

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Empleo, Turismo y Cultura

- 4 *RESOLUCIÓN de 17 de diciembre 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 “Talleres Clemente, Sociedad Anónima” (código número 28100882012014).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa “Talleres Clemente, Sociedad Anónima”, suscrito por la comisión negociadora del mismo el día 9 de octubre de 2014; completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto; en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Decreto 23/2012, de 27 de septiembre, del Presidente de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con lo dispuesto en el Decreto 113/2012, de 18 de octubre, por el que se regulan sus competencias, esta Dirección General

RESUELVE

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

Madrid, a 17 de diciembre de 2014.—La Directora General de Trabajo, María del Mar Alarcón Castellanos.

CONVENIO COLECTIVO SUSCRITO ENTRE LA LEGAL REPRESENTACIÓN DE LA EMPRESA “TALLERES CLEMENTE, SOCIEDAD ANÓNIMA”, Y LA DE LOS TRABAJADORES QUE PRESTAN SERVICIOS EN LA MISMA

Siempre que se hable de empresa se entenderá “Talleres Clemente, Sociedad Anónima”, y siempre que se refiera a personal o trabajadores se estará hablando del directamente vinculado a la misma por contrato laboral.

Artículo 1. *Ámbito personal.*—Los acuerdos contenidos en el presente convenio colectivo pactado entre la empresa “Talleres Clemente, Sociedad Anónima”, y el Comité de Empresa de Madrid, tendrá fuerza normativa y serán de exclusiva aplicación a la totalidad de la plantilla que presten sus servicios en la empresa mediante contrato laboral ordinario. Por tanto, se encuentran expresamente excluidos del ámbito personal, el personal directivo o mandos superiores pertenecientes a los Grupo profesional I, II o III cuya relación laboral se establezca por los contratos especiales de alta dirección regulados por la legislación laboral, en los que se estará a lo que entre las partes se pacte.

Art. 2. *Ámbito funcional.*—Se aplicarán las normas comprendidas en el presente convenio colectivo al conjunto de actividades y servicios prestados por el personal de la empresa “Talleres Clemente, Sociedad Anónima”, que a título enunciativo comprenderían la venta y reparación de vehículos a motor y sus repuestos, asistencia y servicios asociados.

Art. 3. *Ámbito territorial.*—Las normas del presente convenio serán de aplicación a los centros de trabajo que la empresa tiene en la actualidad así como a aquellos que pueda establecer en el futuro en la Comunidad de Madrid, con domicilio social en Avd. Cámara de Industria, 5-7, 28938 Móstoles (Madrid).

Art. 4. *Ámbito temporal.*—1. La duración del presente convenio colectivo será de cuatro años, iniciando su vigencia el día 1 de enero de 2015 hasta el 31 de diciembre de 2018. Quedará prorrogado tácitamente de año en año natural, siempre que con tres meses de antelación a su vencimiento o al de cualquiera de sus prórrogas no se hubiera denunciado por ninguna de las partes legalmente legitimadas para su negociación.

2. La denuncia habrá de notificarse por escrito a la otra parte simultáneamente a la comunicación y registro establecidos oficialmente.

Las partes se obligan y se comprometen a negociar un nuevo convenio colectivo que sustituya al denunciado. En tanto no se suscriba por las partes, con los requisitos que exija la legislación vigente, un nuevo convenio colectivo que sustituya al denunciado este permanecerá en vigor prorrogándose íntegramente hasta su sustitución por otro de su mismo ámbito y eficacia.

Art. 5. *Obligatoriedad del convenio colectivo y vinculación a la totalidad.*—Las condiciones pactadas en este convenio forman un todo orgánico indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, será considerado globalmente por ingresos anuales a rendimientos mínimos exigibles.

Durante la vigencia del convenio colectivo, las partes incluidas en su ámbito de aplicación se comprometen a acatar y mantener sin variación las condiciones pactadas, que solo se modificarán por disposición de rango superior al convenio colectivo que será efectiva a partir de su entrada en vigor.

Adicionalmente a lo anterior, la representación legal de los trabajadores y la empresa podrán modificar las condiciones pactadas dentro de los límites y siguiendo los trámites, que en su caso correspondan, para la modificación de los convenios colectivos.

Art. 6. *Aplicación del convenio colectivo.*—Las estipulaciones de este convenio en cuanto se refieren a condiciones, derechos y obligaciones en el mismo contenidas, revocan y sustituyen a cuantas normas y compromisos en tales materias se hayan establecido, cualquiera que sea su fuente u origen, en la fecha de entrada en vigor de este convenio. Por ello, el convenio colectivo se aplicará de forma excluyente respecto a cualquier otro convenio colectivo presente o futuro y, en especial, al convenio colectivo de ámbito sectorial e incluso estatal.

En lo no regulado en este convenio se estará a lo que con posterioridad al mismo se acuerde entre las partes en la oportuna forma legal y, en lo que sea derecho mínimo necesario, por lo establecido al respecto en la legislación vigente en cada momento.

Art. 7. *Compensación y absorción.*—Todas las condiciones económicas que se establecen, sean o no de naturaleza salarial, son compensables en su conjunto y cómputo anual con las mejoras cualquiera que fuera su denominación, cuantía u origen y que viniera anteriormente satisfaciendo la empresa, o vengán determinadas por imperativo legal, convenio

colectivo, contrato individual, uso o costumbre, conexión voluntaria de la empresa o cualesquiera otras causas.

Las disposiciones legales o de convenio colectivo futuras que impliquen variación económica en todos o en alguno de los conceptos retributivos o de contenido económico, únicamente tendrán eficacia si consideradas en cómputo anual superasen las disfrutadas por el trabajador, en caso contrario se considerarán absorbidas.

Art. 8. *Legislación subsidiaria.*—Cualquier materia no tratada en este convenio se regirá por las disposiciones legales vigentes al respecto, en especial por el convenio colectivo del Sector de Industria, Servicios e Instalaciones del Metal para la Comunidad de Madrid, publicado el 31 de agosto de 2013, así como por cualquier otro convenio que en el futuro lo sustituya de forma expresa y, subsidiariamente por el Acuerdo Estatal del Sector del Metal y su interpretación será conforme a los usos y costumbres que han regido la relación de la empresa con los trabajadores de manera continuada y aceptada por las partes.

Art. 9. *Comisión paritaria.*—1. La Comisión Paritaria a la que se refieren los artículos 85 apartado 3 letra e) y 91 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores estará integrada por un máximo de tres miembros por cada una de las representaciones, de los trabajadores y de la Empresa, de los que al menos dos de sus miembros serán elegidos, entre las personas que integren la comisión deliberadora del presente convenio colectivo.

2. Sus funciones serán las siguientes:

- a) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de este convenio colectivo.
- b) Interpretación de la totalidad de los preceptos del presente convenio colectivo.
- c) Emitir informe o dictamen vinculante para la parte que lo solicite de cuantas cuestiones o conflictos individuales o colectivos les sean sometidos a la misma, siempre y cuando afecten a la interpretación del articulado del presente convenio colectivo.
- d) Cuantas otras actividades tiendan a la eficacia de lo pactado y las que expresamente le vengan atribuidas por el articulado del presente convenio colectivo.

