

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Economía, Empleo y Hacienda

- 8** *RESOLUCIÓN de 15 de julio de 2015, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa “Albarz Hispania, Sociedad Limitada” (código número 28101182012015).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa “Albarz Hispania, Sociedad Limitada”, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo el día 2 de junio 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 artículo 3 del Decreto 25/2015, de 26 de junio, de la Presidenta de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, y en el artículo 2 del Decreto 72/2015, de 7 de julio, del Consejo de Gobierno, por el que se modifica la estructura orgánica de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con lo dispuesto en el artículo 7 del 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 15 de julio de 2015.—La Directora General de Trabajo, María del Mar Alarcón Castellanos.

I CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA ALBARZ HISPANIA, S. L. Y SUS TRABAJADORES

Preámbulo

La empresa Albarz Hispania viene desarrollando sus actividades empresariales desde finales del año 2005 hasta el día de hoy, en estos años debido a la crisis económica existente, la empresa se ha visto obligada a ir cesando en algunos de los servicios que ofrecía y ofreciendo otros nuevos, al objeto de garantizar su supervivencia y la mantener el empleo de sus trabajadores.

El convenio por el que se rige la empresa desde sus comienzos ha sido el de oficinas y despachos, que si bien en ese comienzo hace nueve años tenía sentido para todos los servicios que ofrecía la empresa, en la actualidad no se adecua totalmente para los nuevos servicios que ofrece y puede ofrecer la empresa a sus clientes, y supone un obstáculo para el mantenimiento del empleo y el desarrollo profesional de sus trabajadores.

Con el objeto de adaptar la empresa a la nueva realidad de los servicios que ofrece y puede ofrecer, y con ello garantizar el empleo así como la mejora de las condiciones laborales, salariales y profesionales de los empleados de la misma, se ha hecho necesario la elaboración de un convenio propio que permita adaptarse a las necesidades actuales y futuras de la empresa para dar servicio a los clientes de la misma.

Capítulo preliminar

Partes signatarias

Las partes firmantes de este convenio de conformidad con lo establecido en el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores, se reconocen como interlocutores válidos al objeto de la legitimación para la negociación y firma del presente convenio.

El presente convenio ha sido concertado por el administrador y representante legal de la empresa Albarz Hispania S. L. y, en representación de los trabajadores por el delegado sindical de CCOO de la empresa Albarz Hispania S. L.

Capítulo I

Artículo 1. *Ámbito territorial*

El presente convenio colectivo se aplicará a todo el personal que preste servicios para la empresa Albarz Hispania, S. L. en los centros de trabajo de la Comunidad Autónoma de Madrid.

Artículo 2. *Ámbito funcional*

El presente convenio será de aplicación a todos aquellos trabajadores que hayan sido contratados por la empresa para la realización de cualquiera de las actividades que, dentro del objeto social, pueda realizar.

A efectos enunciativos, y, sin que ello suponga «*numerus clausus*», podemos citar la siguiente relación:

- 1º. La ingeniería y arquitectura, así como el apoyo técnico a las Administraciones Públicas y a empresas y la realización de peritaciones.
- 2º. Actividades dedicadas a la construcción y reforma de edificios y obra pública.
- 3º. Suministros a empresas y administraciones públicas.
- 4º. Mantenimiento y conservación de edificios e infraestructuras.
- 5º. Ejecución y mantenimiento de instalaciones asociadas a la edificación y la obra pública (protección contra incendios, fontanería, gas, ACS, electricidad, instalaciones petrolíferas, telecomunicaciones, etc.).
- 6º. Prestación de servicios auxiliares en urbanizaciones, fincas urbanas, oficinas, instalaciones industriales, centros comerciales, redes viales, organismos oficiales y dependencias administrativas, museos, recintos feriales, instalaciones recreativas, salas de exposiciones, conferencias y congresos.
- 7º. Servicios auxiliares de logística de producción, manipulación, envasado y traslado de mercancías en instalaciones propias o de terceros.
- 8º. Servicios de atención, información, y venta.
- 9º. Servicios comerciales propios y de terceros, mediante la promoción, la venta y la mercadotecnia. Así mismo en este apartado se incluye la investigación de mercados, realización de informes y consultoría comercial.
- 10º. Ejecución de estudios sobre organización, métodos, sistemas y tiempos en relación con la prestación de todos los servicios incluidos en el objeto social.

