

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Economía, Empleo y Hacienda

- 1 *RESOLUCIÓN de 30 de noviembre 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 “Flex Equipos de Descanso, Sociedad Anónima Unipersonal” (Factoría de Getafe) (código número 28011881012002).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa “Flex Equipos de Descanso, Sociedad Anónima Unipersonal” (Factoría de Getafe), suscrito por la comisión negociadora del mismo el día 30 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 2/2015, de 23 de octubre; 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 30 de noviembre de 2015.—El Director General de Trabajo, Ramiro Salamanca Sánchez.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA “FLEX EQUIPOS DE DESCANSO, SOCIEDAD ANÓNIMA UNIPERSONAL”, PARA SU FACTORÍA DE GETAFE

Artículo 1. *Naturaleza y fines.*—Las partes firmantes del presente acuerdo, manifiestan que este constituye la expresión de voluntad libremente adoptada por ellas, en virtud de su autonomía colectiva.

Entendiendo que la naturaleza jurídica del acuerdo es la propia de un convenio colectivo, que tiene por finalidad regular las condiciones económicas, sociales y de trabajo de la empresa “Flex Equipos de Descanso, Sociedad Anónima Unipersonal”, y los trabajadores del centro de trabajo de Getafe, el texto que a continuación se expone ha sido negociado y aprobado por la dirección de la empresa “Flex Equipos de Descanso, Sociedad Anónima Unipersonal”, y la representación sindical de los trabajadores del centro de trabajo de Getafe.

A los efectos de concurrencia de convenios colectivos, las partes se someten en todo a lo previsto en el artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 2. *Ámbito territorial y personal.*—Los presentes acuerdos son de aplicación exclusiva para todos los trabajadores que dependiendo del centro de trabajo de Getafe desempeñan su trabajo en el mismo.

Art. 3. *Vinculación a la totalidad.*—Las condiciones que se pactan, cualquiera que sea la naturaleza y contenido constituyen un conjunto unitario indivisible sin que por tanto los pactos que se formalizan puedan ser interpretados o aplicados de forma aislada y con independencia de los demás.

En el supuesto de que la jurisdicción competente anulase o invalidase cualquier punto de lo aquí pactado, las partes deberán reunirse nuevamente para decidir conjuntamente si es posible la pertinente adecuación o si, por el contrario, deja sin eficacia práctica el conjunto de lo pactado, debiendo procederse a la reconsideración de su total contenido.

Art. 4. *Ámbito temporal. Denuncia y prórroga.*—El presente convenio entró en vigor el día 1 de enero de 2015 y concluye su vigencia el 31 de diciembre de 2017. No se producirá su prórroga a menos que quede expresamente interesada por ambas partes. La denuncia se realizará según marque la legislación vigente en cada momento. En todo caso, y hasta que no se firme un nuevo convenio, o se agote el tiempo previsto en la legislación, el presente texto se entenderá prorrogado en sus cláusulas normativas, conforme a las disposiciones legales.

Como excepción a la vigencia general de tres años, las partes acuerdan que el artículo 42 “Contrato de relevo”, tendrá vigencia hasta el día 31 de diciembre de 2018.

Art. 5. *Compensación, absorción y garantía personal.*—Las condiciones económicas y de trabajo pactadas en el presente convenio, compensan y sustituyen a la totalidad de las existentes en la empresa con anterioridad a su vigencia, cualquiera que sea la naturaleza y origen de su existencia.

Las disposiciones legales de cualquier clase que lleven consigo una variación en las condiciones generales de trabajo, o en algunos de los conceptos retributivos, o supongan la creación de algunos nuevos, únicamente tendrán repercusión práctica, si consideradas las condiciones generales ajenas al convenio, en cómputo anual global, superan el nivel total anual del mismo y solamente en la medida en que excedan a dicho total, en caso contrario, se considerarán totalmente absorbidas.

No obstante, se respetarán y conservarán a título personal, las condiciones que, comparadas en cómputo anual, fuesen más beneficiosas que las que otorga el convenio.

Art. 6. *Comisión paritaria.*—Se crea una comisión paritaria que entenderá preceptivamente de cuantas dudas suscite la interpretación y aplicación del presente convenio, y en aquellas otras cuestiones que ambas partes decidan someter a su consideración.

Estará constituida por las siguientes personas: cinco vocales por representación de los trabajadores, que serán designados por el comité de empresa.

Cinco vocales por la representación de la empresa, que serán designados por la dirección en cada reunión.

La comisión paritaria tendrá Secretaría, que estará formada por dos vocales, uno de ellos representante de los trabajadores/as del centro de trabajo de Getafe y otro de la dirección.

Transcurridos quince días desde la publicación del convenio en el “Boletín Oficial del Estado”, se entenderá que la comisión paritaria queda tácitamente constituida. A partir de dicho momento podrá reunirse cada dos meses como máximo, previa decisión de la Secretaría colegiada, que la convocará cuando cualquiera de las partes someta a la consideración cuestiones de interés general, que se refieran a la interpretación o aplicación de este convenio.

Para el funcionamiento de la comisión, se observarán los siguientes trámites:

1. Dentro de los treinta días siguientes a partir de su constitución o de su última reunión (según los casos), se enviarán a la Secretaría por escrito, los asuntos que se desea conozca la comisión.
2. La Secretaría, en los cinco días siguientes, recopilará los asuntos propuestos y determinará la fecha de la reunión que será cuando cualquiera de las partes la convoque.
3. La Secretaría convocará a la comisión paritaria de forma que el orden del día obre en poder del comité de empresa y de la dirección, con siete días de anticipación como mínimo a la fecha de la reunión.

La decisión de voto de cada una de las representaciones se tomará por mayoría simple de cada una de ellas y, de no llegarse a un acuerdo, en relación a las cuestiones que dentro de sus competencias les sean planteadas trasladarán, en su caso, las discrepancias a los sistemas de solución extrajudicial de conflictos, previsto en la disposición adicional primera de este convenio colectivo.

En cualquier caso, se reunirá preceptivamente una vez al año en los meses de junio o Julio, aun cuando no se den los supuestos previstos en relación con la interpretación del convenio. Deberá confeccionarse un orden del día para esta reunión a través de la Secretaría de la comisión.

Art. 7. Retribuciones pactadas.—Las “Retribuciones pactadas” para 2015 (conforme al incremento pactado de 800 euros lineales), son las que se especifican en el Anexo I “Tablas salariales”. Para los siguientes años, las tablas se modificarán en base a los acuerdos firmados en el acta final del convenio.

Para 2016, se acuerda incrementar linealmente los salarios en 850 euros anuales. Dicha cantidad anual se distribuirá en doce meses y en el concepto de “Complemento lineal pactado”.

Para 2017 se acuerda:

1. Un incremento lineal de 500 euros anuales, que se percibirán distribuidos en doce meses y en el concepto de “Complemento lineal pactado”.
2. Se aplicará, en su caso, a todos las cuantías y conceptos económicos vigentes a 31 de diciembre de 2016, el 50 por 100 del IPC real del año 2016.
3. Se aplicará, en su caso, el sistema de bonus que se adjunta como Anexo VII, en función de los niveles de ausencias totales y resultado operativo alcanzados en 2016.

Art. 8. Revisiones salariales.—Los salarios pactados para 2015, 2016 y 2017 no tendrán revisión salarial alguna.

Art. 9. Organización de trabajo y sistemas de incentivos del personal directo.—1. Principio general.

La organización práctica del trabajo es facultad exclusiva de la dirección de la empresa.

Al comité de empresa le corresponden las funciones de asesoramiento y propuesta, mediante la emisión de informes, que determina el artículo 64 punto 1.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Sin perjuicio de dicha facultad, la empresa colaborará en la formación de su personal en materia de racionalización del trabajo.

