

## I. COMUNIDAD DE MADRID

### D) Anuncios

#### Consejería de Economía, Empleo y Hacienda

- 1 *RESOLUCIÓN de 25 de septiembre 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 “Deóleo, Sociedad Anónima” (Centro de Rivas-Vaciamadrid) (código número 28100821012015).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa “Deóleo, Sociedad Anónima” (Centro de Rivas-Vaciamadrid), suscrito por la comisión negociadora del mismo, el día 31 de julio 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; 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 14 del Decreto 193/2015, de 4 de agosto, por el que se regulan sus competencias, esta Dirección General

#### RESUELVE

1.º Inscribir dicho convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección, y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.

2.º Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Madrid, a 25 de septiembre de 2015.—La Directora General de Trabajo, María del Mar Alarcón Castellanos.

## CONVENIO COLECTIVO “DEÓLEO, SOCIEDAD ANÓNIMA”

Artículo 1.º *Partes Firmantes.*—El presente Convenio Colectivo ha sido suscrito, de una parte, por la empresa “Deóleo, Sociedad Anónima”, y de otra parte, por el Comité de Empresa del centro de la misma en Rivas-Vaciamadrid (Madrid).

Art. 2.º *Ámbito Territorial y Personal de aplicación.*—El presente Convenio Colectivo será de aplicación para los trabajadores de “Deóleo, Sociedad Anónima” adscritos al centro de trabajo de Rivas-Vaciamadrid (Madrid).

Queda expresamente excluido todo el personal que efectúa funciones de Dirección General de Área, Dirección de Departamento y Gerente.

Art. 3.º *Adhesión al sistema de solución autónomo-extrajudicial de conflictos laborales correspondiente.*—Las partes convienen en someter las controversias relativas a la interpretación y aplicación del presente convenio, así como todas aquellas que puedan surgir en relación con lo señalado en los artículos 40, 41, 47, 51 y 82.3 del Estatuto de los Trabajadores al sistema de solución de conflictos colectivos establecido en el “Acuerdo Interprofesional entre CEIM, CEOE, CC OO y UGT sobre la creación del sistema de Solución Extrajudicial de conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid” así como en el “Reglamento de Funcionamiento del Sistema de Solución Extrajudicial de conflictos de trabajo y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid” y a los mecanismos de resolución contractual gestionados por el Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid

Art. 4.º *Vigencia y duración.*—El presente Convenio Colectivo, tendrá una duración de tres años y un mes, y su vigencia se establece desde el 1 de diciembre de 2014 a 31 de diciembre de 2017, quedando automáticamente prorrogado de año en año, salvo que se denuncie por escrito, por cualquiera de las partes, con una antelación mínima de un mes, respecto de la fecha de terminación de la vigencia o de cualquiera de sus prórrogas, continuando su aplicación, hasta la firma de un nuevo convenio que lo sustituya.

Art. 5.º *Vinculación a la totalidad.*—Todos los derechos y obligaciones que se establecen en el presente Convenio Colectivo, constituyen un todo orgánico e indivisible, y en el supuesto de que el Organismo Laboral o Judicial competente, en el ejercicio de las facultades que le sean propias, objetase o invalidase alguno de los pactos, o no aprobara la totalidad de su contenido, que debe ser uno e indivisible en su aplicación, el presente Convenio será nulo y quedará sin efecto alguno, debiendo negociarse, nuevamente, su contenido.

No obstante si fuera rechazado por el Organismo laboral o judicial competente cualquiera de sus artículos, las partes intentarán la subsanación, si procediere, a fin de evitar la nulidad del Convenio.

Art. 6.º *Legislación Laboral.*—El presente Convenio Colectivo tiene fuerza normativa y obligará durante el tiempo de su vigencia, a la Empresa y sus trabajadores. Se garantizan cualquiera de las ventajas no contempladas en este Convenio en aquellos trabajadores que ya disfruten de las mismas por razón de uso y costumbres, condiciones de anteriores convenios de sus centros y/o Empresas adquiridas.

Art. 7.º *Organización del trabajo.*—La organización práctica del trabajo es facultad de la Dirección de la Empresa. Esta facultad se ejercerá con sujeción a las normas legales y respetando las Disposiciones de carácter general vigentes en cada momento, y sin menoscabo de las competencias que, en esta materia, reconocen las Leyes a los Representantes Legales de los Trabajadores, estableciéndose el cauce que asegure la correcta participación del Comité de Empresa en sus competencias informativas y consultivas.

La empresa se compromete a que cualquier cambio o modificación que afecte a las condiciones laborales de los trabajadores recogidas en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores se regirá por los preceptos de dicho artículo.

