

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Empleo, Turismo y Cultura

- 3** *RESOLUCIÓN de 28 de mayo de 2015, 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 “Amazon Spain Fulfillment, Sociedad Limitada Unipersonal” (código número 28101122012015).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa “Amazon Spain Fulfillment, Sociedad Limitada Unipersonal”, suscrito por la comisión negociadora del mismo el día 23 de enero de 2015; 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 28 de mayo de 2015.—La Directora General de Trabajo, María del Mar Alarcón Castellanos.

**CONVENIO COLECTIVO “AMAZON SPAIN FULFILLMENT,
SOCIEDAD LIMITADA”****Centro de Distribución (Fulfillment Center)
de San Fernando de Henares (Madrid, España) 2015-2016**

TEXTO ARTICULADO

Capítulo I

Condiciones generales

El presente Convenio Colectivo de “Amazon Spain Fulfillment, Sociedad Limitada” (en adelante, “Amazon” o “Empresa”), se suscribe de una parte por la dirección de la Empresa representada por el Director General asistido por los miembros de la Dirección de Recursos Humanos firmantes del mismo, y, de otra parte, por el Comité de Empresa de la misma, lo que otorga al presente Convenio Colectivo plena eficacia estatutaria.

Las mencionadas partes ostentan y se reconocen recíprocamente la representatividad requerida en el Título III del texto refundido del Real Decreto legislativo 1/1.995 de 24 de marzo por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (“Boletín Oficial del Estado” de 29/3/95) (en adelante “ET”) y, por tanto, plena legitimidad para suscribir un Convenio Colectivo de carácter regular. En este sentido este Convenio Colectivo está dotado de la eficacia jurídica y fuerza de obligar que la Constitución y la Ley le confieren.

Artículo 1. *Ámbito territorial.*—Las normas del presente Convenio Colectivo serán de aplicación al personal del centro de trabajo de San Fernando de Henares (Madrid).

El Convenio resultará también de aplicación en caso de traslado del mencionado centro de trabajo a otra localidad, así como a los trabajadores desplazados o trasladados de manera individual o colectiva a otro centro de trabajo dentro del territorio nacional, en tanto en cuanto estos centros de trabajo no dispongan de Convenio Colectivo propio o de Empresa.

Art. 2. *Ámbito funcional y personal.*—El presente Convenio Colectivo afecta a todas las personas que en la actualidad prestan sus servicios en la Empresa “Amazon Spain Fulfillment, Sociedad Limitada”, en el centro de trabajo señalado en el artículo anterior, como así mismo, a todas aquellas personas que durante su vigencia fuesen contratados en el mismo, con la única excepción de lo señalado en los artículos 1.3 y 2 del ET.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 84.2 del ET, el presente Convenio será de aplicación preferente a lo dispuesto en otros Convenios Colectivos de ámbito de aplicación superior que pudieran existir en cada momento en relación con aquellas materias expresamente señaladas en el citado artículo.

Por acuerdo de la Comisión Paritaria podrá modificarse el contenido normativo y obligatorio del presente Convenio para adaptarlo a las modificaciones legales o reglamentarias que pudieran producirse y le fueren de aplicación.

Art. 3. *Ámbito temporal, denuncia y prórroga.*—3.1. El presente Convenio entrará en vigor en la fecha de su firma y tendrá vigencia durante dos años, iniciando sus efectos el día 1 de enero de 2015 y finalizando el día 31 de diciembre de 2016.

3.2. Al finalizar el período de vigencia establecido en el párrafo 3.1 anterior, el presente Convenio se entenderá prorrogado de año en año, si no fuera denunciado por cualquiera de las partes negociadoras de acuerdo con las formalidades previstas en la legislación vigente. La citada denuncia, en los términos expresados, deberá producirse con una antelación mínima de tres meses anteriores al vencimiento inicial o al de cualquiera de sus prorrogas anuales. Denunciado el Convenio, las partes iniciarán lo antes posible la negociación del próximo.

3.3. Denunciado el presente Convenio y hasta que se firme otro posterior, se mantendrá en vigor su contenido íntegro (tanto normativo como obligatorio) durante 12 meses a partir de la fecha de su vencimiento, salvo el artículo 14º del mismo. Transcurrido este período, las partes podrán acordar prórrogas adicionales al mismo.

Art. 4. *Unidad de convenio.*—4.1. Las condiciones aquí pactadas forman un todo orgánico e indivisible, con carácter de mínimo en el ámbito de Amazon y a efectos de su aplicación serán consideradas global y conjuntamente, quedando las partes mutuamente vinculadas a su totalidad.

4.2. En el supuesto de que la autoridad o jurisdicción laboral, en uso de las facultades que le son propias, no aprobara o dejara sin efecto, en todo o en parte, alguna de las

cláusulas del presente Convenio, este deberá ser revisado y reconsiderado en su totalidad, si alguna de las partes así lo requiriere expresamente.

Art. 5. *Compensación.*—Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran por imperativo legal, jurisprudencial, contencioso-administrativo, convenios colectivos, usos y costumbres o por pactos de cualquier otra causa. En lo económico, para la aplicación del Convenio a cada caso concreto, se estará a lo pactado, quedando anulados los anteriores conceptos salariales, su cuantía y regulación.

En particular, las disposiciones pactadas en el presente Convenio sustituyen íntegramente a las condiciones establecidas en las cláusulas adicionales a los contratos laborales de los empleados de la Empresa al respecto, las cuales, tal y como se establece en las mismas, decaerán y quedarán sin efecto a partir del día 1 de enero de 2015.

En todo caso, se respetará cualquier mejora que el trabajador o trabajadora tuviese reconocida a título individual a la firma del presente Convenio, y que no se encuentre regulada por el mismo.

Art. 6. *Comisión paritaria.*—La Comisión Paritaria del Convenio será el órgano de interpretación, conciliación, arbitraje y vigilancia de su cumplimiento. Estará compuesto por ocho vocales, elegidos cuatro de ellos por la Representación Legal de los Trabajadores (en adelante, RLT), y otros cuatro por parte de la Dirección. Ambas partes deberán designar igual número de suplentes. Igualmente, se designará una secretaria de actas. Podrán nombrarse asesores por cada parte o de común acuerdo, los cuales tendrán voz pero no voto.

Esta Comisión Paritaria cumplirá sus funciones interpretativas únicamente a petición de la representación correspondiente de cualquiera de las dos partes firmantes, por lo que el consultante deberá dirigirse inexcusablemente por escrito a la representación que corresponda, aportando sus argumentos interpretativos, con el fin de que esta promueva, en su caso, la reunión de la Comisión, que deberá resolver en igual plazo al señalado en el párrafo siguiente.

Además de las funciones de vigilancia e interpretación del Convenio, en supuestos de conflicto de carácter Colectivo suscitados por aplicación de preceptos del presente Convenio, cualquiera de las dos partes firmantes del mismo solicitará la inmediata reunión de la Comisión Paritaria a efectos de ofrecer su mediación, interpretar el Convenio con carácter previo a cualquier otro órgano administrativo o jurisdiccional, y ofrecer su arbitraje en su caso. Los promotores del conflicto Colectivo deberán, en todo caso, remitir por escrito a una de las dos partes firmantes el detalle de la controversia o duda suscitada e, intentado sin efecto el obligado trámite interpretativo ante la Comisión quedará expedita la vía administrativa o jurisdiccional correspondiente. Los acuerdos de la Comisión, interpretativos de este Convenio, tendrán la misma eficacia que la de la cláusula que haya sido interpretada.

Será competente igualmente en todas aquellas cuestiones establecidas en la ley, pronunciándose, en el supuesto de posibles desacuerdos que puedan surgir en la negociación para la modificación o inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en este Convenio Colectivo, cuando cualquiera de las partes lo solicite, conforme a los plazos y procedimiento establecidos en el artículo 82.3 y 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión Paritaria sobre interpretación y aplicación del Convenio que no puedan solucionarse de forma autónoma, podrán plantearse a los sistemas no judiciales de solución de conflictos.

Adicionalmente a lo anterior, la Comisión Paritaria se reunirá al menos 2 veces al año, una en cada semestre natural, de forma ordinaria para analizar la situación de la aplicación del Convenio Colectivo.

Capítulo II

Empleo

Art. 7. *Modalidades de contratación.*—7.1. Las modalidades de contratación responderán siempre a la naturaleza del puesto de trabajo a cubrir y deberán adecuarse a los requisitos, duración y efectos que la ley establezca. De conformidad con los citados criterios las modalidades de contratación a utilizar, a tiempo completo o parcial, serán las siguientes:

- Contrato indefinido, con un período de prueba acorde con el grupo profesional del puesto de trabajo a cubrir, según lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y en el presente Convenio.
- Contrato fijo discontinuo, para realizar trabajos que tengan el carácter de fijos discontinuos, dentro del volumen normal de actividad de la Empresa.

- c) Contrato de interinidad, que se podrá utilizar para sustituir a un trabajador, haciendo constar el trabajador sustituido y la causa de la sustitución. Cuando se dé concatenación de causas, se hará constar la modificación correspondiente. En caso de que desaparezcan las causas y el trabajador sustituido no se reincorpore, el contrato de interinidad correspondiente se considerará automáticamente convertido en indefinido.
- d) Contrato por obra o servicio determinado, para la prestación de servicios con sustantividad propia dentro de la actividad de la Empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta.
- e) Contrato eventual, cuando las circunstancias de la actividad, o la acumulación de tareas así lo exigieran, aun tratándose de la actividad normal de la Empresa.
- f) Cualquier otra modalidad de contratación que esté recogida en la legislación laboral vigente en cada momento previo acuerdo con el Comité de Empresa.

7.2. La Empresa se compromete, en función de la evolución de los ratios de absentismo y de productividad, y del volumen previsto de actividad, a incrementar progresivamente la contratación fija reduciendo en consecuencia el peso de la temporalidad en el centro de trabajo en los años sucesivos.

Art. 8. *Período de prueba.*—El período de prueba en los contratos temporales seguirá la siguiente escala:

- a) Contratos de 2 semanas de duración: Período de prueba de 1 semana.
- b) Contratos de 4 semanas de duración: Período de prueba de 2 semanas.
- c) Contratos de 6 semanas de duración: Período de prueba de 3 semanas.
- d) Contratos de 8 o más semanas de duración: Período de prueba de 4 semanas.

Lógicamente este período de prueba solo operará en el primer contrato de la persona, por lo que si por circunstancias de carga de trabajo o por las contempladas en el presente artículo tuviese varios contratos de duración determinada, solo tendría período de prueba en el primero de ellos, siempre que la persona fuera contratada con la misma categoría y grupo profesional.

Para los contratos indefinidos de personas de los grupos profesionales 1 a 3 el período de prueba será de 1 mes, y en el caso de contratos indefinidos de personas de los grupos profesionales 4 a 8 el período de prueba será de 6 meses. En el caso de transformaciones en indefinido de contratos temporales o de puesta a disposición a través de Empresas de Trabajo Temporal, o de contrataciones indefinidas de personas que hubieran prestado sus servicios mediante contratos temporales o de puesta a disposición a través de Empresas de Trabajo Temporal no operará el período de prueba siempre y cuando la transformación del contrato o la contratación indefinida se realice con la misma categoría y grupo profesional con que había prestado previamente sus servicios.

Todos los períodos de prueba definidos en este artículo se entienden como períodos máximos, por lo que es posible pactar períodos de prueba inferiores en el contrato individual de trabajo si así lo acuerdan las partes.

Los períodos de prueba pactados en este artículo se verán interrumpidos en caso de baja por enfermedad o accidente, baja maternal o por paternidad, o por cualquier otra situación que implique la interrupción temporal de la relación laboral.

La evaluación necesaria para la renovación y transformación de contratos se hará por más de un responsable, aplicando para ello criterios cuantitativos y cualitativos objetivos.

Capítulo III

Clasificación profesional

Art. 9. *Clasificación profesional.*—La clasificación profesional se fundamenta en grupos profesionales. Se define al grupo profesional como aquel que agrupe unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, y podrá incluir distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas al trabajador. Esta estructura de clasificación profesional pretende obtener una organización productiva más razonable adaptada a la especial actividad de la Empresa.

Este sistema está configurado por una serie de Grupos Profesionales:

Grupo Profesional	Salaried (por mes)		Hourly (por horas)	
	Manager	Contribución Individual	T	L
8	L8 Director			
7	L7 Senior Manager – Grupo			
6	L6 Manager – Nivel Superior	L6 Especialista – Nivel Superior		
5	L5 Manager – Nivel Medio	L5 Especialista – Nivel Medio		
4	L4 Manager – Nivel Básico	L4 Especialista – Nivel Básico		
3		L3 Nivel Superior	T3 Nivel Superior	L3 Nivel Superior
2		L2 Nivel Medio	T2 Especialista	L2 Especialista
1		L1 Nivel Básico	T1 Nivel básico	L1 Nivel básico

Los grupos profesionales en Amazon se dividen en 2 categorías, “Hourly” y “Salaried”:

- La categoría Hourly se divide en 2 subcategorías, “T” y “L”.
 - Las 2 subcategorías tienen niveles de grupo profesional “1, 2 y 3”.
- La categoría Salaried se divide en 2 subcategorías, “Contribución Individual” o “Manager”.
 - “Contribución Individual” tienen niveles de grupo profesional “1, 2, 3, 4, 5 y 6”.
 - “Manager” tienen niveles de grupo profesional “4, 5, 6, 7 y 8”.

A los efectos del presente Convenio, se refieren a continuación los Grupos Profesionales Hourly del 1 al 3, junto con una breve descripción de las funciones/puestos susceptibles de ser realizados por las personas que pertenezcan a dicho Grupo Profesional:

Grupos profesionales Hourly

Grupo profesional 1:

Criterios generales: Se incluye en este grupo o nivel aquellos puestos que precisando una formación básica, realizan funciones con una supervisión directa de su superior jerárquico. Las tareas se encuentran estandarizadas y se realizan bajo instrucciones operativas precisas. Aplica ocasionalmente algunas acciones o procedimientos para buscar, seleccionar, colocar, recibir productos. El puesto no implica responsabilidad directa en la gestión de equipos humanos, aunque eventualmente pueden colaborar en el proceso de formación de acogida de las nuevas contrataciones. Tiene acceso y emplea la información existente en su área. Utiliza herramientas informáticas estandarizadas, tales como: ordenadores, escáneres, máquinas de medición de productos, etc. Dentro de este grupo se contempla el uso de máquinas tales como flejadoras, traspaleas manuales y eléctricas previa formación acreditada, el acceso a zonas restringidas con la debida acreditación, etc.

El personal que realice estas funciones ingresará en la Empresa con un Nivel T1. Desde la firma del presente Convenio, transcurridos 6 meses desde la contratación, sea de forma indefinida, temporal, para la formación, o cualquier otra forma de contratación laboral, o mediante contratos de puesta a disposición a través de Empresas de Trabajo Temporal, el personal accederá a un Nivel T1.1, al entenderse que su curva de aprendizaje ha finalizado y se encuentra en disposición de ejecutar las tareas correspondientes a su nivel a pleno rendimiento. Este aumento de nivel llevará aparejado un incremento salarial según se refleja en el Anexo II.

