

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Empleo, Turismo y Cultura

- 1 *RESOLUCIÓN de 27 de diciembre de 2013, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Empleo, Turismo y Cultura, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa “Gefco España, Sociedad Anónima” (código número 28004722011987).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa “Gefco España, Sociedad Anónima”, suscrito por la comisión negociadora del mismo, el 22 de octubre 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. 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 27 de diciembre de 2013.—La Directora General de Trabajo, María del Mar Alarcón Castellanos.

XX CONVENIO COLECTIVO “GEFCO ESPAÑA, SOCIEDAD ANÓNIMA”, PARA MADRID Y SU PROVINCIA

Artículo 1.º *Aprobación convenio.*—El presente convenio colectivo ha sido aprobado por la comisión negociadora, constituida por la representación económica de la empresa, así como por la parte social a través del comité de empresa.

Art. 2.º *Objeto del convenio.*—El presente convenio regula las relaciones entre “Gefco España, Sociedad Anónima”, y sus trabajadores de los centros de Madrid y su provincia con estricta sujeción a la normativa legal vigente de esta materia.

Art. 3.º *Ámbito territorial.*—Las normas contenidas en el presente convenio colectivo serán aplicadas a los centros de “Gefco España, Sociedad Anónima”, en Madrid y su provincia.

Art. 4.º *Ámbito personal.*—El convenio afecta a la totalidad del personal de “Gefco España, Sociedad Anónima”, de los centros de Madrid y su provincia que presta sus servicios en esta empresa, a la entrada en vigor del mismo o que se contrate durante su vigencia.

La dirección de la empresa informará por escrito al comité de empresa de las personas (nombre y categoría) que se van a excluir del convenio.

Art. 5.º *Ámbito temporal.*—El convenio entrará en vigor el día de su firma, sin perjuicio de lo cual las condiciones económicas se aplicarán a partir del 1 de enero de 2012. Tendrá una vigencia de un año, expirando el 31 de diciembre de 2012.

Art. 6.º *Denuncia y prórroga.*—El presente convenio será prorrogado por la tácita de año en año hasta que cualquiera de las partes lo denuncie, comunicándolo por escrito a la otra parte con la antelación mínima de dos meses al plazo de vigencia. Del mismo modo, se entenderá prorrogado a todos los efectos durante el tiempo que medie entre la fecha de su expiración y la entrada en vigor del nuevo convenio que le sustituya, cuyos efectos retributivos se retrotraerán en la mencionada fecha de expiración.

Art. 7.º *Régimen salarial.*—El sistema de retribución que se pacta en este convenio tiene el carácter de uniforme dentro del ámbito territorial definido en el artículo 2.º.

En consecuencia, se establece para todo el personal de la misma clasificación profesional idénticos mínimos de percepciones, que se reflejan en las tablas salariales anexas a este convenio.

Para el año 2012, los salarios reales a 31 de diciembre de 2011 serán incrementados en un 1,8 por 100 a partir de 1 de enero de 2012.

Art. 8.º *Comisión paritaria.*—1.º Para vigilar el cumplimiento del convenio y con el fin de interpretarlo cuando proceda, se constituirá una comisión paritaria, en el plazo de diez días, a partir de su entrada en vigor.

2.º Esa comisión estará formada por dos representantes económicos y dos representantes sociales, con sus respectivos suplentes. Cada parte designará los representantes que le correspondan.

El secretario de la comisión paritaria será nombrado por la representación económica, debiendo recaer ambos nombramientos en miembros de la comisión y sin que ninguno de ellos tenga voto de calidad.

Ambas representaciones podrán asistir a las reuniones acompañadas de un asesor como máximo, que será designado libremente por cada una de ellas, los cuales tendrán voz pero no voto.

Será competencia de la comisión regular su propio funcionamiento.

Art. 9.º *Vinculación a la totalidad.*—Ambas representaciones convienen que las condiciones pactadas forman un todo orgánico indivisible. En consecuencia, si la jurisdicción competente, a propuesta de la autoridad laboral, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, número 5, del Estatuto de los Trabajadores, considerara que este convenio conculca la legalidad vigente o lesiona gravemente el interés de terceros y ordenara que se adopten las medidas que procedan al objeto de subsanar las anomalías, deberá ser devuelto a esta comisión negociadora a tal fin.

Art. 10. *Garantía personal.*—En caso de que existiera algún empleado que tuviera reconocidas condiciones especiales, que examinadas en su conjunto fueran más beneficiosas que las establecidas en este convenio para los productores de la misma categoría profesional, serán respetadas dichas condiciones, manteniéndose con carácter estrictamente personal y solamente para los productores a quienes afecte, en tanto no sean absorbidas o superadas por futuras normas laborales.

Art. 11. *Compensación y absorción.*—Las condiciones económicas pactadas con anterioridad a la fecha inicial de vigencia de este convenio serán respetadas en cuanto a la cifra global y en cómputo anual, manteniéndose la condición más beneficiosa, que será com-

pensada de conformidad con la nueva estructuración de sueldos y salarios establecidos en el presente convenio.

Habida cuenta de la naturaleza de este convenio, los conflictos originados con normas laborales, tanto estatales como pactadas de ámbito superior, respetarán, de acuerdo con el artículo 3, número 3, del Estatuto de los Trabajadores, en todo caso, los mínimos de derecho necesario, mediante aplicación de lo más favorable para el trabajador, apreciado en su conjunto y en un cómputo anual respecto de los conceptos cuantificables.

Art. 12. Clasificación profesional.—1.º Grupo personal de movimiento:

- Jefe de tráfico de primera.
- Encargado general y jefe de tráfico de segunda.
- Encargado de almacén.
- Capataz.
- Auxiliar de almacén y basculero.
- Especialista.
- Mozo.

2.º Grupo personal administrativo:

- Jefe de primera administrativo.
- Jefe de segunda administrativo.
- Oficial de primera administrativo.
- Oficial de segunda administrativo.
- Auxiliar administrativo.