Art. 8.º *Clasificación Profesional.*—La Clasificación Profesional se estructura en los siguientes Grupos Profesionales:

- I. Directores
- II. Gerentes
- III. Responsables
- IV. Técnicos
- V. Administrativos

Art. 9.º *Definición de los Grupos Profesionales.*

### Grupo I. Directores

Pertenecen a este grupo los Directores de las distintas áreas y departamentos que con la titulación académica de grado superior o licenciatura o experiencia suficiente, gestionan

y supervisan el trabajo en todas sus fases. Cuentan con amplia comprensión de los objetivos y estrategias de la Compañía así como un amplio conocimiento de las tendencias del mercado y de la competencia. Planifican su propio trabajo y dirigen, gestionan, supervisan y dan soporte a sus equipos de trabajo. Aglutinan disciplinas variadas dentro de una o varias áreas funcionales. Se anticipan e identifican las necesidades más complejas del negocio, sugieren soluciones y resuelven problemas, evalúan los pros y los contras para decidir la mejor opción. Desarrollan los objetivos de la unidad de trabajo y establecen prioridades en términos de estrategia y orientación al futuro. Tienen responsabilidades en asuntos económicos (cuando aplica, según la posición).

#### Grupo II. Gerentes

Pertencen a este grupo los empleados con titulación académica de grado superior o licenciatura o experiencia suficiente. Conocimiento de la unidad de negocio y de la estructura organizativa. Requiere comprensión de las prácticas inherentes al puesto a nivel general de conocimiento que se necesita para dirigir y mejorar continuamente. Las decisiones son tomadas en base a su experiencia en el trabajo y conocimientos. Los resultados pueden estar sujetos a revisión. Puede liderar un grupo reducido de personas. Define, gestiona y pone en práctica soluciones para problemas del negocio en general. Proporciona información y análisis.

#### Grupo III. Responsables

Pertencen a este grupo los empleados con la titulación académica universitaria, de Formación Profesional o formación equivalente o experiencia suficiente. Con habilidad para poder trabajar en diferentes funciones, aplicando conocimientos y conceptos avanzados. Trabaja con un mínimo de supervisión y revisión limitada de los resultados. No tiene responsabilidades de supervisión de equipos. Establece sus prioridades en el trabajo, siempre que los resultados cumplan los estándares mínimos requeridos. El trabajo realizado tiene un impacto significativo para conseguir los objetivos marcados dentro de la organización. Colabora con otros miembros del equipo para entender los problemas y proporcionar soluciones.

#### Grupo IV. Técnicos

Pertencen a este grupo los empleados con titulación académica universitaria, o Formación Profesional o Estudios Secundarios o experiencia suficiente relacionada con su trabajo. Actúan con moderado nivel de responsabilidad en proyectos de ámbito bien definido, con supervisión moderada. Realiza trabajos técnicos o profesionales de mediana complejidad. No tiene responsabilidades de supervisión. Conocen los resultados que su supervisor espera de ellos. Interactúa con clientes (internos/externos) para intercambiar información y proporcionar consejo, contando con habilidad para mantener relaciones de trabajo productivas.

#### Grupo V. Administrativos

Pertencen a este grupo todos los empleados cualificados adecuadamente para el puesto de trabajo a desempeñar o con experiencia suficiente. Se requiere de un conocimiento general y algunas veces formación especial, o bien un conocimiento básico en una disciplina o área funcional. Ejecuta tareas o actividades básicas, aplicando su conocimiento y habilidades a través de la acumulación de la experiencia para una variedad de actividades diarias. Sometido a revisiones periódicas de su trabajo y resultados. Realiza trabajos de complejidad media baja. Planea y desarrolla un trabajo de acuerdo con métodos de operación y políticas ya conocidos. Las funciones que desempeña están englobadas dentro de un grupo en el cual opera y es limitado. Comunica y ayuda en la implementación de programas y procedimientos, e interactúa con colegas senior en un papel de soporte.

Art. 10.º *Prioridad de contratación.*—La cobertura de una vacante se resolverá, en primer término, mediante provisión interna entre el personal de plantilla que lo solicite, utilizándose, a tal efecto, las pruebas selectivas que en cada caso se determinen.

Dichas vacantes serán publicadas a través de los medios de difusión habituales en la empresa, con 15 días de antelación a la fecha prevista para la finalización del período de recepción de solicitudes y de inicio del proceso de selección.

Art. 11.º *Comisión Paritaria.*—Composición: La Comisión Paritaria estará compuesta por 3 miembros en representación de cada una de las partes.

El domicilio de la Comisión Paritaria será el de la calle Marie Curie, 5-7, Edificio Beta, 28521 Rivas-Vaciamadrid (Madrid).