Dentro de este grupo profesional se enmarcan las funciones/puestos de:

- Receiver: Se encarga de procesar e introducir en el sistema, las mercancías recibidas en el centro de trabajo así como inspeccionar visualmente su calidad, distribuirla según indicaciones del sistema y colocarla en los pallets correspondientes.
- Picker: Se encarga de recolectar los artículos que les son indicados por medio de escáneres y bajo un procedimiento estandarizado, inspeccionando visualmente la calidad de aquellos artículos recolectados.
- Packer: Se encarga del embalaje de los artículos inspeccionando visualmente su calidad y siguiendo indicaciones precisas y estandarizadas del sistema informático.
- Rebinner: Se encarga de clasificar los artículos, agrupándolos en pedidos completos, bajo instrucciones precisas del sistema.
- Wrangler: Se encarga de ordenar los totes en función de los batches, así como de incluir las facturas correspondientes en los mismos siguiendo instrucciones precisas del sistema.

- Stower: Se encarga de la colocación de los artículos en las estanterías correspondientes, valiéndose de un escáner y siguiendo un proceso estandarizado con unos criterios de calidad y de colocación preestablecidos.
- Car Runner: Se encarga de abastecer con pallets y totes vacíos a diferentes estaciones de trabajo, así como de transportar la mercancía recibida al conveyor.
- Car Builder: Se encarga de recibir los totes e introducirlos posteriormente en los carros para que los productos puedan ser colocados posteriormente por los stowers.
- Prep: Se encargan de manipular y preparar aquella mercancía que necesita de unas especificaciones concretas indicadas por el sistema (por ejemplo, envoltorio adicional de plástico).
- Cubiscan: Se encargan de pesar y medir la mercancía con una máquina especial a tal efecto.
- Corral: Se encargan de abrir, separar en familias de producto, y llevar a los receivers, aquella mercancía descargada en el área de Dock.
- Process Guide: Se encarga de dar soporte a los procesos así como de resolver incidencias con un grado de complejidad bajo y de carácter inmediato.
- Customer Return: Se encargan de procesar las devoluciones de los clientes así como de inspeccionar visualmente su calidad para introducir los productos posteriormente en el inventario.
- Vendor Return: Se encargan de procesar las unidades que deben ser devueltas a los proveedores, ya sea por exceso de inventario o por problemas de calidad en los artículos.
- Sco out: Se encargan de preparar y escanear aquella mercancía destinada a otros centros logísticos de Amazon.
- Sco in: Se encargan de la recepción y escaneo de la mercancía que proviene de otros centros logísticos así como de llevar a cabo el posterior proceso de Stow de dichas unidades.
- Warehouse deals: Se encargan de procesar productos re-acondicionados para la venta con el objetivo de volver a introducirlos en el sistema según su estado.
- Auditor calidad/Contador: Llevan a cabo el control de inventario y auditorías semanales de calidad de los procesos existentes en el centro de trabajo. Realizan recuentos de los productos con la ayuda de un escáner de radiofrecuencia para el escaneo de códigos de barras Bin, así como el escaneo de los ASIN y la cantidad de cada unidad. Mueven los productos en caso de necesidad operativa, gestión del Andon, así como participación en los conteos semanales de IRDR (Inventory Record Defect Rate). Reportan errores de inventario, calidad y áreas problemáticas.
- Store Guy: Trabaja bajo directrices establecidas, se encarga de la carga y descarga de material tanto inventariable (shipping supplies) como no inventariable (necesidades de todos los departamentos del FC). Además entre sus tareas diarias se encuentran las de gestión de inventario, conteo y reposición de material en las zonas dispuestas del centro logístico y oficinas.
- Consolidación: Trabaja bajo directrices establecidas, se encarga de la recogida de los productos (Picking) destinados a consolidar para su posterior reposición (Stow) en otra zona. El objetivo de esta área es el de liberar y optimizar el espacio disponible en zonas demasiado ocupadas así como zonas donde se concentran productos mal ubicados, para llevar a cabo tareas posteriores de reposición.
- Imaging Support: Trabaja bajo directrices establecidas. Se encarga del picking de productos y de dar soporte al Imaging Assistant y al Imaging Coordinator.

Grupo profesional 2:

Criterios generales: Tareas que consisten en la ejecución de trabajos que, aunque se realizan bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos técnicos de los procesos para realizar funciones con un grado de complejidad, autonomía y responsabilidad de nivel medio. Engloban normalmente un conjunto de funciones que comportan una actividad técnica o profesional especializada para la cual requieren el uso de maquinarias, herramientas y/o equipos informáticos.

Dada la naturaleza de las funciones realizadas dentro de este nivel, en el desempeño de su trabajo necesitan identificar y ejecutar acciones que conduzcan a la aparición de la información, a su obtención y a su posterior procesamiento. Tienen acceso a un nivel de información medio que deben emplear confidencialmente dentro de su área. Los problemas planteados a los titulares de estos puestos presentan situaciones semejantes, en las que la

solución requiere la elección entre cosas aprendidas. Puede requerir un conocimiento del idioma inglés suficiente para leer y escribir emails o tickets de incidencias.

El personal que realice estas funciones tendrá un Nivel T2 en el momento de su incorporación, o de su promoción a dicho nivel. Desde la firma del presente Convenio, transcurridos 6 meses desde la contratación, sea de forma indefinida, temporal, para la formación, o cualquier otra forma de contratación laboral, o mediante contratos de puesta a disposición a través de Empresas de Trabajo Temporal, el personal accederá a un Nivel T2.1, al entenderse que su curva de aprendizaje ha finalizado y se encuentra en disposición de ejecutar las tareas correspondientes a su nivel a pleno rendimiento. Igualmente computará a estos efectos el tiempo que se hayan estado desempeñando las funciones de nivel 2 en aplicación de la movilidad funcional vertical (“acting positions”, en terminología de Amazon). Este aumento de nivel llevará aparejado un incremento salarial según se refleja en el Anexo II.

Dentro de este grupo profesional se enmarcan los puestos de:

- Sweeper: Se encargan de dar solución a incidencias de productos cuando estos se encuentran dentro del inventario de la Compañía. Analizan, dan soporte y solucionan las incidencias ocurridas de los procesos de stow tales como; productos damage, errores de etiquetado, lectura de códigos de barra, localización de artículos no encontrados, rastreo de productos y trazabilidad de su recorrido, localización virtual o físicamente de artículos, reasignación y/o reclasificación dependiendo del estado de los artículos. Abren y dan seguimiento al sistema estandarizado de tickets de incidencias. Dan soporte y solución a errores humanos de solución rápida o inmediata ocurridos durante los procesos. Dan solución a errores de Receive referentes a extras y missings.
- Problem Solve: Se encargan de dar soporte a las áreas de Dock, Reverse, Receive, Pick, Sort- Pack. Investigan errores de procesos referentes a incongruencias físicas y/o virtuales que afecten al proceso, actualizan el estado de los artículos en el sistema, errores de etiquetado, lectura de códigos de barra, localización de artículos no encontrados, rastreo de productos y trazabilidad de su recorrido. Abren y dan seguimiento al sistema estandarizado de tickets de incidencia. Incidencias de facturas, sistemas.
- Dock Admin: Se encargan de gestionar los correos electrónicos de los proveedores, asignándoles las fechas correspondientes para la descarga de mercancía. Llevan a cabo el registro y control de la recepción de mercancías en el centro logístico. Controlan y actualiza diariamente la base de datos mediante ficheros donde se muestra la capacidad diaria de unidades a recepcionar. Dan soporte a la descarga de camiones (PIT).
- Shipping Clerk: Se encarga de que los envíos salgan a tiempo del FC según CPT (Critical Pull Time). Es responsable del envío virtual y físico de todas las órdenes de los clientes. Esto es fundamental ya que permite la trazabilidad de los envíos y asegurar que los clientes los reciben a tiempo.
- Analistas de calidad: Se encargan del control de inventario y auditorías de calidad, para lo cual lleva a cabo, las siguientes tareas, además de las realizadas por el Auditor/Contador: Colaborar en la revisión y actualización de VSOP requerida (Visual Standard Operating Procedure). Analizar los datos usando las herramientas de Microsoft Excel, así como crear informes escritos sobre la base de los datos analizados. Realizar análisis de bin que contienen errores, utilizando el software de Amazon y la interacción con las diversas funciones de la tienda (Para descargar, Stow, Pick). Por último analizan de variación de inventario de almacén e identifican la causa.
- Training Assistant: El Training Assistant, entre otras funciones, desarrollará programas de formación, se encargará de medir el éxito de los programas asociándolos a métricas pre-establecidas. Gestiona las formaciones con los proveedores externos así como el control de los costes de los mismos. Dentro de las tareas de reporte de este puesto, está la gestión administrativa de las formaciones subvencionadas.
- Safety Assistant: El Safety Assistant posee un conocimiento amplio de la legislación en materias de seguridad y salud laboral. Entre sus tareas habituales se encuentran la de llevar a cabo el desarrollo e impartición de formaciones sobre riesgos específicos de puestos de trabajo concretos. Crea y controla reportes y métricas sencillas y busca mejoras en procesos e instalaciones. Por último reporta directamente al Safety Coordinator.

- Buyer Assistant Junior: Trabaja bajo directrices preestablecidas y supervisión directa del Procurement Manager. Entre sus funciones se encuentran las de detectar necesidades existentes en el FC, petición de oferta a proveedores y negociación con proveedores. También lleva a cabo la creación y envío de órdenes de compras a proveedores así como la gestión de inventario y de elementos de empaquetado. Por último, lleva a cabo el seguimiento de los pagos y control de la fiscalidad aplicable en cada caso así como el control de asistencia de las contratadas tales como; limpieza en el floor, viajes para gestión de residuos, etc.
- Imaging Assistant: Trabaja bajo directrices preestablecidas. Además de las funciones llevadas a cabo por el Imaging Support, la principal función del Imaging Assistant es la de fotografiar productos utilizando dispositivos automatizados o de sobremesa. Para realizar esta tarea, el Imaging Assistant debe conocer y seguir los procesos standard de la compañía en esta materia. Depende directamente del Imaging Coordinator.
- Technical Support IT Technician (Junior Technician): Se encargan del manejo básico de los sistemas informáticos y redes de datos así como su entendimiento. Resuelven incidencias básicas de soporte de IT. Manejan aplicaciones ofimáticas como Microsoft Office y otras herramientas corporativas como el sistema de tickets dónde se reflejan las incidencias
- Ops Admin: Trabajan sobre tareas y directrices pre-establecidas y supervisión directa del equipo de operaciones. Entre sus principales funciones, se encuentran las de revisión de fichajes del día anterior en el sistema de control de presencia, revisión del sistema “time on task” del día anterior y envío de mails en caso de fallos al equipo de finanzas. Entrega y registro de guantes y chalecos a los empleados. Revisión de fichajes del día en curso para su posterior reporte a operaciones y recursos humanos. Elaboración de listados de empleados para enviar al equipo de seguridad y safety. Control de las hojas de comunicación de flexibilidad. Actualización y control de archivo de “Attendance” de operaciones. Archivo y control de vacaciones, publicación de fechas de cumpleaños de los empleados.
- Yard Marshall Clerk: Entre sus funciones principales se encuentran las de coordinar los flujos de entrada y de salida de los camiones así como la carga y descarga de los mismos en la explanada y zona de muelles, tanto en el interior como en especial en el exterior del edificio. La comunicación regular con los transportistas es también una de sus funciones diarias. La función de Yard Marshall Clerk requiere el uso de maquinarias (PIT) herramientas y/o equipos informáticos. Como requisito previo a la realización de estas funciones, el Yard Marshall Clerk debe atender a una formación específica en materia de riesgos laborales y seguridad en el trabajo proporcionada por la Empresa, que deberá ser aplicada en detalle en el desempeño de sus funciones diarias, que se acredita con un certificado interno específico como Yard Marshall que lo autoriza para llevar a cabo las funciones descritas.

Grupo profesional 3:

Criterios generales: Trabajos de ejecución y conocimientos tanto técnicos como de procesos, con un carácter de complejidad elevado y objetivos definidos. Esta categoría profesional requiere de un amplio grado de experiencia y conocimiento de los procesos que les permitan desempeñar un conjunto de funciones que comportan el liderazgo de una actividad o un proceso con autonomía y responsabilidad propias. Puede requerir formación específica y especializada. Incluyendo títulos oficiales. Lideran normalmente un equipo de trabajo por delegación del Manager a quien reportan, o ejecutan de forma transversal funciones de soporte con el resto de Departamentos de la Empresa, coordinándose con ellos. Asimismo, en su desempeño programan, priorizan, distribuyen y ejecutan tanto sus tareas como las de su equipo, con destreza en el manejo de equipos informáticos y el apoyo de sistemas especializados y complejos. Puede requerir un conocimiento del idioma inglés suficiente para leer y escribir emails, y participar en llamadas telefónicas específicas sobre sus responsabilidades.

El personal que realice estas funciones tendrá un Nivel 3 en el momento de su incorporación, o de su promoción a dicho nivel. Desde la firma del presente Convenio, transcurridos 6 meses desde la contratación, sea de forma indefinida, temporal, o cualquier otra forma de contratación laboral, o mediante contratos de puesta a disposición a través de Empresas de Trabajo Temporal, el personal accederá a un Nivel 3.1, al entenderse que su curva de aprendizaje ha finalizado y se encuentra en disposición de ejecutar las tareas corres-

pondientes a su nivel a pleno rendimiento. Igualmente computará a estos efectos el tiempo que se hayan estado desempeñando las funciones de nivel 3 en aplicación de la movilidad funcional vertical (“acting positions”, en terminología de Amazon). Este aumento de nivel llevará aparejado un incremento salarial según se refleja en el Anexo II.

