación, su duración no podrá ser inferior a un año ni superior a tres, y la retribución no podrá ser inferior al 75 por 100 de la categoría profesional para que se realiza la formación durante el primer año y al 85 por 100 en el segundo y tercero, tomando como referencia la jornada de trabajo efectivo que se realiza y, con el límite mínimo, del salario mínimo interprofesional, también en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

- Contrato por obra o servicio determinado. Las partes acuerdan que sea de aplicación lo establecido en el artículo 15.1.a del Estatuto de los Trabajadores, a la identificación de aquellos trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa, que puedan cubrirse con contratos de esta naturaleza. En el caso de extinción paulatina de los trabajos se podrán igualmente ir produciendo progresivamente la extinción de los contratos de trabajo.
- Para el contrato eventual por circunstancias de la producción, se someten las partes al convenio colectivo de aplicación en función de la actividad desarrollada por el trabajador.

Con el objeto de reducir la temporalidad y en consecuencia fomentar la estabilidad en el empleo, se pacta que, sobre el total de personal que presten servicios en la empresa, esta limitará las contrataciones temporales y con ETT'S a los porcentajes establecidos en el convenio del sector. Quedan excluidos de dicho cómputo los contratos de interinidad y los de obra o servicio determinado.

En los contratos a tiempo parcial, la realización de horas complementarias se regirá por las siguientes reglas:

Se consideran horas complementarias las realizadas como adición a las horas ordinarias pactadas en el contrato a tiempo parcial. La suma de las horas ordinarias y complementarias, incluidas las previamente pactadas y las voluntarias, no podrá exceder del límite legal del trabajo a tiempo completo.

- a) El empresario solo podrá exigir la realización de horas complementarias cuando así lo hubiera pactado expresamente con el trabajador. El pacto sobre horas complementarias podrá acordarse en el momento de la celebración del contrato a tiempo parcial o con posterioridad al mismo, pero constituirá, en todo caso, un pacto específico respecto al contrato. El pacto se formalizará necesariamente por escrito.
- b) Solo se podrá formalizar un pacto de horas complementarias en el caso de contratos a tiempo parcial con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual.
- c) El pacto de horas complementarias deberá recoger el número de horas complementarias cuya realización podrá ser requerida por el empresario, que no podrá exceder del 60 por 100 de las horas ordinarias contratadas.
- d) El trabajador deberá conocer el día y la hora de realización de las horas complementarias pactadas con un preaviso mínimo de un día.
- e) Además, en los contratos a tiempo parcial indefinidos, cuya jornada de trabajo no sea inferior a diez horas semanales en cómputo anual, la empresa podrá, en cualquier momento, ofrecer al trabajador la realización de horas complementarias de aceptación voluntaria, cuyo número no podrá superar el 30 por 100 de las horas ordinarias objeto del contrato.
- f) Las horas complementarias efectivamente realizadas se retribuirán como ordinarias, computándose a efectos de bases de cotización a la Seguridad Social y períodos de carencia y bases reguladoras de las prestaciones. A tal efecto, el número y retribución de las horas complementarias realizadas se deberá recoger en el recibo individual de salarios y en los documentos de cotización a la Seguridad Social.

Art. 6. *Categorías profesionales.*—Todos los puestos de trabajo, grupos profesionales y categorías que se relacionan en el presente convenio colectivo de empresa, serán desempeñados por hombres y mujeres sin distinción de sexo.

La presente clasificación se ha efectuado en función de la profesión u oficio que se desempeña, a la formación del trabajador necesaria para su realización, a la dificultad de las tareas, al grado de autonomía en su desarrollo y a la responsabilidad que conlleve.