Artículo 3. *Ámbito temporal*

La vigencia del presente convenio se fija 4,5 años en el periodo comprendido entre el 1 de julio de 2015 y el 31 de diciembre de 2019.

Artículo 4. Denuncia y prórroga

La denuncia del convenio podrá efectuarse por cualquiera de las partes, debiendo formularse con una antelación mínima de un mes a la fecha de terminación de su vigencia o de cualquiera de sus prórrogas. Se hará por escrito, con exposición razonada de las causas determinantes de la revisión y se presentará ante el organismo que en ese momento sea competente, dándose traslado a la otra parte.

De no mediar denuncia, con los requisitos exigidos para ella, el convenio se entenderá prorrogado de año en año, a partir del 1 de enero de 2020 en sus propios términos. El convenio seguirá ultraactivo hasta que se firme el siguiente.

Ambas partes se comprometen a iniciar la negociación de un nuevo convenio, en el plazo máximo de un mes a partir de la recepción de la comunicación, de acuerdo con el artículo 89.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 5. Vinculación a la totalidad

Las condiciones pactadas en el presente convenio forman o constituyen un todo orgánico indivisible, que no podrá ser modificado por actos posteriores y a efectos de su aplicación práctica será considerado globalmente.

Artículo 6. Garantías personales

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que los trabajadores/as tengan reconocidas a la firma del presente Convenio, a título individual o colectivamente, como garantía «ad personam», siempre que superen las establecidas en el presente Convenio Colectivo, si bien valoradas ambas en su conjunto y en cómputo anual respecto de los conceptos cuantificables.

Artículo 7. Absorción y compensación

Cualquier mejora económica establecida por la sociedad, con independencia de la denominación y naturaleza que adopte, podrá ser compensada y absorbida con los incrementos anuales que se pacten entre la representación sindical y empresarial.

Capítulo II

Artículo 8. Contratación

La contratación de trabajadores se ajustará a las normas legales generales, sobre tipología, naturaleza, modalidad clases de contratos, vigentes en cada momento.

Capítulo III

Artículo 9. Retribuciones del personal

Los conceptos remunerados, se ajustarán a la nomenclatura, sistemática y cuantía que establece este convenio colectivo.

Se entienden que son conceptos salariales los que detallamos a continuación: salario base, sueldo base, antigüedad, primas, gratificaciones y pagas extraordinarias.

Se entienden como conceptos extrasalariales, aquellos que compensan al trabajador por los gastos que en ejercicio de su trabajo debe realizar. Enumeramos los siguientes:

- 1º. Dieta, es la cantidad que percibe el trabajador cuando por causa de su trabajo debe pernoctar fuera de su domicilio.
- 2º. Media dieta, es la cantidad que percibe el trabajador cuando por causa de su trabajo debe realizar alguna de las comidas principales fuera de su domicilio.
- 3º. Kilómetros, es la cantidad que percibe el trabajador por kilómetro realizado con su propio vehículo, cuando, por necesidades de la empresa debe desplazarse. Expresamente se excluye el devengo de kilómetros para compensar al trabajador por el desplazamiento de su domicilio al centro de trabajo.
- 4º. Los valores de los conceptos recogidos en el presente artículo tienen fijada su cuantía en las tablas salariales anexas.

Artículo 10. Incrementos salariales

- a) Para el año 2015, primer año de vigencia del presente convenio, se establecen sobre las tablas salariales vigentes a 01 de enero de 2015. El incremento pactado aparece recogido ya en las tablas salariales adjuntas a este texto normativo.
- b) Para el año 2016, se aplicará, sobre las tablas vigentes del 2015, un incremento del IPC previsto para este año, en todos los conceptos.
- c) Para el año 2017, se aplicará sobre las tablas salariales de 2016, un incremento del IPC previsto para este año, en todos los conceptos.

