

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Empleo, Turismo y Cultura

- 5** *RESOLUCIÓN de 2 de julio de 2014, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Empleo, Turismo y Cultura, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa “Cemex España, Sociedad Anónima” (código número 28100441012014).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa “Cemex España, Sociedad Anónima”, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, el día 20 de enero de 2014, completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto; en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Decreto 23/2012, de 27 de septiembre, del Presidente de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con lo dispuesto en el Decreto 113/2012, de 18 de octubre, por el que se regulan sus competencias, esta Dirección General

RESUELVE

- 1.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 2 de julio de 2014.—La Directora General de Trabajo, María del Mar Alarcón Castellanos.

V CONVENIO COLECTIVO DE CEMEX ESPAÑA S.A, 2014-2016

Capítulo Primero

SECCIÓN PRIMERA

Disposiciones generales

Artículo 1. - *Partes que lo conciertan.*—El presente Convenio Colectivo se concierta entre la representación legal de los trabajadores del centro de trabajo de Madrid de CEMEX ESPAÑA S.A., a través de su Comité de Empresa, cuyos miembros pertenecen a MCA-UGT, y la Dirección de CEMEX ESPAÑA S.A. (en adelante, la Empresa).

Las partes se reconocen mutuamente legitimación para negociar el presente Convenio.

Art. 2.- *Naturaleza jurídica.*—El presente Convenio Colectivo ha sido negociado al amparo del Título III del Estatuto de los Trabajadores. Sus disposiciones tienen naturaleza normativa y eficacia general, por lo que obligan a la Empresa y a los trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia.

Art. 3.- *Ámbito material.*—En las materias que se regulan en el presente Convenio Colectivo, éste tiene carácter de norma exclusiva. Dicha regulación tendrá prioridad aplicativa sobre cualesquiera otras disposiciones, dentro del respeto a las leyes.

En las materias que no resultan reguladas por el presente Convenio Colectivo, se estará a lo dispuesto en el Acuerdo estatal sobre materias concretas del sector cementero, en tanto esté vigente; y en lo no regulado por éste, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y normas que lo desarrollan.

Art. 4.- *Ámbito funcional.*—Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo serán de aplicación en el centro de trabajo de Madrid de la Empresa.

Art. 5.- *Ámbito territorial.*—El presente Convenio Colectivo será de aplicación en el territorio de la Comunidad Autónoma de Madrid, sin perjuicio de lo dispuesto en el Artículo 1.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 6.- *Ámbito personal.*—Quedan incluidos en el ámbito de aplicación de este convenio los trabajadores de la Empresa de su centro de trabajo de Madrid.

Quedan excluidos del ámbito personal quienes se encuentren en los supuestos regulados en los artículos 1.3 y 2 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 7.- *Ámbito temporal.*—Por su pretensión de otorgar a su normativa un carácter de permanencia y estabilidad, el presente Convenio Colectivo extenderá su vigencia, tras su publicación en el Boletín Oficial de la Comunidad Autónoma de Madrid, desde el 1 de enero de 2014 hasta el 31 de diciembre de 2016.

Art. 8.- *Denuncia.*—A la conclusión de la vigencia pactada, el presente Convenio Colectivo se tendrá por denunciado de forma automática y se iniciarán los trámites para la renovación del mismo.

La constitución de la comisión negociadora se producirá en el plazo máximo de un mes a partir del término de la vigencia del Convenio Colectivo.

Art. 9.- *Vinculación a la totalidad.*—Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo, cualquiera que sea su naturaleza y contenido, constituyen un todo orgánico e indivisible, y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente, asumiendo las partes su cumplimiento con vinculación a la totalidad del mismo.

En el supuesto de que la autoridad o jurisdicción competente, en uso de las facultades que le son propias, no aprobara o resolviera dejar sin efecto alguna de las cláusulas del presente Convenio Colectivo, éste, deberá ser revisado y reconsiderarse en su integridad.

Si se diese tal supuesto, las partes firmantes de este Convenio se comprometen a reunirse dentro de los diez días hábiles siguientes al de la firmeza de la resolución correspondiente, al objeto de resolver el problema planteado. Si en el plazo de cuarenta y cinco días hábiles, a partir de la fecha de la firmeza de la resolución en cuestión, las partes signatarias no alcanzasen un acuerdo, el Convenio, en su integridad, quedará sin efecto, comprometiéndose las partes a fijar el calendario de reuniones para la negociación de un nuevo Convenio en su totalidad.