3.º Grupo personal técnico:

- Jefe de primera de organización.
- Jefe de segunda de organización.
- Técnico de primera de organización.
- Técnico de segunda de organización.
- Auxiliar técnico de organización.

4.º Grupo titulados:

- Titulados de Grado Superior.
- Titulados de Grado Medio.

Art. 13. *Plantilla y registro de personal.*—La empresa suministrará al comité de empresa, la plantilla del personal actualizada al primero de enero de cada año, con los siguientes datos:

1. Nombre y apellidos.
2. Fecha de nacimiento.
3. Fecha de ingreso en la empresa.
4. Categoría profesional.
5. Fecha de nombramiento o promoción a esta categoría.
6. Número de orden derivado de la fecha de ingreso.

Art. 14. *Organización del trabajo.*—La organización del trabajo corresponde a la dirección de la empresa, sin perjuicio de las competencias que el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores confiere al comité de empresa.

Art. 15. *Ingreso del personal.*—La empresa entregará a todo trabajador de nuevo ingreso copia del contrato de trabajo suscrito al inicio de sus actividades, siendo informado el comité de empresa en los casos legalmente previstos.

Art. 16. *Período de prueba.*—Los períodos de prueba para el personal de nuevo ingreso se ajustarán a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.

Art. 17. *Incorporación a la plantilla.*—Transcurrido el período de prueba correspondiente, en los contratos por tiempo indefinido el productor se considerará incorporado definitivamente a la plantilla de la empresa, si esta no le comunica por escrito su decisión de prescindir de sus servicios antes de transcurrido el período de prueba citado anteriormente.

Art. 18. *Retribución de personal de nuevo ingreso.*—Los trabajadores de nuevo ingreso incluidos en este convenio percibirán desde el primer día de su incorporación íntegramente la remuneración fijada en este convenio colectivo.

Art. 19. *Ascensos.*—Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, con las siguientes puntualizaciones:

- Auxiliar administrativo, con tres años de antigüedad en la categoría, será equiparado, en lo económico, a la categoría oficial de segunda administrativo, debiendo superar las pruebas para que le sea asignada la categoría.

- Auxiliar de organización, con tres años de antigüedad en la categoría, será equiparado, en lo económico a la categoría de técnico de organización de segunda, debiendo superar las pruebas para que le sea asignada la categoría.
- Oficial de segunda administrativo, con seis años de antigüedad en la categoría, ascenderá a oficial de primera administrativo, previa superación de las pruebas de aptitud.
- Técnico de organización de segunda, con seis años de antigüedad en la categoría, ascenderá a técnico de organización de primera, previa superación de las pruebas de aptitud.

De no superarse, y transcurrido un año, se podrán solicitar nuevas pruebas.

La empresa podrá optar por ascender a los trabajadores a la categoría superior inmediata, según el rendimiento obtenido en la categoría inferior.

Las categorías que impliquen ejercicio de autoridad o mando y las de especial confianza de la empresa serán de libre asignación por la misma.

Art. 20. *Cambios de puesto de trabajo.*—Se reconocen como causas para cambio de un productor de un puesto a otro las que se enumeran a continuación:

- a) Petición del trabajador afectado.
- b) Por mutuo acuerdo entre empresa y trabajador.
- c) Por necesidad del servicio.
- d) Por disminución de la capacidad física de los trabajadores.
- e) Por conveniencia de la empresa.

Art. 21. *Formación profesional y cultural.*—“Gefco España, Sociedad Anónima”, organizará cursos de formación y perfeccionamiento del personal que demuestre capacidad e interés en ampliar conocimientos, con independencia de lo establecido en el apartado de “Becas”.

Art. 22. *Suspensiones de contrato de trabajo.*—1. Excedencias voluntarias.

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 de cuatro meses y no mayor de cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercido otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

En el caso de que la excedencia fuera concedida lo será sin derecho a percibir sueldo ni retribución de clase alguna y no podrá utilizarse para prestar servicios en otra empresa similar o que implique competencia, salvo autorización expresa, sin que el tiempo que dure la excedencia sea computable a ningún efecto.

La petición de reingreso al término de la excedencia deberá ser hecha por escrito con un mes de antelación, pues si transcurriese el tiempo de excedencia sin que la empresa recibiera petición de reingreso, se entiende que el productor renuncia a todos sus derechos.

Cursada, en tiempo y forma, la petición de reingreso el productor conserva solo un derecho preferente al reingreso en vacante de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjera en la empresa.

2. Excedencia forzosa.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 46, número 1, y artículo 48, número 3, del Estatuto de los Trabajadores, la excedencia forzosa que dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y el cómputo a la antigüedad de su vigencia, procederá por la designación o elección para un cargo público representativo o para funciones sindicales de ámbito provincial o superior.

En este supuesto, el trabajador deberá solicitar y reincorporarse en el plazo máximo de treinta días naturales a partir de la cesación en el servicio, cargo o función.

3. Incapacidad temporal e invalidez provisional.

Las situaciones de incapacidad temporal e invalidez provisional se regirán por la normativa vigente en la Seguridad Social y en lo dispuesto en el artículo 48, número 2, del Estatuto de los Trabajadores.

De conformidad con lo establecido en el artículo 20, número 4, del mismo Estatuto, la empresa podrá verificar el estado de enfermedad o accidente del trabajador que sea alegado por este para justificar sus faltas de asistencia al trabajo, mediante reconocimiento a cargo del personal del servicio médico de la empresa. La negativa del trabajador a dichos reconocimientos determinará la suspensión de los derechos económicos que pudieran existir por dichas situaciones a cargo de la empresa.

4. Maternidad/Paternidad.

Las situaciones de maternidad y paternidad se regirán por lo establecido en las disposiciones legales de aplicación.

5. Ausencias por lactancia.

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, a tenor del artículo 37, número 4, del Estatuto de los Trabajadores, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrá ser dividido en dos fracciones. La mujer por su voluntad podrá sustituir este derecho por una reducción de jornada normal en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas.