3. La Comisión regulará su funcionamiento, sistema de adopción de acuerdos, convocatoria, secretaria, presidencia, así como los sistemas de solución de las discrepancias surgidas en su seno.

Los acuerdos que puedan ser adoptados en el seno de la comisión, requerirán para su validez, del voto favorable de la mayoría de los miembros de cada una de las dos representaciones.

Las representaciones presentes en la comisión deberán guardar el debido deber de sigilo respecto de la información a la que se tenga acceso.

4. No alcanzando acuerdo, ambas representaciones podrán de mutuo acuerdo, someter a arbitraje, conciliación o mediación ante el SMAC u otro Organismo competente, a cuyo fin le serán remitidos los informes que las partes consideren oportunos, junto con el acta de la reunión. La decisión de los citados Organismos tendrá carácter vinculante, excepto en el caso de que ambas partes llegaran a un acuerdo posterior o simultáneo, en cuyo caso prevalecerá este sobre aquella, que quedará nula y sin efecto. Recaído dicho arbitraje, obtenida avenencia en conciliación o mediación ante el SMAC u otro Organismo o conseguido acuerdo interpartes, estos serán cumplidos en sus propios términos y no podrá ser ignorado su cumplimiento ni ejercitarse, por ninguna de ambas partes, acción conflictiva, de cierre patronal o de huelga, tendente a su no observancia, modificación o anulación.

5. Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión Paritaria se solventarán de acuerdo con 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 su reglamento.

6. La solución de los conflictos que afecten a los trabajadores y empresarios incluidos en su ámbito de aplicación, se efectuará conforme 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 de su Reglamento.

7. Las competencias atribuidas a la Comisión Paritaria lo serán sin perjuicio de las reconocidas legal o reglamentariamente a los órganos jurisdiccionales o administrativos.

Política de empleo y contratación

Art. 10. *Organización del trabajo.*—1. La organización práctica del trabajo, con sujeción a este convenio colectivo y a la legislación vigente, es facultad de la Dirección de la Empresa.

Es competencia de la Empresa la organización general de trabajo, dentro de las disposiciones legales, correspondiéndole la planificación y estructuración del mismo, así como el señalamiento de previsiones, presupuestos y objetivos de los centros de trabajo y la descripción y asignación de funciones y responsabilidades de cada Departamento.

2. La organización del trabajo estará sujeta a la legislación laboral vigente y comprende entre otras las siguientes normas.

- a) La adjudicación a cada trabajador, por parte de la empresa, del número de elementos y de tarea necesaria, correspondiente al rendimiento mínimo exigible, según se establece en el cómputo anual de la jornada de trabajo estipulado en el artículo 15 del presente convenio.
- b) El personal deberá prestar la debida atención, prudencia, pulcritud, vigilancia en ropas, enseres, útiles, vehículos y demás elementos que componen el equipo personal así como las demás instalaciones y bienes análogos de la empresa y sus clientes.
- c) La fijación de una fórmula de cálculo de la retribución de forma clara y sencilla, de modo que los trabajadores puedan comprender con facilidad, incluso en los casos en los que se aplique un sistema de remuneración con incentivos y/o primas.
- d) El mantenimiento de las normas de organización de trabajo, tanto a nivel individual como colectivo, que emanan de este convenio así como realizar los cambios y modificaciones que estime convenientes en todo ello para la organización del trabajo y de los recursos humanos. Para la implantación y modificación.
- e) La definición de rendimiento mínimo exigible, será la contemplada en el convenio sectorial aplicable, estatuto de los trabajadores, o el rendimiento medio en la empresa de los trabajadores de la misma categoría profesional y que desarrollen las mismas funciones, o, en su caso, el establecido mediante unos criterios de medición objetivos.

Art. 11. *Período de prueba.*—1. En los contratos laborales que se suscriban entre la Empresa y los trabajadores que se incorporen a la misma se estipulará como período de prueba el previsto en el convenio colectivo del Sector de Industria, Servicios e Instalaciones del Metal de la Comunidad de Madrid y en su defecto por lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación aplicación en materia de contratación.

En consecuencia, el ingreso de los trabajadores se considerará realizado a título de prueba, de acuerdo con los plazos que a continuación se fijan para cada uno de los siguientes grupos profesionales:

- Grupo I: hasta seis meses.
- Grupo II: hasta seis meses.
- Grupo III: hasta tres meses.
- Grupo IV: hasta un mes.
- Grupo V: hasta un mes.
- Grupo VI: hasta un mes.
- Grupo VII: hasta un mes.

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

Si el contrato de trabajo hubiera sido precedido por un contrato en prácticas o para la formación, el tiempo de formación o prácticas computará como período de prueba. Si al término del contrato de prácticas el trabajador continuase en la empresa, no podrá concertarse un nuevo período de prueba.

3. Durante el período de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su grupo profesional y al puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso sin previo aviso ni derecho a indemnización alguna.

La situación de incapacidad temporal, maternidad y adopción o acogimiento que afecte al trabajador durante el período de prueba, interrumpe el cómputo del mismo.

Una vez concluido, el trabajador continuará en la empresa computándose el período de prueba a efectos de tiempo de prestación de servicios.

Art. 12. *Contratación temporal.*

1. Contrato de obra y servicio.

Será personal contratado para obra y servicio aquel cuya misión consista en atender la realización de una obra o servicio determinado dentro de la actividad normal de la empresa.

Este contrato podrá celebrarse para cubrir las siguientes actividades que se enumeran a título orientativo: campañas específicas, ferias, exposiciones, promociones de productos o servicios específicos, aniversarios, inventarios y recuentos.

La duración de estos contratos estará en función de la duración de las campañas que lo identifican, pudiendo estas acumularse y tener diferente duración para cada trabajador contratado en función de las circunstancias concurrentes.

Este tipo de contrato quedará resuelto por las siguientes causas:

- Cuando finalice la obra o servicio.
- Cuando el cliente resuelva el contrato de arrendamiento de servicios, cualquiera que sea la causa, se producirá automáticamente la extinción de los contratos de trabajo adscritos al servicio.

2. Contrato a tiempo parcial.

Será personal contratado a tiempo parcial el acordado para realizar la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable.

Empresa y trabajador podrán pactar, siempre por escrito, y cuando el contrato sea indefinido un número de horas complementarias de hasta un 40 por 100 de la jornada establecida en el contrato suscrito.

Los trabajadores contratados bajo esta modalidad de contratación cuando realicen horas complementarias, estas serán preferentemente compensadas con tiempo de descanso.

Para el ejercicio de este cupo de horas complementarias el empresario deberá preavisar al trabajador con una antelación de 2 días naturales.