- d) Para el año 2018, se aplicará sobre las tablas salariales de 2017, un incremento del IPC previsto para este año, en todos los conceptos.
- e) Para el año 2019, se aplicará sobre las tablas salariales de 2018, un incremento del IPC previsto para este año, en todos los conceptos.
- f) En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC) al 31 de diciembre del año en cuestión, experimente un incremento superior al fijado para ese año, se revisarán los salarios en exceso de la cifra indicada con carácter retroactivo desde el 1 de junio de año en cuestión, actualizándose salarios y tablas para posteriores subidas salariales. Dicha revisión no afectará a la paga extra de junio pero si a la de Navidad.
- g) Se elaborará para cada año en cuestión la tabla inicial resultado de la aplicación del IPC previsto para el año en cuestión sobre la tabla final del año anterior. Y se elaborará una tabla final del año en cuestión resultante de la aplicación del IPC real que se constate.
- h) Dicha revisión se abonará en una sola paga en el primer trimestre del año.

Artículo 11. Salario y sueldo base

Salario base, es la cantidad mínima diaria garantizada por el Convenio al trabajador que efectúe su trabajo con rendimiento normal.

Sueldo base, es la cantidad mínima mensual garantizada al trabajador que efectúe su trabajo con el rendimiento normal.

Los trabajadores, de común acuerdo con la sociedad, fijarán, en el momento de la firma de su contrato, el abono de salario base o sueldo base, en función de los trabajos a desarrollar y la duración de los mismos.

El importe de ambos conceptos será, para todos los trabajadores afectados por este convenio, el que refleje para su categoría profesional en las tablas salariales.

Artículo 12. Antigüedad

Se establece el derecho al devengo del concepto de antigüedad para aquellos trabajadores que presten sus servicios para la sociedad durante cinco años y en virtud de la misma relación laboral.

El importe de los quinquenios será del 5% de su salario base y su devengo se fija por día natural.

Artículo 13. Pagas extraordinarias

Se establecen dos pagas extraordinarias, de devengo semestral, que se percibirán a finales de los meses de junio y diciembre.

El importe de las citadas pagas será de 30 días de salario base o una mensualidad de Sueldo Base.

El trabajador, en el momento del inicio de su relación laboral, podrá optar por percibir el importe de sus pagas extraordinarias de forma prorrateada mes a mes.

Artículo 14. Complementos salariales

Cantidades que percibe el trabajador en función de las circunstancias de su trabajo o de los especiales esfuerzos que, para garantizar la calidad del mismo, debe realizar. Tendrán la consideración de complementos salariales las primas de cantidad o calidad que la empresa, en virtud del trabajo a realizar, determine concretamente con el trabajador.

Artículo 15. Plus jefe de equipo, encargado

Se entiende por plus jefe de equipo aquel importe que percibe el trabajador que realiza funciones de organización, dirección y control de un grupo de trabajadores, con al menos la misma categoría profesional que él.

Este plus se devengará sólo en los casos en los que el trabajador realice las funciones descritas en el párrafo anterior sobre un grupo de trabajadores superior a tres e inferior a 11 y por el tiempo que desempeñe las mismas, no generándose derecho alguno de consolidación por el tiempo que el trabajador perciba el citado plus.

El plus que percibirá el jefe de equipo se fija en el 10% del precio del salario o sueldo base establecido para cada categoría profesional.

Artículo 16. Plus de nocturnidad

Se entiende por plus de nocturnidad aquél importe que percibe el trabajador cuando presta sus servicios en el horario comprendido entre las 22:00 y las 6:00 horas.

El precio del citado plus se fija en el 20% del precio del salario o sueldo base establecido para cada categoría profesional.

Este plus no afectará al personal que hubiera sido contratado para un sistema de turnos o para un horario nocturno como vigilante, portero, atención telefónica nocturna, mantenimiento nocturno, etcétera y a aquellos que no les corresponda con arreglo a lo señalado en el artículo 36 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 17. Vacaciones

El trabajador tendrá derecho al disfrute 30 días naturales de vacaciones remuneradas conforme a su salario base o a su sueldo base.

