

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Empleo, Turismo y Cultura

- 45** *RESOLUCIÓN de 22 de noviembre de 2012, de la Dirección General de Trabajo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa “Be’eri Servex, Sociedad Limitada Unipersonal” (código número 28012312012002).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa “Be’eri Servex, Sociedad Limitada Unipersonal”, suscrito por la comisión negociadora del mismo el día 28 de marzo de 2012; 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.º Inscribir dicho convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección y proceder al correspondiente depósito en este organismo.
- 2.º Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Madrid, a 22 de noviembre de 2012.—La Directora General de Trabajo, María del Mar Alarcón Castellanos.

Capítulo I

*Aspectos formales***Artículo 1. Determinación de las partes negociadoras**

El presente convenio colectivo se concierta al amparo de lo establecido en el Título III del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, entre los representantes de la dirección de Be'eriServex S.L.U y el Comité de Empresa.

Artículo 2. Ámbito territorial

El presente convenio colectivo será de aplicación en Be'eriServex S.L.U. radicada en la ciudad de Madrid; única entidad a que se refiere su ámbito funcional, y a los trabajadores de la misma a que se remite su ámbito personal.

Artículo 3. Ámbito funcional

Este convenio colectivo regula las relaciones de trabajo de los empleados por cuenta ajena de Be'eriServex S.L.U.. Resulta de aplicación tanto a los actuales empleados de la Entidad como a los que en el futuro se vinculen a la misma mediante una relación jurídica laboral por cuenta ajena, bien de carácter fijo o temporal.

Artículo 4. Ámbito personal

Los preceptos contenidos en este convenio colectivo de empresa afectan a los trabajadores por cuenta ajena de Be'eriServex S.L.U y a la propia Entidad. Se excluyen formalmente del ámbito personal de este convenio los directivos comprendidos en los artículos 1.3 apartado C) y 2.1 apartado a), del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el vigente texto refundido de la Ley Reguladora del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 5. Vigencia

El presente convenio colectivo entrará en vigor a partir del día siguiente al de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID, retrotrayéndose sus efectos económicos al día 1 de enero de 2011, para los trabajadores que en la fecha de su publicación tengan formalizada y en vigor su relación de trabajo con Be'eriServex S.L.U.

Artículo 6. Duración

La duración del presente convenio colectivo se establece por tres años, es decir, desde el 1 de enero de 2011 hasta el 31 de diciembre de 2013. El convenio se entenderá prorrogado, tácitamente, por periodos anuales, si al término de su vigencia no es denunciado expresamente por cualquiera de las partes en la forma señalada en el artículo siguiente.

Artículo 7. Denuncia

Cualquiera de las partes firmantes podrá denunciar el presente convenio colectivo con una antelación mínima de dos meses antes de finalizar su vigencia o prórroga por carta, telegrama o cualquier otro medio fehaciente y del que, indubitadamente, se desprenda su recepción por la otra parte. Una vez denunciado, permanecerá vigente su contenido hasta su sustitución por el nuevo convenio colectivo. La comunicación se cursará, simultáneamente, a cada una de las partes firmantes de este convenio y al organismo público competente en ese momento. Se establece un plazo máximo de treinta días naturales, desde la fecha de recepción de la comunicación, para la constitución de la mesa negociadora del segundo convenio de Be'eriServex S.L.U

Artículo 8. Vinculación a la totalidad

Los derechos y obligaciones pactados en el presente convenio, constituyen un todo orgánico e indivisible por lo que, en el caso de que la autoridad laboral o la jurisdiccional declarase la nulidad de alguno de sus artículos o alguna de sus partes componentes, quedará sin efecto y sin eficacia práctica la totalidad del mismo, debiendo renegociarse nuevamente todo su contenido.

Artículo 9. Comisión Paritaria

En el plazo máximo de un mes tras la publicación del presente Convenio en el BOCM se constituirá una Comisión Paritaria de interpretación y resolución de conflictos.

Su composición y funcionamiento será el siguiente:

1. Composición: Estará integrada por un total de seis miembros, designando tres miembros cada representación.
2. Se reunirá a propuesta motivada de cualquiera de las partes en el plazo máximo de 10 días, contados a partir de la fecha de solicitud.

3. Los acuerdos que se adopten quedarán reflejados por escrito y tendrán carácter vinculante para ambas partes, siempre que los temas a tratar figuren en el orden del día.
4. Funciones: Vigilancia, conciliación y arbitraje en materia de aplicación e interpretación del convenio colectivo y conflictos colectivos que le sean sometidos por cualquiera de las partes y afecten a intereses colectivos de los trabajadores.
5. Su intervención será preceptiva y previa a la vía jurisdiccional o administrativa.
6. El plazo máximo de resolución de las cuestiones planteadas a la Comisión será de quince días laborables.
7. La adopción de acuerdos será por mayoría. Los acuerdos que se adopten serán vinculantes para ambas representaciones. Todos los asuntos a tratar deberán figurar en el orden del día correspondiente.
8. En caso de desacuerdo y previo consenso en cada una de ambas representaciones, se podrá designar la intervención de un árbitro.
En este caso, ambas partes acuerdan someterse al laudo o resolución que se dicte por parte del árbitro designado.
9. En el supuesto de no existir acuerdo en la designación del árbitro, ambas partes se reservan el derecho de acudir a la vía competente en defensa de sus respectivos intereses.

Capítulo II

Organización del trabajo en la empresa

Artículo 10. Organización del trabajo

La organización del trabajo y los procesos productivos son facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa, quien actuará conforme a las facultades que le otorga la normativa legal y reglamentaria en vigor.

La Empresa podrá adoptar los sistemas de racionalización del trabajo que estime oportunos y necesarios para mejorar la prestación de los servicios a los clientes, siempre que tales medidas no se opongan a las disposiciones vigentes, respetando en todo caso lo establecido en el E.T.

Sin merma de la autoridad reconocida a la dirección de la Empresa, el comité de la misma ó delegados de personal, tendrán la función de orientación y propuesta en lo referente a la organización y racionalización del trabajo.

Es obligatorio para el personal la observancia y el cumplimiento de las normas e instrucciones dictadas por la Dirección.