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

6. Suspensión de empleo y sueldo por razones disciplinarias.

Al cumplir la sanción de suspensión de empleo y sueldo que se hubiese impuesto a un trabajador, tendrá derecho a la reincorporación inmediata a su puesto de trabajo, computándose el tiempo de ausencia a efectos de antigüedad en la empresa.

7. Privación de la libertad del trabajador mientras no exista sentencia condenatoria.

El trabajador privado de libertad, en tanto no exista sentencia condenatoria, tendrá derecho a la reincorporación al puesto de trabajo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, siempre que solicite su reingreso dentro de los treinta días naturales a la cesación de la privación de la libertad, no computándose el tiempo de ausencia a los efectos de su antigüedad en la empresa, y sin que durante el tiempo de ausencia tenga derecho a retribución alguna.

8. Situación de huelga y cierre patronal.

Cuando la suspensión del contrato de trabajo tenga su causa en la declaración de huelga legal o cierre patronal, también legalmente acordado, el tiempo de ausencia se computará a los efectos de determinar la antigüedad en la empresa, pero el trabajador no tendrá derecho a retribución de clase alguna, sea ordinaria o a la parte proporcional correspondiente de las extraordinarias, reincorporándose a su puesto de trabajo en la medida en que así se acuerde al cesar la situación de huelga o cierre patronal.

Art. 23. *Jornada de trabajo.*—La jornada de trabajo para el año 2012 será de 1.776 horas.

Art. 24. *Número de jornadas y horas de trabajo.*—En cuanto a los días laborables, jornada diaria, turno de trabajo y descansos diarios, se estará al calendario anexo.

Art. 25. *Vacaciones.*—1. El período de vacaciones será de treinta días naturales.

2. El total de días de vacaciones se disfrutará con carácter general de la siguiente forma:

- Treinta días naturales, a disfrutar conforme se establezca en el calendario laboral.
- Las vacaciones, normalmente, serán colectivas.
- El disfrute de estas se efectuará proporcionalmente al tiempo de permanencia en plantilla. Este criterio de proporcionalidad se aplicará tanto en los casos de nuevo ingreso como en los de excedencia y baja en la plantilla.
- El personal que por fuerza mayor tenga que permanecer durante el período de vacaciones deberá ser avisado con tres meses de antelación y, dentro de cada grupo de trabajo proporcionalmente, disfrutará las vacaciones en el mes que prefiera teniendo en cuenta que disfrutará ininterrumpidamente treinta días naturales o la parte proporcional que le correspondiera, debiendo informarse al comité de empresa.
- El cómputo de vacaciones se hará de día a día y la fracción de día de vacación a que tenga derecho, se contará como día completo.
- A estos fines, el cómputo de tiempo se efectuará por meses completos, considerándose como mes completo la fracción de mes.

Art. 26. *Revisión salarial.*—Si al 31 de diciembre de 2012 el IPC de dicho año superase el 1,8 por 100, una vez constatada fehacientemente tal circunstancia por el Instituto Nacional de Estadística se procederá a una revisión salarial consistente en la elevación de los niveles salariales individuales existentes al 31 de diciembre de 2011, con efectos a partir del mes en que el IPC haya superado dicho porcentaje y su cuantía será el exceso entre el IPC real del conjunto de 2012 y el citado porcentaje pactado. Los correspondientes nuevos niveles servirán de base para la aplicación de los niveles salariales del año 2013.

Art. 27. *Enumeración de las distintas retribuciones.*—El régimen retributivo pactado en el presente convenio queda estructurado de la siguiente forma:

1. Salario base.
2. Complementos:
 - 2.1. Personales:
 - a) Antigüedad.
 - b) Complemento consolidado.

- 2.2. De puesto de trabajo:
 - a) Nocturnidad.
- 2.3. Calidad y cantidad de trabajo.
 - a) Horas extraordinarias.
- 2.4. Vencimiento periódico superior a un mes:
 - a) Paga extraordinaria de julio.
 - b) Paga extraordinaria de diciembre.

La retribución mensual de convenio queda distribuida en los conceptos que resultan de las Tablas de retribución anexas.

Art. 28. *Salario base.*—Es la parte de retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo y que con tal Denominación se incluye en las Tablas Salariales anexas a este convenio Colectivo.

Art. 29. *Complemento de antigüedad.*—El personal comprendido en este convenio devengará complementos periódicos por antigüedad según lo establecido en el presente artículo:

Generación y cuantía del complemento antigüedad:

Se devengarán complementos periódicos por antigüedad, por cada tres años de servicio, en la cuantía de 231,39 euros/ año.

El tope máximo a considerar por este concepto será el de nueve trienios

Las normas de cómputo de antigüedad a efectos de este complemento se encuentran recogidos en el Anexo de este convenio.

Art. 30. *Complemento de nocturnidad.*—El personal que tuviera derecho a percibir este complemento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 36, apartado 1, del Estatuto de los Trabajadores, percibirá el 30 por 100 de su salario base y complemento de antigüedad, en proporción al tiempo trabajado en el período nocturno.

A este efecto se considera como período nocturno el comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana.

Art. 31. *Retribuciones extraordinarias.*—Las pagas extraordinarias que percibirá el personal de “Gefco España, Sociedad Anónima”, en julio y diciembre se abonarán en la primera quincena del mes correspondiente, en proporción al tiempo trabajado, en las cuantías señaladas en el Anexo del convenio.

Art. 32. *Horas extraordinarias.*—Se estará a lo dispuesto en el baremo valor hora extraordinaria que figura en el Anexo del convenio.

Art. 33. *Remuneración de domingos y festivos.*—Los domingos y festivos se abonarán por el salario base de este convenio colectivo, más antigüedad y complementos de mejora. El personal que, por necesidades del servicio, deba trabajar en domingo y festivos de empresa, librará, de común acuerdo con la misma, un día dentro de los treinta días posteriores al día de trabajo y recibirá una compensación económica según categorías cuyos importes quedan definidos en Anexo adjunto, cuando ésta fuera de ocho horas, y siempre que efectivamente libre el día acordado para descanso.