- Grupo Profesional I. Director y/o Gerente. Nombrado directamente por los administradores o consejo de administración, se encargará de la planificación completa de la empresa en sus áreas administrativa, financiera, recursos humanos, relaciones públicas, etc., cuya formación será de Titulación superior o demostrada experiencia en el sector.
- Grupo Profesional II. Trabajos de ejecución autónoma que exijan de iniciativa, siendo responsables de su gestión.
Sus estudios académicos o formación es la de Grado medio o superior, F.P. II, más experiencia y conocimientos específicos en el puesto de trabajo.
Se encuadran en este grupo el Responsable o Jefe de Delegación y el Director de departamento.
- Grupo Profesional III. Tareas que requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas. En este grupo se encuadran los Oficiales 1.^a Administrativos, Oficiales 1.^a de oficio, analista informático, Encargado de Sección, Controller, Responsable de seguridad y salud, Responsable de calidad. Jefe de almacén, Jefe de tráfico, Jefe comercial y Jefe de departamento.
El personal integrado en este grupo, con autonomía en sus funciones, dirigen los departamentos a su cargo, siendo responsables de los mismos. Dependen jerárquicamente de los Grupos I y II.
Se exige formación de Grado Medio o F.P. II o demostrada valía y experiencia en el desempeño de sus cargos.
- Grupo Profesional IV. Los operarios realizan trabajos con cierto hábito e iniciativa, pero con la supervisión directa de superiores. Sus estudios son de F.P. I, más experiencia en puesto de trabajo, o bachillerato más experiencia profesional, o de mecánica en el caso de los conductores.
En este Grupo se encuadran los Oficiales 2.^a Administrativos, Oficiales 2.^a de Oficio, instaladores, programador de ordenador, telefonista con idiomas, Capataces, Conductor Mecánico, Jefes de colla, vendedor especializado, docente o formador de materias no regladas, empleado logística especializado, informático.
- Grupo Profesional V. Los trabajadores realizan tareas con alto grado de supervisión, siguiendo método de trabajo preestablecido, y dependen de encargados de sección y jefes administrativos o de los trabajadores del Grupo IV. Su formación es de graduado escolar o formación profesional grado I, o conocimientos adquiridos en el puesto de trabajo.
 - Auxiliar Administrativos y camareros con 3 años de antigüedad, Guías, telefonistas y Azafatos con idiomas, Monitores, Oficiales de 3.^a de Oficio, Conductores, Carretilleros con máquinas eléctricas o elevadoras, Peón especializado y Mozo encargado de Grupo y maquinistas, promotores comerciales, operador informático, responsables de grupo hasta cinco trabajadores, monitores de actividades socioculturales, empleado logística, clasificador oficial de 3.^a.
 - Nocturnos: porteros, recepcionistas, controladores, guardas y vigilantes que son contratados en este grupo, en vez del grupo VI, por realizar el trabajo nocturno, y por tanto no percibirán plus de nocturnidad.
- Grupo VI. Los trabajadores realizan tareas que requieren fundamentalmente con esfuerzo físico y/o cumplimiento de instrucciones jerárquicas, con un gran grado de dependencia, y de formación de estudios básicos.
Se encuadran en este grupo los mozos, peón de almacén, aprendiz de maquinista, vendedores sin especialización, auxiliares administrativos con menos de 3 años de antigüedad, telefonistas, guardas, recepcionistas, reponedores, tramitadores, controlador de accesos y porteros, clasificadores, clasificador logístico, andarín, camareros con menos de 3 años de antigüedad, repartidores, azafatos, aspirantes de oficio, ordenanzas, montadores, manipuladores, limpiadores, monitores de ocio educativo, auxiliares de servicios.

Art. 7. *Jornada laboral y distribución.*—La jornada semanal de trabajo será de 40 horas de trabajo efectivo, sin que se pueda superar la jornada anual establecida en los convenios colectivos sectoriales de aplicación.

Los descansos en jornadas no computarán como trabajo efectivo. Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, deberá establecerse un período de descanso durante la misma de duración de quince minutos, que será de veinte minutos para jornadas de siete horas y de veinticinco para ocho horas que, como se ha indicado no contarán como trabajados.

Como regla general, la jornada ordinaria será de lunes a sábado. El hecho de realizar jornada de lunes a viernes no supondrá derecho adquirido para el trabajador, al que se le podrá asignar nuevo horario en día sábado.

A petición del cliente, o por la naturaleza del servicio a prestar, la jornada será de lunes a domingo, figurando así en el contrato de trabajo, o en la contrata suscrita por la empresa.

Con carácter general, y tratándose de una empresa de servicios, se podrá establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año en función de lo establecido en el presente convenio. La compensación de las diferencias, por exceso o por defecto, entre la jornada realizada y la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo legal o pactada será exigible según lo acordado en este convenio colectivo o, a falta de previsión al respecto, las diferencias derivadas de la distribución irregular de la jornada deberán quedar compensadas en el plazo de doce meses desde que se produzcan, a tenor de lo establecido en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores.

La empresa, respetando el número de horas laborales del año, podrá acordar el horario más adecuado a sus necesidades, debiendo compensarse los excesos de trabajo que se pudieran producir en determinadas épocas, con el tiempo de descanso, en otras en que disminuya la actividad de las empresas. En las épocas en que aumente la producción de las empresas, la jornada máxima ordinaria podrá ser de 10 horas diarias o 50 semanales, salvo acuerdo distinto de las partes; se respetará en todo caso, el período de descanso mínimo e ininterrumpido entre jornadas legalmente establecido.

También, cuando en la empresa, se produzca una sobrecarga de trabajo extraordinario, por necesidades no programadas, podrá la dirección de la misma, establecer un horario más prolongado, con 5 días de preaviso, sin sobrepasar las 10 horas diarias y las 50 semanales y respetando en todo caso el período de descanso mínimo e ininterrumpido entre jornadas legalmente establecido, reduciendo la jornada semanal en las épocas de menor actividad o acumulando su exceso en días completos, siempre que se cumplan el número de horas anuales señaladas. En ningún caso este tipo de jornada podrá generar jornadas permanentemente diferenciadas, en su cómputo semanal.

Los excesos de jornadas semanales, producidos por la aplicación del apartado anterior, no podrán superar el período continuo de cuatro semanas en cada ocasión que se produzcan. Salvo acuerdo entre las partes, su compensación tendrá lugar durante el mismo mes o en los dos inmediatamente siguientes.

Esta jornada será compensada siempre en tiempo de descanso y nunca mediante percepciones económicas.