Art. 10.- *Disposición derogatoria.*—El presente Convenio Colectivo deroga en su integridad al IV Convenio Colectivo de Cemex España, S.A., para la actividad de fabricación de cemento, así como a todos los Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Empresa, Acuerdos Colectivos de Centro o decisiones unilaterales de la Empresa de efectos colectivos existentes a la entrada en vigor de este Convenio Colectivo y que afecten a su ámbito funcional.

En coherencia con lo dispuesto en el párrafo anterior, las condiciones que se regulan en este Convenio Colectivo, junto con las establecidas en el Acuerdo estatal sobre materias concretas del sector cementero en tanto esté vigente y en el Estatuto de los Trabajadores y sus normas de desarrollo, cuando dichos textos legales sean de aplicación, sustituyen, compensan y absorben las condiciones establecidas en el IV Convenio Colectivo de Cemex España, S.A., y en todos los Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Empresa, Acuerdos Colectivos de Centro o decisiones

unilaterales de la Empresa de efectos colectivos existentes a la entrada en vigor de este Convenio Colectivo y que afecten a su ámbito funcional.

SECCIÓN SEGUNDA

Comisión paritaria

Art. 11.- *Comisión Mixta Paritaria de interpretación y vigilancia.*—Se constituye una Comisión Mixta y Paritaria de interpretación y vigilancia del Convenio (Comisión Mixta) integrada por el Comité de Empresa, con un máximo, a estos efectos, de 3 miembros, y por la Dirección de la Empresa. La Comisión estará presidida por la persona que ésta, de entre sus componentes, y en su momento, designe por unanimidad. Igualmente se designará un Secretario. Modificar si cambia el ámbito funcional.

Para que la Comisión Mixta se considere válidamente constituida será necesaria la presencia al menos de la mitad más uno de cada una de las dos partes que la componen. Los acuerdos de la Comisión Mixta se adoptarán en todo caso por unanimidad y, aquellos que interpreten este Convenio, tendrán la misma eficacia que la norma que haya sido interpretada. Su funcionamiento se realizará en la forma que la misma acuerde en la primera reunión que celebre.

Art. 12.- *Funciones, procedimientos y plazos de la Comisión Mixta.*

La Comisión Mixta tendrá las siguientes funciones:

- La interpretación de las cláusulas de este Convenio
- La vigilancia y seguimiento del cumplimiento de lo pactado
- A instancia de alguna de las partes, mediar e intentar conciliar, en su caso, en cuantas cuestiones y conflictos colectivos puedan suscitarse en la aplicación del presente convenio.
- Cuantas otras funciones tiendan a la mayor eficacia práctica del presente Convenio, o se deriven de lo estipulado en su texto.

Como trámite que será previo y preceptivo a toda la actuación administrativa o jurisdiccional que se promueva, las partes firmantes del presente Convenio se obligan a poner en conocimiento de la Comisión Mixta cuantas dudas, discrepancias y conflictos colectivos, de carácter general, pudieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación del mismo, siempre que sean de su competencia conforme a lo establecido en el párrafo anterior, a fin de que, mediante su intervención, se resuelva el problema planteado o, si ello no fuera posible, emita dictamen al respecto.

Dicho trámite previo se entenderá cumplido en el caso de que hubiere transcurrido el plazo de veinte días hábiles sin que se haya emitido resolución o dictamen.

Las cuestiones propias de su competencia que se promuevan ante la Comisión Mixta adoptarán la forma escrita, y su contenido será el suficiente para que pueda examinar y analizar el problema con el necesario conocimiento de causa, debiendo tener como contenido obligatorio:

- Exposición sucinta y concreta del asunto
- Razones y fundamentos que entienda le asisten al ponente
- Propuesta o petición concreta que se formule a la Comisión

Al escrito-propuesta se acompañarán cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución del problema.

La Comisión Mixta podrá recabar, por vía de ampliación, cuanta información o documentación estime pertinente para una mejor o más completa información del asunto, a cuyo efecto concederá un plazo al proponente que no podrá exceder de cinco días hábiles.