La empresa le compensará, asimismo, los gastos de transporte colectivo público debidamente justificado.

Art. 34. *Forma de pago.*—La liquidación de las nóminas del personal se llevará a efecto mensualmente en el último día hábil de cada mes.

Art. 35. *Retribución en incapacidad temporal.*—A todo el personal que se encuentre de baja por enfermedad común, controlada por la Seguridad Social, previo informe favorable del servicio médico de empresa, se le complementará por cuenta de esta la diferencia existente entre el 100 por 100 de la retribución total que para su categoría profesional se establece en las tablas salariales anexas a este convenio más su complemento por antigüedad y la prestación de la Seguridad Social. Esta retribución se percibirá por el trabajador a partir del segundo día de su baja por enfermedad.

Al personal que percibe por complemento personal cantidades superiores al mínimo que para su categoría profesional se señale en este convenio, el 100 por 100 comprenderá también las mismas.

El porcentaje que actualmente tienen establecido la Seguridad Social es del 60 por 100 para el plazo comprendido entre los días cuarto y vigésimo de la baja. Si en el futuro la Seguridad Social efectuara aportaciones inferiores al porcentaje referido, la empresa no se hará cargo de la diferencia resultante, lo que será negociado con la representación social.

A partir del primer día natural en que se cumplan los sesenta días de baja por enfermedad y previo informe favorable del servicio médico de empresa, y en los mismos términos indicados en los párrafos anteriores, se le complementará hasta el 100 por 100 con efecto retroactivo desde el primer día percibiéndolo mientras dure su situación de incapacidad temporal.

En casos excepcionales, por si hubiera de proponerse otro tipo de ayudas o ante informe negativo del servicio médico de empresa, será competente la comisión social.

Igualmente, el personal que se halle de baja por accidente de trabajo o enfermedad profesional, previo informe favorable de los facultativos de la empresa, se le incrementará lo que perciba por el seguro de accidentes de trabajo hasta el 100 por 100 de los que haya percibido por todos los conceptos, con exclusión de las horas extraordinarias, como media durante el mes natural anterior trabajado, al correspondiente a la fecha de su baja.

A los trabajadores que estuvieran dados de baja por enfermedad común, accidente de trabajo o enfermedad profesional, en el momento de la entrada en vigor de este convenio colectivo, les serán aplicables los valores establecidos en los mismos para cada categoría laboral de acuerdo con el criterio marcado en el párrafo primero del presente artículo. Análogo criterio se seguirá respecto a los nuevos valores que resulten de cuantas modificaciones sufra este convenio a lo largo de su vigencia.

Art. 36. *Permisos retribuidos.*—Todo el personal tendrá derecho a días de permiso retribuido, según detalle:

- Dos días para todo el personal con una antigüedad superior a dos años.
- Tres días para todo el personal con una antigüedad superior a cuatro años.

Este permiso suplementario se disfrutará dentro del año en curso y se tomará de acuerdo con las necesidades de la empresa, sin que ambos casos sean acumulables.

El trabajador, avisando con la posible antelación y presentando la debida justificación, tendrá derecho a permisos retribuidos con los mínimos salariales que para su categoría profesional señalan en la tabla Anexo de este convenio colectivo, más los complementos del mismo que pudieran corresponderle en los siguientes casos:

1. En caso de fallecimiento de padres, cónyuge, hijos o hermanos: Cuatro días naturales.
2. Por fallecimiento de tíos y sobrinos, ambos carnales: Un día natural.
3. En caso de fallecimiento de padres políticos, abuelos o nietos: Tres días naturales.
4. En caso de fallecimiento de hermanos políticos, hijos políticos, nietos políticos o abuelos políticos: Tres días naturales.
5. En caso de accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica con internamiento del cónyuge, padres de uno u otro cónyuge, hijos, hijos políticos, hermanos, hermanos políticos, nietos, nietos políticos o abuelos consanguíneos o afines: Tres días naturales.
6. En caso de matrimonio del trabajador: Quince días naturales.
7. En caso de maternidad: Tres días laborables, un día más en caso de cesárea.
8. En caso de matrimonio de padres, hijos, nietos, padres políticos, hermanos o hermanos políticos: Un día natural.
9. En caso de asistencia a consulta médica a la Seguridad Social, cuando el horario de esta no fuera compatible con la jornada del trabajador, por el tiempo necesario. En cualquier otro caso, se estará a lo legalmente establecido.
10. En caso de intervención quirúrgica sin internamiento del propio trabajador, cónyuge, padres de uno u otro cónyuge, hijos, hermanos o abuelos, abuelos políticos, hijos políticos, hermanos políticos: Dos días naturales. Si se requiere desplazamiento al efecto: Dos días más.
11. Durante un día por traslado de su domicilio habitual.
12. Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo dispuesto en esta en cuanto a la duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debida en más del 20 por 100, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia forzosa.

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 la empresa.

En los supuestos a que se refieren los números 1, 2, 3, 4, 5, 7 de este artículo, cuando el hecho ocurra fuera de la provincia de Madrid, el permiso se aumentará en dos días más. En el supuesto del número 8, un día natural más si se necesita desplazamiento.

Permisos de formación profesional:

1. Permisos en ocasiones de exámenes.

Los trabajadores inscritos en cursos organizados en centros oficiales o reconocidos por el Ministerio de Educación y Cultura para la obtención de un título académico, a tenor de la Ley General de Educación, así como los que concurren a oposiciones para ingresar en Cuerpo de Funcionarios Públicos, tienen derecho a los permisos necesarios por el tiempo de ochenta horas al año, disfrutados en períodos mínimos ininterrumpidos de cuatro horas, para concurrir a exámenes finales y demás pruebas de aptitud de evaluación, sin alteración ni disminución alguna de sus derechos laborales y a tales efectos podrán también pedir la división de sus vacaciones anuales en períodos distintos a los establecidos con carácter general, siempre que sea compatible con la organización razonable del trabajo en la empresa.