En igual sentido y por necesidades del servicio, podrán acumularse los días de descanso semanales hasta en 2 semanas, disfrutando 3 de descanso consecutivo y acumulando el medio día de descanso para disfrutarlos juntos en las 4 semanas siguientes.

Existirá obligación por parte del trabajador de finalizar el servicio aunque ello suponga la realización de mayor jornada a la planificada. En caso contrario se considerará abandono injustificado de puesto. Dicho exceso de jornada será compensada con tiempo de descanso durante el mismo mes o en los dos meses siguientes.

Por razones de fuerza mayor y prevención de daños o accidentes, el trabajador deberá prolongar su jornada de trabajo o realizar otros trabajos distintos a los de su grupo profesional, con obligación por parte del empresario de indemnizarle con horas extras o tiempo de descanso, de acuerdo con este convenio.

El trabajo de los operarios con funciones de puesta a punto y/o de mantenimiento, para la reparación de instalaciones y maquinaria por causa de averías, necesario para la reanudación o continuación del proceso productivo, podrá prolongarse o adelantarse por el tiempo estrictamente preciso.

Art. 8. Lugar de trabajo y movilidad funcional.—Dadas las especiales circunstancias en que se realiza la actividad de servicios, la movilidad del personal vendrá determinada por las facultades de organización de la empresa que procederá a la distribución de su personal de manera racional y adecuada a los fines productivos.

Es facultad de la empresa la movilidad del personal y reasignación de puestos de trabajo, para lo que se requerirán razones organizativas o técnicas que la justifiquen, lleván-

dose a cabo por el tiempo imprescindible para su atención, y se comunicará la decisión y sus razones a los representantes legales de los trabajadores.

Una vez cumplido lo anterior, los trabajadores podrán ser destinados a otro puesto de su misma categoría o nivel profesional, y a cualquier centro de trabajo, tanto de la empresa, como del establecido por las contratas suscritas por la empresa.

En el caso de cambios a categoría superior, la retribución de este personal será la correspondiente a la misma.

Igualmente, y con los mismos requisitos fijados en el párrafo segundo de este artículo, se podrá destinar a un trabajador a trabajos de inferior nivel, conservando la retribución correspondiente a su categoría o nivel profesional, sin que esta situación se prolongue más de cuatro meses continuados a fin y efecto de no perjudicar su formación profesional, evitando reiterar en lo posible la realización de estos trabajos a un mismo operario.

Cuando no exista ocupación efectiva en las tareas principales de su categoría o grupo profesional, el trabajador pasará a prestar sus servicios en aquellas otras funciones de producción que le sean encomendadas por la dirección de la empresa, aun cuando las mismas pudieran corresponder a grupo profesional inferior al correspondiente a sus funciones principales, en cuyo caso no sufrirá merma alguna en el importe de su retribución.

Art. 9. Facultades de organización de la empresa, fijación del rendimiento normal de trabajo, organización y control de la actividad laboral.—La empresa, en su poder de organización, tiene las facultades para organizar el trabajo, establecer rendimientos mínimos, establecer los métodos de trabajo, los sistemas de primas e incentivos, la calidad admisible y la prevención de riesgos laborales, con el objetivo de alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad basado en la utilización óptima de los recursos humanos y materiales.

Queda dentro de sus facultades la decisión sobre los ascensos dentro del sistema de clasificación profesional de los trabajadores a tareas o puestos de trabajo que impliquen mayor responsabilidad, mando o especial confianza.

La organización del trabajo se extenderá a las cuestiones siguientes:

- 1.º La existencia de la actividad normal.
- 2.º Adjudicación de los elementos necesarios (máquinas o tareas específicas) para que el personal pueda alcanzar, como mínimo, el rendimiento normal.
- 3.º Fijación de los índices de la calidad admisible, a lo largo del proceso productivo de que se trate.
- 4.º La vigilancia, atención y limpieza de la maquinaria encomendada, teniéndose en cuenta, en todo caso, en la determinación de la cantidad de trabajo y actividad a rendimiento normal.
- 5.º La adaptación de las cargas de trabajo, rendimiento y tarifas a las nuevas condiciones que resulten de aplicar el cambio de determinado método operativo, proceso de fabricación, cambio de materias primas, maquinaria o cualquier otra condición técnica del proceso de que se trate.
- 6.º La fijación de fórmulas claras y sencillas para la obtención de los cálculos de retribuciones que corresponde a todos y cada uno del personal afectado, de forma y manera que, sea cual fuere el grupo profesional de los mismos y el puesto de trabajo que ocupen, puedan comprenderlas con facilidad.

Rendimiento normal. La determinación del rendimiento normal es facultad de la empresa, dentro de los límites enunciados en este convenio.

Se establece el principio de que la empresa queda facultada para exigir un rendimiento normal, que será el 100 del Servicio Nacional de Productividad, 60 Bedaux, o sus equivalentes en otros sistemas de medición, así como la obligación del trabajador a obtener dicho rendimiento.