Funciones: Son funciones de la Comisión Paritaria las siguientes:

- a) La interpretación del Convenio Colectivo.
- b) La vigilancia del cumplimiento del Convenio.

Se requerirá la intervención de la Comisión Paritaria, con carácter preceptivo, en todos los conflictos derivados de la interpretación del Convenio Colectivo.

Procedimiento de actuación: La Comisión Paritaria se reunirá a petición de una de las partes para tratar asuntos de su competencia dentro del plazo de los 10 días hábiles siguientes a su convocatoria escrita, que deberá contener el orden del día de los temas a tratar. De cada sesión se levantará Acta.

Conforme a lo establecido en la letra e) del apartado 3 del artículo 85 ET, las discrepancias no resueltas en el seno de esta Comisión se pondrán en conocimiento del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid al objeto de iniciar el preceptivo procedimiento de mediación previsto en el “Acuerdo Interprofesional entre CEIM, CEOE, CC OO y UGT sobre la creación del sistema de Solución Extrajudicial de conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid” así como en el “Reglamento de Funcionamiento del Sistema de Solución Extrajudicial de conflictos de trabajo y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid”.

Art. 12.º *Jornada y descanso semanal.*

#### Jornada

Se establece una jornada anual de 1.761,13 horas durante toda la vigencia del presente convenio.

La Jornada anual contempla la jornada intensiva en verano, en los meses de julio y agosto, el miércoles previo al jueves de Semana Santa y el 5 de enero.

Guardias presenciales en la oficina: deberán de estar autorizadas por la Dirección de Departamento y aprobadas por RR HH, previamente a su realización y se compensarán con 1 día de descanso y 100 euros. Las guardias no presenciales también deberán contar con la misma autorización y aprobación, pudiendo elegirse entre la compensación de 100 euros o el disfrute del día.

#### Descanso semanal

Los trabajadores/as afectados por el presente convenio, descansarán dos días semanales consecutivos, coincidiendo con los sábados y domingos.

Art. 13.º *Calendario Laboral y Horario de Trabajo.*—Al inicio de cada año la empresa negociará y en su caso acordará el calendario laboral y el horario de aplicación.

Como posible ajuste de horas anuales de próximos calendarios (si se diera el caso), se incluirán los días 24 y 31 de diciembre siempre que coincidan en día laborable, y otro día de libre elección.

Anualmente el calendario será expuesto a los trabajadores en un lugar visible del centro de trabajo, ya sea el tablón de anuncios habilitado para tales fines, como en la propia intranet de la Compañía.

Trabajadores con reducción de jornada:

Se respetará la jornada diaria pactada de los trabajadores que disfruten de reducción de jornada. Los ajustes derivados de la aplicación del porcentaje acordado a la jornada anual del centro se recogen como “horas de libre disposición”.

Art. 14.º *Vacaciones.*—Todos los trabajadores tendrán derecho a disfrutar anualmente de 22 días laborables de vacaciones retribuidos durante la vigencia de este Convenio.

Aquellos trabajadores que no tengan un año completo de antigüedad en la empresa, disfrutarán de la parte proporcional al tiempo trabajado durante el año de disfrute, computándose a tal efecto el período desde el 1 de enero al 31 de diciembre.

El período de disfrute de vacaciones se establecerá de mutuo acuerdo entre la Dirección de la Empresa y los Trabajadores, garantizándose y haciendo compatibles en todos los casos, tanto las necesidades del trabajador como las de la empresa. Las vacaciones deberán disfrutarse en su mayoría, mínimo dos semanas en los meses de julio y agosto.

El disfrute de las vacaciones se realizará respetando en todos los casos los límites establecidos en el artículo 38.3 del Estatuto de los Trabajadores, en lo referido a su aprobación y conocimiento por parte de los afectados.

Si por causas no imputables al trabajador, no se hubieran disfrutado las vacaciones anuales a 31 de diciembre, estas se podrán disfrutar hasta el 31 de marzo del año siguiente,

como máximo. Se exceptúan de este límite, los supuestos de vacaciones no disfrutadas por causa de incapacidad temporal derivada del embarazo, 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 Estatuto de los Trabajadores, en cuyo caso 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 a 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.

Art. 15.º *Permisos y Licencias*.—Previa solicitud y posterior justificación del hecho causante, todo el personal tendrá derecho a disfrutar licencia retribuida, con el salario total que corresponda, en los casos que a continuación se relacionan y por la duración que se indica.

Los derechos reconocidos al cónyuge se entenderán igualmente aplicables a las parejas de hecho, siempre y cuando esta situación sea debidamente acreditada mediante inscripción en el registro para tal efecto.

Se incluye Anexo I con el cuadro explicativo de parentesco y consanguinidad.