La fecha en que se producirá el disfrute de las vacaciones será fijada de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador. En caso de producirse discrepancia entre las partes, se establece que 15 días se disfrutaran en el momento que determine la empresa, quedando la fecha del disfrute de los restantes 15 días, a la libre fijación por parte del trabajador.

Capítulo IV

Artículo 18. Jornada laboral

Se establece como cómputo anual una jornada de 1.765 horas de trabajo efectivo, para todos los años de vigencia del presente convenio.

Artículo 19. Horas extraordinarias

Tendrán la consideración de horas extraordinarias todas las que excedan de la jornada ordinaria establecida en el artículo anterior.

La empresa podrá, en cada momento, optar entre retribuirlos o compensarlos con descanso equivalente al precio hora extraordinaria.

Cuando se opte por la retribución esta se efectuará, dependiendo de que sean o no festivas, con arreglo, al precio que para cada categoría se hace figurar en la tabla salarial.

Capítulo V

Artículo 20. Clasificación profesional

La clasificación profesional tiene por objeto alcanzar una estructura profesional acorde a las necesidades de la empresa, que facilite la mejor integración de todo el colectivo en las tareas productivas y mejore su adecuación en todo momento a un puesto de trabajo. Los criterios a partir de los cuales trabajadores y empresa, deciden establecer la clasificación profesional recogida en este artículo son los que a continuación se detallan:

- 1º. La división de las distintas categorías se realizará teniendo en cuenta los conocimientos necesarios, la experiencia y el grado de autonomía, responsabilidad e iniciativa que el puesto de trabajo a desarrollar exija.
- 2º. Partiendo de la estrategia de Albarz Hispania, S. L. de abarcar nuevas cuotas de mercado y atender de forma dinámica a las nuevas exigencias de servicio que la sociedad y las empresas requieran, la presente clasificación profesional se formula como enunciativa, nunca limitativa, por lo que las distintas definiciones que a continuación se detallan determinarán de forma genérica el contenido esencial de cada categoría profesional.
- 3º. De conformidad con lo establecido en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores, la empresa podrá encomendar a su personal cualesquiera funciones de las contempladas dentro del grupo profesional en el que se encuentren encuadrados.

Clasificación profesional

Grupo profesional I

Criterios generales. Los trabajadores/as pertenecientes a este grupo tienen la responsabilidad directa en la dirección y gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa. Toman decisiones y participan en la definición de objetivos concretos en todo el ámbito de la empresa.

Desempeñan sus funciones con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad, implicando el más alto nivel de competencia profesional.

Formación: Titulación universitaria de grado medio o superior, o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa y/o con experiencia consolidada en el ejercicio de su sector profesional
Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Direcciones: Titulado de grado superior o medio, Director de Producto, Director Administrativo y de Gestión, Director de Recursos Humanos y Director de Servicio.

Tareas: (ejemplos)

- 1º. Dirección y responsabilidad de la empresa en todos los aspectos, con amplia preparación técnico-práctica y título adecuado.
- 2º. Supervisión y dirección técnica de la prestación de un grupo de servicios o de la totalidad de los mismos.
- 3º. Coordinación, supervisión, ordenación y/o dirección de trabajos heterogéneos o del conjunto de actividades dentro de un área, servicio o departamento.
- 4º. Tareas de dirección de la gestión comercial.
- 5º. Funciones consistentes en planificar, ordenar y supervisar un área, servicio o departamento de la empresa, con responsabilidad sobre los resultados de la misma.

Grupo profesional II

Criterios generales. Son trabajadores que, con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad, realizan tareas técnicas complejas, con objetivos globales definidos, o que tiene un alto contenido intelectual o de interrelación humana. También aquellos responsables directos de la integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma área funcional.

Formación: Titulación universitaria de grado medio o superior, o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa, completados con una experiencia dilatada en su sector profesional.