Para la implantación de un nuevo sistema de rendimientos en base a prima o incentivos, fijación de la actividad normal y óptima y cambio de los métodos de trabajo, se procederá de la siguiente forma:

- 1.º La dirección de la empresa deberá informar previamente del nuevo sistema que se pretende implantar a los representantes legales de los trabajadores.
- 2.º En el supuesto de que no hubiese acuerdo entre la Dirección y los representantes legales de los trabajadores/as, en relación con la implantación de un nuevo sistema de organización del trabajo, ambas partes podrán solicitar, conjuntamente, la mediación de un arbitraje externo o la jurisdicción laboral.

Revisión de valores. El departamento de tiempos de la empresa podrá tomar nuevos tiempos siempre que lo considere necesario, aunque los valores solo podrán ser modificados cuando concurren alguno de los casos siguientes:

1. Mecanización.
2. Mejora de instalaciones que faciliten la realización de trabajos.
3. Cuando el trabajo sea de primera serie fijando un valor provisional hasta tanto no se fijare más tarde el definitivo.
4. Cambios de método operatorio, distintos de los descritos en el sistema anterior de trabajo.
5. Cuando exista error de cálculo numérico o matemático.
6. Cuando, sin detrimento de la calidad exigida, el 75 por 100 de los operarios que realicen un trabajo determinado, alcancen en dicho trabajo, durante un mes, una actividad superior al rendimiento óptimo, cualquiera que sea el sistema de productividad que se utilice.
7. La revisión de los valores, para ser válida, deberá estar precedida de un período de negociación con la representación legal de los trabajadores.

Organización científica del trabajo. A los efectos de la organización específica del trabajo se tendrán en cuenta las siguientes definiciones:

- A) Actividad normal: Se entiende por actividad normal, la equivalente a 60 puntos Bedaux, 100 Centesimales o la referencia que fije cualquier otro sistema de medición científica del trabajo, calculado por medio de cronómetros por cualquiera de los sistemas conocidos o bien aplicando la técnica de observaciones instantáneas denominadas "muestreo de trabajo".
- B) Actividad óptima: Es la que corresponde a los sistemas de medida con los índices 80 y 140 en los sistemas Bedaux o Centesimal, respectivamente, o su equivalente en cualquier otro sistema de medición científica del trabajo.
- C) Rendimiento normal: Es la cantidad de trabajo que la persona efectúa en una hora de actividad normal.
- D) Rendimiento óptimo: Es la cantidad de trabajo que la persona efectúa en una hora de actividad óptima.
- E) Tiempo máquina: Es el que emplea una máquina en producir una unidad de tarea en condiciones técnicas determinadas.
- F) Tiempo normal: Es el invertido por la persona en una determinada operación en actividad normal, sin incluir tiempos de recuperación.
- G) Trabajo óptimo: Es aquel en que la persona puede desarrollar la actividad óptima durante todo el tiempo.
- H) Trabajo limitado en actividad normal: Es aquel en que la persona no puede desarrollar la actividad óptima durante todo su tiempo. La limitación puede ser debida al trabajo de la máquina, al hecho de trabajar en equipo o las condiciones del método operatorio. A los efectos de remuneración, los tiempos de espera debidos a cualquiera de las anteriores limitaciones serán abonados como si trabajase a actividad normal.
- I) Trabajo limitado en actividad óptima: La actividad óptima se obtendrá teniendo en cuenta que el tiempo de producción mínimo es el "tiempo máquina" realizado en actividad óptima. En los casos correspondientes se calcularán las interferencias y pausas de máquina o equipo.

Art. 10. Por su parte, el trabajador está obligado a cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas debiendo ejecutar cuantos trabajos, operaciones o actividades se le ordenen dentro del general cometido de su competencia profesional.

Quedan comprendidas en sus obligaciones dar cuenta inmediata a sus jefes directos, ya sea presencial o telefónicamente, de los entorpecimientos que observe en la realización de su trabajo, así como de las faltas o defectos que advierta en los útiles, máquinas, herramientas o instalaciones relacionadas con su cometido, que a su vez deberá mantener en estado de funcionamiento y utilización, en lo que de él dependa; utilizar los medios de protección que les facilite el empresario en cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.

La representación legal de los trabajadores tendrá funciones de orientación, propuesta, emisión de informes, etc. en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo.

Cuando en una empresa se introduzcan nuevas tecnologías se deberá facilitar al personal afectado, la formación precisa para el desarrollo de su nueva función.

En otro orden de cosas, el trabajador está obligado a realizar, asistir a cursos, y cumplir los planes de formación establecidos o concertados por la empresa.

Art. 11. *Confidencialidad.*—A estos efectos, la información confidencial comprende, entre otras, nombres y listados de clientes, usuarios y abonados de los servicios de telecomunicaciones prestados por la compañía, nombre y listados de proveedores, necesidades, estructuras, organización, datos, perfiles, preferencias, idiosincrasias y cualquier otra información concerniente al negocio y a las operaciones de los clientes de la empresa, todas las aplicaciones, sistemas operativos, técnicas, métodos, procedimientos y contactos de la compañía, incluyendo instrumentos diagnósticos, dibujos, diseños, gráficos, planos, diagramas, películas, especificaciones y software, la estructura de facturación, procedimientos y acuerdos de la empresa, y toda información financiera perteneciente a la compañía, y cualesquiera otros materiales e información concerniente al negocio de la empresa y a su conducta o forma de comportarse privada o confidencial, y que no es de general conocimiento para terceros.