2. Permisos con ocasión de la actualización de sus conocimientos profesionales.

Con el fin de actualizar o perfeccionar sus conocimientos profesionales, el trabajador tendrá derecho una vez cada cuatro años, a la asistencia a un curso de Formación Profesional específico, en los centros oficiales, sindicales o en los registrados en el Ministerio de Trabajo, disfrutando al efecto de los beneficios siguientes:

- a) A una reducción de la jornada ordinaria del trabajo en un número de horas igual a la mitad de las que indiquen la asistencia a dichas clases, sin que tal reducción a cargo de la empresa pueda ser superior a dos horas diarias y a doscientas setenta horas en todo el curso.
- b) Cuando el curso pueda realizarse en régimen de plena dedicación y esta medida resulte más conveniente para la organización del trabajo, la empresa podrá concertar con el trabajador la concesión de un permiso de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

3. Asistencia a cursos organizados por la empresa.

Cuando los cursos sean organizados por la empresa, la asistencia de los trabajadores seleccionados por ella será obligatoria a los mismos cuando se impartan en horas de trabajo.

En todos estos casos, el trabajador vendrá obligado a presentar a la empresa los justificantes oportunos del disfrute efectivo de estos permisos.

Art. 37. *Faltas y sanciones.*—Se aplicará lo dispuesto sobre faltas y sanciones en el Anexo que se incorpora al presente convenio y demás disposiciones sobre la materia de pertinente aplicación.

Se acuerda como plazo máximo para comenzar el cumplimiento de una sanción el de treinta días a partir de la fecha en que la sanción sea firme.

Este caso no es aplicable al supuesto en que la sanción consista en despido.

Art. 38. *Prescripción de las faltas.*—Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior, la deslealtad y el abuso de confianza prescribirán a los dieciocho meses de la comisión del hecho.

Art. 39. *Cancelación de las sanciones impuestas.*—Las notas desfavorables en los expedientes personales se considerarán anuladas tratándose de faltas leves, si transcurriesen seis meses sin haber reincidido en nueva falta; un año, tratándose de faltas graves, y dos años cuando fueran faltas muy graves.

Art. 40. *Jubilaciones.*—Con el fin de propiciar la consolidación de la empresa y sus puestos de trabajo, así como la posibilidad de creación de nuevos empleos, se establece la jubilación obligatoria a la edad de sesenta y cinco años. En consecuencia, cumplidos los sesenta y cinco años, el trabajador causará baja en la plantilla de la empresa, salvo que no reúna el tiempo mínimo de carencia para causar derecho a la pensión pública de jubilación, en cuyo caso, podrá continuar trabajando el tiempo indispensable para ello, sin que en ningún caso dicho período pueda ser superior a un año.

A este personal, en el momento de la baja en la empresa por jubilación, se le abonará la cantidad de 17.000 euros en concepto de complemento por jubilación. El derecho a este complemento se perderá si el trabajador continuase prestando sus servicios después del mes de su 65 aniversario, salvo que no reúna el tiempo mínimo necesario para causar derecho a la pensión pública de jubilación, en cuyo caso podrá continuar trabajando el tiempo indispensable para ello sin que en ningún caso dicho período pueda ser superior a un año.

Art. 41. *Becas y ayudas para estudios.*—La empresa con el fin de estimular a su personal y a los hijos de este que hayan superado los diecisiete años de edad, establecerá un fondo de ayuda de 3.000 euros para estudios, en cuya distribución se dará preferencia al personal que directamente lo solicite para sí.

Para la administración y distribución de este fondo intervendrá una comisión mixta, la cual, efectuará la correspondiente convocatoria anual, y en su distribución, necesariamente, se considerará la importancia de los estudios a realizar y la situación económica del solicitante, siendo la cuantía de la beca proporcional a cada tipo de estudios, sin perjuicio de otras normas que la comisión estime de necesaria aplicación para la adjudicación de las becas.

Asimismo, se establece una ayuda escolar y de guardería para los hijos de todos los productores de la plantilla en edades comprendidas entre los tres meses y diecisiete años, ambos inclusive.

La cuantía de esta ayuda será de 8,71 euros por hijo, y únicamente se abonará en los meses de actividad escolar.

Aquellos productores que tengan hijos discapacitados por los que reciban prestaciones en tal calidad de la Seguridad Social se les abonará 115,56 euros mensuales mientras dure el tratamiento.

Art. 42. *Viviendas.*—Con objeto de poder ayudar a cubrir la necesidad de vivienda de sus productores, la empresa establece un fondo de 40.000 euros, que destinará con carácter preferente a las solicitudes de crédito para aquellos que acrediten suficientemente la adquisición por primera vez o necesidad perentoria de una vivienda concediéndose los préstamos sin interés y hasta un importe máximo de 6.300 euros. Los préstamos hasta 4.500 euros se reintegrarán en el plazo máximo de tres años y los de cuantía superior en el plazo máximo de cinco años.

Asimismo, para reparación imprescindible de viviendas con una antigüedad mínima de siete años, se concederán préstamos sin interés de hasta 1.800 euros, a reintegrarse en tres años, previa justificación de la necesidad.

Para la administración y distribución de este fondo se estará a los acuerdos de la comisión mixta.

Art. 43. *Seguro de vida y accidentes.*—1. La empresa mantendrá el seguro colectivo de vida que a su cargo tiene establecido para todo el personal y durante el tiempo de su vida activa en la empresa. El capital será como mínimo el salario anual.

Las coberturas de este seguro serán:

- a) Por muerte natural o incapacidad permanente derivadas de enfermedad: Abono del capital asegurado.
- b) Muerte o incapacidad permanente derivadas de accidente: Abono del capital asegurado más un capital complementario de 37.758,54 euros.

Las pólizas individualizadas y actualizadas serán entregadas al personal.

2. La empresa mantendrá los seguros de accidentes que actualmente tiene establecidos para el personal que, por necesidades del servicio, haya de desplazarse a una localidad distinta de su residencia habitual. Dicho seguro garantizará los riesgos de fallecimiento e incapacidad permanente por un importe adicional de 47.182,06 euros.