Art. 13. *Licencias y permisos.*—El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por los motivos y tiempos siguientes:

- Fallecimiento de parientes de primer grado de consanguinidad o afinidad, cónyuge, hijos, padres, tanto naturales como políticos, por el tiempo de dos días naturales en la provincia de Madrid y cuatro días naturales en el resto. Justificantes: Esquela y documento en que se acredite el parentesco.
- Fallecimiento de parientes de segundo grado de consanguinidad o afinidad, nietos, abuelos y hermanos, tanto naturales como políticos, por el tiempo de dos días naturales en la provincia de Madrid y cuatro días naturales en el resto. Justificantes: Esquela y documento en que se acredite el parentesco.
- Enfermedad grave, hospitalización por tiempo superior a 48 horas del cónyuge, hijos, nietos, padres, abuelos y hermanos, tanto naturales como políticos, por el tiempo de dos días naturales en la provincia de Madrid y cuatro en el resto. Justificantes: Certificado médico que acredite de forma específica la gravedad de la enfermedad o de la intervención médica que haya requerido hospitalización superior a 48 horas.
- Alumbramiento de la esposa: Nacimiento de un hijo por el tiempo de dos días laborables. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de 4 días. Justificantes: Libro de familia o certificado del Juzgado.
- Matrimonio del empleado, por el tiempo de quince días naturales. Justificantes: libro de familia o certificado del Juzgado.
- Matrimonio de padres, hijos o hermanos por el tiempo de un día natural. Justificantes: Certificado del juzgado siempre que se acredite el parentesco.
- Asistencia a consulta médica general o de cabecera, por el tiempo de hasta dieciséis horas al año. Justificante: certificado médico o de la institución sanitaria.
- Asistencia a especialista de la Seguridad Social por el tiempo necesario. Justificante: certificado de especialista, institución sanitaria o volante.
- Traslado de domicilio habitual, por el tiempo de un día laborable. Justificante: certificado del Servicio de Empadronamiento o copia de la factura de la empresa de mudanzas.

Art. 13 (bis). *Medidas para favorecer la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal.*—Por aplicación del artículo 84 apartado dos letra f) del Estatuto de los Traba-

jadores, se acuerda que cuando dos personas dentro de un mismo grupo profesional y división funcional que tengan derecho a reducción de jornada conforme al artículo 37 apartado 5 del Estatuto de los Trabajadores, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo en la misma franja horaria horizontal atendiendo a razones justificadas de funcionamiento, esto es, cuando dentro del mismo grupo profesional y división funcional no exista personal que pueda realizar las mismas funciones.

En este caso, la empresa pondrá a disposición de los trabajadores afectados la elección del disfrute del derecho de reducción por guarda legal al principio o al final de la jornada diaria con el objetivo de evitar la coincidencia de varios trabajadores en la misma franja horaria y será objeto de negociación entre los propios trabajadores afectados.

En caso de no llegar a un acuerdo entre los trabajadores afectados y oídos a los representantes de los trabajadores, la empresa establecerá turnos rotativos de cuatro semanas que se distribuirán entre dichos trabajadores afectados pertenecientes a un mismo grupo profesional y división funcional.

Art. 14. *Vacaciones.*—Las vacaciones en la empresa serán las siguientes:

- Quince días laborables se disfrutarán de manera ininterrumpida en verano en régimen de turnos entre la última semana de julio, mes de agosto y primera semana de septiembre. Se configurarán de tal modo que en cada turno se garantice la necesaria y correcta atención del servicio a clientes tomando para ello el día 15 de agosto como inicio o fin de las vacaciones para la realización de los turnos vacacionales. Como criterio de referencia, en cada turno trabajarán, al menos, la mitad de la plantilla encontrándose la mitad restante de vacaciones.
- Cinco días laborables que se disfrutaran de manera ininterrumpida durante alguno de los períodos establecidos por la empresa o por negociación anual con los representantes de los trabajadores. Los citados serán publicados por la empresa anualmente con anterioridad al 20 de enero de cada año.
- Dos días laborables a fin de ajustar el calendario del año a la jornada anual, se disfrutarán previo acuerdo con la empresa durante puentes, días sueltos, o compensación por ausencias no justificadas, en algunos de los períodos establecidos por la empresa. Los citados períodos serán publicados por la empresa anualmente, con anterioridad al 20 de enero de cada año.

A fin de evitar graves caídas de producción los turnos para el disfrute de los cinco días de vacaciones se fijarán de acuerdo con el Jefe de departamento de modo que no exista concurrencia de operarios en vacaciones pudiendo estar únicamente un operario de vacaciones por departamento dentro de los períodos fijados para el disfrute de estas.

Los criterios para el disfrute de los distintos turnos o períodos los fijarán los representantes de los trabajadores y deberán ser notificados a la empresa en los dos primeros meses del año, siempre teniendo en cuenta al fijar los turnos de vacaciones, que deben quedar cubiertas en todo momento las necesidades de cada departamento. Normalmente las vacaciones se disfrutarán en las fechas indicadas, salvo por excepcionales circunstancias que afecten a cualquiera de las actividades de la empresa u otras posibles causas graves. En estos excepcionales supuestos se comunicará a la representación de los trabajadores con una antelación mínima de treinta días el cambio de fechas que proceda, con objeto de llegar a un acuerdo. Cuando la dirección de la empresa optara por el establecimiento de turnos en los períodos señalados, estos quedarán sujetos al régimen siguiente:

- a) Se configurarán de tal modo que en cada turno se garantice la necesaria y correcta atención del servicio a clientes. Como criterio de referencia, en cada turno trabajarán, al menos, dos tercios de la plantilla, encontrándose el tercio restante de vacaciones.
- b) La adscripción a los turnos de los trabajadores se hará de modo rotativo para cada año.

El calendario de vacaciones se elaborará por el Comité de Empresa comunicándolo a la empresa antes del 20 de enero, y será válido por la empresa publicándose para cada centro de trabajo con dos meses de antelación a la fecha de inicio de su disfrute, señalándose los trabajadores presentes en cada uno de los turnos. Se considera como fecha límite para la publicación del mismo el 30 de abril del año correspondiente.

Regulación del tiempo de trabajo

Art. 15. *Jornada*.—1. La jornada de trabajo será de 1.764 horas anuales de trabajo efectivo, durante toda la vigencia del convenio. Dentro de la jornada anual cada trabajador dispondrá de diez horas de libre disposición para asuntos propios cada año por lo que su utilización supondrá que su jornada individual de trabajo efectivo será de 1.754 horas de trabajo efectivo, la fecha de disfrute de estas horas se acordará entre la empresa y el trabajador a fin de garantizar la actividad ordinaria de la empresa.

Los trabajadores realizarán una jornada de ocho horas diarias de lunes a sábado, si bien el cómputo será de 7,45 horas diarias, toda vez que los minutos restantes se considerarán como tiempo de bocadillo, tiempo no computable como de trabajo efectivo. Los minutos de bocadillo se disfrutarán en dos turnos o según las necesidades de la empresa.