Las partes reconocen que la información confidencial es de la exclusiva propiedad de la empresa, por lo que el trabajador no revelará ninguna información confidencial a persona o entidad alguna ni de otra forma usará cualquier información confidencial, tanto durante como después de su empleo en la compañía.

A la finalización del contrato el trabajador entregará a la empresa todos los documentos y materiales que contengan información confidencial, así como cualquier otra cosa en posesión o bajo el control del trabajador. El trabajador no conservará ninguna copia de lo anterior, y a la finalización del contrato firmará un documento en el que certifique que no conserva en su poder o en poder de terceros ningún tipo de información de carácter confidencial, en cualquier formato o soporte, que sea propiedad de la compañía, y que se compromete a mantener y salvaguardar dicha información como confidencial de cara a terceros.

Art. 12. *Fiestas locales, vacaciones y permisos retribuidos.*

12.1. Fiestas locales. Dada la falta de vínculo de los trabajadores con el municipio donde radica la empresa, acuerdan que las dos festividades locales a las que se tiene derecho, sin renuncia a las mismas, se establezcan de acuerdo con las necesidades de la empresa, dando preferencia al calendario laboral de Madrid capital. El personal que no pueda disfrutar una o dos de las fiestas locales, se le aumentará proporcionalmente el período vacacional en uno o dos días, según el caso, quedando en 31 o 32 días de vacaciones.

12.2. Las vacaciones, que serán de 30 días naturales, con la salvedad establecida en el párrafo precedente, se devengarán en cada año natural, debiendo disfrutarse dentro del mismo.

La empresa podrá fraccionar su disfrute en 2 períodos o de 21 y 9 días o de 15 y 15 días.

Las vacaciones no podrán coincidir con los períodos de mayor actividad de la sección de trabajo donde se presten los servicios.

No obstante lo anterior, entre los meses de mayo a Septiembre, ambos inclusive, se disfrutarán, al menos, 15 días.

12.3 Permisos retribuidos. Los trabajadores, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente, según se establece en el artículo 37.3 del Estatuto de los trabajadores:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Dos días por el nacimiento de hijo y 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 el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- c) Un día por traslado del domicilio habitual.
- d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo y las asistencias a juicio. 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 veinte por 100 de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo cuarenta y seis de esta Ley.

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.

- e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deben realizarse dentro de la jornada de trabajo.

Art. 13. *Estructura retributiva.*

- Salario base. Es la retribución fijada por unidad de tiempo en función de su grupo profesional y se establece en la tabla anexa.
- Antigüedad. Toda vez que el centro de trabajo se abrió en Diciembre de 2015, contando el trabajador más veterano con 10 meses de antigüedad, queda suprimido el complemento salarial de antigüedad.

A los trabajadores que se incorporen a la plantilla de “Loginle, Sociedad Limitada”, subrogados de otra empresa, se les congela el importe que vinieran percibiendo por dicho concepto, caso de tenerlo, sin que se produzcan nuevos aumentos ni revalorizaciones por aumentos de convenio.

- Pagas Extras. Se establecen dos pagas extraordinarias de salario base, que se prorratearán, a criterio de la empresa, en la nómina junto a la mensualidad ordinaria, pero de forma separada al resto de conceptos.
 - Paga Extra de Verano: Se devengará del 1 de julio del año anterior al 30 Junio.
 - Paga Extra de Navidad: Se devengará desde el 1 de enero al 31 de diciembre.

- Plus de nocturnidad. El trabajador que realice trabajos en período nocturno, entre las 22.00 y las 6.00, percibirá como compensación por hora, la cuantía que se fija en el anexo 1.

No existirá complemento por nocturnidad para aquellos trabajos que lo contemplen dentro del grupo V.

- Plus de disponibilidad 24 horas. El trabajador que cobra este plus permanece localizable y dispuesto para cubrir cualquier necesidad del servicio durante las 24 horas del día. Su retribución será de un 10 por 100 sobre el salario base de su grupo profesional, cuando el trabajador esté disponible la totalidad del mes, prorrateándose por días los períodos de tiempo inferiores al mes.
- Plus de trabajo en domingos y festivos. El trabajador percibirá una retribución específica por hora, cuya cuantía que se fija en el anexo 1 o se compensará por hora y cuarto de descanso por hora trabajada.
- Complemento “ad personam”. Una vez actualizados los salarios con las tablas del anexo 1 toda cantidad que sobrepase de lo que venía cobrando el trabajador pasará a este complemento.
- Mejoras salariales. La empresa podrán establecer mejoras salariales tanto a título individual como colectivo, con la denominación y contraprestaciones o sin ellas, que acuerden con el personal afectado.
- Salario hora. Para calcular el salario por hora trabajada a los efectos de cualquier circunstancia, se acudirá a la fórmula de computar el salario bruto del año que se trate entre el número de horas de la jornada anual del convenio sectorial de aplicación.
- Horas extraordinarias. Salvo por fuerza mayor, las partes acuerdan el uso de lo establecido en el artículo 7 para evitar la realización de horas extraordinarias. Si a pesar de ello se realizaran, la empresa podrá, en cada momento, optar entre su abono o su compensación por descanso. En caso de abono se tomará como forma de cálculo la establecida para el salario hora, sin que en ningún caso pueda ser inferior al valor de la hora ordinaria.
- Dietas y kilometraje. El importe de las dietas será de 7,50 Euros la media dieta y de 18,00 euros la dieta completa. Por su parte se abonará el kilómetro realizado con ocasión del trabajo con vehículo propio a razón de 0,19 Euros.