2. Facultades de la dirección de la empresa:

2.1. La determinación del proceso productivo mediante la fijación de:

- 2.1.1. Los puestos de trabajo y el número de operarios necesarios; no obstante, en dicha determinación se respetarán todas las garantías en materia de estabilidad en el empleo que se contemplan en las disposiciones legales vigentes.
- 2.1.2. Las operaciones o fases a realizar en cada puesto de trabajo.
- 2.1.3. El método a seguir y los materiales a utilizar, todo ello en cada momento.
- 2.1.4. La determinación de las producciones mínimas y máximas, que de acuerdo con el método fijado se obtengan mediante procesos de medición de tiempos.
- 2.1.5. La determinación de las operaciones que debe efectuar cada operario, así como los trabajos a realizar para conseguir su plena ocupación.
- 2.1.6. La exigencia a cada trabajador de la atención, cuidado y limpieza de las máquinas, útiles y herramientas a su cargo, determinando el tiempo que sea necesario para realizar estas tareas, así como la periodicidad de las mismas.

- 2.1.7. La fijación de los índices de desperdicio de materiales en todas las operaciones que componen el proceso productivo. Dichos índices serán tenidos en cuenta en el momento de cronometrar.
- 2.1.8. El estudio, la modificación, implantación y exigencia de los nuevos métodos de trabajo, adaptándolos en cada momento a las necesidades del producto y de la producción.
- 2.2. La responsabilidad exclusiva en la búsqueda y toma de decisión de cuantas medidas sean necesarias para conseguir la correcta y rentable utilización para las máquinas instalaciones y plantillas y, concretamente:
 - 2.2.1. La movilidad funcional en el seno de la empresa.
 - 2.2.2. La determinación de los períodos de adaptación que sean necesarios para conseguir la total integración del trabajador al nuevo puesto de trabajo.
 - 2.2.3. Garantizar durante el período de adaptación al operario trasladado el importe en euros de la prima de producción media por hora, que venía percibiendo en su anterior puesto de trabajo. Dicha garantía será respetada siempre que el trabajador vaya aumentando, progresiva y proporcionalmente, su producción, hasta alcanzar la mínima exigible o la habitual en su defecto.
- 2.3. La determinación y exigencia de la calidad necesaria mediante:
 - 2.3.1. La fijación de los niveles de calidad mínimos del producto en cada fase del proceso productivo.
 - 2.3.2. La creación del correspondiente sistema de control de calidad que, en función del nivel mínimo exigido, determine la responsabilidad por trabajos defectuosos.
 - 2.3.3. En todo momento se habrá de tener presente, al establecer el control de calidad, si se estima necesario revisar los tiempos concedidos para las operaciones, puesto que, si al cronometrar dicha operación el concepto de calidad no fue tenido en cuenta, habrá que considerarlo en una nueva toma de tiempos.
- 2.4. El estudio, la implantación y el mantenimiento de los sistemas de incentivos.
- 3. Sistema de incentivos a control directo (100/140):
 - 3.1. Sistema 100/140. Definiciones básicas del sistema:
 - 3.1.1. La gráfica del sistema de incentivos es la resultante de la unión de los puntos formados por la relación actividad/euros, según se detalla en el Anexo II del presente convenio. Dicha gráfica y, por tanto, el sistema de incentivos, se definen por sí mismos y no guardan relación alguna con cualquier otra fórmula de garantía que la que se deduce de los valores atribuidos a cada uno de sus puntos.
 - 3.1.2. El rendimiento o actividad 100 es el mínimo exigible y para cobrar el plus convenio, en todo momento es necesario alcanzarlo. No obstante, si algún trabajador no lo alcanzara, antes de efectuar el descuento, se oíría al comité de empresa.
 - 3.1.3. El rendimiento 140 es el máximo y tiene como objeto limitar la aportación del personal en la máxima medida que no suponga perjuicio físico o psíquico a lo largo de su vida laboral.
 - 3.1.4. Excepto en los supuestos de tránsito a fórmulas de control directo, en cuya fase inicial de aplicación se considerará rendimiento habitual el obtenido en los tres primeros meses, con carácter general se define el rendimiento habitual como el obtenido por cada trabajador en su puesto de trabajo en los tres meses inmediatamente anteriores a cada momento.
 - 3.1.5. Los trabajadores que no perciban actualmente su incentivo por el sistema 100/140 efectuarán el tránsito al mismo con las siguientes condiciones y garantías:
 - a) La implantación del nuevo sistema se efectuara por secciones completas.
 - b) Si algún trabajador encontrase dificultad en su adaptación, se le garantizarán las percepciones anteriores por un plazo no superior a tres meses, a partir de la implantación del sistema.

Si transcurrido este plazo subsistiesen las dificultades en su adaptación, intervendrá un comité paritario formado por la representación del comité del centro y de la dirección de la empresa, que estará facultado para arbitrar las soluciones que satisfagan a las partes implicadas. A tal efecto podrá interesarse la verificación de los valores del nuevo sistema que se efectuará por los técnicos designados por el comité paritario que actuará en presencia de un representante del comité del centro.

- c) Implantado el sistema 100/140, está sujeto al desarrollo del punto 3 de este mismo artículo.

- 3.1.6. Teniendo en cuenta los pactos alcanzados sobre productividad en el presente convenio y con el fin de facilitar la obtención de rendimientos superiores a aquellos trabajadores que actualmente no alcanzan el punto 118 de la tabla de actividades, se les garantizará la retribución correspondiente al referido punto 118, durante los dos meses siguientes a la firma del presente pacto.

Además, los trabajadores que una vez transcurrido dicho plazo de tres meses, estén alcanzando actividades superiores a dicho punto, percibirán la retribución correspondiente al rendimiento alcanzado con efecto retroactivo desde primeros de año.

Por el contrario, aquellos otros que sigan obteniendo actividades inferiores a 118 y una vez transcurridos los dos meses garantizados, volverían a percibir la retribución correspondiente a la actividad real, en sus valores actuales.

- 3.1.7. Teniendo en cuenta lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y lo pactado en el presente convenio colectivo sobre revisiones e implantaciones de nuevos cronometrajes, se acuerda que sin perjuicio de la facultad de la empresa en esta materia para mantener actualizado el sistema de incentivos 100/140, se observará el siguiente procedimiento:

- 1) Se realizarán las revisiones de tiempos, siempre que:
 - a) Se hubiese modificado el método establecido o hubiese cambiado alguna condición que afectara al tiempo concedido para la ejecución de la operación.
 - b) Si se hubiese incurrido en error manifiesto de cálculo o medición.
- 2) Se realizarán cronometrajes de aquellos artículos que estuviesen sin medición de tiempos.
- 3) En los dos supuestos anteriores se procederá de la siguiente forma:
 - a) Se comunicará previamente al comité, la operación que se va a cronometrar.
 - b) Se realizará el cronometraje por los técnicos designados por la empresa.
 - c) Se entregará una copia del cronometraje para su análisis a una comisión mixta integrada por seis miembros como máximo, tres por cada una de las representaciones de la dirección y del comité. También se entregará una copia de las tablas.
 - d) Los trabajadores dispondrán de cinco días laborables para exponer a la dirección sus observaciones. Si solicitasen un nuevo cronometraje, se reiniciará el proceso si la comisión mixta accede a ello; sino accediese, dará un período de adaptación, de acuerdo con el siguiente baremo:
 - Una semana si las nuevas producciones exigidas superan en un 10 por 100 a las anteriores.
 - Dos semanas si superan el 10 por 100 y no llegan al 20 por 100.
 - Tres semanas si sobrepasan el 20 por 100.
 - Dos semanas si es un alta de tiempos.
 - e) Durante este período de adaptación, los trabajadores afectados anotarán las producciones y tiempo objeto del cronometraje en un parte de primas independiente, percibiendo en ese tiempo la

prima media por hora que hubiese cobrado en las cuatro semanas anteriores.