#### Permisos y Licencias retribuidas

- a) Al contraer matrimonio o registrarse legalmente como pareja de hecho: 15 días naturales.
- b) 3 días en los casos de muerte de familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad, coincidentes con los inmediatamente posteriores a la fecha del deceso. Si hay desplazamiento se incrementará 2 días más, o 4 en caso de fallecimiento en el extranjero.
- c) 2 días en los casos de muerte de familiares de segundo grado de consanguinidad o afinidad, coincidentes con los inmediatamente posteriores a la fecha del deceso. Si hay desplazamiento, 2 días más, y por muerte de familiares de tercer grado el tiempo indispensable para asistencia al funeral si es en plaza y 1 día si es fuera de plaza. En todos los casos se exige justificante.
- d) 3 días laborables o 6 medios días en los casos de nacimiento de hijo. Si hay desplazamiento, 2 días más.
- e) 4 días en caso de hospitalización o enfermedad grave de familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad. Si hay desplazamiento, 2 días más (podrán disfrutarse en días alternos, con justificación mientras dure la hospitalización).
- f) 2 días en caso de hospitalización o enfermedad grave de familiares de segundo grado de consanguinidad o afinidad. Si hay desplazamiento 2 días más (podrán disfrutarse en días alternos con justificación mientras dure la hospitalización).
- g) 1 día laborable por intervención quirúrgica de hospital de día para familiares de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, aportando justificación de dicha intervención.
- h) 2 días por intervención quirúrgica de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, sin hospitalización, que precise reposo domiciliario (si hay desplazamiento se incrementará 2 días más).
- i) Para asistencia a urgencias, tanto el trabajador como familiares de primer grado y dependientes a cargo siempre que esté justificado legalmente, mientras se produzca el hecho durante la jornada laboral, por el tiempo indispensable más hasta dos horas por desplazamiento.
- j) Por el tiempo indispensable para acompañar al médico de familia o especialista a familiares de primer grado (menores de 16 años y mayores dependientes). Máximo en 4 ocasiones durante el año natural.
- k) 1 día por matrimonio de padres, hijos o hermanos, si es en día laborable.
- l) 1 día por año natural, para asuntos propios de libre designación fraccionable en dos medios días. No acumulable.
- m) 1 día por traslado de domicilio y 2 días en caso de traslado igual o mayor a 150 km.
- n) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendiendo los cargos públicos, asistencia a juicios, y el ejercicio de 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 20 por 100 de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia forzosa regulada en el artículo 46.1 del Estatuto de los Trabajadores. 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.

Igualmente por el tiempo indispensable para exámenes de formación académica y/o profesional propuesta o aprobada por la empresa y el tiempo indispensable para exámenes de idiomas en escuelas oficiales.

- o) 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.
- p) Lactancia. Los trabajadores, 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.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas (15 días laborables).

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

En los casos de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de 2 horas, con la disminución proporcional del salario.

La solicitud de estos permisos deberá tramitarse a través de la Intranet, apartado “Permisos”.

**Art. 16.º Derechos Sindicales.**—Los Delegados de Personal y Comités de Empresa, sin perjuicio de las competencias, funciones, garantías y derechos en general reconocidos por las disposiciones legales, tendrán los siguientes derechos:

1.º) Los miembros de los Comités de Empresa y Delegados de Personal dispondrán de tiempo retribuido para realizar las gestiones conducentes a la defensa de los intereses de los trabajadores (20 horas por miembro). Se podrán acumular horas de hasta tres representantes del Comité de Empresa si el Comité está formado por un mínimo de 7 miembros y hasta cuatro si es de 9. La delegación y acumulación de horas se podrá hacer sobre cualquier miembro excepto el Delegado Sindical.

2.º) Los Comités de Empresa y Delegados de Personal controlarán el mejor ejercicio del tiempo sindical empleado.

3.º) Los miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal tendrán las garantías recogidas en el presente Convenio y las establecidas en los apartados a), b), y c) del artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

4.º) Se facilitarán a los Comités de Empresa y Delegados de Personal los tablones de anuncio necesarios para que bajo su responsabilidad coloquen cuantos avisos y comunicaciones hayan de efectuar y estimen pertinentes, sin más limitaciones que las expresamente señaladas por la Ley. Dichos tablones se instalarán en lugares claramente visibles para permitir que la información llegue a los trabajadores fácilmente.

5.º) Se pondrá a disposición de los Comités de Empresa y Delegados de Personal un local adecuado, provisto de teléfono, ordenador e impresora y el correspondiente mobiliario para que puedan desarrollar sus actividades sindicales representativas, deliberar entre sí y comunicarse con sus representados, facilitándose el material de oficina necesario.