Comprende a título orientativo las siguientes categorías:

Técnicos: Técnico de Departamento y Técnico de Producto.

Tareas: (ejemplos).

- 1º. Funciones que suponen la responsabilidad de ordenar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas heterogéneas de producción, ejecución y dirección facultativa de proyectos técnicos, dirección técnica de servicios u obras, comercialización y máquetin, mantenimiento, administración de servicios, etc. o de cualquier agrupación de ellas, cuando por necesidades de la empresa, aconsejen las agrupaciones.
- 2º. Tareas de alto contenido técnico, tienen contenido alto de actividad intelectual e interrelación humana en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica con autonomía dentro de un proceso establecido.
- 3º. Tareas propias de Ingenieros e Ingenieros Técnicos, Arquitectos y Arquitectos Técnicos.

Grupo profesional III

Criterios generales: Aquellos trabajadores/as que realizan trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente iniciativa y razonamiento por parte de los trabajadores/as encargados de su ejecución, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos.

Formación: Titulado de grado superior o medio, Bachillerato, FP I, FP II, E.S.O. o equivalente o Técnico especialista (módulos de nivel 3), complementada con formación en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.

Comprende a título orientativo las siguientes categorías:

Empleados: Supervisor, Coordinador, Encargado.

Tareas: (ejemplos).

- 1º. Tareas que suponen la supervisión, según normas generales recibidas de un mando inmediato superior a la ejecución práctica de las tareas de servicios, atención al cliente, etc.
- 2º. Tareas de regulación automática eligiendo el programa adecuado, introduciendo las variantes precisas e instalaciones de producción, centralizadas o no, llevando el control a través de los medios adecuados (terminales, microordenadores).
- 3º. Ejercer el mando directo frente a un conjunto de operarios/as que realizan las labores auxiliares en la prestación de los servicios.
- 4º. Ejercer el mando directo al frente de un conjunto de operarios en una adjudicación de prestación de servicios, coordinando las operaciones inherentes a la misma y realizando el control de la consecución de objetivos por parte de las categorías encargadas de la realización directa del servicio contratado.
- 5º. Realizar inspecciones en cualquier momento y lugar de la calidad y cumplimiento de las formas y condiciones en las que se debe realizar el servicio contratado.

Grupo profesional IV

Criterios generales. Tareas que se ejecutan bajo dependencia de mandos o de profesionales de más alta cualificación dentro del esquema de la empresa, normalmente con alto grado de supervisión, pero con ciertos conocimientos profesionales.

Formación. FP I, FP II, E.S.O. o equivalente, Técnico auxiliar (módulos de nivel 2) o equivalente, con formación específica en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión, completada con experiencia adquirida en el puesto de trabajo.

Comprende a título orientativo las siguientes categorías:

Empleados: Oficiales y auxiliares administrativos / comerciales

Operarios: Oficiales de primera y profesionales especialistas de oficios como los de climatización, electricidad, pci, fontanería, frigorista, gas, equipos a presión, albañilería y construcción, oficios varios, polivalentes, mantenimiento, etc.

Tareas: (ejemplos).

- 1º. Tareas administrativas y comerciales desarrolladas con utilización de aplicaciones informáticas.
- 2º. Tareas de archivo, registro, cálculo, facturación, comerciales o similares que requieran algún grado de iniciativa.
- 3º. Realizar agrupaciones de datos, resúmenes, estadísticas, cuadros de seguimiento, histogramas etc. con datos suministrados por otros que los tomasen directamente sobre la base de normas generalmente precisas.

- 4º. Actividades que impliquen la responsabilidad de un turno.
- 5º. Tareas propias de Oficial de Primera con suficiente dominio de los conocimientos teóricos-prácticos del oficio de que se trata, con capacidad para practicarlo con tal grado de perfección que pueda llevar a cabo trabajos generales del mismo y orientado, a su vez, a los oficiales de segunda, tercera y demás.