Artículo 11. Desarrollo de la Actividad Laboral

El trabajador desarrollará su actividad en los Centros de trabajo que la Empresa tenga en la Comunidad de Madrid, de acuerdo con las pautas siguientes:

- a) El trabajador se ajustará a la productividad exigida
- b) Respecto a la calidad del trabajo, igualmente se ajustará de forma estricta a las disposiciones que la Empresa establezca, considerando el tipo de actividad que se desarrolla, y el sometimiento al cumplimiento de los plazos en los trabajos acordados con los clientes, así como la calidad con que se realizan los mismos, lo que incide directamente en el mantenimiento de los puestos de trabajo de la Empresa.
- c) La conducta y comportamiento laboral tendrá, además, la exigencia impuesta en la relación con los clientes, evitando cualquier tipo de conducta que pudiera redundar negativamente en la continuidad de los mismos.
- d) Todo el personal debe observar la debida disciplina y obediencia a sus jefes, cumpliendo las órdenes con la mayor exactitud, acatando las instrucciones que se le impartan, guardando en todo momento respeto y consideración a aquéllos y a sus compañeros de trabajo. Así mismo, los superiores guardarán la debida consideración y respeto en sus relaciones con el personal.
- e) Todo el personal deberá guardar y cumplir el compromiso de confidencialidad con respecto a los datos de los clientes y de la propia Empresa, de los que sean conocedores, siendo susceptible de sanción su incumplimiento.
- f) Se respetará el principio de igualdad en el trabajo a todos los efectos, no admitiéndose discriminación alguna por ninguna razón en general ni por edad, sexo, raza o ideología en particular.

Capítulo III

Clasificación del personal

Artículo 12. Clasificación del personal

La clasificación del personal de este convenio viene determinada por la adscripción a un grupo profesional, que comprende las funciones que los trabajadores pueden desarrollar.

Artículo 13. Grupos Profesionales

- a) Grupo primero: Técnicos.
- b) Grupo segundo: Administrativos.
- c) Grupo tercero: Operativos.

Artículo 14. Definición de los Grupos Profesionales y Categorías

1. Grupo primero: Técnicos

Categoría: Técnicos. —Es quien con el título adecuado o preparación teórico-práctica suficiente ocupa un puesto del que dependen departamentos o secciones de la empresa, pudiendo planificar los objetivos de la empresa, dependiendo, en menor o mayor grado, de su gestión la consecución de los mismos.

2. Grupo segundo: Administrativos

Categoría: Oficial administrativo. —Es quien con el título adecuado o preparación teórico-práctica suficiente ocupa un puesto que comprende labores administrativas complejas, tanto en su ejecución como en su amplitud, asumiendo responsabilidades, incluso de confeccionar la contabilidad de la empresa, relación con bancos, impagados, etcétera.

Categoría: Administrativo. —Es el mayor de dieciocho años que, con el título adecuado o preparación teórico-práctica suficiente en labores administrativas mecanizadas o manuales, realiza los trabajos propios de esta categoría, con mención expresa al archivo y mecanografía.

3. Grupo tercero: Operativos

Categoría: Encargado. —Es la persona especialista en su cometido que dirige los trabajos de una o varias secciones con la responsabilidad sobre la forma de ordenar la realización de los trabajos a efectuar.

Categoría: Ayudante de encargado. —Es la persona especialista que realiza labores de apoyo al encargado para dirigir los trabajos de una o varias secciones, pudiendo estar a su vez ocupando un puesto de trabajo concreto y sustituyendo en todas sus funciones al encargado en su ausencia, sea ésta puntual o prolongada.

Categoría: Oficial de primera operativo. —Es el mayor de dieciocho años que actúa a las órdenes de un superior, pudiendo realizar el control de mando sobre categorías inferiores si así lo ordena la dirección.

Categoría: Oficial de segunda operativo. —Es el mayor de dieciocho años que está capacitado para realizar todas las labores de producción, con la supervisión de un oficial de primera operativo, habiendo superado las pruebas pertinentes.

Quedan adscritos a esta categoría los trabajadores que lleven cuatro años en la categoría de oficial de tercera y realicen satisfactoriamente las pruebas pertinentes que la Empresa pueda convocar.

Categoría: Oficial de tercera operativo. —Es el mayor de dieciocho años que está capacitado para realizar con corrección varias labores de producción bajo la supervisión de un oficial de primera.

Quedan adscritos a esta categoría los trabajadores que, llevando cuatro años en la categoría de peón, hayan desempeñado su trabajo satisfactoriamente a criterio de la Empresa.

Categoría: Peón. —Es el mayor de dieciocho años que realiza labores preparatorias o básicas de producción o labores accesorias al sistema productivo, pudiendo consistir en carga, descarga, limpieza de locales, etcétera.

Capítulo IV

Incorporación, contratación y formación

Artículo 15. Ingresos

La admisión de personal se sujetará a lo legalmente dispuesto en la normativa general de aplicación. En la admisión de personal, la Empresa podrá exigir las pruebas de aptitud o titulación que considere pertinentes, para asegurar la capacidad profesional y las condiciones físicas y psicológicas necesarias.

Artículo 16. Periodo de prueba

Todo el personal de nuevo ingreso estará sometido a un periodo de prueba que, salvo pacto en contrario, tendrá la siguiente duración:

Grupo primero: Seis meses

Grupo segundo: más encargados, ayudantes de encargados y oficiales operativos: Tres meses

Peones: Un mes

Los periodos de incapacidad temporal, maternidad y adopción o acogimiento no serán computables en el periodo de prueba, siempre que así se pacte por escrito en el contrato de trabajo.

En todo caso, el trabajador percibirá durante el periodo de prueba la remuneración correspondiente a la labor realizada.

Transcurrido el periodo de prueba sin desistimiento, quedará formalizada la admisión con arreglo a la naturaleza de la contratación, siéndole computado al trabajador, a efectos de antigüedad, el tiempo transcurrido como periodo de prueba.

Artículo 17. Tipos de Contratación

Además del contrato indefinido, la Empresa usará y se ajustará a los distintos modelos de contratación contemplados en la legislación vigente en cada momento.

Artículo 18. Formación

El trabajador tendrá derecho:

- Al disfrute de los permisos retribuidos necesarios para concurrir a exámenes presentando, inmediatamente después, el correspondiente justificante, emitido y sellado por el Centro, en el que se acredite la fecha y hora del examen, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.
- A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional, o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

La Empresa podrá exigir a todo trabajador que se encuentre disfrutando de los beneficios enumerados en el punto anterior, las calificaciones obtenidas en los estudios que viniese realizando, así como justificación de su asistencia normal a las clases. Cuando las calificaciones, en un 25 por 100, no superen el aprobado o las faltas no justificadas de asistencia a clase superen el 10 por 100 del horario docente, serán causa automática del cese de los citados beneficios.

Por consiguiente, el trabajador, al inicio del curso, deberá presentar ante RR.HH. el calendario del curso a realizar, en el que deberá figurar su horario.