- f) Transcurrido el período de adaptación, si el trabajador está conforme, adquirirá plena vigencia el cronometraje: si no estuviera de acuerdo, la comisión mixta se reunirá en los dos días siguientes y decidirá:
- 1) Que es adecuado el cronometraje, en este caso se comunicará al trabajador y desde ese instante, percibirá las primas que realmente obtenga.
 - 2) Solicitar un nuevo cronometraje, que se realizará en el menor plazo posible, y que se entregará a la misma comisión para que decida sobre su aceptación.
 - 3) Solicitar la intervención del Servicio de Productividad dependiente del Ministerio de Trabajo para que emita su fallo; en este caso y hasta tanto no se conozca su dictamen, las producciones y tiempos objeto de desavenencia, se anotarán en parte independiente, percibiendo las euros/hora correspondientes a la prima media de las cuatro últimas semanas y procediendo a la liquidación definitiva cuando se conozca el fallo del organismo judicial competente. Si dicho fallo fuese negativo para el trabajador, la empresa descontará la diferencia en las tres nóminas siguientes, si por el contrario fuera positiva, la diferencia se le abonará en la nómina del mes siguiente.

- 3.2. Código de improductivos: Los trabajadores que cobren su incentivo conforme al sistema 100/140, cuando realicen operaciones no cronometradas, percibirán la remuneración por hora que se establece en las tablas del Anexo III de este convenio. Reconociéndose la problemática que encierra las situaciones a que se refiere este párrafo precedente, y su incidencia en la productividad, por la dirección de la empresa se manifiesta el propósito de llegar a una más correcta utilización y aplicación de estas fórmulas de incentivo, con la colaboración de la representación de los trabajadores.

La dirección tomará en consideración el tiempo que el trabajador hubiese estado alejado de su puesto de trabajo por un proceso de IT, de modo que si la ausencia hubiese sido superior a seis meses y hubiera motivado merma de la capacidad productiva del mismo, no se viera perjudicado en cuanto a la percepción de sus incentivos, asignándole un plazo de readaptación.

4. Respecto a las faltas específicas a la organización del trabajo, la empresa aplicará en cada momento la normativa vigente al respecto.

Art. 10. *Indirectos*.—En ningún caso los incentivos fijados podrán ser inferiores a las cantidades fijadas según las categorías profesionales en el Anexo IV.

Se excluye de este pacto a la fuerza de venta sea cual fuera su categoría profesional.

Art. 11. *Antigüedad*.—Se suprime con carácter general el concepto “Antigüedad” en el ámbito del convenio. No obstante lo anterior, se mantiene como respeto a los usos consolidados los derechos que se concretan a partir de este primer párrafo, que desaparecerán en la medida en que los trabajadores que los tienen a nivel individual, dejen de pertenecer a la empresa.

A este fin, al personal que estuviera dado de alta o asimilado a ella en la empresa antes del 31 de diciembre de 1994 se le reconoce, de acuerdo con lo preceptuado en el artículo 25 del Estatuto de los Trabajadores, el derecho a percibir el 5 por 100 de su salario base por cada quinquenio de pertenencia a la plantilla.

El cómputo de la antigüedad del personal se regulará por las siguientes normas:

- a) La fecha inicial para su determinación será la de ingreso en la empresa.
- b) Para el cómputo de antigüedad, a efectos de aumentos periódicos, se tendrá en cuenta todo el tiempo servido en la misma empresa, considerándose como efectivamente trabajados todos los meses y días en los que el productor haya recibido un salario o remuneración, bien sea por servicios prestados en cualquiera de sus factorías o en comisiones, licencias o en baja transitoria por accidente de trabajo o enfermedad.

Igualmente, serán computables el tiempo de excedencia forzosa por nombramiento para un cargo público o sindical, así como el de prestación de servicio militar. Por el contrario, no se estimará el tiempo de permanencia en situación de excedencia voluntaria, salvo la excedencia al amparo de lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores (artículo 46, punto 3).

- c) Se computará la antigüedad en razón de la totalidad de los años prestados dentro de la empresa, cualquiera que sea el grupo profesional o categoría en que se encuentre encuadrado.

También se estimarán los servicios prestados dentro de la empresa en período de prueba y por el personal eventual, cuando este pase a ocupar plaza en la plantilla de la empresa.

- d) En todo caso, los que asciendan de categoría o cambien de grupo, percibirán sobre el salario base de aquella a la que se incorporan, los quinquenios que les correspondan desde su ingreso en la empresa, computadas la antigüedad en la forma señalada en las normas anteriores, pero calculadas en su totalidad sobre el nuevo salario base.
- e) Los aumentos periódicos por años de servicio comenzarán a devengarse a partir del primero de enero del año en que se cumpla cada quinquenio, si la fecha del vencimiento es anterior al 30 de junio y desde primero de enero del año siguiente, si es posterior.
- f) En el caso de que un trabajador cese en la empresa por sanción o por su voluntad, sin solicitar la excedencia voluntaria, si posteriormente reingresase en la misma empresa, el cómputo de antigüedad se efectuará a partir de este último ingreso, perdiendo todos los derechos y antigüedad anteriormente adquiridos.

En cualquier caso, este plus individual no podrá ser utilizado como argumento alguno, ya sea individual o colectivamente para presentar demandas ni reclamaciones por discriminación con aquellos trabajadores que en el futuro puedan incorporarse a la empresa, toda vez que este concepto se mantiene exclusivamente para respetar las retribuciones consolidadas de los trabajadores a la firma del mismo.

Art. 12. *Otros pluses.*—El plus de Jefe de Equipo que será concedido por la empresa a aquellos trabajadores a los que previamente hubiese encargado funciones de coordinación de trabajo de otros empleados, se percibirá conforme a la siguiente escala:

- a) Coordinación hasta 10 empleados: 10 por 100 del salario base, antigüedad y complemento personal no absorbible.
- b) Coordinación de 11 a 15 empleados: 15 por 100.
- c) Coordinación de 16 a 20 empleados: 20 por 100.
- d) Coordinación de más de 20 empleados: 25 por 100.

En cualquier caso los Jefes de Equipo tengan o no responsabilidad sobre otras personas consolidarán sus valores económicos actuales y tendrán en el futuro los incrementos que se pacten para la retribución del convenio.

En relación a los pluses de toxicidad, penosidad y peligrosidad, y siempre que de manera legal se hubiese demostrado la existencia de alguno de ellos, se retribuirán conforme a la siguiente escala:

- a) Si aparece uno solo: 20 por 100 del salario base más antigüedad.
- b) Si coinciden dos: 25 por 100 del salario base más antigüedad.
- c) Si coinciden tres: 30 por 100 del salario base más antigüedad.

Sin perjuicio de lo establecido en el apartado anterior, cuando exista realmente un puesto con toxicidad, peligrosidad o penosidad, si hubiera mutuo acuerdo entre la dirección y el trabajador, se podrá compensar la no percepción del plus correspondiente en cómputo mensual, con el disfrute de las horas que resulten de dividir lo que se percibiría por tal plus entre el coste hora del interesado.

En cualquier caso, las partes colaborarán con los Servicios de Prevención de Riesgos Laborales, con el fin de hacer desaparecer todas las contingencias que puedan dar lugar a la percepción de pluses.

Art. 13. *Complemento personal no absorbible.*—El complemento personal no absorbible comprende aquellas cantidades que en concepto de “Retribución de convenio” y en cómputo anual, los trabajadores de plantilla al 31 de diciembre de 2000 y una vez aplicados los porcentajes de incremento pactados para el 2001 que se establecían en el acta final del convenio, pudiesen venir percibiendo por encima de lo previsto, para el mismo concepto retributivo, en las tablas salariales del presente convenio para su categoría profesional.

La cuantía de dicho complemento será individual para cada trabajador, calculándose, para toda la vida profesional del mismo, con fecha 1 de enero de 2001, fecha del inicio del anterior convenio.