**Art. 17.º Estructura Salarial.**—De acuerdo con el artículo 26 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores, todas las retribuciones a percibir por el personal de “Deóleo, So-

ciudad Anónima” afectado por este Convenio, que a los efectos del mismo habrán de considerarse brutas, quedan encuadradas de la siguiente forma:

- a) Percepciones Salariales:
- Salario Convenio bruto anual, distribuído en 14 pagas (12 pagas mensuales más 2 pagas extraordinarias).  
Día pago Nómina el 28 de cada mes, salvo que este sea no laborable, en cuyo caso se anticipará al día laboral previo.
  - Ayuda por hijos disminuidos físicos y psíquicos.
- b) Percepciones no salariales:
- Complemento de Enfermedad o Accidente.
  - Compra productos Grupo. Compra trimestral de productos con 50 por 100 de descuento del precio de venta.  
Independientemente a esta compra de productos que se realizará periódicamente de forma trimestral, la Empresa puede ofertar productos de vida útil corta cuando lo considere oportuno.
  - Cada trabajador afectado por este Convenio disfrutará como beneficio social de entre 15/18 litros anuales (o proporcional, según fecha de incorporación) de aceite, pudiendo elegir entre las siguientes referencias:  
Carbonell 0,4 Pet 3 × 3: 18 litros.  
Koipe Sabor Tetra 15 × 1: 15 litros.  
AOVE Hojiblanca 15 × 1 pet: 15 litros.  
Si alguna de las referencias anteriores desapareciese, se sustituirá por otra similar. La entrega se realizará en el mes de diciembre.
  - Seguro de Vida.
  - Ticket de Comida de 9 euros por cada día efectivo de trabajo (de lunes a jueves laborables) y siempre que se presten servicios en jornada partida.

Art. 18.º *Incrementos Salariales.*—Se contempla una revisión salarial anual durante la vigencia del presente Convenio para los trabajadores incluidos en los grupos III, IV y V de los siguientes porcentajes y sujeta al cumplimiento del 85 por 100 EBITDA.

- Hasta 28.000 euros de salario fijo: 1,50 por 100.
- Desde 28.001 a 36.000 euros de salario fijo: 1,10 por 100.
- Desde 36.001 a 40.000 euros de salario fijo: 0,75 por 100.
- Desde 40.001 euros en adelante de salario fijo: 0,50 por 100.

Dicha revisión se hará efectiva en el año siguiente, hasta tanto no se conozcan los resultados de EBITDA.

Art. 19.º *Salario Convenio.*—El salario Convenio retribuye el trabajo de las respectivas categorías profesionales, realizado por la jornada ordinaria de trabajo. El Salario Convenio asignado a cada uno de los Grupos Profesionales no excluídos del presente convenio será como sigue:

	Salario Convenio Bruto anual
Grupo III	29.000 €
Grupo IV	19.500 €
Grupo V	18.500 €

Garantía “ad personam”

Se respetaran las condiciones económicas personales que superen lo pactado en el presente convenio.

Art. 20.º *Gratificaciones Extraordinarias.*—Se establecen dos pagas extraordinarias, que se distribuirán de la siguiente forma:

- Paga de verano, que se abonará en julio. El día 15 de julio, salvo que este sea no laborable, en cuyo caso se anticipará al día laboral previo.
- Paga de Navidad, que se abonará en diciembre. El día 15 de diciembre, salvo que este sea no laborable, en cuyo caso se anticipará al día laboral previo.

A tal efecto, formarán parte de estas gratificaciones a efectos de devengo los siguientes conceptos:

— Salario Convenio.

Art. 21.º La empresa abonará a los empleados con hijos disminuidos físicos o psíquicos con un grado de discapacidad de al menos un 33 por 100 así reconocidos legalmente la cantidad de:

167.52 euros mensuales en 2015.

177.52 euros mensuales en 2016.

187.52 euros mensuales en 2017.

Art. 22.º *Incapacidad Laboral (Complemento de Enfermedad o Accidente)*.—Tanto en los casos de IT por Enfermedad Común, Accidente no laboral y Accidente de Trabajo, la Empresa complementará hasta el 100 por 100 de todos los conceptos retributivos fijos que venga devengando el trabajador.

Art. 23.º *Seguro de Vida e Invalidez*.—La Empresa mantendrá la Póliza de Seguro de Vida actualmente en vigor, siendo los beneficiarios todos los trabajadores del centro de Rivas-Vaciamadrid.

Por motivos legales, se procederá a imputar en nómina la cuota aplicable en cada caso en concepto de prestación en especie por el seguro de vida.