Ni el percibo de dieta ni la asignación de coche de empresa, por muy duradera que pueda ser en el tiempo, se considerará consolidable ni condición más beneficiosa.

Art. 14. *Revisiones anuales de las tablas del convenio.*—En los años 2017, 2018, 2019 y 2020 se procederá a una revisión económica automática en las tablas e importes del presente convenio en igual porcentaje al Índice de Precios al Consumo publicado por el Instituto Nacional de Estadística u organismo que lo sustituya del año anterior.

Art. 15. *Seguridad y salud en el trabajo. Revisiones Médicas.*—Empresa y Trabajadores de la empresa consideran esencial el cumplimiento de la normativa de seguridad y la salud de los trabajadores con el fin de preservar la integridad física de los operarios, por lo que se obligan a la estricta observancia de la Ley Prevención de Riesgos Laborales, su reglamento y normativa específica de cada actividad en cuestión de la empresa cliente para la que realice el servicio.

La prevención de riesgos laborales deberá integrarse en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de esta, a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales.

El incumplimiento por los trabajadores de las obligaciones en materia de prevención tendrá la consideración de incumplimiento laboral a los efectos previstos en el actual convenio o en el artículo 58.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Cuando en un mismo centro de trabajo desarrollen actividades trabajadores de dos o más empresas, estas deberán cooperar en la aplicación de la normativa sobre prevención de riesgos laborales. A tal fin, establecerán los medios de coordinación que sean necesarios en cuanto a la protección y prevención de riesgos laborales y la información sobre los mismos a sus respectivos trabajadores.

El servicio de prevención de riesgos laborales determinará la periodicidad de los reconocimientos médicos, según establece la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales en su artículo 22, siendo estos de carácter voluntario, salvo las excepciones fijadas en el artículo 22 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, y los reconocimientos exigidos en el artículo 243 de la Ley General de la Seguridad Social en las empresas que hayan de cubrir puestos con riesgo de enfermedades profesionales.

Art. 16. *Visitas médicas.*—El régimen de asistencia a la consulta médica se regirá por el principio de buena fe:

- El personal utilizará el tiempo estrictamente necesario para asistencia al médico.
- Deberá coger cita médica evitando las horas de trabajo y causar el menor perjuicio al resto de trabajadores.
- En cuanto sepa la fecha de visita médica deberá avisar inmediatamente a la empresa respecto del día y horas de ausencia estimadas.
- Con posterioridad, deberá aportar el oportuno justificante de las horas empleadas en la consulta médica.

Art. 17. *Subsidio por IT Seguro de convenio.*—Las empresas abonarán en concepto de pago directo o delegado los importes y porcentajes que fije en cada momento la Ley General de la Seguridad Social, sin que se establezcan mejoras a los mismos.

Respecto de los seguros de convenio, las partes establecen que los vigentes hasta el momento, finalizarán el día de la fecha, sin que exista obligación por parte de la empresa de suscribir ningún seguro a favor del trabajador desde la firma del presente convenio.

Art. 18. *Retirada y suspensión del permiso de conducción.*—En el caso de retirada o suspensión del permiso de conducción al personal cuya tenencia sea inherente a su puesto de trabajo, supondrá la extinción del contrato si dicha suspensión supera los 90 días.

No obstante lo anterior, la empresa podrá, a su elección, durante dicho período máximo de 90 días hasta la recuperación del permiso:

- a) adscribirlo a otro puesto de trabajo del mismo grupo profesional o uno inferior percibiendo el salario del grupo asignado, o
- b) suspenderle el contrato de trabajo, y por tanto de las obligaciones recíprocas de trabajar y retribuir el trabajo y cotizar.

Agotados los 90 días sin que el trabajador haya recuperado el permiso de conducción, el contrato se extinguirá como causa válida establecida por las partes, ante la imposibilidad de cumplir su contrato de trabajo.

Art. 19. *Régimen disciplinario.*—Las infracciones cometidas por cualquier trabajador serán susceptibles de clasificación, atendiendo a las circunstancias que concurran, así como a su trascendencia e importancia, en leves, graves y muy graves.

Esta ordenación y enumeración de faltas en leves, graves y muy graves tendrán un carácter meramente enunciativo.