A partir de ese cálculo y definido por tanto para cada empleado su cifra individual, esta se verá incrementada anualmente en el mismo porcentaje que lo haga la retribución de convenio, incluyendo por supuesto las revisiones que se pudieran pactar.

Este complemento supone una excepción total a los pactos, que dentro del presente convenio, se acuerden para compensar o absorber a futuro otros complementos con los incrementos anuales en próximos convenios. Su cualidad de no absorbible garantiza su mantenimiento futuro.

En cualquier caso, este complemento individual no podrá ser utilizado como argumento alguno, ya sea individual o colectivamente para presentar demandas ni reclamaciones por discriminación con aquellos trabajadores que en el futuro puedan incorporarse a la empresa, toda vez que el complemento nace exclusivamente para respetar las retribuciones consolidadas de los trabajadores a la firma del mismo (las cifras actualizadas de este complemento se cuantifican en el Anexo V).

Art. 14. *Pagas extraordinarias.*—Se abonarán dos pagas extraordinarias, una en junio y otra en diciembre. Su importe estará constituido por un mes de “Retribución convenio” y en su caso de antigüedad, “Complemento personal no absorbible” y el plus de Jefe de Equipo, más la cantidad de 585,77 euros para los años 2015 y 2016. Para 2017 la cantidad se incrementará, en su caso, con lo previsto en el punto 2 del artículo 7. Su devengo se prorrateará conforme al tiempo efectivamente trabajado en cada semestre natural. A estos efectos se considerará como tiempo de trabajo efectivo, el no trabajado por accidente laboral o enfermedad común con baja.

Asimismo se abonará una paga, en el mes de marzo de 2015 y 2016, de 1.293,12 euros para todos los empleados. Para 2017 la cantidad se incrementará, en su caso, con lo previsto en el punto 2 del artículo 7. Su devengo se prorrateará según el tiempo de alta en la empresa en el año natural correspondiente a su percepción. Por tanto en aquellas liquidaciones que se produzcan con motivo de bajas en la empresa posteriores a la percepción de esta paga, se efectuará el correspondiente descuento.

Finalmente los trabajadores con categorías de: especialista, mozo especialista, almaceneros, oficiales de taller, conductores, encargados, contra maestres y maestros de taller percibirán en el mes Septiembre de 2015 y 2016 una paga de 1.465,34 euros. Para 2017 la cantidad se incrementará, en su caso, con lo previsto en el punto 2 del artículo 7.

El resto del personal no incluido en el apartado anterior por no coincidir su categoría con la relación anterior, percibirán como paga de septiembre de 2015 y 2016 la cantidad de 685,19 euros. Para 2017 la cantidad se incrementará, en su caso, con lo previsto en el punto 2 del artículo 7.

La diferencia de valor de la paga de septiembre para unos u otros colectivos está basada en los diferentes compromisos adquiridos por ambos colectivos en relación a sus obligaciones en materia de flexibilidad, jornada, etcétera. Por lo que en ningún caso esas diferencias podrán ser alegadas ni individual ni colectivamente para plantear demanda o reclamación alguna por discriminación salarial.

En cualquier caso el devengo de esta paga de septiembre y su proporcionalidad se regirá por el mismo método que el pactado para la paga de marzo.

Art. 15. *Pago de nóminas.*—Las percepciones mensuales se abonarán el primer día del mes siguiente a aquel en que se originen los devengos.

Solo podrán concederse anticipos de carácter excepcional cuando concurren las siguientes circunstancias:

- a) Que la cantidad a anticipar, sumada a la cuantía del anticipo normal, no suponga un líquido de nómina negativo.
- b) Que no exista habitualidad

Los datos variables se cerrarán el último día del mes de referencia, de forma que todas las posibles incidencias que se produzcan en el mes natural, queden reflejadas en la nómina del mes referido, procurando retrasar el máximo posible las fechas de cierre mensual.

A criterio de fábrica y previa consulta con el comité de centro, se podrá, sin variar los procesos preestablecidos, reservar alguna semana de primas, incluyéndola en una nómina diferente de la prevista inicialmente, con el fin de intentar que el número de horas de prima a abonar en cada momento sea lo más regular posible.

A tal objeto y para que el comité de empresa pueda contestar a la consulta, se le hará entrega del calendario de primas a principios de año.

Art. 16. *Vacaciones*.—Se pacta lo siguiente:

1. Duración: Las vacaciones retribuidas tendrán una duración de treinta días naturales.
2. Disfrute. Se pacta el siguiente procedimiento de aplicación a todo el personal salvo a los “Promotores/as de ventas” para los que específicamente se les regula sus vacaciones en el artículo 37 del presente convenio:

- Un turno de quince días en julio o agosto y el otro turno de mutuo acuerdo con la empresa fuera de ese período.
- Como excepción y para el personal administrativo, personal de depósitos y el resto de personal relacionado con la venta directa y suministros se organizarán los turnos necesarios para garantizar dichos servicios, dentro del período mayo/octubre. Asimismo y como excepción para el personal de almacén de PT y muelle, el período hábil será el comprendido entre los meses de mayo/septiembre inclusive, garantizándose en todo caso que puedan disfrutar quince días en el período comprendido entre la última semana de junio y la primera de septiembre.
- Dando preferencia al personal que voluntariamente desee disfrutar sus vacaciones en alguno de los meses citados, la dirección designará, en todos y cada uno de los meses que sean necesarios, quienes deban obligatoriamente irse de vacaciones. La expresada designación se llevará a cabo en años sucesivos de forma rotatoria, de modo que el personal afectado no lo constituyan siempre las mismas personas.

3. Comienzo: Los turnos comenzarán necesariamente en lunes, siendo competencia de la dirección, la determinación del número de personas que deberán disfrutar sus vacaciones en cada uno de los turnos y secciones.

4. Ajuste de días: Sea cual fuere la fecha de disfrute de las vacaciones y habida cuenta de la obligatoriedad de trabajar todos el número de horas fijados en el convenio, si alguna persona dentro de sus vacaciones coincidiera con un número de días festivos diferentes al que sirvió de cálculo para el cuadro del calendario anual, regularizará el mismo con el fin de disfrutar de hecho el mismo número de días reales de trabajo y consecuentemente trabajar el mismo número de horas.

5. Interrupción de las 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 48.4 o 48 bis del ET, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute de permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan. En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior, que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que hayan originado.

6. Retribución: Consistirá en la retribución convenio más complementos personales no absorbibles, la antigüedad y la media de las primas de producción, por horas de los noventa días anteriores multiplicado por 173 horas.

7. Situaciones excepcionales: En caso de necesidad acreditada, la empresa podrá determinar que en el centro de trabajo concurren circunstancias objetivas y coyunturales que obliguen a modificar las fechas previstas para el disfrute de vacaciones en situaciones de normalidad.

Las situaciones objetivas a considerar y sus efectos en el régimen de vacaciones serán las siguientes: Desde el momento de la firma de este convenio, acreditada la existencia de un estocaje en la fábrica y depósitos que de la misma dependen, equivalente a tres meses de producción, permitirá a la dirección de la fábrica anticipar la fecha prevista para las vacaciones respecto al total de su plantilla o parcialmente, con una antelación de treinta días como mínimo. En este caso, las vacaciones se ampliarán en tres días laborables.

Como excepción al apartado 2, punto primero, de este artículo, se mantiene como respeto a los usos consolidados los derechos de los trabajadores de plantilla adscritos al taller que tengan una antigüedad en la empresa anterior al 1 de enero de 2001, y que se concretan en los puntos siguientes:

- a) Como período base se disfrutarán en cuatro turnos de tres semanas cada uno, y cuyo primer turno empezará el primer lunes de julio, disfrutándose los otros tres turnos seguidamente. En cualquier caso, entre el mes de julio y agosto, deberán

disfrutar sus vacaciones el 50 por 100 de este colectivo. Los siete días laborables restante se disfrutará, de mutuo acuerdo, fuera del período antes indicado.