Este seguro será totalmente independiente y acumulable con el seguro de vida existente.

En el concepto incapacidad permanente queda excluida la situación de incapacidad permanente parcial.

Art. 44. *Transporte del personal.*—“Gefco España, “Sociedad Anónima”, garantizará que su personal afecto al centro de Villaverde pueda utilizar, asimismo, el transporte que la empresa “Peugeot Citroën Automóviles España, Sociedad Anónima”, tiene establecido para dicho centro.

Art. 45. *Grupo de empresa.*—“Gefco España, Sociedad Anónima”, garantizará que todo su personal seguirá beneficiándose de las ventajas en los grupos de empresa de la compañía “Peugeot Citroën Automóviles España, Sociedad Anónima”, hasta el desarrollo del mismo en “Gefco España, Sociedad Anónima”.

Art. 46. *Seguridad y salud.*—Se estará a lo dispuesto en la Ley de Prevención de riesgos laborales, Ley 31/1995, de 8 de noviembre.

Art. 47. *Adquisición de vehículos.*—Todo el personal de “Gefco España, Sociedad Anónima”, podrá optar por la compra de vehículos y repuestos fabricados por la empresa “Peugeot Citroën Automóviles España, Sociedad Anónima”, en las condiciones especiales que dicha empresa tenga dispuestas para el personal del Grupo PSA.

Art. 48. *Renovación anual de ropa de trabajo.*—La duración de la ropa de trabajo será de un año, salvo aquellas prendas de seguridad cuya duración deberá ser distinta.

La ropa de trabajo y prendas de seguridad son de utilización obligatoria.

Art. 49. *Percepciones de nupcialidad y natalidad.*—A todo el personal de la plantilla de la empresa se le concederá las siguientes percepciones en los casos que se citan, previa justificación y siempre que lo solicite en el plazo máximo de un año desde la fecha del hecho:

- a) Al contraer matrimonio, por cada trabajador de la empresa, 165 euros de dote y permiso remunerado para que dos compañeros asistan a la boda si así lo desean.
- b) Al nacer cada hijo, 270 euros.

Art. 50. *Garantías del comité de empresa.*—En el ejercicio de sus funciones los miembros del comité de empresa de los centros de trabajo de Madrid y su provincia, tendrán las garantías que recoge el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

Igualmente, y de conformidad con lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, los miembros del comité de empresa, a título personal e individualizado, dispondrán de una reserva de veinte horas al mes, sin rebasar el máximo total, dando cuenta al departamento de personal.

Las convocatorias por iniciativa de la dirección no se imputarán sobre el crédito de las veinte horas.

ANEXO I

NORMAS DE COMPUTO DE ANTIGÜEDAD A EFECTOS DEL COMPLEMENTO

Personal que hubiera percibido algún quinquenio a 1 de enero de 1997.

1. La cantidad que se venía percibiendo por complemento de antigüedad a 31 de diciembre de 1996 figurará en la nómina a partir de 1 de enero de 1997 de la siguiente manera:

- a) En el concepto “Antigüedad” figurará la cantidad resultante de multiplicar el número de trienios cumplidos por la cantidad de 231,39 euros/año.
- b) La cantidad restante figurará en la nómina en la clave “Complemento consolidado”, distribuyéndose en 14 pagas.

2. El quinquenio en vías de generación a 1 de enero de 1997 devengará, en el momento que corresponda según las normas de cómputo de antigüedad fijadas en este artículo, la cuantía que le corresponda según las tablas quinquenales actualizadas de antigüedad para Madrid y su provincia, integrándose en la nómina siguiendo los criterios fijados en el apartado B.1.

3. A partir del momento en que se haya percibido el quinquenio a que se refiere el punto B.2 se devengarán complementos periódicos por antigüedad, por cada tres años de servicio en la cuantía fijada en párrafo B.1.a. Estas cuantías se integrarán en la nómina en la clave “Antigüedad”.

4. No se aplicará a este personal el tope establecido en el punto A.

A las cuantías integradas en la clave “Complemento consolidado”, en la clave “Antigüedad”, y en la tabla anexa al XII convenio colectivo de “Gefco España, Sociedad Anónima”, para Madrid y su provincia, se les aplicará el porcentaje de subida salarial que se pacte en cada caso, en los futuros convenios colectivos. Si esto no se cumpliera, quedaría sin efecto esta nueva redacción.

Los quinquenios o trienios que se refiere este artículo se devengarán en el mes que se cumpla la fecha computándose la antigüedad por las siguientes normas:

- i) La fecha inicial para su determinación será la del ingreso en la empresa.
Para el cómputo de la antigüedad, a efectos de aumentos periódicos se tendrá en cuenta todo el tiempo servido en la empresa, considerándose como efectivamente trabajados todos los meses y días en los que el trabajador haya recibido un salario o remuneración, bien sea por los servicios prestados en cualquiera de sus centros o en comisiones, licencias, etcétera.
Por el contrario, no se estimará el tiempo de permanencia en situación de excedencia voluntaria o de privación de libertad mientras no exista sentencia condenatoria, ni el permanecido en situación de invalidez provisional.
- ii) Se computará la antigüedad en razón de la totalidad de los años prestados dentro de la empresa cualquiera que sea el grupo profesional o categoría en que se encuentre encuadrado.

También se estimarán los servicios prestados dentro de la empresa, en período de prueba y por el personal eventual, cuando este pase a ocupar plaza en la plantilla de la empresa.

- iii) En el caso de que un trabajador cese en la empresa por sanción o por su voluntad, sin solicitar la excedencia voluntaria, si posteriormente reingresase en la misma, el cómputo de antigüedad se efectuará a partir de este último ingreso, perdiendo todos los derechos y antigüedad anteriormente adquiridos.

ANEXO II

FALTAS Y SANCIONES

A efectos laborales se entiende por falta toda acción u omisión que suponga quebranto de los deberes de cualquier índole impuestos por las disposiciones laborales vigentes.