Los trabajadores, en dos turnos de forma rotativa, podrán ausentarse de su puesto de trabajo los quince minutos de bocadillo, sin que en ningún caso puedan coincidir en dicho descanso más del 20 por 100 de la plantilla en servicio, previa comunicación del descanso al superior jerárquico. Se computará dicho período de ausencia en el trabajo por los quince minutos de bocadillo desde el momento en el que el trabajador deja su trabajo hasta el momento en que se inicia de nuevo.

El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al inicio como al final de la jornada diaria, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo a excepción, de los trabajadores que presten sus servicios en grúa o asistencia en carretera cuyo cómputo de tiempo de trabajo efectivo se estará a lo dispuesto en el apartado siguiente.

2. Personal de Operaciones Grupo V, VI y VII. Dadas las especiales características que concurren en este sector, como consecuencia de la permanente disponibilidad del personal de Operaciones Grupo V, VI y VII para atender estos servicios, lo que conlleva la existencia de las horas de disponibilidad, estas no podrán tener la consideración de tiempo de trabajo efectivo y, por tanto, no son computables a efectos de jornada anual.

Tiempo de disponibilidad: Es aquel en el que el trabajador se encuentre a disposición de la empresa sin prestar trabajo efectivo, por razones de espera, expectativas, períodos de disponibilidad u otras similares, en que el trabajador se encuentra localizable mediante los medios proporcionados por la empresa.

Las horas de disponibilidad no computaran a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, ni para el límite máximo de las horas extraordinarias. No teniendo la consideración de trabajo efectivo.

Tiempo de trabajo efectivo: se considerara tiempo de trabajo efectivo aquel en que el trabajador se encuentre a disposición de la empresa y en ejercicio de su actividad, realizando las funciones propias del servicio de asistencia o trabajos auxiliares que se efectúen en relación con el vehículo, sus pasajeros o su carga, los trabajos auxiliares relacionados con la actividad que se efectuaran en las instalaciones de Talleres Clemente S.A. y que estuvieran debidamente reflejados en los partes de trabajo o servicio.

La empresa estará facultada para organizar el trabajo de acuerdo a las necesidades del servicio, pudiendo establecer los correspondientes turnos entre el personal para asegurar la atención preventiva y real a sus clientes, desde las cero a las veinticuatro horas, durante trescientos sesenta y cinco días al año. Estos turnos serán rotativos o fijos.

3. Penalización por baja cobertura del servicio. En el supuesto caso de que baje la cobertura total de los servicios de asistencia por debajo del 85 por 100 de los servicios solicitados, la empresa se reserva el derecho de establecer una penalización por servicio solicitado y no prestado al operario que produjera la citada circunstancia.

4. Personal de ventas Grupo IV, V, VI y VII. Por necesidades de la empresa, para la actividad de comercio (incluido el personal de estructura necesario para el correcto desempeño de las funciones del personal de ventas), la jornada se podrá distribuir irregularmente de lunes a sábado y excepcionalmente por causas justificadas hasta el domingo, con el límite de 10 horas diarias, y acumular el medio día de descanso semanal previsto en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores por períodos de hasta cuatro semanas, o separarlo respecto del correspondiente al día completo para su disfrute en otro día de la semana. La compensación del exceso de horas que resulte entre la jornada anual y el calendario laboral se realizará:

- Mediante la concesión de permisos individuales retribuidos.
- Mediante la concesión de puentes que afecten a un máximo del 50 por 100 de la plantilla, quedando siempre garantizados los servicios mínimos necesarios.

En ningún caso podrán cerrarse las instalaciones con motivo de la compensación de exceso de jornada.

Para el correcto funcionamiento de las instalaciones se establece que el personal de guardia, de ventas, de operaciones y complementario dispondrán de llaves de acceso al establecimiento viniendo obligados a su apertura o, en su caso, al cierre del mismo. La negativa o incumplimiento de dicha obligación podrá ser considerada por la empresa como falta muy grave.

Art. 16. *Régimen de sábados.*

1. Personal de estructura, de operaciones y complementario.

Dado el sector de comercio y servicio de la empresa y la necesidad de trabajar en sábado se fija el personal mínimo necesario para la actividad de la empresa en sábado que estará compuesto de:

- Dos trabajadores del Grupo III o IV de cualquier División Funcional.
- Dos trabajadores del Grupo VI nivel A del Personal de Estructura.
- Dos trabajadores del Grupo V nivel A del Personal de Operaciones.
- Dos trabajadores del Grupo VI nivel A del Personal de Operaciones.

2. Personal de ventas.

La fuerza de ventas y el personal de estructura asociado al personal de ventas trabajará un sábado de cada dos, quedando en servicio el 50 por 100 de la plantilla.

En la hipótesis excepcional de ausencia de voluntarios para la cobertura del servicio en sábado corresponderá al comité de empresa designar los trabajadores para dar cobertura al servicio en sábado ya sea mediante la fijación de turnos o los criterios que consideren de tal manera que los servicios queden cubiertos.

Art. 17. *Calendario laboral.*—La Dirección de la empresa previa consulta con los representantes legales de los trabajadores y una vez conocidos los días festivos que señalen las autoridades competentes confeccionará el calendario anual distribuyéndose las horas efectivas de trabajo anuales entre los días laborables.

La negociación del calendario laboral se realizará por mutuo acuerdo entre las partes en el período comprendido entre el 1 y el 30 de diciembre de cada año anterior al de aplicación, para que en todo caso se encuentre negociado y firmado como fecha límite el 20 de enero del año de aplicación.

En el supuesto de que en fecha 20 de enero del año de aplicación no exista acuerdo entre las partes, la Dirección de la empresa someterá a votación el calendario laboral a través de la remisión a cada uno de los trabajadores de una encuesta donde los trabajadores elegirán el período de su disfrute de vacaciones entre dos opciones propuestas por la empresa.

Se considerarán festivos única y exclusivamente los días que como tales señalen las respectivas autoridades laborales y con el límite máximo absoluto del número de días de fiesta marcados por el artículo 37 apartado 2 del Estatuto de los Trabajadores.

Los días 24 y 31 de diciembre se contabilizan como medias jornadas cuya suma equivale a un día de trabajo efectivo a efectos de cómputo de vacaciones.

Art. 18. *Distribución de la jornada y horario de trabajo.*—1. El trabajador tendrá derecho a un descanso mínimo semanal de día y medio interrumpido. No obstante, cuando así lo requiera la organización del trabajo se podrá acumular hasta en cuatro semanas el medio día del descanso semanal o separarlo del correspondiente al día completo para su disfrute en otro día de la semana.

Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo doce horas.

El número de horas ordinarias de trabajo efectivo no podrá ser superior a 10 horas diarias, respetando en todo caso el descanso mínimo de 12 horas entre jornadas.

2. El calendario de horarios laborales diarios, que contendrá necesariamente los horarios de trabajo a efectuar por el personal, serán los existentes en los distintos centros de trabajo cuyo resultado obedece a la distribución de la jornada anual de trabajo. Cualquier modificación o cambio previo pacto con la representación de los trabajadores se publicará para cada centro de trabajo o local abierto al público con 15 días de antelación a la fecha de inicio del cambio en los tabloneros de anuncios de los citados centros.