- b) Con el fin de no concentrar las vacaciones exclusivamente en tres meses, el período previsto en el párrafo anterior, se ampliará con personal estrictamente voluntario para cubrir el mes de junio.
- c) En este sentido, la dirección de la fábrica determinará, para este mes de junio, el número de personas que deberían disfrutar las vacaciones, solicitando con tiempo suficiente la adscripción voluntaria de los trabajadores a dicho período.
- d) Cada trabajador adscrito a producción que disfrute sus vacaciones en el mes de junio de los años 2015 y 2016 recibirá una prima especial consistente en 511,16 euros por el mes completo o, en su caso, la parte proporcional. Para 2017 la cantidad se incrementará, en su caso, con lo previsto en el punto 2 del artículo 7.

Como complemento a lo previsto en el apartado 2, puntos segundo y tercero, de este artículo, se establece como respeto a los usos consolidados, que los trabajadores administrativos, atención al cliente y APT que disfruten sus vacaciones fuera del período 15 de junio al 15 de septiembre y que pertenecieran como trabajadores a la empresa antes del 1 de enero de 2001 percibirán por cada día natural de vacaciones una gratificación consistente en:

- Del 1 al 15 de junio: 26 por 100 de R. de convenio más complemento personal no absorb.
- Del 16 al 30 de septiembre: 26 por 100 de R. de convenio más complemento personal no absorb.
- Del 1 al 31 de mayo: 40 por 100 de R. de convenio más complemento personal no absorb.
- Del 1 al 31 de octubre: 53 por 100 de R. de convenio más complemento personal no absorb.

El hecho de que existan dos fórmulas de disfrute o de compensación viene avalado por la necesidad de pasar de un sistema de vacaciones muy concentrado, con otro que permite atender la demanda con mayores garantías, habida cuenta que la Compañía trabaja contra pedido y por lo tanto no es posible almacenar con carácter previo, así como por la necesidad de respetar los usos consolidados de los trabajadores de plantilla a la firma del presente convenio.

Por esta razón, este sistema de vacaciones no podrá ser utilizado como argumento alguno, ya sea individual o colectivamente para presentar demandas ni reclamaciones por discriminación con los trabajadores que disfruten sus vacaciones de acuerdo con el sistema general descrito en los puntos 1 a 7 del presente artículo y a los cuales no les sea de aplicación las excepciones aquí recogidas.

Art. 17. Jornada de trabajo anual y distribución de la misma.—Duración de la jornada anual: Se establece una jornada efectiva anual de 1.718 horas anuales.

Confección de los calendarios laborales anuales: De aplicación a todo el personal salvo para los "Promotores/as de ventas" para los que se regula el desarrollo de su jornada anual específicamente en el artículo 37 del presente convenio.

En el mes de diciembre de cada año, la dirección del centro de trabajo confeccionará los calendarios laborales tras reunirse con los representantes de los trabajadores.

En cualquier caso, dichos calendarios y sus alteraciones posteriores deben ser coherentes con las necesidades de un sector, que exige una importante flexibilidad y adecuación de las jornadas reales de trabajo a una demanda muy cambiante. Por ello, la confección en diciembre de los calendarios teóricos y sus modificaciones posteriores serán efectuadas por la dirección del centro de manera que se deberán trabajar todos los días laborables del año y en conformidad con los siguientes criterios, pactados expresamente por las partes para garantizar la mejor adecuación de la jornada anual a las necesidades del servicio de manera que los días 24 y 31 de diciembre se considerarán no laborables para todas las secciones de talleres. Para los colectivos de oficinas, atención al cliente y almacén de producto terminado, la empresa determinará los servicios mínimos necesarios, que no serán inferiores al 25 por 100 ni superiores al 50 por 100 de cada sección y especialidad de oficinas y atención al cliente, y que será del 25 por 100 en almacén de producto terminado, todos ellos en un solo turno de mañana.

Se establecerán de mutuo acuerdo entre la empresa y los trabajadores tres turnos de tres días no laborables para un tercio de la plantilla.

Caso de no haber acuerdo se establecerán tres períodos de tres días no laborables en Semana Santa, posteriores al 24 de diciembre y posteriores al 1 de enero del año siguiente

y siempre que se garantice la permanencia de los dos tercios de la plantilla de cada una de las secciones y especialidades del centro de trabajo.

Personal de producción:

- Se entiende como personal de producción a los colectivos de talleres, oficina de producción, mantenimiento y almacén de materias primas. Cualquier duda que se pudiera suscitar en el futuro sobre la adscripción de algún trabajador o unidad a este u otro colectivo se resolverá por la dirección, tras oír al comité de centro de trabajo.
- Para este personal, se establecen los siguientes dos modelos de organización de la jornada de trabajo que coexistirán en la medida de lo necesario:

- a) Jornada partida flexible: La dirección a principio de cada año determinará, en función de los históricos de venta y de los presupuestos del año la duración teórica de la jornada de trabajo diaria en cada mes, de manera que el total de horas a trabajar en el año se ajuste plenamente a la jornada anual prevista.

Posteriormente y en función de la evolución real de las ventas de las zonas suministradas por la fábrica, así como por la evolución de la producción, cartera de pedidos, lanzamiento de nuevos productos, pedidos especiales, etcétera, la dirección del centro de trabajo, previa comunicación al comité de centro con tres días de antelación, modificará los horarios previstos en el calendario inicial para conseguir la saturación plena de los trabajadores y simultáneamente el mejor y más eficiente servicio al mercado.

En este sentido la jornada real se deberá mover entre una máxima diaria de 9,5 horas y una mínima normal de seis horas, siendo consideradas las 9,5 horas como jornada normal de trabajo y en ningún caso como horas extraordinarias. Todos los trabajadores/as que modifiquen su jornada percibirán 3,52 euros por cada hora que se trabaje por encima de las ocho horas.

Excepcionalmente y solo cuando las previsiones de venta, producción y almacenes no hagan posible la saturación plena de los trabajadores se podrá reducir, por el tiempo imprescindible la jornada diaria hasta un mínimo de cinco horas, evitando con ello la posibilidad de tener trabajadores sin ocupación. Esta situación que será siempre excepcional será previamente comunicada al comité de empresa, suministrándole toda la información que pudiera avalar la decisión.

- b) Doble jornada de trabajo: La dirección de la empresa, cuando concurren razones organizativas, económicas, productivas o de servicio, podrá organizar la producción a nivel total de talleres, o a nivel de sección, grupo de trabajadores o individualmente, de manera que se trabaje en una doble jornada. El posible descuento previsto en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores, no será considerado como tiempo efectivo de trabajo.

Las dobles jornadas solo tendrán la duración teórica diaria que se establezca en los calendarios laborales que se fijen anualmente, respetándose los descansos diarios, semanal y entre jornadas a los que se refiere el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores.

Excepcionalmente durante los meses de julio, agosto y septiembre la dirección del centro podrá establecer que los turnos de trabajo tengan una duración de ocho horas.

Dicha organización de doble jornada, que podrá ser definitiva, se mantendrá mientras que las razones que aconsejaron su instauración se mantengan.

La dirección del centro de trabajo a la firma del presente convenio, determinará las dobles jornadas que deberán efectuarse. Posteriormente y en base a lo previsto en el primer párrafo de este apartado b) la dirección, previa comunicación al comité de empresa los miércoles, determinará el número de personas y sus conocimientos profesionales, que deberán modificar su jornada para adaptarla a las necesidades de la empresa, y comenzará el lunes de la semana siguiente.

Conocida la necesidad, se dará preferencia a los trabajadores que teniendo las características exigidas en la comunicación deseen voluntariamente su adscripción a la doble jornada.