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará atendiendo a su importancia, trascendencia o malicia, en leve, grave o muy grave. La enumeración de las faltas que se hace en los números siguientes es meramente enunciativa.

- a) Faltas leves:
- 1.º De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo sin la debida justificación cometida durante el período de un mes.
 - 2.º No notificar con carácter previo o, en su caso, dentro de las veinticuatro horas siguientes a la falta la razón de la ausencia al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.
 - 3.º El abandono del trabajo sin causa justificada, que sea por breve tiempo si como consecuencia del mismo se causase perjuicio de alguna consideración a la empresa o a los compañeros de trabajo o fuera causa de accidente, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave según los casos.
 - 4.º Pequeños descuidos en la conservación del material.
 - 5.º Falta de aseo o limpieza personal.
 - 6.º No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
 - 7.º No comunicar a la empresa los cambios de residencia o de domicilio.
 - 8.º Discutir con los compañeros dentro de la jornada de trabajo.
 - 9.º Faltar al trabajo un día sin causa justificada.
- b) Faltas graves:
- 1.º Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas durante un período de treinta días.
 - 2.º Faltar de uno a tres días al trabajo durante un período de treinta días sin causa que lo justifique. Bastará una sola falta cuando tuviera que relevar a un compañero o cuando como consecuencia de la misma se causase perjuicio de alguna consideración a la empresa.
 - 3.º No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social y, en su caso, a las prestaciones de protección a la familia.
La falsedad u omisión maliciosa en cuanto a la aportación de estos datos se considerará como falta muy grave.
 - 4.º Entregarse a juegos cualesquiera que sea dentro de la jornada de trabajo.
 - 5.º La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo incluida la resistencia y obstrucción a nuevos métodos de racionalización de trabajo o modernización de maquinaria que pretenda incluir la empresa de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 14 del convenio, así como negarse a rellenar las hojas de trabajo, control de asistencia, etcétera. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa o compañeros de trabajo, se considerará falta muy grave.
 - 6.º Simular la presencia de otro al trabajo firmando o fichando por él.
 - 7.º La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
 - 8.º La imprudencia en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para sí o para sus compañeros o peligro de averías para las instalaciones, podrá ser considerada como falta muy grave. En todo caso, se considerará imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas y aparatos de seguridad de carácter obligatorio.
 - 9.º Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo para usos propios de material de la empresa.

10. La reiteración o reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal.
- c) Faltas muy graves:
 - 1.º Más de 10 faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses o 20 en un año.
 - 2.º Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un mismo mes.
 - 3.º El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo tanto a sus compañeros de trabajo como a la empresa o a cualquier persona, realizado dentro de las dependencias de la misma o durante acto de servicio en cualquier lugar.
 - 4.º Los delitos de robo, estafa o malversación cometidos fuera de la empresa o cualquiera otra clase de delito común que pueda implicar para esta desconfianza hacia su autor.
 - 5.º La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que existe falta cuando un trabajador en baja por uno de tales motivos realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena. También se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.
 - 6.º La continuada o habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.
 - 7.º La embriaguez durante el trabajo.
 - 8.º Violar el secreto de la correspondencia o de documentos reservados de la empresa.
 - 9.º Revelar a elementos extraños datos de reserva obligada.
 10. Dedicarse a actividades que la empresa hubiere declarado incompatibles en su convenio colectivo o que impliquen competencia hacia la misma.
 11. Los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración a los jefes o sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.
 12. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusable.
 13. Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.
 14. La disminución no justificada en el rendimiento del trabajo.
 15. Originar riñas y pendencias con sus compañeros de trabajo.
 16. Las derivadas de lo previsto en los números 3, 5, y 8 de la letra B).
 17. La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza siempre que se cometan dentro de un trimestre y hayan sido sancionadas.

No se considerará injustificada la falta al trabajo que derive de detención del trabajador si este, posteriormente es absuelto de los cargos que se le hubieren imputado.

Sanciones.—Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en faltas, serán las siguientes:

- a) Por faltas leves:
 - Amonestación verbal.
 - Amonestación escrita.
- b) Por faltas graves:
 - Traslado de puesto dentro de la provincia. Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.
- c) Por faltas muy graves:
 - Suspensión de empleo y sueldo de veinticuatro a sesenta días.
 - Inhabilitación por un período no superior a cinco años para ascender de categoría.
 - Traslado forzoso a otra localidad sin derecho a indemnización alguna.
 - Despido. Se sancionará con despido lo hecho a que se refieren los números anteriores cuando se correspondan con las causas enumeradas en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.

La enumeración de las sanciones hecha en los párrafos anteriores es meramente enunciativa y no exhaustiva.

Las sanciones que en el orden laboral puedan imponerse se entienden sin perjuicio de pasar el tanto de culpa a los Tribunales.