Art. 19. *Bolsa de horas.*—1. Para atender a las necesidades provenientes de clientes, proveedores o de índole interna, atender a períodos de punta de producción o pérdida y disminución de demandas de servicios de taller, recuperación de producciones perdidas, caídas temporales de necesidades de ventas o necesidades de servicios y cualesquiera otras circunstancias semejantes, la dirección de la empresa, y solo esta, podrá disponer de una

bolsa de horas laborables de los trabajadores. La bolsa de horas que está integrada por el 10 por 100 de la jornada anual, forma parte del número de horas anuales de jornada anual máxima recogida en este Convenio, de tal forma que su utilización debe hacerse dentro de los límites del año correspondiente.

2. Distribución de la bolsa de horas. Este 10 por 100 de la jornada anual, horas anuales efectivas a disposición de la empresa, podrán ser prestadas por los trabajadores requeridos de lunes a sábado/domingo, ambos inclusive, respetando el período mínimo de descanso semanal fijado por este convenio y en su caso por la legislación vigente.

Las variaciones de jornada diaria o en su caso semanal con motivo del uso de la bolsa de horas y asignación de días de permiso retribuido compensatorio, se comunicarán a los empleados afectados con al menos 5 días naturales de preaviso.

En todo caso, las variaciones de horario de entrada y salida como consecuencia de la aplicación de la bolsa de horas acordada en este artículo, quedarán sujetas a los límites establecidos en la legislación vigente, en relación al descanso diario o en su caso semanal durante la realización del período de jornada irregular.

3. Contabilización, compensación y/o liquidación de la bolsa de horas. Distinguiendo según su origen, por cada trabajador se llevará por la empresa una cuenta de horas de personal, donde se reflejarán en negativo las horas trabajadas de menos y en positivo las horas trabajadas de más.

En la cuenta de horas de personal del trabajador, con independencia de las horas acumuladas en positivo o negativo de forma colectiva, también podrán acumularse en positivo o negativo las horas acordadas de forma individual entre el trabajador y la empresa.

Con independencia de que el trabajador realice horas de menos (horas negativas) o realice horas de más (horas en positivo), en todo caso, el trabajador percibirá el mismo salario por los conceptos fijos habituales por reducción o incremento como consecuencia de devengar horas negativas o en su caso positivas pertenecientes al 10 por 100 de la bolsa de horas en relación a la jornada máxima anual.

Las horas trabajadas de menos se considerarán adeudadas por el trabajador a la empresa (horas negativas), la cual podrá exigir que se trabajen en los doce meses siguientes.

Las horas trabajadas en exceso servirán en primer lugar para cancelar las horas negativas si las hubiese. Una vez canceladas estas en su totalidad, las horas que se acumulen en positivo se considerarán adeudadas por la empresa al trabajador (horas en positivo).

Los trabajadores que dispongan de cuenta de horas en positivo podrán disfrutar de días de permiso retribuido con cargo a su cuenta de horas siempre previo acuerdo expreso con la empresa.

Las diferencias derivadas de la distribución irregular de la jornada respecto de la jornada anual máxima deberán quedar compensadas en el plazo de 12 meses desde que se produzcan.

A la terminación del contrato de trabajo, el saldo positivo o negativo de la cuenta de horas de personal se saldará con la liquidación del finiquito al precio vigente en el momento del cese.

En caso de excedencia voluntaria, el saldo positivo o negativo de la cuenta de horas se liquidará en ese momento, sin esperar a que se produzca el cese definitivo.

Art. 20. *Servicios mínimos.*—El derecho de huelga, tal como viene reconocido en la Constitución española, es un derecho fundamental otorgado a todos los trabajadores para la defensa de sus intereses. No obstante, y por tratarse “Talleres Clemente S.A.” de una empresa cuya finalidad es la prestación de servicios, ambas partes negociadoras acuerdan el establecimiento de unos servicios mínimos que cubran las necesidades urgentes de los clientes. Por tanto, de producirse una convocatoria de huelga general o del sector, las partes firmantes de este convenio se comprometen a velar por el cumplimiento de los servicios mínimos, para distintos departamentos de la empresa, los servicios mínimos quedarán constituidos según el artículo siguiente.

Art. 21. *Servicios mínimos.*—Las partes negociadoras acuerdan, que los servicios mínimos para los distintos grupos de la empresa, quedan constituidos de la siguiente manera:

- 50 por 100 de los trabajadores pertenecientes al personal de estructura.
- 50 por 100 de los trabajadores pertenecientes al personal de ventas.
- 50 por 100 de los trabajadores pertenecientes al personal de operaciones.
- 50 por 100 de los trabajadores pertenecientes al personal complementario.

Clasificación profesional

Art. 22. *Clasificación profesional.*—Los trabajadores en función del puesto de trabajo que desarrollan serán adscritos a un determinado Grupo profesional y un Área funcional, dentro del cual los trabajadores se clasificarán por Niveles, en función de las exigencias profesionales, formación y contenido general de la prestación, circunstancias que definirán su posición en el esquema organizativo y retributivo de la empresa.

Grupos profesionales

Grupo profesional I.

- Criterios Generales: Los trabajadores pertenecientes a este grupo, tienen la responsabilidad directa en la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, o realizan tareas técnicas de la más alta complejidad y cualificación. Toman decisiones o participan en su elaboración así como en la definición de objetivos concretos. Desempeñan sus funciones con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad.
- Formación: Titulación universitaria de grado superior o formación y experiencia equivalentes reconocidas por la empresa.

Grupo profesional II.

- Criterios Generales: Son trabajadores que con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad, realizan tareas técnicas complejas, con objetivos globales definidos, o que tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana. También aquellos responsables directos de la integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de trabajadores en una misma área funcional.
- Formación: Titulación universitaria de grado medio o formación y experiencia equivalentes reconocidas por la empresa. Eventualmente podrán tener estudios universitarios de grado superior y asimilarse a los puestos definidos en este grupo, titulados superiores de entrada.

Grupo profesional III.

- Criterios Generales: Son aquellos trabajadores que, con o sin responsabilidad de mando, realizan tareas con un contenido medio de actividad intelectual y de interrelación humana, en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica media, con autonomía dentro del proceso. Realizan funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores, en un estadio organizativo menor.
- Formación: Titulación universitaria de grado medio, técnico especialista de formación profesional o formación y experiencia equivalentes reconocidas por la empresa.

Grupo profesional IV.

- Criterios Generales: Son aquellos trabajadores que realizan trabajos de ejecución autónoma que exijan habitualmente iniciativa y razonamiento por parte de los trabajadores encargados de su ejecución, comportando bajo supervisión la responsabilidad de las mismas. Asimismo, también comprenden las tareas que se ejecutan bajo dependencia de mandos o de profesionales de más alta cualificación, normalmente con alto grado de supervisión, pero con ciertos conocimientos profesionales.
- Formación: Bachillerato, BUP o equivalente, Técnico en formación profesional o formación y experiencia equivalentes reconocidas por la empresa, complementada con formación específica en el puesto de trabajo.