Este beneficio se otorgará a un máximo de dos trabajadores en la Empresa y la prioridad vendrá determinada por la fecha de presentación ante la Empresa de la documentación acreditativa.

Capítulo V

Jornada de trabajo y descansos, vacaciones, permisos y licencias, excedencias y jubilación parcial anticipada

Artículo 19. Jornada de Trabajo

Durante la vigencia del presente convenio colectivo y de conformidad con lo establecido en el artículo 34 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda una jornada de trabajo de cuarenta horas semanales con una jornada máxima efectiva, en cómputo anual, de 1.800 horas para los años 2011, 2012 y 2013. En caso de que el trabajador exceda ese cómputo anual, podrá compensar ese exceso como tiempo libre, lo que llevará a cabo previo acuerdo con la Empresa con objeto de no perjudicar el proceso productivo.

Esa compensación podrá ser sustituida por una cuantificación económica, si la Empresa lo considerase más conveniente, en función de las circunstancias productivas y el trabajador mostrase su conformidad.

Cada turno de trabajo tendrá un descanso, dentro de la mencionada jornada laboral, de 20 minutos, siempre y cuando la jornada diaria sea superior a seis horas continuadas.

La jornada será continuada en producción, salvo que el trabajador haya sido o sea contratado con otro tipo de jornada.

La jornada, para aquellos empleados que estén contratados bajo la modalidad de jornada continua, podrá ser partida por necesidades de la empresa, siempre que estén de mutuo acuerdo la empresa y el trabajador.

Preferentemente el trabajo se realizará de lunes a viernes salvo que, por necesidades de la empresa, haya que realizar trabajos en sábados, domingos o festivos, sin que en ningún caso la jornada efectiva supere lo dispuesto en el primer párrafo.

Si se tuviese que trabajar en sábados, domingos o festivos, dada la actividad de la empresa y las necesidades de servicio de nuestros clientes, se podrán establecer turnos de trabajo para esos días no laborables. En las secciones, donde no estén establecidos los turnos de trabajo para esos días, se podrá confeccionar un calendario trimestral, acordado entre empresa y trabajadores siempre que haya personal voluntario para cubrir dichos turnos, pues en caso contrario será confeccionado por la Empresa, exclusivamente, asignando los turnos correspondientes, sin que en ningún caso la jornada supere lo dispuesto en el primer párrafo de este artículo.

Así mismo, y dadas las características del trabajo a realizar, se acuerda que cuando las necesidades del servicio lo requieran se podrá establecer una distribución irregular de la jornada de trabajo para atender las necesidades del servicio respetando, en todo caso, el límite máximo anual efectivo, así como los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la Ley.

Artículo 20. Vacaciones

Serán de treinta días naturales, o su correspondiente proporción de no llevar el trabajador un año de trabajo efectivo en la Empresa.

Se disfrutará en el transcurso de todo el año, por orden rotativo en porciones de quince días, indistintamente primeras o segundas quincenas, procurando que en los meses de junio, julio, agosto y septiembre todo el personal disfrute de quince días, salvo acuerdo particular entre las partes.

El trabajador conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute, para lo cual el calendario de vacaciones se confeccionará entre los meses de enero y febrero.

Artículo. 21. Permisos Retribuidos

Los trabajadores, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a retribución, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Tres días naturales en caso de nacimiento de un hijo.
- c) Tres días naturales por enfermedad grave u hospitalización por enfermedad calificada como grave, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- d) Cuatro días en caso de fallecimiento del cónyuge o de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad ya sea directo o colateral.
- e) En los supuestos b, c y d anteriores, se considerará como desplazamiento cuando se tengan que hacer más de 200 Km. por cada uno de los viajes de ida y vuelta, aumentándose los permisos, en este caso, en un día más del señalado para cada supuesto.
- f) Dos días por traslado del domicilio habitual.
- g) El tiempo necesario para revisión médica como consecuencia de accidente de trabajo.
- h) El tiempo necesario con el límite de veinticuatro horas al año para consultas médicas de hijos menores de edad. En caso de operación de amigdalitis, vegetaciones o fimosis, la licencia será de un día natural, salvo complicaciones justificadas que será de dos días.
- i) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Para realizar funciones sindicales o de representación en los términos establecidos en la Ley y en el presente convenio.
- j) Un día natural por matrimonio de padre o madre, hijo, hermano o hermano político, en la fecha de celebración de la ceremonia.
- k) Un día libre remunerado para asuntos propios, previo acuerdo con la empresa en función del curso productivo.
- l) El tiempo necesario siempre que sea coincidente con horario de trabajo para exámenes (de conducir, escuelas de idiomas públicas y otras titulaciones oficiales). Para poder justificar el tiempo utilizado, será preceptivo la presentación del correspondiente justificante debidamente sellado por el organismo o entidad emisor.

Artículo 22. Suspensión del contrato por Maternidad, Paternidad, Excedencia por Cuidado de Familiares, Lactancia, Reducción de Jornada y Protección a la Maternidad

De conformidad con lo establecido en la Ley del Estatuto de los Trabajadores:

1. Suspensión del contrato por maternidad

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

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.

En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto pre adoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más 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 los empresarios 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 artículo, 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 y en los de suspensión del contrato de trabajo por paternidad.

En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos recogidos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

2. Suspensión del contrato por paternidad

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, de acuerdo con lo establecido en el artículo 45.1 d) del E.T., el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días 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 E.T.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el período de descanso regulado en el artículo 48.4 del E.T. 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 durante el período comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, 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 E.T. o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato por esta causa podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 por 100, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente.

El trabajador deberá comunicar al empresario, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho.

3. Excedencias

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 periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores para atender el cuidado de un familiar, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, discapacidad o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, 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, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El periodo en que el trabajador permanezca en esta situación de excedencia, para el cuidado de familiares, 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 el empresario, 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 categoría equivalente.

No obstante, 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.

4. Lactancia

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrá dividir en dos fracciones.

La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas sustituyéndolo por un permiso retribuido. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

5. Vacaciones

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el art. 48.4 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 le correspondiese, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

6. Reducción de jornada

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

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado 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, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador en relación con los derechos recogidos en el párrafo anterior, se resolverán por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral.

7. Protección a la maternidad

Con arreglo a lo prevenido en el artículo 26 de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, la evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 16 de dicha Ley, deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier

actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, con el informe del médico del Servicio Nacional de la Seguridad Social que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada, a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

Si dicho cambio de puesto de trabajo no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, durante el periodo necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

Lo dispuesto en los párrafos primero a cuarto de este apartado, será también de aplicación durante el periodo de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certificase el médico que, en el régimen de Seguridad Social aplicable, asista facultativamente a la trabajadora.