- Faltas leves. Tendrán la consideración de leves las siguientes:
 - a) La falta de puntualidad en la asistencia al trabajo respecto al horario de entrada, de una a tres, con retraso superior a cinco minutos e inferior a quince, du-

- rante un período de un mes, siempre y cuando de estos retrasos no se deriven, por la especial función del trabajador o de la labor que realice, graves perjuicios para el trabajo que la empresa le tenga encomendado, en cuyo caso la falta será tipificada como grave.
- b) Las ocasionadas con motivo de error, descuido o falta de diligencia injustificable que causen perjuicio a la actividad de la empresa o en la conservación del material de la misma.
 - c) No expedir en el momento oportuno la baja correspondiente cuando se falta al trabajo por motivo justificado, salvo prueba de la imposibilidad de haberlo efectuado en el momento requerido.
 - d) No comunicar a la empresa el cambio de domicilio o de la residencia habitual.
 - e) Falta de aseo y limpieza personal.
 - f) La utilización ocasional de telefonía móvil, medios informáticos y aparatos electrónicos propios para fines distintos relacionados con el contenido de la prestación laboral.
- Faltas graves. Serán susceptibles de ser calificadas como faltas graves las siguientes:
- a) Más de tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante un período de treinta días siempre que fueren injustificadas.
 - b) No comunicar, o hacerlo en un momento posterior al debido, cualquier cambio experimentado en el ámbito familiar que puedan afectar a la Seguridad Social o IRPF.
 - c) Faltar al puesto de trabajo, sin causa justificada, uno o dos días en un período de treinta. A partir de tres días es falta muy grave.
 - d) La embriaguez ocasional.
 - e) Cualquier tipo de distracción, juego o entretenimiento que pueda suponer un menoscabo del rendimiento habitual en la empresa.
 - f) Desobediencia a los superiores en cualquier acto de servicio. Si implicase perjuicio para la empresa o supusiera quebranto de la debida disciplina, podrá ser considerada como muy grave.
 - g) Los actos que sean objeto o que deriven en falta de respeto a los propios compañeros de la empresa, así como la falta de consideración al público. Si implicase perjuicio para la empresa o supusiera quebranto de la debida disciplina, podrá ser considerada como muy grave.
 - h) Las discusiones o diatribas entabladas entre los compañeros de trabajo que sean susceptibles de desestabilizar el normal funcionamiento de la empresa. Si implicase perjuicio para la empresa o supusiera quebranto de la debida disciplina, podrá ser considerada como muy grave.
 - i) La negligencia en la ejecución del trabajo que derive en el anormal funcionamiento de la empresa o implique una reducción de la producción. Si tuviera carácter manifiesto, malicioso e intencionado tendrá la consideración de muy grave.
 - j) La imprudencia en acto de servicio. Podrá tener la calificación de grave cuando tal imprudencia sea susceptible de generar un riesgo de accidente para el propio trabajador o cualquiera de sus compañeros. También tendrá la calificación de muy grave la imprudencia o el descuido que implique una avería grave en las instalaciones del centro de trabajo.
 - k) La embriaguez, fuera de acto de servicio, vistiendo el uniforme o llevando consigo cualquier elemento distintivo de la empresa.
 - l) La reincidencia en más de cinco faltas leves dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción o amonestación escrita.
 - m) Los incumplimientos respecto de las visitas médicas establecidas en el este convenio que afecten al normal funcionamiento de la empresa.
 - n) La utilización de telefonía móvil, medios informáticos y aparatos electrónicos propios para fines distintos relacionados con el contenido de la prestación laboral.
 - ñ) La utilización ocasional de los medios informáticos propiedad de la empresa para fines distintos de los relacionados con el contenido de la prestación laboral.
- Faltas muy graves. Se considerarán faltas muy graves:
- a) Tres o más faltas de asistencia en un período de 30 días, o más de cinco faltas no justificadas de asistencia al trabajo cometidas en un período de seis meses o diez durante un año.

- b) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, en especial todas aquellas actividades realizadas sin el consentimiento de la empresa y por cuenta propia que tengan como objeto el mismo que el de la empresa.
- c) Cualquier tipo de robo, hurto o malversación de fondos, tanto a la empresa, como a compañeros de trabajo y personal que se encuentren dentro de las dependencias de la empresa o que haya tenido motivo durante acto de servicio, independientemente del lugar en el que se cometa.
- d) La embriaguez habitual o el uso de sustancias tóxicas o psicotrópicas, cuando concurra la repercusión negativa en el trabajo.
- e) La falta de aseo y limpieza personal cuando haya adquirido el carácter de habitual y continuada.
- f) Difundir o revelar documentos o elementos privados que supongan una violación manifiesta del secreto empresarial.
- g) Los malos tratos de obra o palabra, así como el abuso de autoridad o la falta de respeto grave a los superiores o a sus familiares. También se incluirán los compañeros y subordinados.
- h) Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia grave.
- i) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal del ejercicio del trabajo.
- j) El abandono del puesto de trabajo cuando se ocupe un puesto de responsabilidad y repercuta en un perjuicio grave para la empresa.
- k) Realizar trabajos particulares durante la jornada de trabajo o utilizar medios de la empresa para usos propios, salvo autorización del superior de la empresa.
- l) Simular la presencia de otro trabajador de la empresa, fichando o firmando por él.
- m) La reincidencia en falta grave, ya sea de la misma o de distinta naturaleza, cuando se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.
- n) La utilización reiterada de telefonía móvil, medios informáticos y aparatos electrónicos propios para fines distintos relacionados con el contenido de la prestación laboral.
- ñ) La utilización de los medios informáticos propiedad de la empresa para fines distintos de los relacionados con el contenido de la prestación laboral.