- Leads: Entre sus funciones se encuentran las de trabajar con los Área Managers en la elaboración de los turnos, mantener Time on Task a lo largo del día, monitorizar y comunicar de manera periódica el estado de los Buffer según requerimiento. Los Leads serán capaces de hacer coaching y ayudar a los trabajadores para que velen por el cumplimiento de los procesos establecidos, asimismo entrenan a los trabajadores para trabajar de manera segura. Además trabajarán en funciones directas cuando se le necesite, asegurando siempre el cumplimiento de Safety y estándares de 5S así como del Área Readiness. Por último los Leads monitorizan y ajustan las cargas de trabajo acorde con el plan, eliminando todas las barreras que dificulten el trabajo a los empleados.
- Safety Coordinator: Cuenta con autonomía plena en el desarrollo de sus funciones. Además de las tareas desempeñadas por el Safety Assistant, realiza tareas de complejidad y responsabilidad elevadas, tales como la supervisión de las instalaciones y procesos, así como determinación de posibles áreas de mejora, búsqueda de acciones correctivas surgidas de las desviaciones detectadas en las auditorías realizadas, investigación de accidentes en profundidad, incluyendo su reporte, realización de informes con métricas y datos de H&S.
Además de las funciones descritas, el Safety Coordinator debe tener la suficiente capacidad para evaluar riesgos y tomar las oportunas medidas preventivas y/o correctivas. Por último, el Safety Coordinator organiza y distribuye las tareas y cargas de trabajo del equipo.
- Training Coordinator: Además de las funciones descritas en el puesto de Training Assistant, el Training Coordinator gestiona el equipo de formación del centro de trabajo, sus cargas de trabajo y las cargas sobre el resto de Instructores en sus tareas formativas. Se encarga de mantener un equipo de Instructores balanceado con las necesidades del negocio y de canalizar las comunicaciones asegurando la consistencia de los mensajes entre los distintos equipos. Cuenta con autonomía elevada a la hora de desarrollar sus funciones, presenta planes de mejora en las formaciones, supervisa las formaciones del Training Support y lleva un seguimiento de los indicadores de éxito. Gestiona de manera eficaz las herramientas formativas y elabora reportes, material de formación e imparte formaciones.
- Loss Prevention Coordinator: Cuenta con autonomía elevada en el desarrollo de sus funciones, lleva a cabo un seguimiento y reporte de las métricas e indicadores claves del área, asegura diariamente que los controles y procedimientos internos se lleven a cabo, gestiona y controla al equipo de seguridad y el soporte necesario por parte de este al centro de trabajo.
Participa en investigaciones tanto internas como externas en caso de fraude/ robo u incidencias relaciones con su área. Identifica y promueve buenas prácticas en el ámbito de seguridad del centro de trabajo.
- Buyer Assistant: Además de las funciones llevadas a cabo por el Buyer Assistant Junior, entre las funciones del Buyer Assistant se encuentran las de; Procesamiento de facturas, contacto con proveedores para asegurar el tiempo estimado de entrega, verificar la calidad y plazos de entrega de los del material de empaquetado, control de inventario de material inventariable (material de oficinas, 5S, limpieza de estaciones, etc.) así como el control y gestión de incidencias para proveedores como máquinas de vending , fuentes de agua, agua y necesidades de los asociados para uso en los descansos.
- Imaging Coordinator: Además de las funciones llevadas a cabo por el Imaging Assistant, el Imaging Coordinator, coordina el flujo de producto del día y dirige la labor de otros asociados para cumplir con las metas de producción y calidad diarias. El Imaging Coordinator, entiende y conoce la calidad de imagen y los procesos standard y es capaz de dirigir equipos pequeños de trabajo proporcionándoles las directrices diarias de sus funciones.
- IT Technician: Entre sus principales funciones se encuentran las de dar un soporte a un nivel elevado de acuerdo a los principios de calidad de la Empresa. Diagnóstico y reparación de todo el equipo de local IT, desde hardware como PC, servidores, equipos de red y el software que los hace funcionar como aplicaciones y sis-

temas operativos. Administrar y gestionar las reparaciones de equipos informáticos (RMA), compras de material e inventario. Asimismo se encargará del mantenimiento de grupos y usuarios como configuraciones, permisos y auditorias funcionales así como de generar y actualizar la documentación y procedimientos de trabajo como son las llamadas SOP's. Por último el IT Technician debe administrar y garantizar la seguridad física y lógica de los equipos de IT así como las buenas prácticas de uso e investigar y resolver los problemas y tareas que los técnicos base no pueden solventar

- Facility Coordinator: Las funciones se encuentran detalladas en el perfil funcional del puesto.
- Service Technician: Las funciones se encuentran detalladas en el perfil funcional del puesto.

Grupos profesionales Salaried

Respecto a los Grupos Profesionales Salaried, con carácter general se trata de trabajos que requieren conocimientos técnicos específicos en diversas materias (en función del área funcional). Las funciones incluyen integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas y/o heterogéneas, pueden incluir gestión de personas, tanto en plano jerárquico como funcional o de gestión de proyectos. Requieren conocimientos de idiomas. Se rigen por objetivos de naturaleza mensual, trimestral o anual, en función del nivel jerárquico. La pertenencia a uno u otro grupo dentro de la escala del 1 al 8 se determina, entre otros, por los siguientes factores:

- a) Formación/Experiencia/Competencias.
- b) Liderazgo/Relaciones interpersonales/Dirección de equipos.
- c) Responsabilidades.
- d) Complejidad del trabajo/Autonomía.

Dichos factores se refieren al puesto de trabajo, no a la persona/personas que lo ocupan.

Los puestos correspondientes a cada nivel que existen en el centro de trabajo en el momento de la firma del presente Convenio figuran en el Anexo I.

Art. 10. *Promociones, ascensos y cobertura interna de vacantes.*—La promoción profesional puede derivar de la concurrencia del trabajador a un puesto vacante o del desarrollo profesional del trabajador en el puesto de trabajo que esté desempeñando.

Los trabajadores podrán acceder a un nivel superior dentro del mismo grupo profesional o acceder a un nivel correspondiente a otro grupo profesional diferente, de acuerdo con la clasificación profesional vigente en la Empresa, mediante pruebas de aptitud. La experiencia superior a 2 años en Amazon se considerará de forma cualificada en el caso de que no se cumplan algunos de los requisitos del puesto a cubrir, de forma que permita aplicar a dichos puestos.

La Empresa comunicará las vacantes o nuevos puestos al Comité de Empresa.

Las coberturas de vacantes se realizarán de acuerdo con los principios de mérito definidos en cada momento por la Empresa, atendiendo a criterios de transparencia y objetividad. Así mismo se atenderá a los factores de encuadramiento definidos en la clasificación profesional y se dará prioridad a la promoción interna. También se primará el desempeño anterior del puesto de trabajo en los casos de conversión del puesto en indefinido.

Los ascensos para cubrir vacantes en cualquier puesto de trabajo o ampliaciones de plantilla se pondrán en conocimiento del Comité de Empresa, atendiendo siempre a criterios objetivos de conocimientos y preparación profesional para el puesto a cubrir.

El trabajador podrá desarrollarse profesionalmente en su puesto de trabajo atendiendo a criterios y circunstancias objetivas tales como la formación específica recibida en el puesto considerando las horas de formación y su grado de aprovechamiento; los años de experiencia; la responsabilidad e iniciativa en el desempeño de sus funciones y la mayor amplitud y profundidad en el ejercicio de sus competencias profesionales.

Art. 11. *Formación profesional.*—La formación profesional es un derecho y un deber de los trabajadores de Amazon que responderá a criterios de continuidad, a fin de impulsar el permanente desarrollo de las cualificaciones profesionales.

Con objeto de favorecer la profesionalización y mejora permanente de la formación en Amazon, las partes firmantes se ratifican en los siguientes objetivos:

- a) Promover el desarrollo personal y profesional de los trabajadores.
- b) Adaptarse a los cambios motivados tanto por procesos de innovación tecnológica como por nuevas formas de organización del trabajo.

- c) Contribuir con la formación profesional continua a propiciar una mayor eficacia en el desarrollo de las actividades que nos son propias.

La formación, favorecerá la promoción del personal y será elemento referencial a efectos del sistema de clasificación profesional y de la estructura retributiva.

Amazon prestará especial atención al diseño e impartición de cursos de formación sobre la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, así como sobre prevención de la violencia de género, que se dirigirán a todo su personal.

En cumplimiento de los objetivos anteriores, y, siempre que sea posible, la Empresa procurará promover acciones y programas de formación y desarrollo profesional de los trabajadores, que podrán incluir, entre otras medidas, tanto la organización directa de sesiones formativas, como la subvención de cursos formativos y de especialización profesional. En el marco de dichas acciones y programas, la Empresa procurará atender a las necesidades de la plantilla, respetando en todo momento los principios generales de igualdad de oportunidades y no discriminación.

Las líneas generales del plan de desarrollo de carrera profesional y los criterios rectores de la organización y gestión de la formación se establecerán por la Empresa con la participación del Comité de Empresa. Para ese fin se creará la Comisión Mixta de formación de Amazon, con participación Paritaria de representantes de la Empresa y del Comité.

La Comisión Mixta está facultada para realizar el seguimiento, evaluación y apoyo de las acciones tramitadas, a fin de contrastar orientaciones, promover otras iniciativas y actualizar, en su caso, los objetivos generales.

Art. 12. *Tiempo de formación profesional.*—Cuando la formación profesional programada y facilitada por la Empresa sea preceptiva para el trabajador, el tiempo invertido en la misma será considerado íntegramente tiempo efectivo de trabajo. Cuando la participación del trabajador en dicha formación requiera desplazamientos, estos serán a cargo de la Empresa.

En caso de que se trate de formación elegida únicamente por el trabajador, el tiempo destinado por el trabajador a esta formación profesional será por cuenta del mismo. La Empresa facilitará la participación de los trabajadores en dichas acciones formativas de acuerdo con la normativa vigente al respecto.

Capítulo IV

Estructura salarial

Art. 13. *Determinación del salario.*—El salario del personal se determinará por horas (para el personal calificado como “Hourly”) o mensualmente (para el personal calificado como “Salaried”), de acuerdo con la tabla que figura en el Anexo II de este Convenio.

Las tablas salariales del Anexo II recogen los conceptos salariales de los Grupos Profesionales Hourly del 1 al 3 (T1 a T3 y L1 a L3 ambos inclusive) para el año 2015, una vez aplicado sobre las tablas salariales de 2014 el incremento salarial recogido en el artículo siguiente. Dichas tablas se actualizarán según el dato de IPC a 31 de diciembre de cada año durante la vigencia del Convenio, en los términos dispuestos en el artículo siguiente.

La remuneración del personal adscrito al Grupo profesional “Salaried” con nivel superior a L3, queda excluida de la regulación del presente Capítulo IV del Convenio, a salvo de lo dispuesto en el artículo 19º del presente Convenio sobre trabajo en días de descanso y festivos. Sus condiciones retributivas quedan fijadas de conformidad con lo dispuesto en sus contratos individuales de trabajo y las modificaciones a los mismos que pudieran acordarse en cada momento.

La creación de nuevas posiciones dentro de los grupos profesionales hourly o salaried entre los niveles 1 a 3 ambos inclusive, será objeto de discusión en el seno de la Comisión Paritaria.

Art. 14. *Incrementos salariales.*—Los Grupos Profesionales Salaried (de los niveles L4 a L8) quedan expresamente excluidos de la aplicación de este artículo del Convenio, por tratarse su retribución de manera individual en función de los resultados de su valoración anual de desempeño,

Para los Grupos Profesionales Hourly y Salaried (con niveles T1 a T3, L1 a L3), será de aplicación un incremento salarial lineal del 1 por 100 en los conceptos salariales recogidos en los artículos 15º, 16º y 20º del presente Convenio para cada uno de los años de vigencia del Convenio. La tabla salarial correspondiente al año 2015 se incluye en el Anexo II, que incluye el incremento salarial del 1 por 100 sobre la tabla salarial vigente en 2014.

Durante la vigencia del Convenio, y para los Grupos Profesionales señalados en el párrafo anterior, en el caso de que el IPC a 31 de diciembre de cada año con respecto al IPC a 31 de diciembre del año anterior sea superior al 1 por 100, la diferencia se aplicará como incremento adicional con carácter retroactivo, consolidándose en la tabla salarial para futuros ejercicios.

Para las subcategorías L de la categorías hourly y salaried con niveles 1 a 3 sujetos a valoración anual del desempeño. Si del resultado de dicha valoración se genera un incremento superior al 1 por 100 anual garantizado, se aplicará el exceso sobre dicho incremento anual a partir del 1 de abril de cada uno de los años de vigencia del Convenio.

Art. 15. *Conceptos salariales fijos.*—Salario base: Por tal se entiende la retribución que remunera parte de la prestación del servicio del trabajador por unidad de tiempo, en función de su pertenencia a una categoría profesional de los grupos profesionales descritos en el presente Convenio, y será el que figura en este Convenio Colectivo para cada categoría profesional.

El salario base remunera parte de la jornada semanal, mensual y/o anual de trabajo efectivo fijada en este Convenio Colectivo y los períodos de descanso legalmente o convencionalmente establecidos.

Mejora Voluntaria: Este complemento salarial se integrará en los conceptos de Salario Base y Prorrata de Pagas Extraordinarias, sumando 12/15 partes de su valor al Salario Base y 3/15 partes de su valor a la Prorrata de Pagas Extraordinarias, según se recoge en el artículo 22º del presente Convenio para todo el personal contratado en la Empresa a 31 de diciembre de 2014, desapareciendo por tanto a partir de dicha fecha para el personal mencionado.

Ocasionalmente podrá utilizarse un complemento de esta naturaleza, con carácter “ad personam”. Por su propia naturaleza, el importe de este complemento se determinará por parte de la Empresa y se trasladará la información del mismo a la Comisión Paritaria, incluyendo la causa que le dé origen. En todo caso dicha causa respetará los principios generales de no discriminación e igualdad en la Empresa.

Pagas Extraordinarias: La totalidad de los trabajadores afectados por el presente Convenio percibirán una gratificación extraordinaria en los meses de marzo, julio y diciembre, pagaderas de forma prorrateada en 12 mensualidades correspondientes con la nómina mensual. Cada una de estas pagas extraordinarias consistirá en una mensualidad del Salario Base.

Otros Complementos Salariales: En función de la criticidad del puesto de trabajo y/o del riesgo que los conocimientos adquiridos puedan suponer si determinadas personas dejan la Empresa y/o se integran en Empresas competidoras, se aplican otros complementos salariales, vinculados a cláusulas adicionales al contrato individual de trabajo que regulan estos supuestos. Igualmente, si en función de las necesidades organizativas fuera necesaria la creación de nuevos complementos salariales, estos se regularán mediante acuerdo de la Comisión Paritaria.

Art. 16. *Complemento de responsabilidad.*—Este complemento salarial se aplica al Colectivo de “Leads” del Grupo Profesional T3 / T3.1. Se genera por la necesidad de que los miembros de dicho Colectivo verifiquen al comienzo de cada turno de trabajo que las áreas de trabajo asignadas se encuentran plenamente operativas para el comienzo del trabajo al inicio de cada turno, e igualmente para realizar un correcto traspaso de actividades a los “Leads” del siguiente turno. Dichas actividades pueden generar eventualmente alargamientos de la jornada, por un tiempo inferior a 30 minutos diarios, tiempo extraordinario que se cotizará como tal y que queda compensado por dicho complemento. El valor del complemento será de 123,95 euros brutos mensuales, por 12 mensualidades (0,83euros/hora por 1792 horas). En el caso de alargamientos de la jornada por encima de los mencionados 30 minutos, que sean solicitados por la Empresa (y por extensión por los managers de la misma), estos se considerarán y retribuirán como horas extraordinarias a todos los efectos.

Por acuerdo de la Comisión Paritaria podrá aplicarse a otros puestos de trabajo y/o Grupos Profesionales.

Art. 17. *Nocturnidad.*—Se considerará trabajo nocturno el realizado entre las 22:00 y las 6:00. Si fuera necesario organizar un turno nocturno, el horario del mismo se concretará en torno a esta franja horaria, con las características descritas en el artículo 23º del presente Convenio respecto a la jornada diaria, según las necesidades de servicio a los clientes y de la sincronización de actividades del centro de trabajo.