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

Artículo 23. Licencias sin sueldo

El trabajador que lleve como mínimo cinco años de servicio, podrá pedir en caso de necesidad justificada licencias sin sueldo por plazo no inferior a un mes ni superior a seis meses. Estas licencias no podrán solicitarse más de una vez en el transcurso de tres años. La licencia sin sueldo implica la suspensión de la relación laboral a todos los efectos mientras dure la misma.

Artículo 24. Excedencias

1. La excedencia puede ser voluntaria y forzosa. Los términos y condiciones de dichas excedencias serán los establecidos en la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

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

3. El trabajador deberá solicitar su reingreso a la Empresa, al menos, un mes antes de la finalización de la excedencia voluntaria, ya que en caso de no cumplir este requisito causará baja definitiva en la Empresa.

Artículo 25. Jubilación parcial anticipada

Los trabajadores con edades comprendidas entre los rangos que legalmente estén establecidos, y que, además, reúnan los requisitos exigidos por la legislación vigente para poder acogerse a la jubilación parcial anticipada, y si ese fuese su interés, lo comunicarán a la empresa señalando el tiempo de jornada que desean solicitar como jubilación y la fecha de la misma. La dirección de la empresa, en el plazo de un mes, contestará si es factible realizar el contrato de relevo y la forma en que el empleado que desea acogerse a esta fórmula de jubilación prestará el tiempo de trabajo.

Capítulo VI

Participación y derechos sindicales

Artículo 26. Participación sindical en la Empresa

Con relación a los derechos sindicales de los trabajadores, este Convenio se remite al contenido de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

La Empresa respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente y a no discriminar a los trabajadores por razón de su afiliación sindical.

Las reuniones de los representantes legales de los trabajadores con la dirección de la empresa no computarán en el crédito horario.

Los representantes legales de los trabajadores tendrán derecho, dentro de la Empresa, a la acumulación de horas sindicales, a favor de uno o varios representantes de la propia Empresa. Para ello será suficiente la aceptación voluntaria de los representantes cedentes del crédito horario.

A petición de los sindicatos se podrá deducir de la nómina la cuota sindical de sus afiliados, siempre que éstos así lo soliciten por escrito.

Capítulo VII

Retribuciones, revisión salarial y retribución variable

Artículo 27. Disposiciones Generales

Las retribuciones fijas y variables del personal comprendido en el ámbito de aplicación de este convenio estarán constituidas por las aquí pactadas y que se reflejan en sus correspondientes anexos.

Artículo 28. Salario Base y plus de convenio no absorbible

El salario base de las distintas categorías profesionales se recogen en el Anexo I de este convenio, para los años 2011, 2012 y 2013 y remunera la jornada anual de trabajo efectivo pactada en este Convenio, así como los periodos de descanso legalmente establecidos.

La Empresa garantiza el percibo de igual salario en igual función sin diferenciación alguna por razón de sexo.

Se mantienen en la misma cuantía los importes que los empleados vengan percibiendo a la firma de este convenio por el plus de convenio no absorbible.

Artículo 29. Plus de Transporte

Se mantiene en la misma cuantía el importe que por este concepto, los empleados, vengan percibiendo a la firma de este convenio y se percibirá por día realmente trabajado.

Si el Centro de trabajo fuera trasladado del municipio actual a otro municipio de la Comunidad de Madrid, al personal afectado económicamente por dicho traslado de Centro, les sería abonado, a un tanto alzado, una cantidad en compensación de costos de viaje y tiempo invertido con un límite de 30 euros mensuales. Esta cantidad se pactaría con el Comité de Empresa, exclusivamente para el personal que pudiese resultar afectado económicamente por el traslado. Esta cantidad, compensación por traslado, será independiente del plus de transporte.

Artículo 30. Antigüedad

Los trabajadores percibirán un complemento personal de antigüedad por cada cuatro años de servicio, cuya cantidad se calcula aplicando el porcentaje del 4 por 100 del sueldo base.

Los cuatrienios se computarán en razón del tiempo servido en la empresa, comenzando a devengar desde el primero de enero del año en que se cumpla el cuatrienio.

La acumulación de los incrementos por antigüedad no podrá en ningún caso suponer más del 40 por 100 del salario base.

Artículo 31. Complemento Personal no absorbible y otros conceptos de la nómina

Se mantienen en la misma cuantía los importes que los empleados vengan percibiendo a la firma de este convenio por el complemento personal no absorbible.

Artículo 32. Plus de Nocturnidad

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las veintidós horas y las seis horas tendrá una retribución específica incrementada en un 20 por 100 sobre el salario base.

Artículo 33. Pagas Extraordinarias

Se establecen dos pagas extraordinarias, cuyo importe se compondrá de salario base, antigüedad, plus de convenio no absorbible y complemento personal no absorbible, que se percibirán en julio y diciembre.

Los trabajadores que no lleven un año en la Empresa, percibirán la parte proporcional del tiempo trabajado.

Artículo 34. Anticipos y Préstamos

Todo el personal de la empresa con un año al menos de antigüedad, tendrá derecho a la concesión de un préstamo sin interés hasta el importe de cuatro mensualidades del salario real por las siguientes causas:

- Fallecimiento del cónyuge o hijos.
- Asistencia médica o internamiento hospitalario del trabajador, de su cónyuge o de sus hijos.
- Obras en la vivienda primaria por siniestro o ruina inminente.
- Nacimiento de hijos, si se requiere internamiento hospitalario por más de seis meses.

La amortización del préstamo será mensual y no excederá en ningún caso del 10 por 100 del salario real.

Artículo 35. Forma y Fecha de Pago

Como norma general, el pago de las retribuciones se efectuará a mes vencido, pudiendo ser mediante el ingreso en cuenta corriente dentro de los primeros cinco días naturales del mes siguiente, sirviendo dicho ingreso como justificante de pago, supliendo la firma del recibo del salario.

Artículo 36. Incrementos salariales y retribución variable

Durante la vigencia del Convenio se acuerda:

- AÑO 2011: Establecer un incremento salarial fijo y consolidable del 1,80% sobre el concepto de salario base.
- AÑO 2012: Establecer un incremento salarial fijo y consolidable del 1% sobre el concepto de salario base.

También para el año 2012 se acuerda establecer una retribución variable, no garantizada ni consolidable, que dependerá del grado de cumplimiento de los objetivos establecidos.

El cálculo de su cuantía oscilará en el rango de un mínimo del 0% a un máximo del 1,10% del concepto de salario base.

El periodo de cálculo de esta retribución variable por la consecución de los objetivos establecidos, será a mes vencido, salvo el referido a los resultados de la Empresa que será a año vencido.