Grupo profesional V.

- Criterios Generales: Tareas que se ejecuten con un alto grado de dependencia, claramente establecidas, con instrucciones específicas. Pueden requerir esfuerzo físico, con formación y conocimientos elementales.
- Formación: La de los niveles básicos obligatorios, Enseñanza Secundaria Obligatoria (ESO), Técnico en formación profesional o formación y experiencia equivalentes reconocidas por la empresa, complementada con formación específica en el puesto de trabajo.

Grupo profesional VI.

- Criterios Generales: Tareas que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieran preferentemente esfuerzo físico y/o atención y que no necesiten formación específica.
- Formación: Enseñanza secundaria obligatoria (ESO) o certificado de Escolaridad o equivalente.

Grupo profesional VII.

- Criterios Generales: Son aquellos trabajadores que realizan tareas de aprendizaje consistentes en la adquisición de los conocimientos prácticos necesarios para el desempeño de un oficio o puesto de trabajo cualificado.

Áreas funcionales

La clasificación profesional tendrá cuatro áreas funcionales:

- Área funcional de personal de estructura: Personal que por sus aptitudes profesionales, desempeñan en la empresa las funciones relacionadas con tareas económico-administrativas, de recursos humanos, de gestión, revisión y mantenimiento de los centros de trabajo incluidas tareas de fontanería, carpintería, albañilería, mecánica, pintura, electricidad así como la limpieza en dichos centros de trabajo.
La presente definición no constituye una lista cerrada de funciones debiendo realizar los trabajadores adscritos al área funcional de personal de estructura aquellas tareas que de acuerdo a su cualificación profesional, le sean encomendadas por su inmediato superior.
- Área funcional de personal de ventas. Personal que por sus aptitudes profesionales posee conocimientos prácticos de los artículos cuya venta le está confiada, realizando funciones como recuento de la mercancía para proceder a su reposición y pedido en tiempo oportuno, así como su recepción y etiquetado, orden y presentación. Organizar exposición de vehículos, garantizar la limpieza, el orden y la iluminación, desarrollar argumentos de venta (presentación de producto y ventajas para clientes), pudiendo efectuar los cobros de pedidos o abonos a clientes para su posterior justificación en caja. Igualmente, pertenece a esta área el personal que efectúe el recuento de la mercancía para proceder a su reposición y pedido en tiempo oportuno, así como su recepción y etiquetado, orden y presentación.
La presente definición no constituye una lista cerrada de funciones debiendo realizar los trabajadores adscritos al área funcional de personal de ventas aquellas tareas que de acuerdo a su cualificación profesional, le sean encomendadas por su inmediato superior.
- Área funcional de personal de operaciones. Personal que por sus aptitudes profesionales desempeña en la empresa las funciones relacionadas directa o indirectamente con la producción y los servicios prestados por la empresa en relación a las actividades de chapa, pintura o carrocería, mecánica y electromecánica. Igualmente, pertenece a esta área los trabajadores que estando en posesión del carné de clase correspondiente y con los conocimientos necesarios de mecánica, conduce los camiones y grúas automóbiles de la empresa, realiza el servicio de asistencia en carretera a clientes reparando los vehículos o transportándolos hasta el lugar definido por el cliente así como los conductores de máquinas automóbiles.
La presente definición no constituye una lista cerrada de funciones debiendo realizar los trabajadores adscritos al área funcional de personal complementario aquellas tareas que de acuerdo a su cualificación profesional, le sean encomendadas por su inmediato superior.
- Área funcional de personal complementario. Personal que por sus aptitudes profesionales desempeñan en la empresa funciones relacionadas con la organización y revisión del almacén incluido el despacho de pedidos en almacenes, la recepción de mercancías y su distribución en las distintas dependencias de los almacenes así como el registro en los libros del movimiento de material que haya habido durante la jornada. Igualmente, pertenece a esta área el personal que realice cualquier actividad relacionada con la recepción de vehículos, revisión de llegada, control de los stock, organización de las llaves de los vehículos, manuales y accesorios, traslado de vehículos, limpieza de vehículos y sus accesorios, revisión mecánica y de funcionamiento previa a la entrega de un vehículo a un cliente.

La presente definición no constituye una lista cerrada de funciones debiendo realizar los trabajadores adscritos al área funcional de personal complementario aquellas tareas que de acuerdo a su cualificación profesional, le sean encomendadas por su inmediato superior.

Nivel salarial

La empresa asignará a cada uno de los trabajadores el nivel salarial que le corresponda en cada grupo profesional teniendo en cuenta sus conocimientos, experiencia, iniciativa, autonomía, responsabilidad, complejidad y nivel de mando.

Art. 23. *Ascensos*.—Los ascensos dentro del sistema de clasificación profesional serán de Libre Designación por la empresa para aquellas tareas o puestos de trabajo que impliquen mando o especial confianza.

Igualmente, cuando se produzca una vacante dentro de la empresa, será potestad de la misma, proceder a su amortización.

La empresa, designará libremente el tipo de pruebas de selección a realizar, así como las normas, documentos y condiciones que deberá cumplir el aspirante a ingreso así como la composición del tribunal, serán fijadas y publicadas con suficiente antelación para general conocimiento.

Art. 24. *Formación*.—La empresa y la representación de los trabajadores acuerdan que la formación externa que sea recibida en centros habilitados al efecto o centros de formación externos a la empresa tenga la consideración de horas de trabajo efectivo.

Del mismo modo se acuerda que la formación local que se realice on-line o en el propio centro de trabajo, se compute al 50 por 100 es decir la mitad del tiempo dedicado a esta formación tendrá la consideración de trabajo efectivo realizándose dentro de la jornada y siendo el otro 50 por 100 a cargo del trabajador y realizándose fuera de jornada no teniendo en ningún caso la consideración de trabajo efectivo.

Siempre que sea posible y a fin de facilitar la realización de acciones formativas se planificarán en horario de lunes a jueves de 18:00 a 19:00 horas.

Régimen de retribuciones

Art. 25. *Retribución*.—Los trabajadores percibirán el salario base en cómputo anual y demás complementos retributivos fijos que se indican en las tablas salariales que se anexan.