La Comisión Mixta, una vez recibido el escrito-propuesta o, en su caso, completada la información pertinente, dispondrá de un plazo no superior a veinte días hábiles para resolver la cuestión suscitada o, si ello no fuera posible, emitir el oportuno dictamen. Transcurrido dicho plazo sin haberse producido resolución ni dictamen, quedará abierta la vía administrativa o jurisdiccional competente.

Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión Mixta se someterán a los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y en su reglamento, vigente en el momento del planteamiento de la discrepancia.

SECCIÓN TERCERA

Sistema no judicial de solución de conflictos

Art. 13.- *Adhesión al Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid.*— Las partes firmantes se adhieren en su totalidad y sin condicionamiento alguno al Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid, en cada momento vigente.

Capítulo Segundo

Condiciones de prestación del trabajo

SECCIÓN PRIMERA

Clasificación profesional

Art. 14.- *Clasificación profesional. Criterios generales.*—1. El presente Sistema de Clasificación Profesional se ha establecido, fundamentalmente, atendiendo a los criterios que el Artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores fija para la existencia del Grupo Profesional, es decir, aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.

2. La clasificación profesional se realizará en Grupos Profesionales, por interpretación y aplicación de los criterios generales objetivos, y la formación requerida que se indica en esta Sección para cada uno de ellos.

3. Cuando se acuerde la polivalencia funcional o la realización de funciones propias de más de un grupo, la equiparación se realizará en virtud de las funciones que se desempeñen durante mayor tiempo.

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

4. Todos los trabajadores afectados por este Convenio Colectivo serán adscritos a un determinado Grupo Profesional, que definirá su posición en el esquema organizativo de la Empresa.

5. Los factores que influyen en la clasificación profesional de los trabajadores incluidos en el ámbito de este Convenio y que, por lo tanto, indican la pertenencia de cada uno de estos a un determinado Grupo Profesional, todo ello según los criterios determinados por el Artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, son los que se definen en este apartado.

Asimismo, se deberá tener presente, al calificar los puestos de trabajo, la dimensión de la unidad productiva en la que se desarrolle la función, ya que puede influir en la valoración de todos o algunos de los factores.

Los mencionados factores son los siguientes:

- Conocimientos: Factor para cuya valoración se deberá tener en cuenta, además de la formación básica necesaria para poder cumplir correctamente el cometido, el grado de conocimiento o experiencia adquiridos, así como la dificultad en la adquisición de dichos conocimientos o experiencias.
- Iniciativa: Factor para cuya valoración se deberá tener en cuenta el mayor o menor grado de dependencia a directrices o normas para la ejecución de la función.
- Autonomía: Factor para cuya valoración se deberá tener en cuenta la mayor o menor dependencia jerárquica en el desempeño de la función que se desarrolle.
- Responsabilidad: Factor para cuya valoración se deberá tener en cuenta tanto el grado de autonomía de acción del titular de la función, como el grado de influencia sobre los resultados e importancia de las consecuencias de la gestión.
- Mando: Factor para cuya valoración se deberá tener en cuenta:
 - El grado de supervisión y ordenación de tareas.
 - La capacidad de interrelación.
 - Naturaleza del colectivo.
 - Número de personas sobre las que ejerce el mando.
- Complejidad: Factor cuya valoración estará en función del mayor o menor número, así como del mayor o menor grado de integración del resto de los factores en las tareas o puesto encomendado.

Art. 15.- *Clasificación profesional: Grupos profesionales.* —Se acuerda la siguiente clasificación profesional para todos los centros de trabajo de la Empresa incluidos en el ámbito funcional del presente Convenio Colectivo:

Grupo profesional 1

- Criterios Generales: Los trabajadores pertenecientes a este grupo, tienen la responsabilidad máxima y directa en base a su formación como titulados superiores, titulados medios o mandos con conocimientos equivalentes, equiparados por la Empresa.

A los efectos de este grupo la movilidad funcional no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para el ejercicio de la prestación laboral.

- Formación mínima: Titulación universitaria de grado superior, medio o conocimientos equivalentes, equiparados por la Empresa y/o con experiencia consolidada en el ejercicio de su sector profesional.

- Tareas y funciones básicas más representativas: las que se corresponden con los siguientes puestos de trabajo:

- Jefe de Área / Sección / Departamento / Línea / Servicio
- Jefe de PRL
- Jefe Administrativo

Grupo profesional 2

- Criterios Generales: Aquellos trabajadores que realizan trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente, iniciativa y razonamiento por parte de éstos, encargados de su ejecución, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de las mismas.