El detalle del establecimiento de estos objetivos, así como su diferente porcentaje de peso y su diferente porcentaje de distribución, en función del grado de cumplimiento de cada uno de ellos, se recoge en documento Anexo II que forma parte del presente Convenio.

- AÑO 2013: Idénticas condiciones y misma situación que el año 2012.

El detalle de los objetivos establecidos para el año 2013, aún siendo idénticos a los del año 2012 en todos sus extremos, se recogen también en el documento Anexo II que forma parte del presente Convenio.

Artículo 37. Horas Extraordinarias

Se mantienen en la misma cuantía los importes que los empleados vengán percibiendo a la firma de este convenio por el concepto de horas extraordinarias.

Artículo 38. Dietas y Kilometraje

Cuando el trabajador, como consecuencia del desempeño de su trabajo, se traslade fuera de la plaza habitual en la que se encuentre su Centro de trabajo, percibirá el mismo importe que venía percibiendo a la firma de este convenio por este concepto, siendo de aplicación, también, los mismos porcentajes por comida el 30%, por cena el 30% y por pernoctación el 40%.

En los desplazamientos, como consecuencia del desempeño del trabajo, si éstos se realizan con vehículo propio del trabajador, la Empresa le abonará por kilómetro la cantidad que por este concepto esté fijada por la legislación vigente.

Artículo 39. Complementos por festivos y domingos

Los trabajadores que desarrollen su actividad en un festivo percibirán los importes que, por este concepto, se reflejan en el Anexo I de este Convenio.

Capítulo VIII

Régimen de trabajo

Artículo 40. Forma de la prestación laboral

Dada la actividad de la empresa y el hecho de que el trabajo se realiza en función de las tareas encomendadas, los trabajadores deberán concluir diariamente la labor asignada, siempre que no exista causa de fuerza mayor.

Capítulo IX

Faltas y sanciones

Artículo 41. Clases de Faltas

Las faltas cometidas por los trabajadores se clasificarán atendiendo a su importancia, reincidencia e intención, en leves, graves y muy graves, de conformidad con lo que se dispone en los artículos siguientes, siendo la relación de faltas que se reseña en cada clasificación meramente enunciativas, pudiendo sancionarse conductas que no estén recogidas en las mismas.

Artículo 42. Faltas Leves

Se considerarán faltas leves:

1. La no comunicación con una antelación de 24 horas la falta al trabajo por causa justificada, a no ser que se acredite la imposibilidad de hacerlo.
2. Imprudencia o negligencia leve en el trato de los materiales o las máquinas.
3. Tres faltas de puntualidad durante un mes sin que exista causa justificada.
4. Falta de un día de asistencia a su puesto de trabajo, sin que medie causa justificada.
5. Falta de atención y diligencia con los clientes

Artículo 43. Faltas Graves

Se considerarán faltas graves:

1. Faltar dos días al trabajo en un mes sin justificación. Cuando de estas faltas se deriven perjuicios graves para los clientes o la Empresa, se considerarán como faltas muy graves.
2. Simular la presencia de otro trabajador, valiéndose de su ficha, firma o tarjeta de control, por una sola vez.
3. El abandono del trabajo sin causa justificada.
4. Entregarse a juegos o distracciones, cualesquiera que sean, estando de servicio.
5. La mera desobediencia a sus superiores en acto de servicio. Si la desobediencia implicase quebranto o perjuicio para la Empresa, se podrá considerar como falta muy grave.
6. Cuatro faltas de puntualidad en un mes sin causa justificada
7. Ocultación de datos que origine la queja de un cliente
8. Negligencia en el trabajo cuando cause perjuicio grave
9. Simulación de enfermedad o accidente
10. Acceder a la taquilla de otro trabajador sin autorización
11. No realizar los partes de trabajo que la Empresa determine para el control del trabajo
12. Falta de respeto o consideración a clientes o discusiones altivas con compañeros de trabajo
13. La embriaguez ocasional en el puesto de trabajo
14. La reincidencia de 3 faltas leves en un trimestre, aunque sean de distinta naturaleza.
15. En general cualquier otra falta susceptible de ser calificada como grave y que no haya sido reseñada anteriormente.

Artículo 44. Faltas Muy Graves

Se considerarán faltas muy graves:

1. Faltar al trabajo más de dos días al mes sin causa justificada.
2. El hurto y el robo, tanto a los demás trabajadores como a la empresa o a sus clientes o a cualquier persona dentro de los locales de la empresa o fuera de la misma, si estuviere en acto de servicio, independientemente del valor económico que pueda suponer.
3. Actuar sin la diligencia debida en el trato de los materiales y máquinas
4. La embriaguez o el consumo de drogas durante el trabajo, abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad, la reincidencia de una falta grave, dentro del mismo semestre o dos en un año, siempre que hayan sido comunicadas al trabajador, independientemente de que las mismas hayan sido sancionadas expresamente.
5. El acoso sexual, entendiéndose como tal toda conducta de naturaleza sexual o cualquier otro comportamiento basado en el sexo que afecte a la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo, incluida la conducta de superiores y compañeros, siempre y cuando esta conducta sea indeseada, irrazonable y ofensiva para el sujeto pasivo de la misma, o cree un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma; o la negativa al sometimiento de una persona a esta conducta sea utilizada como base para una decisión que tenga efectos sobre el acceso de esta persona a la formación profesional y al empleo, sobre la continuación del empleo, sobre el salario o cualquier otra decisión relativa al contenido de la relación laboral.
6. Los malos tratos de palabra u obra o la falta de respeto o consideración a los jefes, compañeros o subordinados, la persecución u hostigamiento y el acoso psicológico sobre cualquier trabajador/a o mandos de la empresa.
7. El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñen funciones de mando.
8. Más de cuatro faltas de puntualidad en un mes sin causa justificada
9. Desobediencia a los jefes en el trabajo u originar riñas o pendencias con los compañeros en el trabajo.
10. No efectuar los controles establecidos por la Empresa para la obtención de una adecuada calidad en el trabajo.
11. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados a la Empresa.
12. Realizar actuaciones contrarias a los intereses de la Empresa, independientemente del quebranto que pueda suponer.
13. Destruir o abrir las comunicaciones a clientes o divulgar cualquier información sobre los mismos.

14. Hacer desaparecer u ocultar documentación de clientes, así como no comunicar las incidencias detectadas en la ejecución del trabajo.
15. Incumplir el deber de confidencialidad respecto a la Empresa y a los clientes de la misma.
16. Fraude, deslealtad o abuso de confianza en el trabajo o hacer negociaciones o trabajos por cuenta propia o terceras personas, en relación al trabajo de la Empresa, sin expresa autorización de ésta.
17. En general, las enumeradas en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores o cualquiera otra falta susceptible de ser calificada como muy grave y que no haya sido reseñada anteriormente.