Grupo profesional V

Criterios generales: Tareas que se ejecuten con un alto grado de dependencia, claramente establecidas, con instrucciones específicas, pero con cierto grado de conocimientos profesionales.

Formación: La de los niveles básicos obligatorios y en algún caso una formación específica pero esencial de las características del puesto a desempeñar; fundamentalmente E.S.O. o Técnico auxiliar (módulo de nivel 2).

Comprende a título orientativo las siguientes categorías: auxiliar administrativo, grabador de datos, repartidor y oficiales de segunda y tercera.

Tareas: (ejemplos).

- 1º. Actividades realizadas con medios informáticos, mecánicos o manuales, de apoyo en las tareas ordinarias de oficina, tales como realización de fotocopias, transcripción de escritos o listados, archivo, y clasificación de expedientes.
- 2º. Reparto de paquetería y mercancías.
- 3º. Instalaciones de calor, frío, electricidad, conducciones de aguas, gas y otros suministros.
- 4º. Tareas menores de mantenimiento y reparación.
- 5º. Tareas propias de Oficial de Segunda y Tercera que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso con exigencia de conocimientos profesionales de carácter elemental y un periodo breve de adaptación, pero estando limitada su responsabilidad por una supervisión directa o por sistema establecido.

Grupo profesional VI

Criterios generales. Están incluidos aquellos trabajadores/as que realicen tareas que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieran preferiblemente esfuerzo físico y/o atención y que no necesitan de formación específica ni de periodo de adaptación.

Formación: Enseñanza secundaria obligatoria o certificado de escolaridad o equivalente.

Comprende a título orientativo las siguientes categorías: peón, mozo, almacenero, reponedor, verificador, preparador, mensajero, limpiador, jardinero, telefonista, recepcionista, auxiliar de servicios, auxiliar de archivo, auxiliar de almacén, auxiliar de instalación, carretillero, mozo carga/descarga, ayudante de oficio, aprendiz de primer y segundo año.

Tareas: (ejemplos).

- 1º. Tareas manuales.
- 2º. Labores de manipulación, carga y descarga, reposición de mercancías de forma manual o mediante máquinas de manejo sencillo.
- 3º. Tareas de entrega y recogida de documentación, gestión y clasificación de paquetería y tramitación de documentación antes organismos y entidades.
- 4º. Conducción de ciclomotora a los efectos de entrega de sobre y pequeña paquetería.
- 5º. Tareas de conservación y limpieza de instalaciones, vehículos o zonas ajardinadas, con realización además del mantenimiento de las instalaciones; pequeñas reparaciones de electricidad, de fontanería, de albañilería, de cerrajería o de pintura.
- 6º. Realización de tareas que únicamente requieren esfuerzo físico y atención, sin experiencia práctica operativa alguna.
- 7º. Tareas propias de Peón, es decir, tareas concretas que no supongan un trabajo calificado de oficio o que, bajo la inmediata dependencia de un oficial colabore en funciones propias de esta bajo su responsabilidad.

Capítulo VI

Artículo 21. Comisión paritaria

Se crea la comisión paritaria del convenio como organismo de desarrollo, interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia de su cumplimiento. A demás de velar en todo momento por y los principios de no discriminación, igualdad de trato por razón de sexo.

Las partes firmantes de este Convenio acuerdan someterse para la solución de conflictos al Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y a los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre Creación del Sistema de Solución Extrajudicial de Conflictos de dicho Instituto Laboral.

Artículo 22. Composición

22.1. La comisión paritaria estará integrada por un miembro de la representación de la empresa y un miembro de la representación de los trabajadores.

22.2. Entre las funciones de la comisión paritaria se establecen las siguientes:

Desarrollo de aquellos contenidos a los que expresamente habilitan algunos de los artículos del presente convenio.

Interpretación auténtica del convenio.

Arbitraje en las cuestiones o problemas sometidos a su consideración por ambas partes o en los supuestos previstos concretamente en el presente texto.

Intervención en los conflictos colectivos ejerciendo las funciones de mediación, con audiencia previa de ambas partes.

Vigilar el cumplimiento de lo pactado.