Si con los trabajadores voluntarios no se cubriesen las necesidades, la dirección determinará los trabajadores que deberán ser adscritos a la doble jornada.

Si las necesidades de la empresa para establecer la doble jornada fuese transitoria, los trabajadores afectados por la misma volverían a la jornada partida flexible.

La adscripción de los trabajadores a uno u otro sistema de jornada (“Partida flexible” o “Doble”) no supondrá diferencia alguna en relación a sus ingresos ni a la jornada anual, que en los dos casos deberá ser la misma.

Resto de departamentos relacionados con la venta y suministros:

- Están adscritos a este colectivo los trabajadores que desempeñen sus funciones en los Departamentos de Atención al Cliente, Almacén de Producto Terminado, Personal de Expediciones y Muelle, resto de Oficinas. Cualquier duda que se pudiera suscitar en el futuro sobre la adscripción de algún trabajador se resolverá por la dirección, tras oír al comité de centro.

- Para este personal se establecen los mismos dos modelos que se han definido para el colectivo de “Personal de producción” y con el mismo desarrollo salvo en el siguiente concepto: Para el personal adscrito a Almacén de Productos Terminados y Distribución, se establecen tres jornadas de trabajo en el día: mañana, tarde y noche, de manera que se pueda garantizar el servicio adecuado de distribución, a todas las áreas comerciales que dependen de Fábrica de Getafe.

La duración de dichas jornadas, en adelante llamados turnos, será de ocho horas efectivas, ajustándose el posible exceso de jornada hasta la máxima prevista de manera que estos no se acumulen al período de vacaciones ni tampoco en los puentes ya establecidos ni en el período de Navidades. Dichos permisos se podrán disfrutar al comienzo o al final de dichos puentes sin que las personas que se ausenten por este motivo sean superiores a dos personas por turno real. Asimismo el disfrute podrá efectuarse en cualquier momento sin que se supere una persona por turno. En cualquier caso el disfrute debe efectuarse de una sola vez. En cualquier caso las partes manifiestan su voluntad de que la forma real de disfrute de esos días permita a la compañía mantener con normalidad el trabajo del almacén.

Las horas que se trabajen entre las 22.00 y las 06.00 de la mañana serán consideradas como horas de jornada nocturna y tendrán el recargo del 20 por 100 sobre el “salario base” fijado en el convenio para cada categoría profesional.

La adscripción de los trabajadores a las diferentes jornadas anteriormente previstas, se efectuará conforme al procedimiento anteriormente definido para la doble jornada.

De manera excepcional y atendiendo exclusivamente al respeto obligado a los usos consolidados, si de manera voluntaria o forzosa, algún trabajador de plantilla a fecha 31 de diciembre de 2000 efectuase su trabajo en jornada nocturna, recibirá para 2015 y 2016 además de lo previsto en este artículo una cantidad bruta de 8,04 euros por cada día efectivo de trabajo en esas condiciones. Para 2017 la cantidad se incrementará, en su caso, con lo previsto en el punto 2 del artículo 7. Este sistema excepcional de compensación no podrá ser alegado en ningún caso para interponer demanda por discriminación bien sea esta individual o colectiva.

- En relación al horario de transporte, se podrá llegar al establecimiento de horarios de duración superior con el fin de garantizar el cumplimiento de las rutas de distribución, ajustándose las horas de trabajo bien con carácter semanal o mensual.

Otros servicios: Vigilancia, servicios médicos y limpiezas:

- Están adscritos a este colectivo los trabajadores que desempeñen sus funciones en los anteriores servicios. Cualquier duda que se pudiera suscitar en el futuro sobre la adscripción, se resolverá por la dirección, tras oír al comité de centro.
- Los horarios de estos colectivos se ajustarán a lo previstos en sus contratos de trabajo o a las fórmulas ya establecidas o pactadas en concordancia con el servicio que respectivamente presten.

Dado que las jornadas de trabajo tendrán una duración irregular, y la necesidad de que ningún trabajador pueda trabajar más de las horas anuales pactadas en este convenio, se establece, a los efectos exclusivos de este cómputo, que la jornada en situación de IT será según la jornada media, entendida como tal el resultado de dividir la jornada anual pactada entre el total de días laborales de lunes a viernes incluidos.

Con el fin de mantener informado a todo el personal sobre la evolución de los niveles de producción y venta habida cuenta de su directa relación con lo aquí pactado, la dirección

se compromete a mantener actualizada una información a disposición de todos los trabajadores.

Art. 18. *Horas extraordinarias.*—El valor de las horas extraordinarias se calculará en base a la siguiente fórmula:

Retribución convenio + antigüedad + complemento personal no absorbible (diario) $\times$ 425 y dividido por la jornada anual pactada.

Al valor resultante se le aplicarán los porcentajes mínimos, vigentes en cada momento, y para cada supuesto, conforme a las disposiciones de carácter general.

Cuando sea previsible su realización se informará previamente al comité de centro al que asimismo, se comunicará trimestralmente el total de las realizadas.

Art. 19. *Dietas.*—La cuantía de las dietas y medias dietas será para 2015 y 2016 de 51,88 y 20,19 euros, respectivamente. Para 2017 la cantidad se incrementará, en su caso, con lo previsto en el punto 2 del artículo 7. La dieta completa comprende el desayuno, el almuerzo, la cena y pernoctar fuera de casa. La media dieta comprende el desayuno y el almuerzo.

No obstante, se respetarán los usos consolidados al respecto, que resulten más beneficiosos.

Art. 20. *Fondo de préstamos.*—1. Constitución y distribución: Queda constituido un fondo de préstamos de 110.000 euros para el centro de trabajo de Getafe.

Fines. Su utilidad será la concesión de préstamos reintegrables sin interés, a los trabajadores de los centros de trabajo incluidos en este convenio sin exclusión alguna, en las condiciones reguladas en los puntos siguientes para atender las necesidades, plenamente justificadas, en alguno de los siguientes aspectos:

- a) Grave quebranto en la economía familiar por causas imprevistas y no imputables al peticionario.
- b) Gastos extraordinarios por fallecimiento o enfermedad grave de familiares, no cubiertos por otros medios.
- c) Acceso a propiedad de los bienes esenciales y necesarios.
- d) Formación de ajuar de nuevos matrimonios.
- e) Reparación necesaria de la vivienda.
- f) Pagos de matrícula y gastos escolares.
- g) Pago de escrituras, gastos de notaría e impuestos por adquisición de vivienda propia, que constituya su domicilio.
- h) Gastos de ortopedia y ortodoncia.

2. Administración. El fondo correspondiente a cada centro de trabajo será administrado por un comité paritario, compuesto preferentemente por tres representantes del personal perteneciente a diferentes categorías y tres representantes designados por la dirección del centro.

El comité paritario cuyo mandato coincidirá con la vigencia de cada convenio, en el que se pacte la presente cláusula, tendrá las siguientes facultades:

- a) Conocer todas las solicitudes que se formulen.
- b) Supervisar la tramitación de los expedientes oportunos.
- c) Proponer a la dirección del centro la cuantía de las concesiones de amortización, así como la desestimación de las peticiones.
- d) La administración del fondo y la fiscalización de su contabilidad.
- e) El comité paritario designará un Secretario, que será depositario de su documentación y establecerá las relaciones necesarias con los peticionarios y la dirección del centro.

Asimismo, el comité paritario quedará obligado a retener como mínimo el 15 por 100 de la cuantía total del fondo, para destinarla exclusivamente a solventar casos urgentes y excepcionales.

3. Condiciones. La cuantía del préstamo no podrá exceder de 4.000 euros. En casos realmente excepcionales, la cantidad concedida podrá ser superior, precisándose en tal caso, el voto unánime del comité paritario y el visto bueno de la dirección del centro.