Artículo 45. Sanciones

- a) Por falta leve: Amonestación por escrito.
- b) Por falta grave: Suspensión de empleo y sueldo de uno a diez días.
- c) Por falta muy grave: Suspensión de empleo y sueldo de once a sesenta días. Despido.

Artículo 46. Régimen Sancionador

1. La facultad de imponer las sanciones corresponderá a la dirección de la empresa o a las personas en quien delegue.

2. Será necesaria la instrucción de expediente contradictorio, en el caso de sanciones por faltas graves o muy graves de trabajadores que ostenten en la empresa la condición de: miembro del Comité de Empresa o, en su caso, Delegado de Personal

La resolución en la que se imponga la sanción deberá comunicarse al interesado por escrito y expresará con claridad y precisión los hechos imputados, la calificación de la conducta infractora como falta leve, grave o muy grave, la sanción impuesta y desde cuando surte efectos.

3. En el caso de sanciones por faltas graves o muy graves a trabajadores afiliados a un sindicato, habrá de darse trámite de audiencia previa a los delegados sindicales, siempre que a la Empresa le conste la afiliación y existan, en la misma, delegados sindicales.

4. Las faltas prescribirán a los 10 días cuando sean calificadas como leves; a los 20 días cuando lo fueran como graves y a los 60 días cuando lo sean como muy graves, considerándose para su cómputo la fecha en la que la Empresa tuvo conocimiento de los hechos y, en cualquier caso, a los seis meses de haberse cometido.

5. La empresa anotará en el expediente personal del trabajador las sanciones por faltas graves y muy graves, anotando también las reincidencias de las faltas leves.

Artículo 47. Abuso de autoridad

La empresa considerará como faltas muy graves y sancionará, en consecuencia, los abusos de autoridad que se pudieran cometer por sus directivos, jefes o mandos intermedios.

Se considerará abuso de autoridad siempre que un superior cometa un hecho arbitrario con infracción de un precepto legal y con perjuicio notorio para un inferior. En este caso el trabajador perjudicado lo pondrá en conocimiento del Comité de Empresa o lo comunicará por escrito a la Dirección de quien dependa, estando obligada, dicha Dirección, a tramitar la queja hasta la Dirección de la empresa, en un plazo no superior a siete días. Igual tratamiento tendrá el acoso moral, psicológico y sexual.

Capítulo X

Beneficios sociales

Artículo 48. Incapacidad Temporal

Como complemento a las prestaciones establecidas en la Ley de Seguridad Social, se mantendrán las siguientes mejoras:

1. En las enfermedades sin baja con aviso a la Empresa y con prescripción médica por escrito, el trabajador percibirá el 100% de su salario, sin que este beneficio pueda exceder de cuatro días al año. Lo señalado en este punto será computable a las enfermedades o accidentes a que se refiere el apartado a).
 - a) Enfermedades o accidentes de duración inferior a cuatro días:

En caso de enfermedad justificada, con aviso a la Empresa y sin perjuicio de los derechos que por las disposiciones vigentes se le reconozcan, el trabajador percibirá el 100% de su salario, sin que este beneficio pueda exceder de cuatro días por año. A efectos del cómputo del plazo de los cuatro días, deberán tenerse en cuenta los que se hubiesen disfrutado con arreglo al punto 1.
 - b) En el caso de que el trabajador, con anterioridad a esta baja, hubiese tenido otras bajas en las que hubiera agotado los cuatro días a que se refiere el punto 1 y el apartado a), la Empresa no abonará ningún importe.
 - c) En el caso de que el trabajador, con anterioridad a esta baja, hubiese tenido otras bajas en las que no hubiese agotado los cuatro días a que se refiere el punto 1 y el apartado a) anterior, la Empresa sólo abonará el 100% del salario por los días que resten para completar los cuatro días establecidos.

- d) En el caso de que el trabajador, con anterioridad a esta baja, no hubiese tenido otras bajas, la Empresa le abonará estos cuatro días con el 100% del salario.
 - e) Si durante el disfrute de las vacaciones, el trabajador sufriera internamiento clínico, con o sin intervención quirúrgica, o enfermedad grave, justificada y notificada a la Empresa en el plazo de veinticuatro horas, no se computarán a efectos de vacaciones los días que hubiese durado dicho internamiento o enfermedad. En este supuesto, los días de vacaciones pendientes se disfrutarán cuando las necesidades del servicio lo permitan.
2. Cuando la IT obedezca a accidente laboral grave o enfermedad profesional, se complementará hasta el 100% de la base reguladora de la prestación a partir del undécimo día y hasta un máximo de 6 meses.

Artículo 49. Premio a la natalidad

Se establece un plus por el cual todo trabajador que acredite el nacimiento de un hijo propio, su adopción o acogimiento permanente, percibirá la cantidad de 100 euros brutos por una sola vez.

Artículo 50. Pareja de Hecho

Se reconocen los mismos derechos que el convenio contempla para los cónyuges, a las personas que no habiendo contraído nupcias conviven en unión afectiva, estable y duradera, previa justificación de estos extremos mediante certificación de inscripción en el correspondiente registro oficial de parejas de hecho. Dicha certificación podrá sustituirse, en aquellas poblaciones donde no exista registro oficial, mediante acta notarial.

En el supuesto de conflictos de intereses con terceros, el reconocimiento del derecho que corresponda se realizará de conformidad con la resolución que, de manera firme, se dicte por la autoridad administrativa o judicial competente, conforme al ordenamiento positivo vigente.

Artículo 51. Sucesión de Empresa

Existe sucesión de empresa cuando la transmisión afecte a una entidad económica que mantenga su identidad, entendida como un conjunto de medios organizados a fin de llevar a cabo una actividad económica, esencial o accesorio.

El cambio de titularidad de la empresa, de un centro de trabajo o de una unidad productiva autónoma no extingue por sí mismo la relación laboral, quedando el nuevo empresario subrogado en los derechos y obligaciones laborales y de Seguridad Social del anterior.

La transmisión puede producirse por actos inter vivos o mortis causa.

En la trasmisiones que tengan lugar por actos inter vivos, el cedente, y en su defecto el cesionario, está obligado a notificar dicho cambio a los representantes legales de los trabajadores de la empresa cedida, respondiendo ambos solidariamente durante tres años de las obligaciones laborales nacidas con anterioridad a la transmisión y que no hubieren sido satisfechas.