Art. 24.º *Plan de Igualdad*.—Las partes firmantes convienen en negociar un plan de igualdad para el centro de trabajo de Rivas-Vaciamadrid, cuyo contenido se ajustará a las previsiones que a este respecto establece la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.

Art. 25.º *Conciliación de la Vida Familiar y Laboral*.

1. Suspensión del contrato por Maternidad, Riesgo durante el Embarazo, Riesgo durante la Lactancia natural de un menor de nueve meses y adopción o acogimiento.

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que esta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitará reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar porque el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo esta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el período que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho reconocido en el artículo 48.bis del ET.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluye de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

## Protección a la maternidad:

- 1.a) Con arreglo a lo prevenido en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 16 de dicha Ley deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.
- 1.b) Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora, esta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.  
El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.  
En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.
- 1.c) Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.d del Estatuto de los Trabajadores, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.
- 1.d) Lo dispuesto en los números 1 y 2 anteriores será también de aplicación durante el período de lactancia natural, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora o a su hijo. Podrá, asimismo, declararse el pase de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante la lactancia natural de hijos menores de nueve meses contemplada en el artículo 45.1.d del Estatuto de los Trabajadores, si se dan las circunstancias previstas en el apartado número 3.
- 1.e) 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.

En los supuestos de adopción y de acogimiento previstos en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los trabajadores, la suspensión tendrá una duración de 16 semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a

partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitiva, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.

En caso de que ambos progenitores trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las 16 semanas previstas en los párrafos anteriores o las que correspondan en caso de paro, adopción o acogimiento múltiples.

En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

Los períodos a los que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determine.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubiera podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refiere este artículo, así como en los previstos en el siguiente párrafo.

En el supuesto de riesgos 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 9 meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

## 2. Suspensión del Contrato por Paternidad.

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d del Estatuto de los Trabajadores, 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 regulados en el apartado anterior.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá solo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el período de descanso regulado en el artículo anterior sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador 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 regulada en el apartado anterior o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato al que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada parcial o jornada completa de un mínimo del 50 por 100, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine en la legislación vigente.

El trabajador deberá comunicar al empresario, con la máxima antelación posible el ejercicio de este derecho.

## 3. Lactancia.

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) ET, para la lactancia del menor hasta que este cumpla nueve meses, los trabajadores 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, adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los

términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquella.

Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero solo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de 2 horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el artículo 37.6 ET.

#### 4. Vacaciones.

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 Estatuto de los Trabajadores, 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.

#### 5. Excedencias.

- 5.a) La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.
- 5.b) 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 cuatro 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.
- 5.c) 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 preadoptivo, aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

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.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este apartado 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 el trabajador 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.

- 5.d) Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia forzosa en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.
  - 5.e) El trabajador en excedencia voluntaria conserva solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.
  - 5.f) La situación de excedencia podrá extenderse a otros supuestos colectivamente acordados, con el régimen y los efectos que allí se prevean.
6. Reducción de Jornada.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

El progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años. Por convenio colectivo se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas. Las reducciones de jornada contempladas en el presente apartado constituyen 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.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 4 y 5 del artículo 37 ET, corresponderán al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. No obstante, los convenios colectivos podrán establecer criterios para la concreción horaria de la reducción de jornada a que se refiere el apartado 5. En atención a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral del trabajador y las necesidades productivas y organizativas de las empresas. El trabajador, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días o la que se determine en el convenio colectivo aplicable, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de lactancia o la reducción de jornada.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos en los apartados 4 y 5 del artículo 37 ET serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

Los trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores, o conforme al acuerdo entre la empresa y los trabajadores afectados. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a estos, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.

7. Comisión para la Igualdad de Oportunidades y la no discriminación.
  - 1.º Dicha comisión se reunirá cuatrimestralmente con carácter ordinario o cuando lo solicite con una semana de antelación cualquiera de las partes, por propia inicia-

tiva o la instancia de denuncia de un trabajador o trabajadora, con carácter extraordinario.

Para el adecuado desempeño de sus cometidos, la Comisión estará a lo dispuesto en su reglamento interno de funcionamiento, asimismo, la representación sindical de la Comisión dispondrá del crédito horario necesario y retribuido por la empresa para el desempeño de sus funciones.