Analizar la evolución de las relaciones entre las partes contratantes.

22.3. La Comisión fija como sede de las reuniones las oficinas de la empresa sita en C/ Luis I, 76, 28031 Madrid.

Artículo 23. *Sumisión de cuestiones a la comisión*

Ambas partes convienen en dar conocimiento a la comisión paritaria de cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y aplicación del convenio para que la comisión emita dictamen.

Capítulo VII

Artículo 24. *Faltas y sanciones*

Los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de la empresa de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes.

Artículo 25. *Graduación de faltas*

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia e intención en leve, grave y muy grave.

Artículo 26. *Faltas leves*

- a) De una a tres faltas de puntualidad sin justificación en el periodo de un mes.
- b) No notificar con carácter previo o, en su caso, dentro de las veinticuatro horas siguientes a la falta, salvo caso de fuerza mayor, la razón de la ausencia del trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.
- c) El abandono del servicio sin causa justificada, aun por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo, se organizase perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuere causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
- d) Pequeños descuidos en la conservación del material.
- e) Falta de aseo o limpieza personal. En el supuesto en que, por las características del trabajo a desarrollar, sea imprescindible el cuidado de estos aspectos y su desatención pueda motivar algún perjuicio para la empresa, la sociedad, podrá graduar esta falta como grave o muy grave.
- f) No atender al público con la corrección y diligencia debidas. En el supuesto en que, por las características del trabajo a desarrollar, sea imprescindible el respeto al máximo de estos aspectos y su desatención pueda motivar algún perjuicio para la empresa, la sociedad, podrá graduar esta falta como grave o muy grave.
- g) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
- h) Discutir violentamente con los compañeros dentro de la jornada de trabajo.
- i) Faltar un día al mes sin causa justificada.

Artículo 27. *Faltas graves*

- a) Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas en un periodo de 30 días.
- b) Falta de uno a tres días al trabajo durante un periodo de 30 días sin causa que lo justifique. Bastará una sola falta cuando tuviera que relevar a un compañero o cuando como consecuencia de la misma se causase un perjuicio de alguna consideración a la empresa.
- c) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que pueden afectar a la Seguridad social. La falsedad en estos datos se considerará como falta muy grave.
- d) Entregarse a juegos durante la jornada de trabajo.
- e) La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo, incluida la resistencia y obstrucción de nuevos métodos de racionalización del trabajo. Si implicase quebranto manifiesto a la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.
- f) Simular la presencia de otro al trabajo, firmando o fichando por él.

- g) La imprudencia en acto de trabajo. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada falta muy grave. En todo caso se considerará imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas y aparatos de seguridad de carácter obligatorio.
- h) La negligencia o desidia en el trabajo que afecta a la buena marcha del mismo.
- i) Realizar sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo, para usos propios, de herramientas de la empresa.
- j) La reincidencia en falta leve, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal.

Artículo 28. Faltas muy graves

- a) Más de 10 faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un periodo de 6 meses o 20 en un año.
- b) Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un periodo de un mes.
- c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la empresa o cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar.
- d) Los delitos de robo, estafa o malversación, cometidos fuera de la empresa o cualquier otra clase de delito común que pueda implicar para ésta desconfianza hacia su autor, salvo que haya sido absuelto de los mismos.
- e) Simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que existe falta cuando un trabajador en baja por tales motivos realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.
- f) La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros, así como el incumplimiento reiterado de las indicaciones que, por motivo del trabajo a desempeñar, proporcione la empresa.
- g) La embriaguez y el estado derivado del consumo de drogas durante el trabajo.
- h) Violar el secreto de correspondencia o documentos reservados de la empresa, o revelar a extraños a la misma, datos de reserva obligada.
- i) Realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
- j) Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave de respeto y consideración a sus jefes o familiares, así como a sus compañeros y subordinados.
- k) Causar accidentes graves por imprudencia o negligencia.
- l) Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad, sin previo aviso.
- m) La disminución no justificada en el rendimiento del trabajo.
- n) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometan en el periodo de un trimestre y hayan sido sancionadas.