Las horas realizadas entre las 22:00 y las 6:00 se retribuirán con un plus de nocturnidad del 25 por 100, El 25 por 100 se calculará sobre los Conceptos Salariales recogidos en el artículo 15º del presente Convenio.

Art. 18. *Horas extraordinarias.*—El valor de las horas extraordinarias se retribuirá de acuerdo a los importes fijados en la tabla correspondiente al Anexo III, calculados con un recargo del 50 por 100 sobre el precio de la hora ordinaria calculada sobre todos los Conceptos Salariales recogidos en el artículo 15º del presente Convenio. Dichas tablas se actualizarán según el dato de Índice de Precios de Consumo (IPC) a 31 de diciembre de cada año durante la vigencia del Convenio, en los términos dispuestos en el artículo 14º del presente Convenio, aplicándose la regularización del IPC que proceda con carácter retroactivo.

Se entenderá como hora extraordinaria la realizada como exceso sobre la jornada laboral ordinaria diaria, recogida en el artículo 23º del presente Convenio y a excepción de las horas diarias realizadas como flexibilidad positiva según el artículo 26º del presente Convenio.

En todo caso las horas extraordinarias en caso de realizarse atenderán a las siguientes particularidades:

- Las partes acuerdan que la realización de horas extraordinarias será voluntaria, excepto en los casos de fuerza mayor recogidos en la legislación.
- De forma alternativa al abono de las mismas, y a criterio de la Empresa, se podrá compensar cada hora extraordinaria con el tiempo de descanso equivalente a 1,5 horas por cada hora extraordinaria trabajada. Dicho descanso será acumulable por días completos, y deberá disfrutarse en los cuatro meses siguientes a su generación. En el caso de que la Empresa decida compensar las horas extraordinarias de esta forma, deberá comunicarlo al personal en el momento en que solicite la realización de las mismas.
- El trabajador podrá decidir la acumulación de las mismas para su disfrute como tiempo de descanso, en los mismos términos, comunicando a la Empresa su decisión en tal sentido antes de la finalización del mes en el que se han realizado. En tal caso, serán de aplicación las normas del artículo 31º del presente Convenio Días/Horas de Asuntos Propios para el preaviso y disfrute de las mismas.
- En los casos en que no se trabajen horas completas, el tiempo extraordinario se acumulará para su abono, previa autorización del manager del trabajador. El abono se realizará por horas completas, y en el caso de que se generen fracciones de hora se abonará por la parte proporcional al precio pactado para la hora extraordinaria. La Empresa y el Comité de Empresa en el seno de la Comisión Paritaria acordarán un procedimiento para efectuar el control y aprobación de este tiempo extraordinario.

Art. 19. *Horas extraordinarias en festivos y en días de descanso.*—Horas extraordinarias en Festivo:

Grupos Profesionales Hourlies y Salaried del L1 a L3 y T1 a T3:

Por razones organizativas, técnicas, de producción o para prestar un mejor servicio a los clientes la Empresa puede comunicar la necesidad de trabajar horas extraordinarias durante algún Festivo, con carácter voluntario por parte del personal. En estos casos, el horario de trabajo se comunicará según las necesidades específicas, y se retribuirá con un recargo del:

- a) 100 por 100 sobre el precio de la hora ordinaria (calculada sobre todos los Conceptos Salariales recogidos en el artículo 15º del presente Convenio), en el caso de los dos primeros festivos por persona y año.
- b) 130 por 100 sobre el precio de la hora ordinaria (calculada sobre todos los Conceptos Salariales recogidos en el artículo 15º del presente Convenio), en el caso del tercero y siguientes festivos por persona y año.

Grupos Profesionales Salaried L4 a L8:

Por razones organizativas, técnicas, de producción o para prestar un mejor servicio a los clientes la Empresa puede comunicar la necesidad de trabajar horas extraordinarias durante algún Festivo. En estos casos, el horario de trabajo se comunicará según las necesidades específicas, y se compensará con un día adicional de vacaciones. Este trabajo deberá ser de carácter presencial en un centro de trabajo, o un viaje de trabajo, y deberá estar aprobado por el superior inmediato de la persona. En todo caso será de carácter voluntario. Salvo en aquellos casos en que por acuerdo individual se haya dispuesto otra cosa.

Horas extraordinarias en Días de Descanso:

Grupos Profesionales Hourlies y Salaried del L1 a L3 y T1 a T3:

Por razones organizativas, técnicas, de producción o para prestar un mejor servicio a los clientes la Empresa puede comunicar la necesidad de trabajar horas extraordinarias durante algún día de descanso según el calendario de turnos del trabajador, con carácter voluntario por parte del personal. En estos casos, el horario de trabajo se comunicará según las necesidades específicas, y se retribuirá con un recargo del +80 por 100 sobre el precio de la hora ordinaria (calculada sobre todos los Conceptos Salariales Fijos recogidos en el artículo 15º del presente Convenio). Deberá respetarse lo dispuesto en el artículo 24º del presente Convenio en materia de descansos.

Grupos Profesionales Salaried L4 a L8:

Por razones organizativas, técnicas, de producción o para prestar un mejor servicio a los clientes la Empresa puede comunicar la necesidad de trabajar horas extraordinarias durante algún día de descanso según el calendario laboral del trabajador. En estos casos, el horario de trabajo se determinará según las necesidades específicas, y se compensará con un día adicional de vacaciones. Este trabajo deberá ser de carácter presencial en un centro de trabajo, o un viaje de trabajo, y deberá estar aprobado por el superior inmediato de la persona. Deberá respetarse lo dispuesto en el artículo 24º del presente Convenio en materia de descansos. En todo caso será de carácter voluntario, salvo en aquellos casos en que por acuerdo individual se haya dispuesto otra cosa.

Todos los precios del artículo 19º correspondientes al año 2015 se encuentran en las tablas del Anexo II del presente Convenio, Dichas tablas se actualizarán según el dato IPC a 31 de diciembre de cada año durante la vigencia del Convenio, en los términos dispuestos en el artículo 14º, aplicándose la regularización del IPC que proceda con carácter retroactivo.

Art. 20. *Bonus semestral*.—Hasta la firma del presente Convenio, el personal comprendido en los Grupos Profesionales 1 al 3 (tanto Salaried como Hourly) venía percibiendo una retribución variable por objetivos, conocida como PRP.

A partir de la firma del presente Convenio, dicha retribución variable se sustituye por el Bonus Semestral, que se constituye como concepto salarial de forma consolidada, recogido en el presente artículo, con las siguientes características:

Importe:

- 2015: 910 euros brutos, que se abonarán de forma fraccionada a razón de 455 euros brutos en la nómina de junio, y 455 euros en la nómina de diciembre.
- 2016: 910 euros brutos (más el incremento salarial anual correspondiente), que se abonarán de forma fraccionada a partes iguales en la nómina de junio y en la nómina de diciembre.

Elegibilidad: Serán elegibles para percibirlo todas las personas que estén contratadas en una de las siguientes categorías: desde el T1 hasta el T3.1 o desde el L1 hasta el L3 antes de finalizar el trimestre anterior al del abono (esto es, a 31 de marzo para el pago de junio, y a 30 de septiembre para el pago de diciembre).

Devengo y abonos: Se devengará de la siguiente forma:

- a) Para el año 2014, entre el 1 de julio y el 31 de diciembre del citado año. Se realizó el abono de 600 euros en el mes de diciembre, de forma proporcional al tiempo en que se haya estado contratado durante el período de devengo.
- b) Para el año 2015, entre el 1 de enero y el 30 de junio para el pago de junio, y entre el 1 de julio y el 31 de diciembre para el pago de diciembre, ambos del citado año. El abono se realizará de forma proporcional al tiempo en que se haya estado contratado durante el período de devengo, siempre que se haya cumplido con el criterio de elegibilidad recogido en el presente artículo.
- c) Para el año 2016, entre el 1 de enero y el 30 de junio para el pago de junio, y entre el 1 de julio y el 31 de diciembre para el pago de diciembre, ambos del citado año. El abono se realizará de forma proporcional al tiempo en que se haya estado contratado durante el período de devengo, siempre que se haya cumplido con el criterio de elegibilidad recogido en el presente artículo.
- d) Para reducciones de jornada o contratos a tiempo parcial el abono será proporcional a la jornada del trabajador, con un mínimo garantizado del 80 por 100. En el caso particular de los contratos a tiempo parciales, para calcular la jornada del trabajador se tendrán también en cuenta las horas complementarias realizadas.

- e) En caso de finalizaciones de contrato antes del 30 de junio o 31 de diciembre se abonará la parte proporcional
- f) En caso de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes o profesionales, suspensiones de contrato por maternidad/paternidad, o riesgo de embarazo/lactancia en los que por su duración no se pueda efectuar el pago en los meses previstos (junio y diciembre de cada año), el abono del bonus o bonuses se realizará en la primera nómina tras su reincorporación.

Art. 21. *Complementos extrasalariales.*—Plus Transporte: El concepto de Plus Transporte desaparece con la firma del presente Convenio, integrándose en los conceptos de Salario Base y Prorrata de Pagas Extraordinarias, sumando 12/15 partes de su valor al Salario Base y 3/15 partes de su valor a la Prorrata de Pagas Extraordinarias, recogido en la tabla salarial del Anexo II.

Gastos de Viaje y kilometraje: El personal que por necesidades de la Empresa tenga que efectuar viajes y desplazamientos fuera de su residencia habitual, tendrá derecho a que la Empresa le abone los gastos que la persona devengue, previa justificación de los mismos, y conforme a las políticas y procedimientos de la Empresa en esta materia.

Aquellos empleados que utilicen su vehículo particular para viajes de trabajo percibirán como compensación un importe de 0,30 euros por kilómetro. En cualquier caso, la utilización del vehículo particular será voluntaria, y el plan de viaje deberá ser aprobado por el inmediato superior de la persona. Esta compensación no se aplica para los trayectos desde la residencia habitual del trabajador a su centro de trabajo y viceversa, que se encuentran compensados con la retribución fija pactada en el presente Convenio.

Art. 22. *Simplificación de la nómina.*—El personal contratado a 31 de diciembre de 2014 verá modificados sus conceptos de nómina del Convenio anterior, de manera que los importes correspondientes a Plus Transporte y Mejora Voluntaria se integrarán en el Salario Base y en la Prorrata de Pagas Extraordinarias, de la siguiente forma: del resultado de la suma de los importes correspondientes a los conceptos “Plus de Transporte” y “Mejora Voluntaria”, 12/15 partes se integran en el “Salario Base” y 3/15 partes en la “Prorrata de Pagas Extras”, de manera que la retribución resultante de estos conceptos será igual a la retribución bruta fija anual de la suma de los mismos conceptos de la tabla salarial de 2014 más el Plus Transporte.

Capítulo V

Tiempo de trabajo

Art. 23. *Jornada laboral.*—Personal con jornada continua (Grupos Profesionales Hourly):

La jornada laboral diaria para el personal con jornada continua será de 8 horas, de las cuales 7 horas y 45 minutos serán de trabajo efectivo y 15 minutos serán de descanso a cargo de la Empresa y considerados como tiempo de trabajo efectivo a todos los efectos. Adicionalmente, 15 minutos serán de descanso a cargo del trabajador. Ambos períodos de 15 minutos de descanso se acumularán para su disfrute en una única pausa de 30 minutos, que se realizará aproximadamente a mitad de la jornada diaria y en cualquier caso dentro de las 3 y las 5 primeras horas de la misma. El tiempo de presencia diario será por tanto de 8 horas y 15 minutos. Cualquier otra pausa adicional que se realice por parte de algún Departamento o Colectivos concretos, será a petición del personal que forme parte de los mismos, y a cargo de dicho personal.

En casos de aplicación de los mecanismos de flexibilidad establecidos en el artículo 26º de este Convenio, la jornada ordinaria de trabajo efectivo podrá ser superior a 8 horas diarias, respetando siempre el régimen de descansos diarios y semanales establecidos legal o convencionalmente, respetando también la jornada anual máxima señalada en el párrafo siguiente. En todo caso la jornada ordinaria diaria máxima será de 9 horas.

A los efectos de la confección del Calendario Laboral Anual, se multiplicarán las 8 horas de jornada laboral diaria del personal por 224 días laborables, resultando por tanto en una jornada anual de 1792 horas. Si en función de los festivos de cada año el número de días laborables resultante fuera superior a 224, se ajustará el Calendario Laboral Anual a los mencionados 224 días laborables, de forma que el exceso de días se considerará como “Días de Asuntos Propios”, regulados en el artículo 31º del presente Convenio. En el caso de que según esta fórmula de cálculo no se genere ningún Día de Asuntos Propios en un año concreto, la Empresa concederá 1 día de asuntos propios en ese año.

Al personal con jornada continua que precise disponer de horas que no sean objeto de permiso oficial, se intentará facilitarle un cambio de turno o jornada de flexibilidad negativa. En caso de que no sea posible, el responsable directo de la persona que lo solicite buscará la fórmula para compatibilizar la necesidad con la carga de trabajo. También podrán utilizarse las horas de asuntos propios reguladas en el artículo 31º del presente Convenio.

Personal con jornada continua (Salaried):

La jornada laboral diaria para el personal con jornada continua será de 8 horas, de las cuales 7 horas y 45 minutos serán de trabajo efectivo y 15 minutos serán de descanso a cargo de la Empresa y considerados como tiempo de trabajo efectivo a todos los efectos. Adicionalmente, 15 minutos serán de descanso a cargo del trabajador. Ambos períodos de 15 minutos de descanso se acumularán para su disfrute en una única pausa de 30 minutos, que se realizará aproximadamente a mitad de la jornada diaria y en cualquier caso dentro de las 3 y 5 primeras horas de la misma. El tiempo de presencia diario será por tanto de 8 horas y 15 minutos. Cualquier otra pausa adicional que se realice por parte de algún Departamento o Colectivos concretos, será a petición del personal que forme parte de los mismos, y a cargo de dicho personal.

La jornada ordinaria de trabajo efectivo podrá ser superior a 8 horas diarias, respetando siempre el régimen de descansos diarios y semanales establecidos legal o convencionalmente, respetando también la jornada anual máxima señalada en el párrafo siguiente. En todo caso la jornada ordinaria diaria máxima será de 9 horas.

A los efectos de la confección del Calendario Laboral Anual, se multiplicarán las 8 horas de jornada laboral diaria del personal por 222 días laborables, habida cuenta de los días adicionales de vacaciones para este Colectivo recogidos en el artículo 29º del presente Convenio, resultando por tanto en una jornada anual de 1776 horas. Si en función de los festivos de cada año el número de días laborables resultante fuera superior a 222, se ajustará el Calendario Laboral Anual a los mencionados 222 días laborables, de forma que el exceso de días se considerará como Días de Asuntos Propios, regulados en el artículo 31º del presente Convenio.

Al personal con jornada continua que precise disponer de horas que no sean objeto de permiso oficial, se intentará facilitarle un cambio de turno o jornada de flexibilidad negativa. En caso de que no sea posible, el responsable directo de la persona que lo solicite buscará la fórmula para compatibilizar la necesidad con la carga de trabajo. También podrán utilizarse las horas de asuntos propios reguladas en el artículo 31º del presente Convenio.