A los efectos de este grupo la movilidad funcional no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para el ejercicio de la prestación laboral.

- Formación mínima: Bachillerato, BUP o Técnico especialista, o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión, con formación específica en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.
- Tareas y funciones básicas más representativas: las que se corresponden con los siguientes puestos de trabajo:
 - Jefe de Equipo / Encargado / Supervisor / Jefe de Ventas
 - Técnico Especialista

Grupo profesional 3

- Criterios Generales: Aquellos trabajadores que ejecutan tareas bajo dependencia de personal con mando o de más alta cualificación dentro del esquema de mando de la Empresa, normalmente con alto grado de supervisión, con conocimientos profesionales, y con un período de adaptación.

A los efectos de este grupo la movilidad funcional no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para el ejercicio de la prestación laboral.

- Formación: Técnico auxiliar, o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión, con formación específica en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.
- Tareas y funciones básicas más representativas: las que se corresponden con los siguientes puestos de trabajo:
 - Oficial 1ª administrativo
 - Agente comercial
 - Técnico Titulado

Grupo profesional 4

- Criterios Generales: Trabajadores que ejecutan tareas con un alto grado de dependencia, claramente establecidas, con instrucciones específicas, de profesionales con más alta cualificación, con formación o conocimientos elementales y que pueden necesitar de un período de adaptación.

A los efectos de este grupo la movilidad funcional no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para el ejercicio de la prestación laboral.

- Formación: La de los niveles básicos obligatorios y en algún caso de iniciación para tareas de oficina, Enseñanza Secundaria Obligatoria (ESO) o Técnico Auxiliar, así como conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión.
- Tareas y funciones básicas más representativas: las que se corresponden con los siguientes puestos de trabajo:
 - Soporte Administrativo Prevención
 - Oficial 2ª administrativo
 - Operador de Sistemas
 - Secretaria

Grupo profesional 5

- Criterios Generales: Estarían incluidos aquellos trabajadores que realicen tareas que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas. Pueden requerir esfuerzo fi-

sico, con escasa formación o conocimientos muy elementales y que ocasionalmente pueden necesitar de un pequeño período de adaptación.

A los efectos de este grupo la movilidad funcional no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para el ejercicio de la prestación laboral.

- Formación: Enseñanza Secundaria Obligatoria (ESO) o certificado de escolaridad o equivalente.
- Tareas y funciones básicas más representativas: las que se corresponden con los siguientes puestos de trabajo:
 - Conductor
 - Oficial 3ª administrativo
 - Ayudante
 - Auxiliar administrativo

SECCIÓN SEGUNDA

Percepciones económicas

Art. 16.- *Percepciones económicas: criterios generales.*—1. Se considera salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los períodos de descanso computables como de trabajo.

2. No tendrán consideración de salario, entre otras, las cantidades percibidas por el trabajador en concepto de indemnizaciones o suplidos por los gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral, las prestaciones e indemnizaciones de la seguridad social, los complementos a estas prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social que abone la Empresa como consecuencia de pacto en convenio, contrato individual o decisión unilateral de la Empresa, los capitales asegurados derivados de pólizas de seguro de vida y/o accidente, las primas correspondientes a los seguros de vida y/o accidente, las aportaciones al Plan de Pensiones, y las indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones, modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, novaciones contractuales, ceses y despidos.

Art. 17.- *Conceptos retributivos.*—Las retribuciones del personal incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo se conformarán por el Salario Base de Grupo y, en su caso, por los complementos salariales.

- Salario Base de Grupo:

Se entiende por Salario Base de Grupo las percepciones económicas que deba de percibir todo el personal afectado por este Convenio en función de su encuadramiento en cada uno de los Grupos Profesionales descritos en el mismo.

El Salario Base de Grupo remunera la jornada de trabajo pactada en este Convenio Colectivo y los períodos de descanso legalmente establecidos.

Los importes correspondientes a cada Grupo Profesional se especifican en tabla anexa.

En la contratación a tiempo parcial se prorrateará el Salario Base de Grupo en función de las horas efectivas de trabajo pactadas en el contrato de trabajo.

Quedan excluidas de la aplicación del Salario Base de Grupo las modalidades de contratación para la formación y en prácticas, que se regirán por lo dispuesto en el Acuerdo de Cobertura de Vacíos del sector cemento, sin perjuicio de lo establecido en el Artículo 11.1 e) del Estatuto de los Trabajadores.