— Imposición de sanciones: La Empresa es la que ostenta la facultad de imponer sanciones, de acuerdo en lo previsto en el presente convenio colectivo y lo determinado en la legislación vigente.

De toda sanción, salvo la amonestación verbal, se dará traslado por escrito al interesado, quien deberá acusar recibo o firmar el enterado de la comunicación, constando así en su expediente.

Las sanciones que se impondrán en cada caso, atendiendo a la gravedad de cada una, serán las que se detallan:

- a) Por faltas leves: Amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.
- b) Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
- c) Por falta muy grave: Suspensión de empleo y sueldo de 16 a 60 días o despido.

Las sanciones que en el orden laboral puedan imponerse, se entienden sin perjuicio de que los Tribunales competentes pudieran considerarlas constitutivas de falta o delito.

— Prescripción: La facultad de la Empresa para sancionar prescribirá, para las faltas leves, a los diez días; para las faltas graves, a los veinte días, y para las muy graves, a los sesenta días, contados estos plazos desde que fuera conocido el hecho o pudiera conocerse por la Dirección de aquéllas y en todo caso prescribirán a los seis meses de haberse cometido.

Art. 20. *Igualdad de oportunidades. Violencia de género. Acoso laboral por razón de sexo.*—Es deseo de los firmantes que, respetando las necesidades organizativas de la empresa, puedan establecerse condiciones de trabajo que permitan al personal conciliar mejor sus obligaciones laborales y familiares. Para ello, la empresa facilitará a los trabajadores que lo soliciten, y en los términos establecidos en la legislación vigente, el ejercicio de todos sus derechos en esta materia.

La empresa están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en los términos previstos en la legislación vigente y, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Con esta finalidad podrán negociar representantes de la empresa y los trabajadores para la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en la legislación laboral, realizando un diagnóstico de situación, fijando los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos marcados.

Respetando la confidencialidad debida, la empresa facilitarán al máximo a las trabajadoras víctimas de violencia de género el disfrute de todos los derechos y garantías previstos en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

La empresa deberá promover condiciones de trabajo tendentes a evitar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

No obstante lo dispuesto en el artículo dos, será de aplicación también el presente convenio de empresa en aquellas tareas de la actividad ejercitadas o gestionadas ocasionalmente fuera del ámbito territorial señalado.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

Comisión paritaria. Al objeto de velar por la correcta aplicación y cumplimiento del contenido del presente convenio, se crea una comisión mixta paritaria que entenderá de todas las cuestiones relacionadas con la interpretación de las normas contenidas en el mismo. La comisión estará formada por los representantes de los trabajadores y de la empresa.

En caso de no alcanzarse un acuerdo, las partes solventarán la discrepancia sometiéndose expresamente 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 en su Reglamento de 22 de noviembre de 1994.

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA

Las mejoras que se pacten entre la representación de la empresa y de los trabajadores en otros centros de trabajo de la mercantil “Loginle, Sociedad Limitada”, sean o no de carácter salarial, serán de aplicación automática a los demás centros de trabajo de Madrid.

DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA

De acuerdo con el artículo 14 de la Constitución, en conexión con la Declaración Universal de Derechos Humanos de 19 de diciembre de 1948, recogida asimismo en el artículo 17 del vigente Estatuto de los Trabajadores, cualquier actividad laboral o actuación en dicho ámbito estará presidida por el más exquisito respeto a la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres, adecuándose dichos comportamientos a lo previsto en



la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género y en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Hombre y Mujeres, que este convenio hace suyas.

DISPOSICIÓN ADICIONAL QUINTA

La posibilidad de que la utilización de modos de expresión no sexista, garantes de la presencia de la mujer en plano de igualdad, pudiera representar una dificultad añadida a la lectura y comprensión de este convenio, ambas partes manifiestan que toda expresión que defina una actividad o condición, como los de trabajador, operarios, etc., es utilizada en el sentido comprensivo de ambos sexos, salvo en aquéllos casos, que por imperativo legal, correspondan a la mujer.

ANEXO I

TABLA SALARIAL 2016

	SALARIO BASE MES	PAGA EXTRA	H. NOCTURNA	H. DOMINGO O FESTIVO
Grupo Profesional I.	1.600,00 €	1.600,00 €	3,11 €	3,11 €
Grupo Profesional II.	1.000,00 €	1.000,00 €	1,94 €	1,94 €
Grupo Profesional III.	840,00 €	840,00 €	1,63 €	1,63 €
Grupo Profesional IV.	790,00 €	790,00 €	1,53 €	1,53 €
Grupo Profesional V.	720,00 €	720,00 €	1,40 €	1,40 €
Grupo Profesional VI.	655,20 €	655,20 €	1,26 €	1,26 €

(03/81/17)