Personal con jornada partida (Salaried):

La jornada laboral diaria para este Colectivo será de 8 horas. Adicionalmente, 1 hora será de almuerzo, a cargo del trabajador. El tiempo de presencia diario será por tanto de 9 horas. Cualquier otra pausa adicional que se realice por parte de algún Departamento o Colectivos concretos, será a petición del personal que forme parte de los mismos, y a cargo de dicho personal.

La jornada ordinaria de trabajo efectivo podrá ser superior a 8 horas diarias, respetando siempre el régimen de descansos diarios y semanales establecidos legal o convencionalmente, respetando también la jornada anual máxima señalada en el párrafo siguiente. En todo caso la jornada ordinaria diaria máxima será de 9 horas.

A los efectos de la confección del Calendario Laboral Anual, se multiplicarán las 8 horas de jornada laboral diaria del personal por 222 días laborables, habida cuenta de los días adicionales de vacaciones para este Colectivo recogidos en el artículo 29º del presente Convenio, resultando por tanto en una jornada anual de 1776 horas. Si en función de los festivos de cada año el número de días laborables resultante fuera superior a 222, se ajustará el Calendario Laboral Anual a los mencionados 222 días laborables, de forma que el exceso de días se considerará como Días de Asuntos Propios, regulados en el artículo 31º del presente Convenio.

24 de diciembre, 31 de diciembre y 5 de enero.

Durante estos tres días, el centro de trabajo permanecerá abierto como máximo hasta las 17:30 horas. Los turnos de tarde de los mencionados días se ajustarán para cumplir con este horario, mediante ajuste de calendario.

Organización y horarios de trabajo durante el peak.

Por la especial estacionalidad de la actividad de la Empresa, en el último trimestre del año se concentran entre un 33 por 100 y un 40 por 100 de la preparación de pedidos para los clientes. En términos internos, es el denominado “pico” o “peak”. Por ello, será preciso organizar el trabajo y los horarios durante esas semanas de forma que se garantice el servicio a los clientes, respetándose en todo caso los límites marcados por la legislación, pero

aprovechando al máximo las oportunidades de flexibilidad, horas extraordinarias y trabajo en Festivos o días de descanso.

Art. 24. *Descanso diario y semanal.*—El descanso mínimo diario entre jornadas será de 12 horas entre el final de la jornada y el inicio de la jornada del día siguiente.

Bajo los preceptos del Art. 37.1 ET, los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal, acumulable por períodos de hasta catorce días, de día y medio ininterrumpido. La duración del descanso semanal de los menores de dieciocho años será, como mínimo, de dos días ininterrumpidos.

En general se organizarán los turnos de forma que se respete el descanso diario (12 horas) más el descanso semanal (36 horas, o 72 horas en el caso de acumulación durante 14 días).

En época Peak (entendiendo como tal el período entre la semana 44 del año n y la semana 2 del año n+1 ambas inclusive), o en casos puntuales, como, por ejemplo, cuando se trabaje durante los días de descanso, la Empresa podrá hacer uso de las facultades establecidas en el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre sobre jornadas especiales de trabajo, entre otras, en materia de ordenación del tiempo de trabajo y descanso para Empresas con sistemas de trabajo a turnos.

En el caso de que el trabajador indique que no quiere disfrutar del descanso compensatorio diario o el medio día del descanso semanal, podrá acumularlo al tiempo de vacaciones como “Días de Asuntos propios”.

Las modificaciones de horarios se trabajarán de forma conjunta con el Comité de Empresa, tratando de buscar fórmulas equilibradas que respondan a las necesidades operativas, necesidades personales de los trabajadores y de servicio al cliente

Art. 25. *Turnos de trabajo.*—Personal con jornada continua:

El personal con jornada continua trabaja en turnos de 5 días, en semanas que van de domingo a sábado, según el calendario que se publica para cada Departamento.

Con carácter general, los turnos son rotativos, siendo generalmente la rotación semanal o bisemanal, en función de las necesidades de cada Departamento. El horario de entrada y salida varía en función de cada turno, y se publica junto con el calendario de cada Departamento.

Cambios de turno (asignación de personal a los distintos turnos “vigentes” de cada departamento):

Se realizarán con comunicación al trabajador (escrita, motivada, en mano y con firma recibí) y al Comité de Empresa (email con el documento escaneado entregado y firmado por el trabajador), en los siguientes supuestos:

- En los departamentos de IB y OB (y solo entre ellos), se podrá comunicar durante el turno del día anterior, siempre que no se altere la rotación mañana/tarde, que el horario de entrada/salida no cambie en más de 15 minutos y que tenga la misma asignación de días trabajados en las 2 semanas del cambio.
- Excepcionalmente, en los departamentos de IB y OB (y solo entre ellos), se podrán realizar cambios de asignación de personal para cambios de departamento dentro del mismo día y para ese día específico, se respetará el horario de salida del turno de origen, o se ofrecerá al trabajador la posibilidad de realizar horas extraordinarias si hubiese exceso sobre el horario de su turno de origen.
- Con un preaviso de 48 horas, en los departamentos de operaciones una vez al año se podrá pasar del turno rotativo a turno fijo central y del turno fijo central al turno rotativo, siempre y cuando se respete el descanso diario y semanal.

En todo caso se respetará el tiempo de descanso entre jornadas y los descansos semanales.

Las modificaciones sustanciales fuera de los límites recogidos en el presente artículo seguirán el procedimiento para las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo.

Personal con jornada partida:

El personal con jornada partida trabaja 5 días a la semana, en semanas que van de Lunes a Domingo, según el calendario que se publica para cada Departamento. Con carácter general, el horario de entrada será a las 8:30.

Art. 26. *Horas flexibles.*—La Empresa podrá distribuir de forma irregular hasta un máximo de 150 horas la jornada de los trabajadores en cada uno de los años 2015 y 2016. Salvo que se regule de forma diferente a nivel legislativo, cada hora computará en el momento en que se declare su flexibilidad, es decir, computará como una hora cuando se genere como flexibilidad negativa, y como una hora cuando se recupere como flexibilidad positiva, y viceversa.

Se entienden como horas flexibles positivas las adeudadas por la Empresa, y como horas flexibles negativas las adeudadas por el personal.

En cuanto a la gestión de la flexibilidad, regirán las siguientes normas:

1. Únicamente se podrán comunicar las horas flexibles cuando el personal afectado se encuentre presente en el centro de trabajo. No se admitirán comunicaciones (llamadas, SMS, Whatsapp) por parte de la Empresa a los teléfonos personales del personal a estos efectos de comunicación.

2. La comunicación se llevará a cabo por parte de la Empresa de forma presencial y por escrito en el formulario que se adjunta en el Anexo IV. Dicha comunicación será visible en la pizarra o tablón de comunicaciones habitual de cada área y llevará la firma del responsable de la comunicación. El Comité de Empresa recibirá copia de dicho formulario, al igual que la persona afectada que así lo solicite. No obstante a lo anterior, la Empresa trabajará en optimizar el flujo de comunicación al personal por medio de las propias herramientas telemáticas que se disponen dentro del centro de trabajo, respetando en todo caso, el plazo de preaviso legal. El Comité será informado de cualquier cambio en el flujo de comunicación con la suficiente antelación.

3. El plazo legal de preaviso es como mínimo de 5 días (120 horas) de antelación, computados desde la hora de la comunicación hasta el inicio de la hora prevista para la realización de la jornada irregular.

4. Ante disminuciones inesperadas de la carga de trabajo, la Empresa podrá continuar solicitando la utilización de tiempo libre voluntario sin necesidad de dar un plazo de preaviso. Dicho tiempo se acumulará en la bolsa de flexibilidad negativa y se gestionará según las normas acordadas en el presente Acuerdo. La Empresa dejará siempre claro el carácter estrictamente voluntario de esta medida, y se comunicará al personal del turno de manera conjunta, nunca de forma individual. Podrán solicitarse hasta un máximo de 4 horas flexibles negativas diarias a solicitud de la Empresa.

5. En ningún caso está permitido el pacto entre Empresa y trabajador para la realización de horas flexibles positivas voluntarias sin preaviso.

6. El trabajador podrá utilizar hasta un máximo de 16 horas al año como días/horas de flexibilidad negativa. El disfrute de dichas horas se hará por períodos diarios de un mínimo de 4 horas, siendo posible acumularlas como días completos. En ambos casos, para su disfrute por el trabajador será necesaria la comunicación a la Empresa del preaviso dispuesto en el artículo 31º Días/Horas de Asuntos Propios del presente Convenio.

7. Dentro de los 5 días laborables siguientes al término de cada mes, el Departamento de RR.HH. entregará a cada trabajador un documento actualizado con sus horas flexibles positivas, negativas, y el saldo de las mismas.

8. En el caso particular de flexibilidad positiva realizada en día de descanso, se abonará un complemento del 20 por 100 sobre la hora ordinaria, calculada sobre los Conceptos Salariales Fijos recogidos en el artículo 15º del presente Convenio.

9. En el caso de flexibilidad negativa, el trabajador podrá voluntariamente decidir compensarla con las horas extraordinarias de cualquier naturaleza que pudiera realizar, de forma que se compense 1 hora flexible negativa con 1 hora extraordinaria, abonándose en la nómina del mes la diferencia correspondiente al precio de la hora extraordinaria. Ejemplo: Si el precio de la hora extraordinaria fuese del +50 por 100, la realización de 1 hora extraordinaria se compensaría con 1 hora flexible negativa y se pagaría el 50 por 100 restante en la nómina del mes siguiente. También podrá compensarla contra días de asuntos propios generados según el calendario laboral (esto es, por los días que excedan de los 22 días laborables de vacaciones pactados en Convenio), si así lo decide voluntariamente el trabajador.

10. En el caso de los contratos a tiempo parcial, podrán realizarse horas de flexibilidad según lo dispuesto en el presente artículo, si bien el límite anual se calculará en proporción a la flexibilidad general, esto es 150 horas flexibles/1792 horas de jornada anual, igual al 8,37 por 100 de la duración del contrato a tiempo parcial (sin considerar las horas complementarias pactadas que hubieran podido realizarse).

El trabajador cuya relación laboral esté regulada por el presente Convenio Colectivo, tendrá derecho a la retribución que corresponda a las horas que tenga pactadas por contrato, tanto si las realiza efectivamente en el período de nómina correspondiente, como si no es así debido a la aplicación del presente artículo. Esto es, se retribuirá sobre una base de 8 horas diarias, tanto si se aplica flexibilidad como si no. Por tanto, cuando en aplicación del presente artículo se excedan las horas pactadas por contrato no se percibirá retribución adicional alguna (salvo para la compensación de las diferencias anuales respecto a la jornada

anual de 1792 horas, que se regula en los párrafos siguientes). Igualmente, si en aplicación de este artículo no se alcanzan las horas pactadas por contrato, se retribuirá sobre las horas pactadas por contrato, considerándose el exceso de retribución frente a las horas realmente trabajadas como un anticipo.

La compensación de las diferencias anuales, por exceso o por defecto, entre la jornada realizada y la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo recogida en el artículo 23º del presente Convenio, será exigible y deberán quedar compensadas a 31 de diciembre de cada año. En el caso de que se trate de horas flexibles negativas el personal podrá optar entre traspasarlas al año siguiente, o devolver el anticipo recibido mediante descuento en la nómina de enero del año siguiente.

Si en cambio las diferencias son por horas flexibles positivas, se compensarán de forma acumulada como días de asuntos propios a disfrutar durante el año siguiente, o se abonarán como horas extraordinarias del tipo que correspondan en la nómina de enero de cada año, a elección del trabajador.

Art. 27. Horas complementarias.—En el caso de contratos a tiempo parcial, se acuerda que puedan darse dos supuestos en el preaviso para la realización de horas complementarias pactadas:

- Preaviso entre 24 horas y menos de 72 horas: Podrá realizarse por parte de la Empresa, si bien las horas preavisadas bajo esta modalidad tendrán un recargo del + 15 por 100 sobre la hora ordinaria.
- Preaviso de 72 o más horas: Las horas preavisadas bajo esta modalidad se abonarán al precio de la hora ordinaria, sin ningún tipo de recargo (salvo que se realicen entre las 22:00 y las 6:00 horas, en cuyo caso se les aplicará el recargo correspondiente a la hora nocturna).

No podrán realizarse horas complementarias en días festivos, ni en general horas extraordinarias por parte de las personas con contratos a tiempo parcial a salvo de lo dispuesto en los artículos 15.5.g) y 35.3 del ET.

El número de horas complementarias pactadas no podrá exceder del 50 por 100 de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato.

Las horas complementarias se realizarán inmediatamente antes o después de la jornada diaria, o bien en jornada adicional en distinto día, en ambos casos con los límites señalados en el artículo 23º del presente Convenio.

Art. 28. Vacaciones.—Amazon no reembolsará el dinero por las vacaciones no disfrutadas excepto en los casos en los que el contrato entre el trabajador y la Empresa finalice, por lo que, por su propio interés, se le anima a agotar sus días de vacaciones.

Con carácter general, las personas a las que resulta de aplicación el presente Convenio tendrán derecho al disfrute de 22 días laborables de vacaciones para cada uno de los años de vigencia de Convenio. En todos los casos el devengo de días de vacaciones será proporcional al tiempo en que el contrato individual de trabajo esté en vigor en el año natural. En el supuesto de que al cesar en la Empresa una persona y confeccionar el finiquito correspondiente, existieran días de vacaciones pendientes de disfrutar, estos serán retribuidos económicamente. La retribución de las vacaciones se realizará en fechas, cuantías, conceptos y sistemas de retribución vigentes en la Empresa.

En todo caso la Empresa respetará los períodos de descanso semanales y diarios, inmediatamente anteriores e inmediatamente posteriores, a la fecha acordada de vacaciones, no pudiendo distribuir irregularmente la jornada ordinaria en los días citados, salvo acuerdo expreso con el trabajador y en todo caso dentro de los límites regulados en el artículo 26º del presente Convenio Colectivo.

Planificación y gestión de las vacaciones:

Todas las solicitudes de vacaciones deberán realizarse por escrito al responsable directo. El período mínimo de disfrute de vacaciones será de un día completo.

Durante los meses de verano, entendiendo como tales los comprendidos entre el Uno de junio y el Treinta de septiembre, el personal podrá disfrutar de un máximo de tres semanas ininterrumpidas de vacaciones, salvo que por su fecha de ingreso en la Empresa no vayan a devengar días de vacaciones suficientes para ello, en cuyo caso disfrutará de su parte proporcional. En todo caso, el responsable directo del trabajador podrá acordar con el trabajador disfrutar de más días seguidos si la carga de trabajo lo permite. El trabajador conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute. Para ello, deberá solicitarlas con una antelación de al menos tres meses a la fecha de comienzo de las mismas. Si el personal cumple con este plazo de preaviso, y no hay

confirmación por parte de la Empresa con la antelación de dos meses al comienzo del disfrute, las vacaciones se entenderán concedidas.