El peticionario de un crédito queda obligado a lo siguiente:

- a) Formular la petición por escrito, debidamente fundamentada y aportar los justificantes o garantías que se le exijan.
- b) Destinar el crédito al fin que justificó su concesión. El incumplimiento de esta obligación dará lugar a la cancelación del préstamo y devolución inmediata de la cantidad prestada.

- c) Aceptar la fórmula de amortización que se le señale. Los plazos que no excedan de cuarenta y ocho meses serán fijados por el comité paritario en función de la importancia del crédito y la cantidad a amortizar no será nunca inferior a 75 euros/mes, ni superior a 120 euros/mes. No obstante, se faculta al comité paritario para modificar la cuantía mínima a amortizar en función de la importancia del préstamo.
 - d) A no formular nueva petición durante la amortización de un préstamo, ni durante los tres meses siguientes a su cancelación.
 - e) A amortizar el préstamo de la forma convenida, mediante deducción automática en el recibo mensual de salarios y mediante compensación de cualquier otro devengo que reciba por conducto de la empresa, incluso, finiquitos, liquidaciones, etcétera.
4. Transmisión y concesión: El comité paritario se reunirá periódicamente fuera de la jornada de trabajo, para conocer de las peticiones que se hayan formulado desde su anterior reunión.

Cuando considere concluida la tramitación de un expediente lo remitirá a la dirección del centro con la correspondiente propuesta en la que deberá constar el número de votos favorables que la suscriben.

La concesión del préstamo corresponde a la dirección del centro; pero se entenderá que es automática si va informada favorablemente por un número de votos que represente más de un 75 por 100 de los votos emitidos.

En caso contrario, la dirección del centro podrá denegar la concesión y, en tal supuesto, dirigirá escrito razonado al comité paritario.

La concesión o denegación será comunicada al peticionario por la dirección del centro. El préstamo será hecho efectivo tan pronto el peticionario acepte fehacientemente las condiciones de la concesión.

No podrán concederse préstamos de no existir saldo suficiente en el fondo para dar efectividad a los mismos, salvo lo dispuesto en el apartado 3, último párrafo de este artículo.

Art. 21. *Adquisición de artículos.*—Los trabajadores podrán comprar artículos para su propio uso con un descuento del 30 por 100 sobre el precio de fábrica. Asimismo y por medio de ellos, se facilitará la compra de artículos para familiares de trabajadores con un descuento del 25 por 100. En los dos casos se aplicará el IVA o cualquier impuesto que le sustituya.

El pago de estos artículos comprados por los trabajadores para su propio uso, podrá efectuarse mensualmente, a través del oportuno descuento en nómina, sin que en ningún caso la cuantía sea inferior a 36 euros.

El importe de estas adquisiciones no se computará a efectos de deducirlo de la cuantía del fondo de préstamos.

Art. 22. *Ayuda por cónyuge e hijos en situación de gran invalidez.*—La empresa establece una subvención para 2015 y 2016 de 980,10 euros anuales para aquellos trabajadores que tengan a su cónyuge o hijos en situación de gran invalidez y que estén catalogados como tales por la Administración Pública. Para 2017 la cantidad se incrementará, en su caso, con lo previsto en el punto 2 del artículo 7.

Tal abono se llevará a cabo a favor del cónyuge o hijos mediante la constitución de la póliza de previsión social.

Art. 23. *Excedencias.*—Con independencia de que se considere subsistente la normativa vigente sobre esta materia, si un trabajador solicitase una excedencia voluntaria al amparo de este artículo y su solicitud fuese aceptada por la empresa, pasará a la indicada situación en las siguientes condiciones:

- a) Se abonarán para 2015 y 2016 1.280 euros, si la excedencia es por dos años; 2.000 euros por tres años, 3.201 euros si es por cuatro años y 4.482 euros, si es por igual o superior a cinco años. Para 2017 las cantidades se incrementarán, en su caso, con lo previsto en el apartado 2 del artículo 7.
- b) Conservarán el derecho a la reincorporación automática en el mismo centro de trabajo al término de su excedencia en el puesto de trabajo que determine la empresa, y se computará tal tiempo a efectos de antigüedad.

Los trabajadores que ocupen cargos efectivos en órgano de dirección de su sindicato, a nivel provincial, autonómico o estatal, tendrán derecho a obtener la excedencia forzosa, regulada en el artículo 46.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 24. *Subactividad.*—Dentro del mes siguiente a la firma del convenio, se informará al comité de las plantillas necesarias en cada sección de la fábrica.

Con el posible excedente, si lo hubiera, se formará una sección de subactividad, que será adscrita a cuantos trabajos y funciones sean necesarios para conseguir su plena ocupación, sin que dichas tareas atenten a su dignidad profesional.

Si los trabajos o funciones desempeñados por los operarios adscritos a la sección de subactividad fuesen propios e imprescindibles para los procesos productivos, comerciales o administrativos, las horas dedicadas a tales menesteres se cargarán a las secciones o unidades correspondientes, descontándose, por tanto, de las horas de la sección de subactividad.

Si por el contrario y teniendo en cuenta que no se pretende, salvo cuando sea imprescindible, dejar sin ocupación alguna a los trabajadores en tal sección, el personal adscrito a subactividad emplea sus horas en labores que no estén comprendidas en el párrafo anterior, se considerarán “trabajos no imprescindibles” y, por tanto, serán cargados plenamente a la sección de subactividad.

Cuando por variaciones de los programas de producción, venta o administración fuese necesario implantar, aumentar o disminuir la plantilla de la sección de subactividad, el comité de empresa será inmediatamente informado de tales modificaciones. El afectado volverá al punto de trabajo inicial, cuando desaparezcan las causas que motivaron el cambio.

La dirección tomará en consideración el tiempo que el trabajador hubiese estado alejado de su puesto de trabajo, de modo que si la ausencia hubiese sido tan dilatada que hubiese mermado la capacidad productiva del mismo, no se viera perjudicado en cuanto a la percepción de sus incentivos, asignándole un plazo de readaptación.

Art. 25. Movilidad externa.—En relación con los traslados de personal a otro centro de trabajo, que implique cambio de domicilio, y al objeto de aligerar la efectividad de la medida y motivar su aceptación, la empresa garantizará las siguientes ventajas:

- Respeto a la categoría y retribución si fuese inferior la del puesto de destino; en caso contrario, percibirá la retribución de la superior categoría.
- Indemnizar por gastos de traslados del trabajador y de familiares a su cargo.
- Entrega de una cantidad no inferior a cuatro meses de salario real, ni superior a diez mensualidades.
- Si el afectado por el traslado estuviese ocupando una vivienda de propiedad de la empresa, se le facilitará otra. Si fuese inquilino, se procurará otra similar, y si la renta fuese superior, se le abonará la diferencia. Si hubiese comprado un piso que estuviera pagándolo, se tendrá en consideración en el momento de fijar el traslado o incluso a la hora de fijar la indemnización que podrá llegar hasta el tope máximo.

La oferta se dirigirá al personal que resulte idóneo para el puesto a cubrir, previa publicación de las condiciones en el tablón de anuncios.

En cualquier caso y de no prosperar la oferta en las condiciones establecidas, la empresa podrá efectuar el traslado con carácter forzoso y conforme a las disposiciones vigentes, estando, no obstante, de acuerdo en que, antes de acudir a las disposiciones legales, hubiera una intervención conjunta con el comité de empresa.

Art. 26. Absentismo.—Se reconocen amplias facultades a la empresa para el control del cumplimiento de la obligación de asistir al trabajo, extremándose todas las formas de comprobación de justificación de faltas.

En caso de enfermedad o accidente, el trabajador vendrá obligado a asistir a la consulta del personal sanitario que la empresa designe o de recibirlo en su domicilio, si no fuese posible su desplazamiento.

Cualquier forma de trabajo, por cuenta propia o ajena, realizada en situación de baja, aunque revista carácter ocasional, dará lugar a la imposición de sanciones en su grado máximo.