TABLA SALARIAL DE CONVENIO (12 PAGAS ANUALES)

Vigente a partir del de 1 de enero del 2015

DIVISIÓN FUNCIONAL	GRUPOS	NIVEL	12 MENSUALIDADES TOTAL MES	12 MENSUALIDADES TOTAL AÑO	
PERSONAL DE ESTRUCTURA	I	A	2.062,85	24.754,23	
		B	1.980,59	23.767,10	
	II	A	1.828,75	21.945,00	
		B	1.667,61	20.011,31	
	III	A	1.635,27	19.623,22	
		B	1.554,99	18.659,90	
	IV	A	1.496,25	17.955,00	
		B	1.357,99	16.295,83	
	V	A	1.297,51	15.570,18	
		B	1.270,54	15.246,46	
	VI	A	1.236,90	14.842,80	
		B	1.130,50	13.566,00	
	VII	A	1.042,86	12.514,37	
		B	916,30	10.995,64	
C		795,43	9.545,14		
D		752,85	9.034,20		
PERSONAL DE VENTAS	III	A	1.635,27	19.623,22	
		B	1.554,99	18.659,90	
	IV	A	1.496,25	17.955,00	
		B	1.357,99	16.295,83	
	V	A	1.297,51	15.570,18	
		B	1.270,54	15.246,46	
	VI	A	1.236,90	14.842,80	
		B	1.130,50	13.566,00	
	VII	A	1.042,86	12.514,37	
		B	916,30	10.995,64	
		C	795,43	9.545,14	
		D	752,85	9.034,20	
	PERSONAL DE OPERACIONES	III	A	1.635,27	19.623,22
			B	1.554,99	18.659,90
IV		A	1.496,25	17.955,00	
		B	1.357,99	16.295,83	
V		A	1.297,51	15.570,18	
		B	1.270,54	15.246,46	
VI		A	1.236,90	14.842,80	
		B	1.130,50	13.566,00	
VII		A	1.042,86	12.514,37	
		B	916,30	10.995,64	
		C	795,43	9.545,14	
		D	752,85	9.034,20	
PERSONAL COMPLEMENTARIO		III	A	1.635,27	19.623,22
			B	1.554,99	18.659,90
	IV	A	1.496,25	17.955,00	
		B	1.357,99	16.295,83	
	V	A	1.297,51	15.570,18	
		B	1.270,54	15.246,46	
	VI	A	1.236,90	14.842,80	
		B	1.130,50	13.566,00	
	VII	A	1.042,86	12.514,37	
		B	916,30	10.995,64	
		C	795,43	9.545,14	
		D	752,85	9.034,20	

Estas tablas salariales se aplicarán de forma excluyente con respecto a las tablas salariales del convenio colectivo sectorial y de ámbito superior al presente convenio así como respecto de cualquier otro convenio colectivo o pacto colectivo.

Art. 26. *Actualización retribuciones fijas según variaciones de los resultados económicos del total de la empresa.*—1. Durante la vigencia del presente convenio, las retribuciones fijas desglosadas en la tabla recogida en el artículo anterior del presente Convenio se actualizarán anualmente mediante la aplicación de un porcentaje en función de las

mejoras de la productividad que haya experimentado efectivamente la Empresa en el año inmediatamente anterior.

2. La mejora de la productividad que en sus resultados experimente la empresa se determinará exclusivamente en función de la variación positiva del EBITDA en el año de referencia con respecto al año anterior en función de la cuenta de resultados siempre y cuando sea positiva, siguiendo la siguiente escala:

VARIACIÓN ANUAL EBITDA DEL AÑO REFERENCIA RESPECTO AÑO ANTERIOR	% INCREMENTO RETRIBUTIVO ANUAL
EBITDA <=102% año anterior	0%
102% < EBITDA <=104%	+0,3%
104% < EBITDA <= 106%	+0,5%
106% < EBITDA <= 108%	+0,7%
108% < EBITDA <= 110%	+0,9%
110% < EBITDA <= 112%	+1,1%
112% < EBITDA <= 114%	+1,3%
114% < EBITDA	+1,5%

Cualquier mejora de la productividad que supere el 115 por 100 del año de referencia con respecto al año anterior, comportará exclusivamente una subida máxima del 1,5 por 100 de los salarios fijos del año siguiente al año de referencia.

De la anterior escala únicamente podrá aplicarse para cada año el porcentaje de incremento que corresponda a la franja de mejora del EBITDA siempre y cuando los dos años anteriores haya obtenido un EBITDA positivo. En consecuencia, los porcentajes que figuran en la anterior escala no podrán, en ningún caso, aplicarse de forma acumulativa.

3. Definición del EBITDA a los efectos de aplicación del presente convenio colectivo:

EBITDA (Earnings before Interest, Taxes, Depreciation, and Amortization) es el beneficio de explotación de una empresa sin incorporar los gastos por intereses, impuestos ni disminuciones de valor por depreciaciones o amortizaciones. El EBITDA es un indicador que permite a la compañía hacer un seguimiento y obtener una imagen fiel de los resultados económicos que obtiene.

El EBITDA de la empresa se hará público en la presentación de la información económico financiera que anualmente se elabora por la empresa, y que contiene el informe de auditoría, cuentas anuales auditadas, informe gestión y memoria anual.

Las cuentas anuales consolidadas para cada ejercicio son formuladas por los administradores de la sociedad de acuerdo con el marco normativo que resulta de aplicación, que es el establecido en el Código de Comercio y la restante legislación mercantil, aplicando los principios de consolidación, políticas contables y criterios de valoración, de forma que muestran la imagen fiel del patrimonio y de la situación financiera del grupo y de los resultados de sus operaciones y de los flujos de efectivo, consolidados, que se han producido en el ejercicio.

Las cuentas anuales consolidadas son elaboradas a partir de los registros de contabilidad mantenidos por la empresa e incluyen los ajustes y reclasificaciones necesarios para homogeneizar las políticas contables y criterios de valoración aplicados por la empresa.

4. En caso de que la empresa presente en su cuenta de resultados un EBITDA negativo durante dos años consecutivos, se podrán inaplicar las condiciones establecidas en los apartados 1, 2 y 3 del presente artículo, procediendo a la disminución de las retribuciones fijas contenidas en las tablas salariales del presente convenio colectivo, según lo previsto en la disposición adicional suscrita en este convenio así como a la regulación del descuelgue salarial recogida en el artículo 82.3 del E.T.

Organización y dirección del trabajo

Art. 27. *Uniformidad.*—La empresa facilitará al personal de operaciones y al personal complementario el uniforme, vestuario preciso e idóneo para la realización de su función, según el diseño de la empresa y consonancia con las épocas de invierno y verano, según las regiones.

Dicho vestuario será repuesto y ampliado, siendo obligatoria su utilización, limpieza y conservación en buen estado por parte del trabajador. En caso de causar baja en la empresa el trabajador está obligado a devolver dicho vestuario a la empresa o a compensar económicamente a esta en caso de no devolución del mismo.

Art. 28. *Seguridad e higiene en el trabajo.*—Los trabajadores vigilarán el correcto uso, estado de limpieza y conservación de los equipos de protección individual (EPI), si algún trabajador hiciese caso omiso a su correcto uso deberá ser comunicado a la representación de los trabajadores o al delegado de prevención de riesgos laborales, pudiendo ser sancionado por infracción muy grave según lo dispuesto en el convenio colectivo Sectorial de Industria, Servicios e Instalaciones del Metal. La representación de los trabajadores y el delegado de prevención de riesgos laborales deberán, así mismo poner en conocimiento de la dirección de la empresa cualquier irregularidad que observaran en relación con la utilización de los elementos de seguridad e higiene.