Para el resto del año, el personal podrá disfrutar igualmente de un período máximo de vacaciones de tres semanas ininterrumpidas. En todo caso, el responsable directo podrá acordar con el trabajador disfrutar de más días seguidos, si la carga de trabajo lo permite. En este sentido, es necesario que el trabajador avise con la mayor antelación posible y en cualquier caso con al menos tres semanas antes de comenzar el período de disfrute. Si el personal cumple con este plazo de preaviso, y no hay confirmación por parte de la Empresa dentro de los 15 días naturales siguientes, las vacaciones se entenderán concedidas.

Como excepción a lo dispuesto en el párrafo anterior, atendiendo a la actividad del centro de trabajo y a las necesidades del servicio a los clientes, y estando en todo caso a criterios objetivos y de buena fe, durante el período comprendido entre el 1 de noviembre y el 5 de enero ambos inclusive, se establece una suspensión temporal de vacaciones. No obstante, la Empresa, de forma excepcional, podrá estudiar las necesidades específicas de sus trabajadores, a efectos de levantar la mencionada suspensión temporal de vacaciones, y en casos concretos podrá realizar posibles excepciones individuales.

Si más de un trabajador en un equipo solicita vacaciones para el mismo período, en caso de que no pueda solucionarse por acuerdo entre los trabajadores afectados y su Manager, se le dará prioridad a quien haya solicitado las vacaciones en primer lugar, a menos que haya razones excepcionales por las que permitir una solicitud posterior.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la Empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48.bis del ET, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Lo dispuesto en los dos últimos párrafos se entiende como reflejo de lo establecido en el ET al respecto. Cualquier modificación normativa del ET implicará automáticamente la modificación de dichos párrafos en el mismo sentido.

Art. 29. *Días adicionales de vacaciones.*—Por la propia naturaleza de sus funciones y responsabilidades, las personas incluidas en los Grupos Profesionales Salaried L1 a L8 son susceptibles de realizar una jornada irregular en atención a las responsabilidades propias del puesto de trabajo. Al objeto de compensar esta situación, para este Colectivo se establecen 3 días adicionales de vacaciones a los señalados en el artículo 28º del presente Convenio.

Art. 30. *Festivos.*—Los festivos que serán de aplicación en todos los casos serán:

- Los estatales publicados en el “Boletín Oficial del Estado”.
- Los autonómicos publicados en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.
- Los locales previstos para el municipio de San Fernando de Henares y que son publicados en el Boletín Oficial del Ayuntamiento de dicho municipio.

Art. 31. *Días/horas de asuntos propios.*—Los días generados por el ajuste de calendario o por concesión de la Empresa recogidos en el artículo 23º del presente Convenio deberán comunicarse a la Empresa con un preaviso de 5 días (120 horas) a efectos de su disfrute. En el supuesto de que estos días quieran utilizarse para el disfrute de “puentes”, no aplicará el plazo previsto en el presente artículo, sino que deberán seguirse las normas de planificación, gestión y disfrute de vacaciones reguladas en el artículo 28º del presente Convenio, al igual que si estos días se acumulan para disfrutarlos junto a días de vacaciones.

En el caso de las horas de flexibilidad positiva utilizadas como horas para asuntos propios según lo dispuesto en el artículo 26º del presente Convenio, podrán utilizarse en los términos del presente artículo hasta un máximo de 16 horas al año, preavisadas con 5 días (excepto cuando se acumulen con las vacaciones o para “puentes”, que seguirán sus normas específicas) y utilizadas por períodos mínimos de 4 horas/día.

Capítulo VI

Licencias

Art. 32. *Permisos retribuidos*.—El trabajador, avisando con la posible antelación, podrá faltar al trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos y durante el tiempo que a continuación se expresa:

1. Quince días naturales en los casos de matrimonio civil o religioso o relaciones de hecho. En esta última situación el trabajador deberá acreditar dicha situación por medio de certificado de registro público. En cualquier caso, dicha licencia no podrá ser disfrutada nuevamente y por los mismos motivos hasta que no hubiese transcurrido un período mínimo de dos años desde la anterior licencia.

2. Tres días naturales por el nacimiento de hijo, y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento de más de 100 Km de ida desde su domicilio habitual a tal efecto, el plazo será de 5 días.

A estos efectos, se considerará domicilio habitual del trabajador aquel último en haber sido informado a la Empresa. Asimismo, la Empresa requerirá la documentación correspondiente que acredite el derecho al permiso.

En casos de extrema gravedad, la Empresa estudiará junto con el trabajador afectado, la posibilidad de ofrecer un permiso adicional al descrito en este apartado.

3. Dos días por operaciones ambulatorias que no requieran reposo ni asistencia por parte de un tercero, en los mismos casos que en el punto anterior. A estos efectos la Empresa requerirá la documentación correspondiente que acredite el derecho al permiso.

4. Un día natural en caso de matrimonio de padres, hijos, hermanos o hermanos políticos en la fecha de celebración de la ceremonia. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento de más de 100 Km de ida desde su domicilio habitual a tal efecto, el plazo será de 2 días.

5. Dos días por traslado de domicilio habitual. Este permiso únicamente podrá solicitarse una vez al año por parte del mismo trabajador.

6. Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la Empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46.1 del ET. En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la Empresa.

7. Por el tiempo indispensable para la obtención del carné de conducir, recayendo la licencia en el día concreto del examen (teórico y práctico) y hasta un máximo de tres ocasiones.

8. Por el tiempo establecido para disfrute de los derechos educativos generales y de formación profesional, en los supuestos y en las formas reguladas por la legislación vigente.

9. Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos en el ET y Ley Orgánica de Libertad Sindical.

10. Por el tiempo indispensable y acreditado mediante justificante facultativo, cuando por razón de enfermedad, el personal precise asistencia médica especializada en la seguridad social con horas coincidentes en su jornada laboral.

11. Un día en el caso de fallecimiento de parientes del tercer grado de consanguinidad.

Como regla general, en cualquiera de los casos contemplados en los diferentes apartados el trabajador deberá justificar debidamente ante la Empresa su incursión en alguna de estas licencias.

En casos extraordinarios debidamente acreditados, tales licencias se otorgarán por el tiempo necesario según las circunstancias, conviniendo las condiciones de concesión y pudiendo acordarse la no percepción de haberes.

Grados de consanguinidad y afinidad

- Primer grado de consanguinidad:
 - Padres.
 - Hijos.
- Primer grado de afinidad:
 - Padres del cónyuge.
 - Hijos del cónyuge.
- Segundo grado de consanguinidad:
 - Abuelos propios.
 - Hermanos propios.
 - Nietos.
- Segundo grado de afinidad:
 - Abuelos del cónyuge.
 - Hermanos del cónyuge.
- Tercer grado de consanguinidad:
 - Tíos propios.
 - Sobrinos propios.
 - Bisabuelos propios.

A los efectos de la aplicación del presente artículo, se entenderá como “cónyuge” a la pareja del trabajador, en el caso de matrimonios religiosos con efectos civiles reconocidos en España, de matrimonios civiles, de parejas de hecho que se hayan inscrito en los registros oficiales habilitados por las Comunidades Autónomas, o de las parejas que acrediten una convivencia superior a dos años mediante la presentación de documentación relevante (certificado de empadronamiento, contratos de alquiler conjuntos, facturas de servicios de luz, agua, etc.).

Capítulo VII

Condiciones sociales

Art. 33. *Enfermedad y accidentes.*—La Empresa abonará al trabajador que se encuentre en situación de incapacidad temporal o accidente laboral un complemento a los mínimos legales de:

- a) Hasta el 100 por 100 del salario bruto mensual (establecido en los artículos 15º y 16º de este Convenio para el personal ‘Hourly’, y el salario bruto fijo mensual acordado en cada momento mediante contrato de trabajo para personal ‘Salaried’ sin inclusión de complementos variables, retribución en especie, bonuses, ni complementos ‘sign on bonus’ o de otro tipo que pudieran establecerse), en caso de accidente de trabajo y enfermedad profesional, por un período máximo de dieciocho meses.
- b) Hasta el 100 por 100 del salario bruto mensual (establecido en los artículos 15º y 16º de este Convenio para el personal ‘Hourly’, y el salario bruto fijo mensual acordado en cada momento mediante contrato de trabajo para personal ‘Salaried’ sin inclusión de complementos variables, retribución en especie, bonuses, ni complementos ‘sign on bonus’ o de otro tipo que pudieran establecerse), por un período máximo de dieciocho meses:
 1. En la primera incapacidad temporal del año natural por enfermedad común y accidente no laboral.
 2. En caso de hospitalización, con independencia de cuántas bajas haya tenido en el año.
 3. En el caso de enfermedades graves, con independencia de cuántas bajas haya tenido en el año. Será decisión del trabajador solicitar este complemento, para lo cual informará al Comité de Empresa de las circunstancias de su enfermedad. La confirmación de la aplicación de este punto a cada caso concreto se realizará por acuerdo entre la Empresa y el Comité de la Empresa. En ausen-

cia de acuerdo, no se abonará complemento alguno, salvo que se tratase de la primera incapacidad temporal del año del trabajador en cuestión.

Si, durante la vigencia de este Convenio, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social aumentara por norma de rango superior la cuantía de las prestaciones económicas que otorgara para estos casos, la Empresa podrá disminuir en el mismo porcentaje sus prestaciones, de forma que siempre totalice el 100 por 100 del salario fijo mensual tal y como se ha definido en este apartado.

- c) En la segunda y sucesivas bajas por enfermedad común y accidente no laboral (a excepción de lo dispuesto para los casos según el punto b) justificadas por el facultativo médico, el complemento recogido en el punto b) se aplicará desde el cuarto día de la baja. Es decir, los tres primeros días no habrá complemento alguno.

El trabajador tiene la obligación de informar a su mánager en caso de ausencia, incluidas aquellas ausencias debidas a enfermedad o accidente, y avisar, antes de la hora normal de inicio de la jornada laboral, en aquellos casos en los que se va a retrasar o va a ausentarse. De no ser posible, deberá llamar dentro de la primera hora después de su hora normal de inicio. Si no puede llamar deberá asegurarse de que algún amigo o familiar llame al mánager en su nombre. En el momento de la llamada, deberá proporcionar la siguiente información: El motivo de su ausencia o retraso y cuándo espera reincorporarse o, en los casos de retrasos, cuándo cree que llegará al trabajo.

Si el trabajador se ausenta debido a enfermedad o accidente deberá presentar un certificado médico o parte de baja debidamente firmado por su médico de cabecera dentro de los 3 primeros días laborables desde el inicio de la misma, así como los sucesivos partes de confirmación de baja laboral en idéntico plazo, para justificar la totalidad del período de ausencia hasta que esté recuperado para reincorporarse al trabajo. La presentación de los partes de baja y/o alta podrá realizarse mediante envío por vía telemática a la dirección de correo electrónico facilitada por la Empresa. En el caso de que se incumpla este preaviso, no se abonarán los complementos que superen los mínimos legales previstos y el trabajador podrá ser objeto de proceso disciplinario de acuerdo con lo dispuesto en este Convenio y las políticas internas de la Empresa al efecto.

Capítulo VIII

Movilidad funcional y geográfica

Art. 34. *Movilidad funcional.*—Queda establecida la movilidad funcional de toda la plantilla en el ámbito recogido en el Artículo 39 del ET, en orden a una mejor asignación de los recursos humanos disponibles en las Áreas en que las necesidades organizativas o productivas lo requieran, a criterio de la Dirección, de acuerdo siempre con los límites legalmente establecidos y sin menoscabo de la dignidad de las personas y sin perjuicio de su formación y promoción profesional.

Movilidad vertical ascendente. Se podrá realizar por acuerdo, cuando existan razones técnicas u organizativas que lo justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención. A esta figura legal corresponde también el concepto de puestos “acting” en terminología de Amazon.

El trabajador afectado percibirá, durante el tiempo de prestación de las funciones de nivel superior, la retribución correspondiente al puesto que desempeñe, incluida la parte proporcional correspondiente a los días de descanso semanal y a la parte proporcional de la prorrata de las pagas extraordinarias de marzo, junio y diciembre. A estos efectos, la duración mínima de prestación retribuida será de un día completo, con independencia de que efectivamente se realicen funciones de nivel superior en ese día durante menos de 8 horas. El control de la prestación de estas funciones se efectuará mediante un documento que al efecto se acordará entre la Empresa y el Comité de Empresa.

La Empresa designará para la realización de estos trabajos a las personas que más garantías de idoneidad ofrezcan para cubrir el puesto de que se trate, y que cuenten con la capacitación necesaria para realizarlos. En caso de no haber personas con la capacitación necesaria, esta les será proporcionada por la Empresa. Su aceptación será voluntaria por parte del personal.

La duración máxima respetará en todo caso los máximos legales vigentes en cada momento.

Movilidad vertical descendente: La Empresa podrá destinar a los trabajadores a tareas de nivel inferior al que estén adscritos, y siempre que existan necesidades imprevisibles de la actividad productiva.

En tales casos, los trabajadores conservarán el derecho a percibir su retribución de origen y la Empresa deberá comunicar a los trabajadores afectados las razones de su decisión y las personas afectadas.

Movilidad horizontal (en el mismo nivel y relacionado): Por necesidades técnica, organizativas, de producción o de servicio a los clientes, que serán explicados al trabajador en el momento de la comunicación del cambio. En el caso de que implique modificación sustancial de horarios, deberá ser comunicado por escrito siguiendo el procedimiento de cambio sustancial, con copia al Comité de Empresa.

Art. 35. *Movilidad geográfica.*—Se estará a lo dispuesto en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores, y en particular a la distinción entre desplazamiento y traslado. Las partes acuerdan que la aplicación de la movilidad geográfica deberá sustentarse con un informe detallado de las razones justificativas de la misma, tanto en el caso de movilidad geográfica individual como de la colectiva. En ningún caso podrá utilizarse la movilidad geográfica como medida disciplinaria, tanto directa como indirecta.

En el caso que sea necesaria la aplicación de movilidad geográfica, la Empresa pedirá en primer lugar voluntarios.

En el caso de movilidad geográfica internacional, esta será siempre voluntaria para el trabajador.

Capítulo IX

Protección a la maternidad

La mujer embarazada tendrá derecho al cambio del puesto de trabajo siempre cuando se demuestre que las condiciones del puesto de trabajo que desempeña pudieran influir negativamente en su salud o en la del feto, asegurándole el mismo salario y la incorporación a su puesto habitual cuando la trabajadora se reintegre después del parto. El mismo derecho asiste a la trabajadora cuando exista la posibilidad de repercutir sobre la lactancia de las trabajadoras.

Art. 36. *Permiso por maternidad.*—En el supuesto de parto, la suspensión del contrato tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. La Empresa complementará la retribución hasta el 100 por 100 del salario bruto mensual de la trabajadora/trabajador (establecido en los artículos 15º y 16º de este Convenio para el personal “Hourly”, y el salario bruto fijo mensual acordado en cada momento mediante contrato de trabajo para personal “Salaried” sin inclusión de complementos variables, retribución en especie, bonuses, ni complementos “sign on bonus” o de otro tipo que pudieran establecerse) durante el tiempo de la suspensión de contrato.