TABLA DE RETRIBUCIONES BRUTAS DEL CONVENIO COLECTIVO DE MADRID

EFECTIVIDAD: 1 DE ENERO 2012

GRUPO PROFESIONAL	CATEGORIA LABORAL	SALARIO BASE	COMPLEMENTO DE MEJORA	TOTAL MES	PAGA EXTRA	SALARIO ANUAL
ADMINISTRATIVO	JEFE 1 ^a	765,60	1.201,02	1.966,62	1.587,92	26.775,28
	JEFE 2 ^a	705,79	1.107,19	1.812,98	1.486,66	24.729,08
	OFICIAL 1 ^a	683,98	1.073,00	1.756,98	1.449,66	23.983,08
	OFICIAL 2 ^a	608,62	954,75	1.563,37	1.321,96	21.404,36
	ASIMILADO	608,62	954,75	1.563,37	1.321,96	21.404,36
	AUXILIAR	590,80	926,82	1.517,62	1.291,80	20.795,04
TECNICOS DE ORGANIZACIÓN	JEFE 1 ^a	765,60	1.201,02	1.966,62	1.587,92	26.775,28
	JEFE 2 ^a	705,79	1.107,19	1.812,98	1.486,66	24.729,08
	OFICIAL 1 ^a	683,98	1.073,00	1.756,98	1.449,66	23.983,08
	OFICIAL 2 ^a	608,62	954,75	1.563,37	1.321,96	21.404,36
	ASIMILADO	608,62	954,75	1.563,37	1.321,96	21.404,36
	AUXILIAR	590,80	926,82	1.517,62	1.291,80	20.795,04
TITULADOS	GRADO SUPERIOR	829,05	1.300,52	2.129,57	1.695,32	28.945,48
	GRADO MEDIO	774,70	1.215,18	1.989,88	1.603,23	27.085,02
PERSONAL DE MOVIMIENTO	JEFE TRAFICO 1 ^a	765,60	1.201,02	1.966,62	1.587,92	26.775,28
	JEFE TRAFICO 2 ^a	705,79	1.107,19	1.812,98	1.486,66	24.729,08
	ENCARGADO GENERAL	705,79	1.107,19	1.812,98	1.486,66	24.729,08
	ENCARGADO ALMACEN	683,98	1.073,00	1.756,98	1.449,66	23.983,08
	CAPATAZ	608,62	954,75	1.563,37	1.321,96	21.404,36
	AUXILIAR DE ALMACEN Y BASCULERO	595,48	934,15	1.529,63	1.299,68	20.954,92
ESPECIALISTA	ESPECIALISTA	19,29	31,02	según mes	1.293,03	20.949,21
	MOZO	18,74	30,85	según mes	1.286,38	20.673,11

BAREMO IMPORTE COMPLEMENTARIO HORA

AÑO 2012

GRUPO PROFESIONAL	CATEGORIA LABORAL	CUANTIA GLOBAL
ADMINISTRATIVO	JEFE 1ª	11,91 €
	JEFE 2ª	10,87 €
	OFICIAL 1ª	10,20 €
	OFICIAL 2ª	8,39 €
	ASIMILADO	7,74 €
	AUXILIAR	7,74 €
TECNICOS DE ORGANIZACIÓN	JEFE 1ª	11,91 €
	JEFE 2ª	10,87 €
	OFICIAL 1ª	10,20 €
	OFICIAL 2ª	8,39 €
	ASIMILADO	7,74 €
	AUXILIAR	7,74 €
TITULADOS	GRADO SUPERIOR	12,58 €
	GRADO MEDIO	11,91 €
PERSONAL DE MOVIMIENTO	JEFE TRAFICO 1ª	11,91 €
	JEFE TRAFICO 2ª	10,87 €
	ENCARGADO GENERAL	10,87 €
	ENCARGADO ALMACEN	10,20 €
	CAPATAZ	8,39 €
	AUXILIAR DE ALMACEN Y BASCULERO	7,74 €
	ESPECIALISTA	7,74 €
	MOZO	7,74 €

BAREMO VALOR HORA EXTRAORDINARIA

GRUPO PROFESIONAL	CATEGORIA LABORAL	CUANTIA GLOBAL
ADMINISTRATIVO	JEFE 1ª	19,42 €
	JEFE 2ª	18,77 €
	OFICIAL 1ª	17,48 €
	OFICIAL 2ª	14,24 €
	ASIMILADO	12,95 €
	AUXILIAR	12,95 €
TECNICOS DE ORGANIZACIÓN	JEFE 1ª	19,42 €
	JEFE 2ª	18,77 €
	OFICIAL 1ª	17,48 €
	OFICIAL 2ª	14,24 €
	ASIMILADO	12,95 €
	AUXILIAR	12,95 €
TITULADOS	GRADO SUPERIOR	20,75 €
	GRADO MEDIO	19,42 €
PERSONAL DE MOVIMIENTO	JEFE TRAFICO 1ª	19,42 €
	JEFE TRAFICO 2ª	18,77 €
	ENCARGADO GENERAL	18,77 €
	ENCARGADO ALMACEN	17,48 €
	CAPATAZ	14,24 €
	AUXILIAR DE ALMACEN Y BASCULERO	12,95 €
	ESPECIALISTA	12,95 €
	MOZO	12,95 €

CONCEPTOS VARIOS INCLUIDOS EN CONVENIO

AÑO 2.012

CONCEPTO	
Ayuda escolar (Art.	8,71
Ayuda hijo minusválido (Art. 41,,	115,56
Antigüedad (Art. 29 y Anexo la))	231,39
Trienio Mensual	16,52
Prima nocturnidad (Art.	s/Salario
Compl. Consol. (Quinquenios/Anexo 1	s/Salario
Natalidad (art.49)	270,00
Nupcialidad (Art. 49)	165,00
Jubilación (Art. 40)	17.000,00
Becas Art. 41)	3.000,00
Vivienda (Adquisición) (Art.	40.000,00
Vivienda (Reparación) (Art. 42)	1.800,00
Seguro Vida y Accdts. (Art. 43 -1b)	37.758,54
Seguro Vida y Accdts. (Art. 43 -2	47.182,06

GEFCO España S.A.
Centro de Trabajo MADRID

CALENDARIO LABORAL AÑO 2012

OCTUBRE

L	M	X	J	V	S	D
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				

JULIO

L	M	X	J	V	S	D
					1	
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	31					

ABRIL

L	M	X	J	V	S	D
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30						

ENERO

L	M	X	J	V	S	D
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	31					

NOVIEMBRE

L	M	X	J	V	S	D
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30		

AGOSTO

L	M	X	J	V	S	D
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30	31		

MAYO

L	M	X	J	V	S	D
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30	31		

FEBRERO

L	M	X	J	V	S	D
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29				

DICIEMBRE

L	M	X	J	V	S	D
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31						

SEPTIEMBRE

L	M	X	J	V	S	D
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30

JUNIO

L	M	X	J	V	S	D
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	

MARZO

L	M	X	J	V	S	D
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	

■ Festivos ■ Vacaciones

El personal que preste sus servicios en jornada continua, tendrán derecho a disfrutar su descanso dentro de su jornada laboral

(03/3.653/14)