Art. 29. *Régimen de faltas y sanciones.*—El régimen de faltas y sanciones aplicable en la empresa será el previsto en el convenio colectivo Sectorial de Industria, Servicios e Instalaciones del Metal de la Comunidad de Madrid y en su defecto, por lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación de aplicación.

Art. 30. *Privación del permiso de conducir.*—1. Para aquellos trabajadores que utilicen cualquier tipo de vehículo por necesidades en el desempeño de su puesto de trabajo y sean privados del permiso de conducir por tiempo no superior a tres meses, la empresa se verá obligada a facilitar al trabajador ocupación en cualquier trabajo, aun de inferior categoría, abonando la retribución correspondiente a dicho puesto y siempre que no concurra alguna de las siguientes circunstancias:

- a) Que la privación del permiso de conducir derive de hechos acaecidos en el ejercicio de la actividad de conducir ajeno a la empresa.
- b) Que la privación del carné de conducir sea como consecuencia de la comisión de delitos dolosos.
- c) Que en el año anterior no se haya producido otra privación del carné de conducir.
- d) Que la privación del carné de conducir sea consecuencia de haber ingerido drogas, tóxicos, estupefacentes, sustancias psicotrópicas o bebidas alcohólicas.

2. Cuando la retirada del permiso de conducir sea por tiempo superior a tres meses, se entenderá que el trabajador deja de ser apto para el trabajo que fue contratado y causará baja automáticamente en la empresa, por circunstancias objetivas y aplicándose lo que al respecto determinan los artículos 52, apartado a), y 53 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 31. *Vehículos para uso exclusivo de la empresa.*—1. En la utilización de los vehículos para uso exclusivo de la empresa se estará a normativa reglamentaria de la empresa que será de aplicación a aquellos trabajadores que utilicen cualquier tipo de vehículo propiedad de la empresa por necesidades en el desempeño de su puesto de trabajo.

2. En caso de incumplimiento de las normas e instrucciones de la empresa referidas a la utilización de vehículos, serán consideradas como faltas muy graves y sancionadas con suspensión de empleo y sueldo de hasta 60 días e incluso con el despido del trabajador incumplidor de dichas normas, todo ello según prevé el régimen disciplinario regulado en el Convenio Colectivo Sectorial de Industria, Servicios e Instalaciones del Metal.

3. Las multas y sanciones. En las infracciones cometidas con vehículos de la empresa, una vez recibidas por esta se procederá a identificar a su conductor ante la autoridad pertinente, siendo este quien se verá obligado a hacer las pertinentes alegaciones si le conviniere ante la indicada autoridad y a hacer frente a las sanciones impuestas.

Excepcionalmente será la empresa quien responda y haga las alegaciones siempre y cuando las infracciones se refieran al estado inadecuado del vehículo y tal circunstancia se haya puesto con anterioridad en conocimiento de la empresa.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera. *Mejora de la productividad.*—A fin de mejorar la productividad, la empresa podrá establecer un sistema de primas o retribución variable de carácter anual negociado entre las partes. Dicho sistema de primas se regirá exclusivamente, por la normativa que para el mismo pacten, empresa y trabajadores, siendo por tanto independientes, dichos incentivos, de lo estipulado en el presente convenio.

Segunda. *Igualdad de condiciones.*—1. Las partes afectadas por este convenio colectivo, y en aplicación del mismo, se comprometen a promover el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación por razones de sexo, estado civil, edad, raza, nacionalidad, condición social, ideas religiosas o políticas así como afiliación o no a un sindicato. Asimismo, se comprometen a impulsar y fomentar en la Empresa la aplicación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Este compromiso conlleva, igualmente, el remover los obstáculos que puedan incidir en el no cumplimiento de la igualdad entre mujeres y hombres, así como poner en marcha medidas de acción positiva u otras necesarias para corregir posibles situaciones de discriminación.

2. Adicionalmente, las partes firmantes del presente convenio colectivo, se obligan a promover el principio de igualdad de oportunidades, que desarrolle lo dispuesto en la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, obligándose las partes a velar por la no discriminación en el trabajo, favoreciendo los permisos de maternidad, paternidad y por responsabilidades familiares, sin que ello afecte negativamente a las posibilidades de empleo, a las condiciones de trabajo y el acceso a puestos de especial responsabilidad de mujeres y hombres.

Tercera. *Inaplicación de las condiciones de trabajo del convenio colectivo.*—1. La inaplicación en la Empresa de las condiciones de trabajo reguladas en el presente convenio colectivo podrá producirse respecto de las materias y conforme a las causas contempladas en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores y conforme al procedimiento indicado en dicho precepto.

Las partes firmantes del presente convenio colectivo manifiestan que para la posible inaplicación de las condiciones establecidas en el mismo deberá valorarse también por las partes la adecuación y razonabilidad de la medida propuesta por la Empresa en relación con la causa alegada, intentando siempre solventar las discrepancias mediante el acuerdo y teniendo en cuenta que esta posibilidad pretende no solo no perjudicar la competitividad empresarial, sino también favorecer el mantenimiento del empleo. Ambas partes deberán negociar de buena fe.

2. La solicitud de descuelgue se comunicará por el empresario a la representación de los trabajadores para proceder al desarrollo previo de un período de consultas en los términos del artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores. En los supuestos de ausencia de tales representaciones, los trabajadores podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el citado precepto.

La comunicación deberá hacerse por escrito y en ella se incluirá la documentación necesaria para que la representación de los trabajadores pueda tener un conocimiento fidedigno de las causas alegadas que justifique la inaplicación de las condiciones de trabajo. En caso de desavenencias sobre la documentación a entregar se tomará como referencia la establecida en el Real Decreto 11/2013, de 2 de agosto, correspondiente a la documentación a entregar en los despidos colectivos.

3. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la Empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio colectivo en la Empresa.

4. Las discrepancias que pudieran surgir en la negociación, se someterán preceptivamente a la Comisión Paritaria del presente convenio colectivo, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia fue planteada. La Comisión Paritaria se pronunciará por resolución motivada, en la que, al menos queden reflejados los hechos. En caso de desacuerdo, cada representación de la citada Comisión podrá expresar su pronunciamiento, con referencia a los hechos que lo motivan.

Durante el período de negociaciones, los Representantes legales de los trabajadores, o en su caso la comisión paritaria, están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando respecto de todo ello sigilo profesional.

5. De conformidad con lo establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, las discrepancias producidas en el seno de la Comisión Paritaria se solventarán de acuerdo con 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 su Reglamento.

Para que conste a los efectos oportunos se firma el presente en Móstoles, a 9 de octubre de 2014.—Por los representantes de la empresa, don Jesús Clemente Gil, don Manuel Vega Cuenca y don Carlos Clemente Gil.—Por los representantes de los trabajadores, don Jaime Hernández Chaves, don Mario Herrero Alfonso, don Jesús García García, don José Luis Jiménez Díez y don Carlos Álvarez López.

(03/420/15)