Artículo 29. Régimen de sanciones

Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos previstos en el presente convenio.

La sanción de faltas graves y muy graves requerirá comunicación por escrito del trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron.

Impuesta la sanción el cumplimiento de la misma se podrá dilatar hasta seis meses después de la fecha de la imposición.

Artículo 30. Sanciones

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

- a) Por faltas leves:
 - Amonestación verbal.
 - Amonestación por escrito.
- b) Por faltas graves:
 - Amonestación por escrito.
 - Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.
- c) Por faltas muy graves.
 - Amonestación por escrito.
 - Suspensión de empleo y sueldo de veinte a sesenta días. Despido.

Artículo 31. Prescripción

- 31.1. Las faltas leves prescribirán a los diez días.
- 31.2. Las faltas graves a los veinte días.
- 31.3. Las faltas muy graves a los sesenta días.

Todas ellas a partir de la fecha en la que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Capítulo VIII

Artículo 32. *Período de prueba*

32.1. El periodo de prueba, se reconoce como el derecho que asiste al empresario a verificar la adecuación del personal al puesto de trabajo que desempeña.

32.2. En este sentido deberá formalizarse por escrito en el contrato de trabajo, siendo su duración máxima la siguiente:

- Grupo 1: 1 año.
- Grupo 2: 6 meses.
- Grupo 3: 5 meses.
- Grupo 4: 4 meses.
- Grupo 5: 3 meses.
- Grupo 6: 2 meses.

32.3. Ambas partes acuerdan establecer que el proceso de incapacidad temporal producido en el periodo de vigencia del periodo de prueba, suspende el transcurso del mismo, reanudándose el día en que el trabajador se reincorpora a su puesto de trabajo.

Artículo 33. *Ceses*

33.1. El personal de alta en la empresa, deberá notificar por escrito a la misma su voluntad de causar baja con quince días de antelación los grupos profesionales 3,4,5 y 6 y con un mes los grupos profesionales 1 y 2.

El no cumplimiento de preaviso implicará la deducción de la liquidación del trabajador el equivalente de la retribución total correspondiente a tantos días naturales como los que falten para el cumplimiento de la obligación recogida en este artículo.

33.2. La empresa deberá preavisar la extinción de los contratos cuya vigencia sea superior a un año con 15 días de antelación. En el supuesto de incumplimiento del plazo, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 34. *Permisos retribuidos*

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Dos días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave, 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 al efecto, el plazo será de cuatro días.
- c) Un día por traslado del domicilio habitual.
- d) 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 u período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.
- e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

Artículo 35. *Igualdad de trato y oportunidad entre hombres y mujeres*

Las partes velarán en todo momento, porque en todas las fases y procedimientos de la relación laboral mantenida y amparada bajo el ámbito del presente Convenio se cumpla la normativa vigente o paccionada, y los principios de no discriminación, igualdad de trato por razón de sexo.

TABLA SALARIAL I CONVENIO DE LA EMPRESA ALBARZ HISPANIA, S.L.

AÑO 2015

Categoría	14 pagas salario base	Total bruto anual
Grupo I	1.370,85	19.191,89
Grupo II	1.279,79	17.917,10
Grupo III	975,19	13.652,70
Grupo IV	944,32	13.220,45
Grupo V	903,46	12.648,46
Grupo VI	712,14	9.970,00

Resto de conceptos

AÑO 2015

Categoría	Hora extra	Hora extra nocturna/festiva	Precio kilómetro	Precio dieta	Precio dietas almuerzo
Grupo I	11,96	12,18	0,19 €/km	29,21	9,12
Grupo II	11,17	11,37	0,19 €/km	29,21	9,12
Grupo III	8,51	8,66	0,19 €/km	29,21	9,12
Grupo IV	8,24	8,39	0,19 €/km	29,21	9,12
Grupo V	7,88	8,03	0,19 €/km	29,21	9,12
Grupo VI	6,21	6,33	0,19 €/km	29,21	9,12

(03/23.597/15)