El régimen del permiso de maternidad se regulará de conformidad con lo dispuesto en el ET en cada momento.

Art. 37. *Riesgo durante el embarazo.*—En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior u otro compatible con su estado.

Art. 38. *Preparación al parto.*—Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al Empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

Art. 39. *Permiso por paternidad.*—En lo relativo al resto de condiciones asociadas al permiso de paternidad se estará a lo dispuesto en el ET en cada momento. Las condiciones actualmente en vigor se transcriben a continuación.

El trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad.

La persona que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el período comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato por maternidad o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo de un 50 por 100, previo acuerdo entre el Empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente. El trabajador deberá comunicar al Empresario, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho.

Art. 40. Permiso por lactancia.—Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

El trabajador/a por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada de hasta una hora con la misma finalidad.

Asimismo, y siempre que exista mutuo acuerdo previo entre Empresa y trabajador, este podrá sustituir el derecho a la ausencia del trabajo de una hora diaria o a la reducción de jornada en media hora, acumulándolo en jornadas completas hasta un máximo de quince días laborables o veintiún días naturales.

El mutuo acuerdo habrá de producirse antes de iniciarse el permiso por maternidad del trabajador que desee acumular la lactancia. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre, en caso de que ambos trabajen.

Art. 41. Reducción de jornada.—De conformidad con lo establecido en los artículos 37.5 y 35.6 del ET y de la Ley 39/1999, de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral de las Personas, para el personal que se encuentre en la situación regulada en el artículo 37.5 del ET y decida solicitar una reducción de su jornada de trabajo, y atendiendo a la variación de los ritmos de trabajo existentes en la Empresa, dada la concentración de la carga de trabajo en determinados períodos y momentos del día, o la semana, y para hacer posible la combinación de los derechos de conciliación de la vida personal, laboral y familiar de los trabajadores con las necesidades organizativas y de servicio a los clientes, para facilitar la determinación de la concreción horaria prevista en el apartado 6º del artículo 37 del ET, deberá tenerse en cuenta los siguientes parámetros:

1. El trabajador/a, salvo casos de fuerza mayor, habrá de solicitar la modificación horaria al menos con quince días de antelación al momento en que debiera iniciarse, indicando también el momento de su finalización si estuviese previsto. La reducción de la jornada de trabajo será de, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla, con la disminución proporcional del salario. En el caso de que se solicite acumular la reducción para disfrutarla en jornadas completas, únicamente podrá hacerse por el 20 por 100 semanal (equivalente a una jornada completa) o por el 40 por 100 semanal (equivalente a dos jornadas completas).

2. En los supuestos en los que el trabajador/a solicite la concreción horaria en el marco de su régimen de trabajo ordinario, sin variación de turno ni de sistema de rotación, la Empresa concederá el horario solicitado automáticamente.

3. En aquellas otras situaciones en las que un trabajador/a solicite la concreción horaria en un marco distinto a su jornada ordinaria y a su turno/rotación ordinarios, la Empresa, con el fin de hacer posible la conciliación de la vida familiar y laboral en los términos solicitados, analizará la posibilidad de concederle tanto en su propio puesto, como habilitando un cambio de departamento. De no ser posible en este caso la concesión en los términos solicitados, se expresará la causa organizativa o productiva que no lo permite y se ofrecerán las alternativas que resulten viables en la Empresa.

En los supuestos de cambio de departamento, el trabajador/a, mientras dure la situación de guarda legal se adaptará a las condiciones de trabajo del nuevo puesto o función.

4. A las reducciones de jornada solicitadas y confirmadas por la Empresa con anterioridad al 31 de diciembre de 2014 no les serán de aplicación los puntos 2 y 3.

En el caso de personas con jornada reducida o concreción horaria por las causas recogidas en el presente artículo, las horas de flexibilidad negativa se devolverán siguiendo las normas generales recogidas en el artículo 26º del presente Convenio. En el caso de que la bolsa de flexibilidad acumule 48 horas de flexibilidad negativa, las que adicionalmente pueda generar el trabajador por decisión de la Empresa serán a cargo de la misma, no pudiendo acumularse por encima de las mencionadas 48 horas.

Las personas que hayan acordado una reducción de jornada o asignación horaria no podrán realizar horas extraordinarias ni horas de flexibilidad positiva dentro de su jornada laboral ordinaria diaria.

El trabajador que así lo solicite y de forma siempre voluntaria, podrá realizar horas de flexibilidad positiva o horas extraordinarias en sus días de descanso o festivos, siempre y cuando respeten el descanso diario y semanal.

Art. 42. *Excedencias.*—El trabajador con al menos una antigüedad en la Empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a dos meses y no mayor a cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como pre-adoptivo, aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

La excedencia por el cuidado de hijos deberá ser notificada por escrito a la Empresa con al menos 21 días.

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

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma Empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el Empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la Empresa.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en el Art. 46.3 ET será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el Empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando la persona forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

Capítulo X

Plan de igualdad

Durante el proceso de negociación del presente Convenio Colectivo se han alcanzado los 250 trabajadores en plantilla. La Dirección y el Comité de Empresa se emplazan a la negociación de un Plan de Igualdad durante el primer semestre de 2015, que una vez acordado se incorporará al presente Convenio Colectivo como parte inseparable del mismo.

Capítulo XI

Beneficios sociales

Art. 43. *Seguro colectivo.*—Mediante la contratación de una póliza de seguro de vida Colectivo, los trabajadores o sus beneficiarios legales dispondrán de las siguientes coberturas:

- a) Garantía principal de fallecimiento por cualquier causa: Capital asegurado por una cantidad equivalente a dos veces la retribución anual fija (establecida en los artículos 15º, 16º y 20º de este Convenio para el personal “Hourly”, y el salario fijo anual acordado en cada momento mediante contrato de trabajo para personal “Salaried” sin inclusión de complementos variables, retribución en especie, bonuses, ni complementos “sign on bonus” o de otro tipo que pudieran establecerse).

- b) Garantía complementaria de fallecimiento por accidente: Capital asegurado por una cantidad equivalente a dos veces la retribución anual fija (establecida en los artículos 15º, 16º y 20º de este Convenio para el personal “Hourly”, y el salario fijo anual acordado en cada momento mediante contrato de trabajo para personal “Salaried” sin inclusión de complementos variables, retribución en especie, bonuses, ni complementos “sign on bonus” o de otro tipo que pudieran establecerse), que se abonará adicionalmente al capital asegurado en la garantía principal recogida en el punto anterior.
- c) Garantía complementaria por invalidez permanente absoluta por cualquier causa: Capital asegurado por una cantidad equivalente a dos veces la retribución anual fija (establecida en los artículos 15º, 16º y 20º de este Convenio para el personal “Hourly”, y el salario fijo anual acordado en cada momento mediante contrato de trabajo para personal “Salaried” sin inclusión de complementos variables, retribución en especie, bonuses, ni complementos “sign on bonus” o de otro tipo que pudieran establecerse), que se abonará adicionalmente a la pensión o prestación que corresponda según la normativa aplicable del sistema de Seguridad Social de España.

El derecho al devengo y percibo de la garantía pactada nacerá:

- a) Si se trata de accidente de trabajo, en la fecha en que este tenga lugar.
- b) Si el hecho causante fuera por cualquier otra causa, en el momento en que esta quede debidamente acreditada.

A efectos de la formalización del certificado individual de seguro vinculado a esta póliza colectiva, el trabajador designará a los beneficiarios de la misma en caso de fallecimiento.

Art. 44. *Plan de previsión social empresarial.*—Sin perjuicio de la protección dispensada por el Sistema de la Seguridad Social para todos los trabajadores de la Empresa, el personal en activo disfrutará de las prestaciones complementarias establecidas y reguladas en las Especificaciones del Plan de Previsión Social Empresarial de Amazon y la política interna de la compañía al efecto.

Los derechos y obligaciones de la Empresa y de los partícipes y beneficiarios en materia de previsión social complementaria serán, única y exclusivamente, los contenidos en las precitadas Especificaciones y en la política interna de la compañía al efecto. Por la naturaleza de este beneficio social, se aplicará a todas las personas con un contrato laboral con la Empresa una vez transcurridos 6 meses desde la firma del mismo, siempre que de forma voluntaria decidan adherirse. En el caso de que decidan adherirse con posterioridad, deberán comunicarlo a la Empresa antes del 1 de julio de cada año, de forma que su adhesión se produzca en el mes de julio del año en que comuniquen su adhesión.

Art. 45. *Seguro médico.*—Sin perjuicio de la protección dispensada por el Sistema de la Seguridad Social para todos los trabajadores de la Empresa, el personal en activo disfrutará de un seguro médico privado, en los términos dispuestos en la póliza contratada al efecto y en la política interna de la compañía al efecto. Por la naturaleza de este beneficio social, se aplicará a todas las personas con un contrato laboral con la Empresa, desde el momento de la firma del mismo.

Art. 46. *Descuento en compras.*—Los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán derecho a un descuento en las compras que realicen en la propia Empresa de un 10 por 100 del precio de venta al público, hasta un máximo de 1.000 euros de compra al año, en los términos dispuestos en la política de ventas a empleados y exclusivamente sobre los productos disponibles indicados por la Empresa. En ningún caso la aplicación de este descuento podrá ser superior al margen comercial aplicado a cada artículo por las Empresas. En todo caso, el descuento en compras estará supeditado a la política global de Amazon por lo que puede ser modificado de forma discrecional por la Empresa en el caso de que esta cambie.

Capítulo XII

Seguridad y salud laboral

Art. 47. *Salud laboral.*—1. A todos los efectos será de aplicación en el ámbito del Convenio la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales y sus normas de desarrollo.

2. Los riesgos para la salud serán prevenidos evitando su generación, emisión y transmisión. solo en última instancia se utilizarán medios de protección personal, siendo esta medida de carácter provisional y transitorio, debiendo en todo caso marcarse un plazo para su utilización.

Art. 48.—Reconocimientos médicos voluntarios.—Se fijan dos tipos de reconocimientos médicos anuales, de carácter voluntario para los trabajadores, salvo las excepciones establecidas en el artículo 22 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales:

- Reconocimiento general que se ofrecerá a todos los trabajadores.
- Reconocimientos específicos para riesgos concretos.

Art. 49. *Protección al embarazo.*—La trabajadora gestante tendrá derecho a ocupar, durante el embarazo, un puesto de trabajo y/o turno distinto al suyo, si la prescripción del especialista que atiende su embarazo así lo aconsejara. Este cambio de puesto de trabajo no supondrá modificación en su categoría, ni merma en sus derechos económicos o profesionales. Finalizada la causa que motivó el cambio, se procederá a su reincorporación a su destino original. En todo caso será de aplicación el artículo 26 de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Art. 50. *Órganos de prevención.*—1. Los delegados de prevención actuarán dentro del ámbito de la Empresa y se les dotará de los recursos necesarios para el desempeño de sus funciones, incluyendo en su caso el tiempo necesario dentro del horario laboral.

2. Se constituirá el Comité de Seguridad y Salud del centro de trabajo en el plazo máximo de seis meses desde la firma del Convenio.

Art. 51. *Riesgos psicosociales.*—Las partes afectadas por el presente Convenio, asumen el compromiso de velar porque exista en la Empresa un ambiente exento de riesgo para la salud psíquica de los trabajadores y, en concreto, para el acoso sexual o laboral, estableciendo procedimientos que deberán seguirse para presentar quejas por quienes sean víctimas de tales tratos, a fin de obtener ayuda inmediata. Las partes negociarán y acordarán un protocolo de actuación para la prevención del acoso en el trabajo, de aplicación general y directa en el ámbito del presente Convenio e integrado en el Plan de Igualdad referido en el Capítulo X.

Capítulo XIII

Régimen disciplinario

Se consideran faltas las acciones u omisiones de las personas cometidas con ocasión de su trabajo, en conexión con este o derivados del mismo, que supongan infracciones de obligaciones de todo tipo que a la persona le vienen impuestas por el ordenamiento jurídico, el Convenio Colectivo y demás pactos individuales o Colectivos.

Las acciones u omisiones punibles en que incurran el personal de la Empresa se clasificarán, según su índole y circunstancias que concurran, en leves, graves y muy graves.

Art. 52. *Faltas leves.*—1. Puntualidad: Tres faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, según el horario que tenga establecido la persona, durante el período de un mes.

2. Ausencias y comunicaciones:

- No notificar por cualquier medio con carácter previo a la ausencia, pudiendo haberlo, la imposibilidad de acudir al trabajo y su causa.
- No comunicar a la Empresa los cambios de domicilio en tiempo y forma
- No hacer llegar a la Empresa (en persona o por medios electrónicos) el parte de baja por I.T. en el plazo de 3 días laborables desde su expedición, salvo causa mayor.
- El abandono del puesto de trabajo, aun cuando sea por breve tiempo, salvo que sea por causa de fuerza mayor, o por causa justificada según lo dispuesto en el presente Convenio respecto a permisos retribuidos, y se haya notificado a un responsable de la Empresa. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio grave a la Empresa o hubiere causado riesgo a la integridad de las personas, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos. La flexibilidad no documentada jamás podrá ser considerada abandono del puesto de trabajo.

3. La falta de aseo y limpieza personal.

4. Cuidado de las instalaciones y los medios:

- Descuidos o negligencias en la conservación del material que tuviere a cargo o fuere responsable y produzcan deterioros leves del mismo. En el caso de que de

dicha actuación se deriven graves perjuicios económicos para la Empresa, será considerada como falta grave.

- Acceder a las áreas de trabajo logístico (“floor”) con objetos prohibidos tales como: mecheros, tabaco, móvil personal no registrado, bisutería, etc.
- Aparcar en las plazas de aparcamiento, dentro del recinto de Amazon, reservadas y señaladas como “Car Pooling” (Automóvil Compartido) para vehículos que transportan a más de un ocupante, o plazas de minusválido sin la acreditación de minusvalía.

Art. 53. *Faltas graves*.—1. Puntualidad: Más de 3 faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, no justificadas, cometidas en el período de un mes.

2. Asistencia:

- La inasistencia de 2 días sin la debida autorización o justificación en un período de 1 mes.
- Alegar causas falsas para obtener licencias y/o permisos retribuidos.
- Utilizar la tarjeta de acceso de otra persona para simular su presencia en el centro de trabajo fichando en los relojes de presencia la entrada y/o salida a las instalaciones.

3. Desobediencia: a las órdenes e instrucciones de la Dirección de la Empresa, o a quienes se encuentren con facultades de dirección u organización en el ejercicio de sus funciones sobre cualquier materia, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene.

Se excluyen los supuestos de desobediencia a aquellas instrucciones emitidas por los responsables de la Empresa que, por sí mismas, impliquen un deshonor o falta de decoro hacia el propio empleado o impliquen ir en contra de las normas establecidas o de la legislación vigente de forma clara y evidente, o que supongan un riesgo para su integridad física o la de sus compañeros.