Cuando la cesión fuese declarada delito también responden solidariamente a las obligaciones nacidas con posterioridad a la transmisión.

Tendrá lugar la sucesión de empresa mortis causa cuando la actividad empresarial continúa, en cuyo caso el nuevo empleador se subroga en los derechos y obligaciones del fallecido.

Capítulo XI

Prevención de riesgos laborales y salud laboral

Art.52. Comité de Seguridad y Salud

Las competencias y facultades que establece la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales, se ejercerán en la Empresa por el Comité de Seguridad y Salud, integrado por 2 delegados de prevención elegidos por el Comité de Empresa de entre sus miembros y dos representantes de la Empresa.

Artículo 53. Obligaciones Generales de los Trabajadores en Materia de Prevención de Riesgos

Corresponde a cada trabajador en su puesto de trabajo velar por el cumplimiento de las medidas de prevención establecidas, para su propia seguridad y salud y prevenir, en lo posible, los riesgos a los que pudiese estar expuesto.

Los trabajadores con arreglo a su formación deberán:

- Hacer uso de los equipos de protección individual facilitados por la Empresa
- Hacer el uso adecuado de las máquinas y utensilios de trabajo, evitando el uso impropio
- Informar de modo inmediato a su superior jerárquico o a la Dirección correspondiente, sobre cualquier situación que, a su juicio, pueda suponer un riesgo para la seguridad e integridad de los trabajadores.
- Conocer los riesgos de su puesto de trabajo y cumplir con las medidas de prevención de riesgos de dicho puesto.

Artículo 54. Reconocimientos médicos

Los reconocimientos médicos realizados al personal de la Empresa, tendrán por finalidad la vigilancia periódica del estado de salud de los trabajadores.

Estos reconocimientos serán voluntarios y a cargo de la Empresa.

Capítulo XII

*Materias no contempladas en el convenio***Artículo 55. Materias no reguladas**

Todo lo no regulado, expresamente, en este convenio, se regirá por lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, disposiciones concordantes y demás Leyes Generales y Disposiciones Reglamentarias vigentes.

ANEXO I

TABLA SALARIO BASE AÑO 2011

CATEGORIA	SALARIO BASE	TOTAL AÑO
TITULADOS		
Personal de Grado Superior	1.291,43	18.080,09
Personal de Grado Medio	1.049,21	14.688,94
PERSONAL ADMINISTRATIVO		
Jefe Superior	1.127,25	15.781,50
Jefe de Primera	979,11	13.707,57
Administrativo	938,10	13.133,36
Aspirante Administrativo	811,49	11.360,84
PERSONAL OPERATIVO		
Jefe de Primera	1.109,24	15.529,41
Encargado	979,11	13.707,57
Oficial de Primera Operativo	896,36	12.549,03
Oficial de Segunda Operativo	860,19	12.042,65
Oficial de Tercero Operativo	811,49	11.360,84
Peón Operativo	793,18	11.104,59

Festivo mañana: 84,16€

Festivo tarde/noche: 98,36€

Hora extraordinaria: 6,08€

Ayuda comida: 8,11€

Plus transporte: 59,83€

Plus disponibilidad: 50,50€

TABLA SALARIO BASE AÑO 2012

CATEGORIA	SALARIO BASE	TOTAL AÑO
TITULADOS		
Personal de Grado Superior	1.304,35	18.260,89
Personal de Grado Medio	1.059,70	14.835,83
PERSONAL ADMINISTRATIVO		
Jefe Superior	1.138,52	15.939,32
Jefe de Primera	988,90	13.844,65
Administrativo	947,48	13.264,69
Aspirante Administrativo	819,60	11.474,45
PERSONAL OPERATIVO		
Jefe de Primera	1.120,34	15.684,70
Encargado	988,90	13.844,65
Oficial de Primera Operativo	905,32	12.674,52
Oficial de Segunda Operativo	868,79	12.163,08
Oficial de Tercero Operativo	819,60	11.474,45
Peón Operativo	801,12	11.215,63

Festivo mañana: 85,00€
 Festivo tarde/noche: 100,00€
 Hora extraordinaria: 6,08€
 Ayuda comida: 8,11€
 Plus transporte: 59,83€
 Plus disponibilidad: 50,50€

TABLA SALARIO BASE AÑO 2013

CATEGORIA	SALARIO BASE	TOTAL AÑO
TITULADOS		
Personal de Grado Superior	1.317,40	18.443,50
Personal de Grado Medio	1.070,30	14.984,19
PERSONAL ADMINISTRATIVO		
Jefe Superior	1.149,91	16.098,71
Jefe de Primera	998,79	13.983,10
Administrativo	956,95	13.397,34
Aspirante Administrativo	827,80	11.589,19
PERSONAL OPERATIVO		
Jefe de Primera	1.131,54	15.841,55
Encargado	998,79	13.983,10
Oficial de Primera Operativo	914,38	12.801,26
Oficial de Segunda Operativo	877,48	12.284,71
Oficial de Tercero Operativo	827,80	11.589,19
Peón Operativo	809,13	11.327,79

Festivo mañana: 85,00€
 Festivo tarde/noche: 100,00€
 Hora extraordinaria: 6,08€
 Ayuda comida: 8,11€
 Plus transporte: 59,83€
 Plus disponibilidad: 50,50€

ANEXO II

SISTEMA DE RETRIBUCIÓN VARIABLE POR OBJETIVOS PARA EL AÑO 2012 y 2013

La finalidad del presente sistema de retribución variable, no garantizada ni consolidable, y dirigida a la totalidad de la plantilla, es incentivar a los trabajadores mediante la correspondencia que se establece entre la retribución variable a percibir y el grado de cumplimiento de los objetivos que se hayan acordado.

El cálculo de su cuantía oscilará en el rango de un mínimo del 0% a un máximo del 1,10% del concepto de salario base, dependiendo del grado de cumplimiento de los objetivos.

En caso de conseguirse los objetivos de Absentismo y Resultados, su distribución será igual entre todos los empleados de la Compañía, en función del peso establecido para cada objetivo.

Respecto al objetivo de Incidencias/Calidad, su distribución se concretará a los trabajadores del Área o Sección que lo hayan conseguido, en función del peso establecido para este objetivo.

Determinación de los Objetivos a conseguir:

- ABSENTISMO se establece un peso de 0,25% para este objetivo.

Cálculo de su cuantía:

Cada trabajador conseguirá el porcentaje del 0,25% sobre el concepto de salario base, si la cifra media de absentismo mensual en la Empresa es inferior al 3%.