- 2.º Serán funciones de esta Comisión las siguientes:
  - 2.1. Velar para que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto a empleo, formación, promoción y el desarrollo de su trabajo.
  - 2.2. Velar para que la mujer trabajadora tenga la misma equiparación que el hombre en todos los aspectos salariales, de manera que a igual trabajo la mujer siempre tenga igual retribución.
  - 2.3. Velar para que la mujer trabajadora tenga en el seno de la empresa las mismas oportunidades que el varón en casos de ascensos y funciones de mayor responsabilidad.
  - 2.4. Velar para que en las categorías profesionales no se haga distinción entre categorías masculinas y femeninas.
  - 2.5. Con el objeto de lograr una participación más equilibrada de hombres y mujeres en todos los grupos profesionales, la Comisión estudiará y propondrá para su incorporación al Convenio, medidas de aplicación en las acciones de movilidad funcional para la cobertura de puestos de carácter indefinido.
  - 2.6. Para garantizar el principio de no discriminación, la Comisión velará y practicará un seguimiento de las posibles discriminaciones, tanto directas como indirectas.
- 3.º La Comisión velará por el cumplimiento de la nueva Ley de Igualdad, comprometiéndose a seguir trabajando en este camino conforme a la Ley.
- 4.º Se reconoce los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral a los trabajadores y trabajadoras, de forma que se fomente la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.
8. Movilidad Geográfica del trabajador víctima de violencia de género.

Los trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo que se vean obligados a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a los trabajadores las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrá una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaban los trabajadores.

Terminado este período, los trabajadores podrán optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

A efectos de la aplicación del presente artículo la condición de víctima de violencia de género deberá estar acreditada, bien por los servicios sociales de atención o servicios de salud, bien judicialmente, y ser conocida de forma fehaciente por la dirección de la empresa.

9. Suspensión del Contrato del Trabajador víctima de violencia de género.

En el supuesto previsto en la letra n del apartado 1 del artículo 45 ET, el período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

#### 10. Licencias sin sueldo para la trabajadora víctima de violencia de género.

La trabajadora víctima de violencia de género, siempre que tenga esa condición legalmente reconocida, tendrá derecho a las licencias sin sueldo que resulten necesarias para asistir a los servicios sociales, policiales o de salud, previa acreditación de su necesidad.

Art. 26.º *Reglamento de Faltas y Sanciones*.—Las faltas cometidas por los trabajadores al servicio de las empresas reguladas por este Convenio Colectivo se clasificarán atendiendo a su importancia, reincidencia e intención, en leves, graves y muy graves, de conformidad con lo que se dispone en los apartados siguientes:

#### Faltas Leves

Se considerarán faltas leves:

1. Tres faltas de puntualidad durante un mes, sin que exista causa justificada.
2. Una falta de asistencia al trabajo sin que exista causa justificada.
3. La no comunicación con la antelación debida a faltar al trabajo por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
4. La falta de aseo y de limpieza personal.
5. Falta de atención y diligencia con el público o los clientes.
6. Discusiones que repercutan en la buena marcha de los servicios.
7. La embriaguez ocasional.

#### Faltas Graves

Se considerarán faltas graves:

1. Cuatro faltas de puntualidad al trabajo en un mes sin que exista causa justificada.
2. Faltar dos días al trabajo en un mes sin justificación.
3. La simulación de enfermedad o accidente.
4. Simular la presencia de otro trabajador, valiéndose de su ficha, firma o tarjeta de control.
5. Cambiar, mirar o revolver los armarios y ropas de los compañeros sin la debida autorización.
6. La reincidencia en las faltas leves, salvo las de puntualidad, aunque sean de distinta naturaleza, dentro del trimestre, cuando hayan mediado sanciones.
7. El abandono del trabajo sin causa justificada.
8. La negligencia en el trabajo cuando cause perjuicio grave.
9. La suplantación en el fichaje del control de asistencia.

#### Faltas Muy Graves

Se considerarán faltas muy graves:

1. Más de cuatro faltas de puntualidad al trabajo en un mes sin que exista causa justificada.
2. Faltar al trabajo más de dos días al mes sin causa justificada.
3. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas.
4. El hurto y el robo, tanto a los demás trabajadores como a la empresa o a cualquier persona dentro de los locales de la empresa o fuera de la misma, durante acto de servicio. Quedan incluidos en este apartado, el falsear datos, si tienen como finalidad maliciosa el conseguir algún beneficio.
5. La simulación comprobada de enfermedad; inutilizar, destrozar o causar desperfectos en máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y departamentos de la empresa; la continuada y habitual falta de aseo y limpieza personal; la embriaguez reiterada durante el trabajo, dedicarse a trabajos de la misma actividad que impliquen competencia a la empresa, si no media autorización de la misma; los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto o consideración a los jefes, compañeros o subordinados; abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad, la reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo trimestre, siempre que hayan sido objeto de sanción.
6. El acoso sexual, entendiéndose como tal toda conducta de naturaleza sexual o cualquier otro comportamiento basado en el sexo que afecte a la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo, incluida la conducta de superiores y compañeros, siempre y cuando esta conducta sea indeseada, irrazonable y ofensiva para el sujeto pasivo de la misma, o cree un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma; o la negativa al sometimiento de una persona a esta conducta sea utilizada como base

para una decisión que tenga efectos sobre el acceso de esta persona a la formación profesional y al empleo, sobre la continuación del empleo, sobre el salario o cualquier otra decisión relativa al contenido de la relación laboral.