4. Conducta:

- Participar en discusiones puntuales a gritos dentro del centro de trabajo.
- Proferir amenazas, injurias o insultos contra los responsables, compañeros u subordinados y a los familiares (o allegados de la persona que los recibe) de unos u otros, de forma puntual, de forma directa o indirecta.
- El abuso de autoridad, incluso cuando se manifieste mediante órdenes que van en contra de los procesos y políticas de la Empresa, incluyendo la omisión del seguimiento de dichos procesos y políticas.

5. Trabajos particulares: realizar sin permiso tanto trabajos particulares en su jornada laboral, como el empleo para usos propios del material de la Empresa, sin la debida autorización, tanto dentro como fuera de las instalaciones.

6. Embriaguez y/o ingestión de estupefacientes: la manifestación una sola vez de la persona en su jornada laboral y en su puesto de trabajo, con claros indicios de embriaguez y/o ingestión de sustancias narcóticas y estupefacientes.

7. Fumar dentro de las instalaciones fuera de las zonas específicas reservadas a tal fin.

8. Seguridad y salud en el trabajo:

Como norma general, cada persona es responsable de seguir los procedimientos en materia de prevención de riesgos laborales, e igualmente los responsables deberán supervisar el cumplimiento adecuado de los mismos, así como facilitar a todos los empleados los equipos de protección individual (EPIs) y las formaciones adecuadas correspondientes para el ejercicio de sus funciones.

En este sentido se consideran faltas graves:

- No respetar, conociendo las medidas o normas de seguridad, por imprudencia grave o por voluntad propia, las medidas de protección derivadas del Plan de Prevención de Riesgos o definidas por la Empresa en evitación de los mismos, incluyendo la utilización de EPIs y las normas de acceso a la zona de almacenamiento del FC en cuanto a indumentaria y complementos.
- El incumplimiento o abandono de las normas y medidas establecidas por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, siempre y cuando haya recibido la formación y EPIS adecuadas, cuando del mismo pueda derivarse riesgo para la salud o la integridad física del persona o de otros compañeros.

9. Utilización de medios informáticos y de comunicación:

- La utilización para fines no profesionales de los medios informáticos, aplicaciones, líneas de comunicación, equipos y todos los demás instrumentos referentes a los mismos, directa o indirectamente conectados con estos.
- El uso abusivo, desproporcionado y no profesional de los instrumentos de trabajo puestos a disposición de las personas por la Empresa, los ordenadores, así como todos los programas instalados en él, el fax, el teléfono y todos los restantes medios de comunicación con el exterior de que está dotada la Empresa, en cada una de sus secciones, ocasionando un perjuicio grave para la Compañía, daños económicos de cualquier entidad. La utilización de los recursos informáticos, del correo electrónico y del acceso y la navegación por internet quedan circunscrita al ámbito laboral. En este sentido se considerarán falta graves cuando, a modo de ejemplo, se incurra en las siguientes actuaciones:
 - Se acceda a aplicaciones o archivos reservados a otras personas, incluso utilizando palabras clave conocidas por casualidad.
 - Se acceda a sistemas informáticos propios de la Empresa para los que no se tenga la expresa autorización, valiéndose de los accesos provistos a otros compañeros.
 - Se realicen consultas en las bases de datos de la Empresa que no se justifiquen con el trabajo realizado, o se acceda reiteradamente a sistemas propios de la Empresa para los que no se tiene la autorización expresa.
 - Se acceda a Internet, dentro y fuera de la jornada de trabajo, de manera desproporcionada y no relacionada con el trabajo que se está realizando.
 - Violar los protocolos de seguridad informática de la Empresa, introduciendo programas o archivos no audiovisuales en el ordenador sin la expresa autorización de la Empresa.
 - El uso abusivo y desproporcionado del correo electrónico para fines personales a asuntos no relacionados con el uso profesional para el que se encuentra destinado.

10. Reincidencia: Tres faltas leves, aunque de distinta naturaleza, en un trimestre, habiendo mediado sanción que no sea amonestación verbal.

Art. 54. *Faltas muy graves*.—1. Faltas de asistencia: Faltar más de dos días al trabajo sin la debida autorización o causa justificada en un período de 1 mes.

2. Acoso sexual: Cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Tendrán tal consideración todas aquellas actuaciones, requerimientos o proposiciones de naturaleza sexual que tengan lugar en el ámbito laboral, mediante actos, gestos o palabras que resultan indeseadas, ofensivas y no toleradas por la persona que las padece, atentando gravemente al respeto a la intimidad de dicha persona, y/o creando en el entorno laboral un ambiente de trabajo ofensivo, humillante, intimidatorio y hostil. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquélla. El procedimiento de denuncia, instrucción y sanción quedará detallado específicamente en el Plan de Igualdad. Se identifican unos comportamientos concretos que, a título de ejemplo, constituyen acoso sexual:

- Insinuaciones y comentarios molestos y/o humillantes de contenido sexual.
- Comentarios obscenos, proposiciones de carácter sexual directas o indirectas.
- Cartas o notas con contenido sexual, que propongan, inciten o presionen a mantener relaciones sexuales.
- Insistencia en comentarios despectivos u ofensivos sobre la apariencia o condición sexual del trabajador/a.
- Tocamientos, gestos obscenos, roces innecesarios.
- Toda agresión sexual.

3. Acoso por razón de sexo: cualquier comportamiento realizado en función del sexo o sexualidad de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. El procedimiento de denuncia, instrucción y sanción en esta materia quedará detallado específicamente en el Plan de Igualdad.

4. Acoso moral:

- Las ofensas verbales reiteradas o físicas a todas las personas que presten sus servicios en la Empresa.
- Hostigamiento recibido por la persona, en el ámbito laboral, sobre el que se ejercen conductas de violencia psicológica y que conducen a la persona al aislamiento y extrañamiento social en el marco laboral, pudiendo causarle enfermedades psicosomáticas y estados de ansiedad y depresión, con el fin de provocar que la persona afectada abandone el puesto de trabajo.
- Se consideran dentro de esta figura todos aquellos comportamientos que supongan la realización de una actuación abusiva sobre las personas, incluyendo las conductas, palabras, actos, gestos y escritos que sin necesidad de ser repetidos durante un período de tiempo prolongado, debido a su gravedad, puedan atentar contra la personalidad, la dignidad o la integridad física o psíquica de un individuo y que tengan por finalidad el crear un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo.

5. Trasgresión de la buena fe contractual:

- El fraude, la deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas.
- La apropiación, el hurto o robo tanto a la Empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona realizado dentro de las dependencias de la Empresa o vehículos estacionados en la misma, o durante el trabajo en cualquier otro lugar.
- Sustraer, inutilizar o causar desperfectos en productos, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la Empresa, de forma intencionada y/o con fin de sabotear.
- Violar el secreto de la correspondencia o acceder a documentación reservada y confidencial de la Empresa sin estar expresamente autorizado a ello.
- La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la misma con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.
- Utilizar la ficha, firma, clave de acceso o tarjeta de control de otra persona para tener sus privilegios de acceso a archivos o herramientas informáticas de la Empresa.
- Falsear o alterar fraudulentamente de forma intencionada los procesos internos de la Empresa de todo tipo con o sin intención de obtener un beneficio personal o profesional de cualquier tipo.

6. Embriaguez habitual o drogodependencia: Manifestada durante la jornada laboral y en su puesto de trabajo. En el caso en que la persona, voluntariamente, se someta a un programa de desintoxicación, la sanción quedará en suspenso. Esta premisa no será de aplicación si se ha puesto en peligro la integridad física del resto de personas o causado daño a las instalaciones, ya que en este caso se aplicará el régimen disciplinario en su totalidad, y con todas las consecuencias. En cualquiera de los supuestos, si posteriormente volviera a manifestar indicios de reincidencia en tal comportamiento, la sanción de la falta muy grave se aplicará automáticamente con todos sus efectos.

7. Reincidencia: La reincidencia en una falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.

Art. 55. *Sanciones*.—Toda sanción que pretenda interponerse a un trabajador deberá ser comunicada con anterioridad a la RLT.

Las sanciones que podrán imponerse a los que incurran en falta serán las siguientes:

1) Por faltas leves:

- a) Amonestación privada y escrita en el caso de la primera falta leve en un trimestre, que no constará en el expediente personal a efectos de delimitar la reincidencia.
- b) Amonestación privada y escrita en el caso de la segunda y siguientes faltas leves en un trimestre, que constarán en el expediente personal a efectos de delimitar la reincidencia.
- c) Suspensión de empleo y sueldo de uno hasta dos días.

2) Por faltas graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

3) Por faltas muy graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.
- b) Despido.

Las infracciones cometidas por los trabajadores/as prescribirán si se trata de faltas leves a los diez días, si son faltas graves a los veinte días y si son faltas muy graves a los sesenta días, siempre a contar a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su Comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido. En cualquier caso, en los supuestos en los que la complejidad de los hechos lo recomienden, la Empresa podrá iniciar un período de investigación, por lo que el citado régimen de prescripción no comenzará a contar hasta la emisión de un informe final o conclusiones definitivas sobre tales hechos por el órgano instructor que se designe, siempre dentro de un plazo razonable a partir de que la Dirección de la Empresa sea notificada o llegue a conocer de la posible Comisión de faltas laborales susceptibles de ser sancionadas disciplinariamente.

Con independencia de las sanciones previstas en el ámbito laboral interno reguladas en este artículo, si de cualquiera de las conductas tipificadas dentro del régimen disciplinario se derivaran consecuencias graves para la Empresa o cualquiera de las personas, estos se reservan el derecho a ejercer las acciones legales oportunas en otros ámbitos.

Art. 56. *Uso de sistemas de control de las herramientas informáticas y CCTV.*—Para determinadas posiciones, la Empresa pondrá a disposición de los empleados determinados equipos y terminales informáticos como herramienta o instrumento de trabajo. La utilización de dichas herramientas será sola y exclusivamente para fines profesionales, si bien una utilización personal razonable está permitida, siempre y cuando no implique ningún perjuicio directo para la Empresa. En cualquier caso, queda terminantemente prohibida la utilización para dichas herramientas de trabajo para fines ilícitos o para visualizar, descargar, almacenar o recibir cualquier tipo de material de procedencia ilícita.

A los efectos del presente artículo, se entienden como herramientas informáticas tanto los bienes de equipo tecnológicos puestos a disposición de los empleados (ordenadores, portátiles, móviles, etc.) como los programas o software informático asociado a los mismos (cuentas de correo electrónico y mensajería instantánea, software y programas informáticos, ya sean o no propiedad de la Empresa, etc.).

Adicionalmente, la Empresa mantendrá un sistema de seguridad y control en sus centros de trabajo, incluyendo un sistema de video-vigilancia por circuito cerrado de televisión (CCTV), así como controles de acceso al centro y al área de trabajo. Dichos sistemas tendrán la finalidad de dar protección al personal, instalaciones y material existentes en las mismas.

Art. 57. *Dimisión.*—En caso de dimisión del trabajador de su puesto de trabajo en la Empresa, habrá de avisar por escrito a la Dirección de la misma con un mínimo de quince días naturales de antelación para todo el personal (salvo que el contrato de trabajo disponga un preaviso distinto. Si no se realizase este preaviso, se procederá a descontar de la liquidación final de haberes el importe del salario mensual de un día por cada uno de incumplimiento del preaviso.

Lo establecido en el párrafo precedente se entiende sin perjuicio de la indemnización prevista en los supuestos que contempla el ET.

CLÁUSULA FINAL PRIMERA

En todo lo no previsto, modificado y regulado en el presente Convenio Colectivo, resultarán de aplicación el Estatuto de los Trabajadores y las Disposiciones Legales de general aplicación.

CLÁUSULA FINAL SEGUNDA

Las partes manifiestan su voluntad de solucionar los conflictos laborales, que afectan a trabajadores y Empresas incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio, en el Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación de Madrid.

San Fernando de Henares, a 23 de enero de 2015.—Por la empresa: Fred Pattje, General Manager, y Alfonso Bordonaba, Director de Recursos Humanos.—Por los representantes de los/as trabajadores/las, Douglas Kevin Harper Mendiluce, presidente del comité de empresa.

ANEXO I

(RELACIÓN DE PUESTOS SALARIED EN EL MOMENTO DE LA FIRMA DEL CONVENIO)

Nivel	Categoría	Nombre del Puesto
L8	General Manager, Operations	General Manager, Operations
L7	Sr Manager, Operations	Senior Operations Manager
		Senior Change Manager
	Sr Manager, Loss Prevention	Senior Manager, Security/LP SEU
L6	Sr Manager, HR Generalist	Senior HR Manager ES Ops
	Manager III, Finance	Site Controller
	Manager III, Operations	Operations Manager
	Manager III, Operations Engineer	Engineering Manager
	Program Manager III	IT/ES Project Manager
L5	HR Generalist III	Senior HR Business Partner
	Financial Analyst II	Business Analyst
	Manager II, Operations	Area Manager
	Manager II, ICQA	ICQA Manager
	Manager II, Procurement	Procurement Manager
	Manager II, Training	Training Manager
	Manager II, Safety	H&S Manager
	Manager II, Technical Services	IT Manager
	Manager II, Operations Engineer	Facility Area Manager
	Operations Engineer II	Production Controls Engineer
	Security Engineer II	PS System Technician
	HR Generalist II	HR Business Partner
L4	HR Specialist II	HR Specialist
	Manager I, Operations	Area Manager
	Financial Analyst I	Business Analyst
	Loss Prevention Specialist	Loss Prevention Specialist
	Manager I, ACES	Process Engineer
	Technical Support Tech II	IT Technical Support Engineer
L3	Executive Assistant I	Executive Assistant
	HR Assistant III	Senior HR Assistant
	HR Assistant II	HR Assistant
	Technical Support Technician I	Senior Technical Support

ANEXO II

(REFERIDO AL CAPÍTULO IV ESTRUCTURA SALARIAL)

Tablas de remuneración anual en función de las horas anuales de trabajo establecidas en el presente convenio para el año 2.015, con excepción de la regularización del ipc según el artículo 14, para las categorías a las que resulta de aplicación el capítulo IV.

El total anual se ha calculado multiplicando el salario base más las tres pagas extraordinarias prorrateadas por 1792 horas.

GRUPOS PROFESIONALES	SALARIO BASE HORA*	PRORRATA HORA*	TOTAL SALARIO HORA	TOTAL ANUAL ESTIMADO
T 1	7,62 €	1,90 €	9,52 €	17.059,84 €
T 1.1	8,16 €	2,04 €	10,20 €	18.278,40 €
T 2	8,61 €	2,16 €	10,77 €	19.299,84 €
T 2.1	9,20 €	2,30 €	11,50 €	20.608,00 €
T 3	10,30 €	2,57 €	12,87 €	23.063,04 €
T 3.1	11,02 €	2,75 €	13,77 €	24.675,84 €
L3 Facility Coordinator	10,92 €	2,73 €	13,65 €	24.460,80 €
L3 Service Technician	11,45 €	2,86 €	14,31 €	25.643,52 €

Plus Responsabilidad para el año 2015: 123.95 €/Mensuales
Bonus Semestral para el año 2015: 455.00€ Nómina Junio 2015
455.00€ Nómina Diciembre 2015