Ausencias consideradas como absentismo

Se considerará absentismo toda falta al puesto de trabajo motivada por:

- Faltas injustificadas
- Permisos remunerados que no estén contemplados en el artículo 21 de este Convenio Colectivo.
- Permisos sin remunerar
- Enfermedad Común
- Accidente de trabajo leve hasta el décimo día

También se incluirá como absentismo el tiempo transcurrido desde la hora en que el trabajador debía haberse incorporado a su puesto de trabajo y la hora en que realmente se incorpore, sin que esta demora haya sido debidamente justificada. Así mismo se incluirá el tiempo transcurrido desde que se abandone el puesto de trabajo hasta la hora en que realmente debería haber concluido la jornada laboral, considerándose estos tiempos como:

- Faltas de puntualidad
- INCIDENCIAS/CALIDAD se establece un peso de 0,25% para este objetivo.

Cálculo de su cuantía:

Se conseguirá el porcentaje del 0,25% sobre el concepto de salario base, si la cifra de incidencias mensuales reportadas por las diferentes direcciones son iguales o inferiores a:

- Estafeta 3
- Impresión 3
- Ensobrado 2
- Distribución 2
- Control 1
- Almacén 2
- Administración 3
- Personal 1
- Comercial 1

Se incluye, dentro de estas incidencias, el orden y la limpieza de cada una de las Áreas o Secciones. Este objetivo será evaluado por las diferentes Direcciones de cada Área o Sección, percibiendo su cuantía, exclusivamente, los trabajadores asignados a las distintas áreas o secciones que hayan conseguido su objetivo.

- RESULTADOS DE LA EMPRESA se establece un peso del 0,50% para este objetivo.

Cálculo de su cuantía:

En este objetivo se establecen diferentes grados de cumplimiento, que incidirán directamente en el cálculo de su cuantía.

Por consiguiente:

- Se conseguirá el porcentaje del 80% sobre el 0,50% del concepto de salario base, si la cifra de resultados de la Compañía, al final del ejercicio, alcanza un importe de resultados entre 200.000 euros y 249.999 euros.
- Se conseguirá el porcentaje del 100% sobre el 0,50% del concepto de salario base, si la cifra de resultados de la Compañía, al final del ejercicio, alcanza un importe de resultados entre 250.000 euros y 299.999 euros.
- Se conseguirá el porcentaje del 120% sobre el 0,50% del concepto de salario base, si la cifra de resultados de la Compañía, al final del ejercicio, es igual o superior a 300.000 euros.

Periodo de devengo de la retribución variable

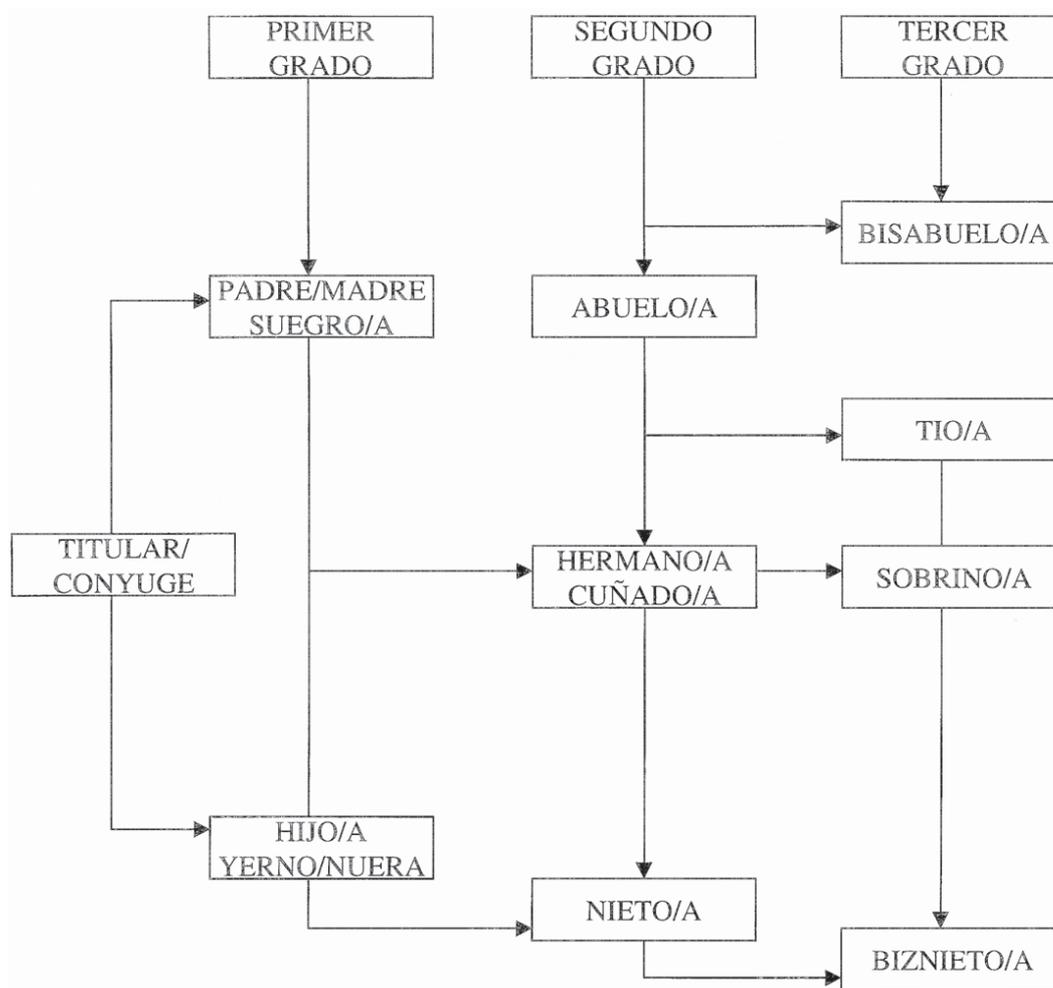
En caso de conseguirse el objetivo de Absentismo y el de Incidencias/Calidad, se percibirá, el importe variable resultante, a mes vencido, al ser un objetivo evaluable con carácter mensual.

En caso de conseguirse el objetivo referido a Resultados del ejercicio se percibirá, el importe variable resultante, a año vencido, al ser un objetivo evaluable con carácter anual y se intentará que su abono se refleje en la nómina del mes siguiente al que los auditores cierren su informe sobre las cuentas anuales correspondientes.

En caso de no poderse abonar en ese plazo y tener que esperar a la aprobación de cuentas por el Consejo de Administración, el plazo límite para llevar a cabo dicha aprobación será el 30 de junio.

ANEXO III

Esquema de grados de Parentesco



(03/220/13)