- Complementos salariales:

Son complementos salariales las cantidades que se adicionan al Salario Base de Grupo por cualquier concepto distinto al de la jornada anual del personal y su adscripción a un Grupo Profesional.

Art. 18.- *Incremento del Salario Base de Grupo.*—El Salario Base de los Grupos profesionales no será incrementado con efectos 1 de enero de 2014.

Para los años 2015 y 2016, los incrementos serán los que las partes negocien en función de la evolución del negocio y siempre entre un rango comprendido entre el 0% y 2% como máximo.

Los mencionados incrementos consolidarán en el Salario Base de los Grupos profesionales.

Art. 19.- *Gratificaciones extraordinarias.*—Aparte de las 12 remuneraciones de carácter ordinario, existirán 2 gratificaciones extraordinarias de devengo semestral. Dichas gratificaciones extraordinarias se abonarán de forma prorrateada junto con las 12 remuneraciones de carácter ordinario.

Art. 20.- *Liquidación y pago del salario.*—La liquidación y el pago del salario se harán documentalmente mediante recibos de salarios que se ajustarán a las normas vigentes sobre la materia, en los que figurarán todos los datos de identificación y conceptos devengados por el trabajador, debidamente especificados.

Los trabajadores que tengan acceso a la Intranet de la Empresa podrán acceder a su recibo de salario en forma electrónica y obtener copias del mismo.

Salvo en el caso del recibo de liquidación finiquito, no se recabarán las firmas de los recibos, sirviendo como justificante de pago el justificante de la transferencia bancaria por el importe neto del recibo, a la cuenta facilitada por el trabajador o registro del cheque, cuando esta sea la modalidad de pago.

Art. 21.- *Plan de Pensiones*.—Durante la vigencia de este Convenio se mantendrán las aportaciones de la Empresa en el 3,00% y la aportación de los partícipes en el 1,50%. La aportación total será de 4,50% del Salario Regulador definido en el Reglamento del Plan de Pensiones de Empleo de Grupo CEMEX.

Alternativamente, el trabajador que sea partícipe del Plan de Pensiones podrá optar, en los plazos que se prevean, porque la aportación del promotor sea de 1,75% y la del partícipe el 1,25% y solicitar la inclusión en el Seguro Médico que la Empresa tiene concertado para otros colectivos, con pago a cargo de la Empresa del 50% de las primas y del 50% a cargo del trabajador, por el aseguramiento del trabajador y su cónyuge o pareja de hecho, o el 100% de las primas a cargo de la Empresa, por el aseguramiento del trabajador.

Los trabajadores podrán incluir a sus hijos, a su coste, con el pago directo de la cuota a la compañía aseguradora, en la póliza especial para empleados de la Empresa, al precio preferente concertado para estos.

Los trabajadores que opten por el Seguro Médico en sustitución de las aportaciones al Plan de Pensiones, podrán renunciar al Seguro Médico y solicitar las aportaciones que correspondan, en la fecha de renuncia, al Plan de Pensiones, no antes de haber transcurrido 3 años desde que optó por el Seguro.

Art. 22.- *Seguros de vida y accidentes*.—La Empresa suscribirá para los trabajadores afectados por este Convenio pólizas de seguro que cubran las contingencias y por los capitales que a continuación se detallan:

Coberturas	Capital Asegurado Euros	Capital Vida	Total Capital Vida+ Accidente
Fallecimiento e Incapacidad Permanente en el grado de Total, Absoluta o Gran invalidez por causa distinta de la de accidente	0....	22.500	22.500
Incapacidad Permanente total derivada de accidente no laboral	21.500	22.500	44.000
Fallecimiento, Gran Invalidez e Incapacidad Permanente Absoluta derivada de accidente no laboral	41.500	22.500	64.000
Incapacidad Permanente Total derivada de accidente laboral o enfermedad profesional	46.500	22.500	69.000
Fallecimiento e Incapacidad Permanente Absoluta o gran invalidez derivada de accidente laboral o enfermedad profesional	85.500	22.500	108.000

Estos capitales se mantendrán durante toda la vigencia del presente Convenio.