7. El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñen funciones de mando.
8. La reincidencia en la suplantación del fichaje del Control de Asistencia.
9. En general, las enumeradas en el artículo 54 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, que no hayan sido enumeradas en los puntos anteriores.

#### Sanciones

Las sanciones que las empresas puedan aplicar, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

- A) Faltas leves:
  - a) Amonestación verbal.
  - b) Amonestación por escrito.
  - c) Suspensión de empleo y sueldo por un día.
- B) Faltas graves:
  - a) Suspensión de empleo y sueldo de dos a diez días.
  - b) Inhabilitación por plazo no superior a un año para el ascenso a categoría superior.
  - c) Cambio de centro de trabajo.
  - d) Pérdida temporal de la categoría hasta un máximo de seis meses.
- C) Faltas muy graves:
  - a) Suspensión de empleo y sueldo de once días a dos meses.
  - b) Pérdida temporal de la categoría desde seis meses hasta un máximo de un año.
  - c) Inhabilitación durante dos años o definitivamente para ascender a otra categoría superior.
  - d) Inhabilitación temporal o definitiva para el manejo de la caja u otros medios de pago, cuando haya sido sancionado por motivos pecuniarios.
  - e) Despido.

Para la aplicación de las sanciones que anteceden, se tendrá en cuenta el mayor o menor grado de responsabilidad del que cometa la falta, categoría profesional del mismo y repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la empresa.

#### Régimen Sancionador

1. La facultad de imponer las sanciones corresponderá a la dirección de la empresa o en las personas en quien delegue.

2. Será necesaria la instrucción de expediente disciplinario contradictorio, en el caso de sanciones por faltas graves y muy graves de trabajadores que ostenten en la empresa la condición de: a) miembro del Comité de Empresa o Delegado de Personal; o b) Delegado Sindical.

En estos casos, antes de sancionar, se dará audiencia previa a los restantes integrantes del Comité de Empresa o Delegados de Personal o Delegados Sindicales, si los hubiere.

3. El expediente disciplinario se iniciará con la orden de incoación adoptada por el jefe correspondiente de la empresa, quien designará al instructor del mismo. Tras la aceptación del instructor, se procederá por este a tomar declaración al trabajador afectado y, en su caso, a los testigos, y practicará cuantas pruebas estime necesarias para el debido esclarecimiento de los hechos.

El instructor podrá proponer a la dirección de la empresa la suspensión de empleo, pero no de sueldo, del trabajador afectado por el tiempo que dure la incoación del expediente, previa audiencia del Comité de Empresa o Delegados de Personal, de haberlos.

La duración de la tramitación del expediente desde que la empresa tuvo conocimiento de los hechos no podrá tener una duración superior a dos meses.

La resolución en que se imponga la sanción deberá comunicarse al interesado por escrito y expresará con claridad y precisión los hechos imputados, la calificación de la conducta infractora como falta leve, grave y muy grave, la sanción impuesta y desde cuando surte efectos. No obstante lo anterior, en los casos de sanción de amonestación verbal, obviamente, no existirá comunicación escrita.

4. En el caso de sanciones por faltas graves y muy graves a trabajadores afiliados a un sindicato, antes de sancionarlos habrá de darse trámite de audiencia a los delegados sin-



dicales, siempre que a la empresa le conste la afiliación y existan en la misma dichos Delegados Sindicales.

5. La empresa anotará en el expediente personal del trabajador las sanciones por faltas graves y muy graves, anotando también las reincidencias de las faltas leves.

#### ANEXO I

#### GRADOS DE CONSANGUINIDAD O AFINIDAD

Del trabajador/a:

Primer grado: Hijos/as, padre, madre, yerno, nuera.

Segundo grado: Nietos/as, abuelos/as, hermanos/as, cuñados/as.

Tercer grado: Tíos/as, sobrinos/as, bisabuelos/as, bisnietos/as.

Cuarto grado: Sobrinos nietos/as, tíos abuelos/as, primos/as

Del cónyuge:

Primer grado: Hijos/as, padre, madre, yerno, nuera.

Segundo grado: Nietos/as, abuelos/as, hermanos/as.

Tercer grado: Tíos/as, sobrinos/as, bisabuelos/as, bisnietos/as, cuñados/as.

Cuarto grado: Sobrinos nietos/as, tíos abuelos/as, primos/as.

(03/29.494/15)