Art. 23.- *Complemento de incapacidad temporal*.—En los supuestos de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo o enfermedad, sea profesional o común, la Empresa complementará la prestación de la seguridad social hasta el 100% del Salario Base de Grupo o salario bruto anual para los empleados a los que hace referencia el artículo 29 del presente Convenio, desde el primer día y mientras dure la situación, siempre que se mantenga el vínculo laboral.

En ninguno de los supuestos descritos en el párrafo anterior, el trabajador podrá percibir complementos de la Empresa que juntamente con las percepciones de la Seguridad Social, y en su caso con los de la Mutuality de Previsión Social, sobrepasen el 100% de lo que le correspondería percibir en activo.

Art. 24.- *Plan de Retribución Flexible*.—Los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio, durante la vigencia del mismo, tendrán la posibilidad de participar en el Plan de Retribución Flexible que ofrezca la Empresa en cada momento, en su caso.

La estructura de percepciones económicas establecida en el presente Convenio Colectivo, así como sus correspondientes importes, podrán ser modificadas en caso de acceso al Plan de Retribución Flexible, sin que ello suponga un incumplimiento por parte de la Empresa de lo previsto en este Convenio.

La Empresa se reserva en todo momento el derecho de modificar o cancelar su Plan de Retribución Flexible.

Art. 25.- *Gastos de desplazamiento. Dietas y kilometrajes*.—En supuestos de desplazamiento por encontrarse al servicio de la Empresa, fuera de su domicilio, se percibirán dietas por los importes que a continuación se relacionan:

- Comida: 5 euros
- Cena: 20 euros

- Desayuno: 5 euros
- Día completo: 40 euros

Se devengarán dietas de comida y de cena cuando el trabajador se encuentre al servicio de la Empresa y fuera de la localidad de su centro de trabajo

Cuando el trabajador utilice su vehículo particular para desplazamientos desde el centro de trabajo, por razones de servicio se percibirán los siguientes importes, por kilómetro recorrido al servicio de la Empresa:

- Importe Km.: 0,30 euros

Se practicará la retención que proceda a cuenta del IRPF, sobre los importes percibidos por dietas y Kilometraje, que excedan de las cifras exentas.

No les serán de aplicación a estos conceptos las cláusulas de incremento salarial.

Art. 26.- Trabajadores con otro régimen de percepciones económicas.—El régimen y las percepciones económicas previstas en esta Sección Segunda no se le aplicarán a aquel trabajador que haya suscrito con anterioridad a la fecha de inicio de la vigencia del presente Convenio Colectivo, o suscriba con posterioridad a dicha fecha, un contrato de trabajo o un acuerdo individual con la Empresa que tenga en cuenta de manera específica, para la determinación de sus percepciones económicas, la especial responsabilidad o capacitación profesional inherentes al puesto de trabajo que ocupa, o las particularidades de las condiciones de la prestación de servicios.

En tal caso, las percepciones económicas previstas en esta Sección Segunda operarán como un mínimo de garantía

SECCIÓN TERCERA

Tiempo de trabajo

Art. 27.- Jornada.—1. Se establece la jornada ordinaria de trabajo, en cómputo anual, en 1.752 horas.

2. La jornada de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo. Siempre que la jornada continuada ordinaria exceda de seis horas, se establecerá un descanso de quince minutos, que computará como tiempo de trabajo efectivo.

3. La Empresa establecerá, de acuerdo con la representación legal de los trabajadores, antes del día 1 de enero de cada año, el calendario laboral, consignando la distribución de la jornada anual pactada, así como el horario de trabajo correspondiente.

Art. 28.- Distribución irregular de la jornada.—La Empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo de cada año de vigencia del presente Convenio, hasta el 10% de la jornada de trabajo.

La distribución irregular respetará en todo caso los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la Ley. El trabajador deberá conocer con un preaviso mínimo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquella.

SECCIÓN CUARTA

Inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el Convenio Colectivo

Art. 29.- Inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el Convenio Colectivo.—Las partes acuerdan que los procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir en la negociación para la no aplicación de las condiciones de trabajo previstas en el presente Convenio Colectivo sean los que se contienen en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Capítulo Tercero

Seguridad y Salud en el trabajo

Art. 30.- Seguridad y salud en el trabajo.—1. Con el fin de facilitar el ejercicio de las funciones atribuidas por la L.P.R.L. a los órganos de representación, consulta y participación de los trabajadores, los centros de trabajo afectados por este Convenio conservarán la siguiente documentación que estará, en todo momento, a disposición de tales órganos:

- 1.1.- Evaluación inicial de riesgos y evaluaciones posteriores, Plan de Prevención, Plan de Primeros Auxilios, Planes de Emergencia Contra-incendios y Evacuación, con las adaptaciones o variaciones particulares para cada centro de trabajo según sus características.
- 1.2.- Resultado de los controles periódicos de las condiciones de trabajo.
- 1.3.- Estadísticas sobre accidentes laborales.
- 1.4.- Programa formativo.
- 1.5.- Proyectos para la implantación de nuevas tecnologías.
- 1.6.- Proyectos para la utilización de nuevos productos, sustancias o compuestos.
- 1.7.- Indicadores sanitarios resultantes de la Vigilancia específica de la Salud, si bien, su custodia pertenecerá a los Servicios de Prevención.
- 1.8.- Cualquier otra documentación relativa a la seguridad y salud, que pudiera resultar relevante por su novedad o posible repercusión.

Capítulo Cuarto

Política de Igualdad

Art. 31.- *Política de Igualdad y Plan de Igualdad.*—La Empresa se compromete a aplicar el principio de igualdad y a garantizar la eliminación de cualquier tipo de discriminación, medida o práctica laboral que suponga un trato discriminatorio por razón de sexo, edad, religión, etnia, nacionalidad, discapacidad, orientación sexual, ideología y afiliación sindical.

El principio de igualdad de trato es un objetivo que justifica llevar a cabo acciones y políticas en los ámbitos siguientes:

- a) Acceso al empleo, incluyendo la formación ocupacional, la definición de las vacantes y los sistemas de prevención.
- b) Contratación, especialmente en lo referente a las modalidades utilizadas.
- c) Clasificación profesional.
- d) Condiciones laborales en general y retributivas en particular.
- e) Política de formación.
- f) Promoción profesional y económica.
- g) Distribución de la jornada y acceso a los permisos en materia de conciliación entre la vida familiar y laboral.
- h) Suspensión y extinción del contrato.

Las medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral se encuentran recogidas en el Plan de Igualdad entre mujeres y hombres suscrito por la Empresa y la representación legal de los trabajadores, que tiene como fin dar cumplimiento a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

Capítulo Quinto

Representación Colectiva

Art. 32.- *Comités de Empresa. Acumulación de horas.*—El crédito horario, en cómputo anual, del que disponen para el ejercicio de sus funciones de representación los miembros del Comité de Empresa podrán ser acumulados en uno o varios representantes de la misma afiliación sindical.

Para contribuir a sufragar los posibles gastos del comité de empresa se establece un fondo anual de 3000 euros.

Art. 33.- *Dotación y uso del correo electrónico.*—Con la finalidad de facilitar los derechos de información de los representantes de los trabajadores, la Empresa dará acceso al correo electrónico al Comité de Empresa. El correo electrónico es de uso exclusivamente profesional. Los representantes de los trabajadores podrán hacer uso del mismo para comunicarse entre sí y para recibir y enviar correos y documentos relacionados con su cargo. Se prohíbe la cesión del uso de la dirección de correo a otra organización no autorizada así como el envío masivo de correo de forma injustificada.

DISPOSICIÓN ADICIONAL

COMPENSACIÓN POR LA SUPRESIÓN DE LOS CHEQUES RESTAURANTE A LOS TRABAJADORES A LOS QUE SE REFIERE EL ARTÍCULO 26 DEL CONVENIO COLECTIVO

Los trabajadores a los que se refiere el artículo 26 del presente Convenio que tengan una retribución fija bruta anual inferior o igual a 36.500 euros verán incrementada dicha retribución en 2.000 euros brutos con efectos del 1 de enero de 2014 como compensación por la supresión de los cheques restaurantes.

Los trabajadores a los que se refiere el artículo 26 del presente Convenio que tengan una retribución fija bruta anual superior a 36.500 euros e inferior a 38.500 euros verán incrementada su retribución fija bruta anual hasta 38.500 euros con efectos del 1 de enero de 2014 como compensación por la supresión de los cheques restaurantes.

ANEXO

SALARIO BASE DE GRUPO

GRUPO PROFESIONAL	SALARIO BASE DE GRUPO (EUROS BRUTOS)
1	29.647 €
2	24.705 €
3	21.483 €
4	19.530 €
5	18.600 €

(03/22.756/14)