Cuando las ausencias que den lugar a bajas por IT y maternidad fuesen inferiores al 3 por 100 del cómputo general de horas de trabajo anuales, se abonará a los trabajadores que se encuentren en esa situación, el 100 por 100 de la cantidad que resulte de aplicar la siguiente fórmula:

$$\text{Días de baja} \times (\text{salario fijo diario} + \text{prima de producción hora media del último mes}) - (\text{cantidades percibidas por pago delegado} + \text{cantidades abonadas por la empresa durante el período de baja}).$$

Si el porcentaje de ausencia fuera inferior al 3,30 por 100 se abonará el 90 por 100 del importe resultante de aplicar la fórmula anterior.

A los efectos de estos porcentajes no se computarán los días de baja de aquellos trabajadores que en el año natural de su petición obtengan una calificación de invalidez permanente total absoluta. Este cómputo se iniciará a partir de las fechas en que personalmente inicie el período de invalidez.

Cuando se supere el porcentaje previsto en el párrafo 4, se abonará el 100 por 100 en los términos y cuantías indicadas anteriormente, a todos los trabajadores que permanezcan hospitalizados por un período de al menos cuatro días, dicha compensación se abonará durante todo el tiempo que dure la hospitalización. A estos efectos se considerarán días completos a los de alta y baja de la hospitalización en relación con la fecha que aparezca en los mismos.

Dada la necesidad de que transcurra la totalidad del año para conocer los porcentajes resultantes, el abono de las cantidades que, según lo expuesto en los párrafos anteriores, tengan derecho percibir los trabajadores se llevarán a cabo en el mes de enero del año siguiente al que se computa.

Art. 27. *Derechos y garantías sindicales.*—Serán de estricta observancia las disposiciones legales sobre estas materias vigentes en cada momento.

Por lo que respecta al número de horas mensuales disponibles del comité de empresa, se pacta la posibilidad de su acumulación sobre las siguientes bases:

- Serán acumulables las horas de que disponga efectivamente cada miembro del comité que figure en activo y en el ejercicio efectivo de su cargo.
- La acumulación de horas correspondientes a cada vocal del comité a favor de uno o varios vocales, se manifestará por aquel expresamente por escrito. En todo caso, las horas cedidas deben corresponder como máximo a las que disponga el cedente en los dos meses siguientes a la fecha de la cesión.
- El número de horas cedidas y acumuladas se determinará en cómputo bimensual y no podrá ser superior al total disponible de los vocales afectados en tal período de tiempo.

Art. 28. *Secciones sindicales.*—Los trabajadores afiliados a un sindicato podrán en el ámbito de la empresa o centro de trabajo constituir secciones sindicales de conformidad con lo establecido en los estatutos del sindicato.

Las secciones sindicales representarán los intereses sindicales de sus afiliados ante la dirección de cada centro de trabajo, sin perjuicio de las funciones y atribuciones que correspondan al comité de empresa, como órgano representante exclusivo y unitario de los trabajadores de la empresa.

Cada sección sindical podrá designar de entre sus miembros un representante a los solos efectos de que sirva de cauce de comunicación e interlocución con la dirección del centro y “sin que ello suponga concesión alguna de tiempo retribuido por dicha actividad o reconocimiento de garantías”.

Las secciones sindicales comunicarán a la dirección del hecho de su constitución, especificando la relación nominal de sus componentes y la designación del portavoz que se acordase. Asimismo, comunicarán las variaciones que posteriormente puedan producirse.

La dirección de cada centro de trabajo facilitará a cada sección sindical la disposición de un tablón de anuncios adecuado para la publicidad de sus acuerdos y comunicaciones que deberá ser utilizado exclusivamente de forma adecuada y para sus propios fines.

Cuando así lo solicite una sección sindical, la empresa colaborará en la recaudación de las cuotas de los afiliados a la misma, mediante la detracción en el recibo de salarios. A tal efecto, los interesados habrán de formular la correspondiente autorización por escrito, que podrá ser revocada o actualizada en cualquier momento.

En los centros de trabajo con plantilla superior a 250 trabajadores, los delegados que puedan designarse o estén designados, tendrán el mismo régimen que los vocales del comité, exclusivamente en el que se refiere a la disponibilidad de las horas sindicales.

Esta regulación de carácter transitorio está supeditada a la misma vigencia del convenio y a la aparición de normas de carácter general.

Art. 29. *Comisión para asuntos laborales.*—Se crea una comisión cuya finalidad exclusivamente será la de servir de vehículo de comunicación y diálogo entre las partes firmantes de este pacto, sobre los problemas fundamentales que generan las relaciones de trabajo en el seno de la empresa.

Centrará su actuación en el estudio en profundidad de aquellas cuestiones que se susciten buscando la superación de dificultades concretas, en el terreno de las relaciones humanas y conocimiento recíproco de aquellas aspiraciones cuyo logro responde a un interés común.

Esta comisión, se compondrá de un máximo de dos representantes de cada una de las partes, sin perjuicio de que se puedan designar grupos de trabajo más reducidos, para alcanzar una mayor operatividad, y se reunirá trimestralmente para considerar aquellos asuntos

sobre los que previamente se hayan facilitado un estudio por escrito y con la suficiente antelación y que a continuación se determinan:

- Análisis sobre la contratación de un nuevo seguro de vida, con específica referencia a la determinación y cuantificación de su coste.
- Desarrollo de un sistema de promociones y ascensos, basado en criterios objetivos y unitarios.
- Toma de postura sobre una política de formación profesional en la empresa, atendiendo a las necesidades concretas en cada centro.
- Homologación del trabajo del personal indirecto con vistas a su plasmación en un sistema de retribución incentivada.
- Programa de trabajo para la incorporación en el convenio de empresa, de la normativa contenida en la derogada ordenanza siderometalúrgica.
- Señalamiento de directrices sobre la aplicación e interpretación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- Estudio de planes de pensiones, clasificación profesional y formación continua.

En lo que respecta a los restantes posibles temas de estudio, será necesario el previo acuerdo para que puedan ser objeto de análisis.

Los acuerdos que se alcancen y suscriban formalmente, en tanto que representen la voluntad acordada de la representación de los trabajadores y de la dirección de la empresa, tendrán el mismo valor normativo que el resto de las cláusulas del presente convenio colectivo. Por el contrario, si las cuestiones planteadas por una parte no obedecen, a juicio de la otra, a un interés común, dentro del espíritu que anima la creación y trabajo de esta comisión, dichos planteamientos no generarán obligación alguna para una u otra parte de manera que cualquiera de ellas podrá decidir la no celebración de la reunión o su suspensión.

Funcionamiento: La expresada comisión se reunirá obligatoriamente, dos veces al año, en los meses de junio y diciembre.

Expresamente podrán tener lugar otras dos reuniones como máximo, siempre y cuando fuera necesaria la resolución de algún tema antes de que se celebre una reunión de tipo ordinario.

Art. 30. Maternidad.—Toda trabajadora que se encuentre en estado de gestación y estime que el trabajo que realiza normalmente puede ocasionarle graves trastornos en el desarrollo del embarazo, podrá solicitar de la dirección que la Mutua Aseguradora de Accidentes Laborales efectúe un estudio sobre el tema, en el que, teniendo en cuenta no solo el puesto de trabajo, sino también el medio ambiente donde realice su actividad, determine las medidas que considere se deben tomar al respecto. El informe del citado estudio será vinculante para ambas partes.

Ambas partes expresamente manifiestan que en ningún momento se han llevado ni se llevarán a cabo actos y actuaciones que impliquen cualquier tipo de discriminación por razón de sexo.

Todo ello con independencia de los derechos reconocidos por la legislación vigente en los casos de maternidad.

Art. 31. Ropa de trabajo.—A todos aquellos trabajadores a los que usualmente se les venía suministrando ropa de trabajo, se les continuará facilitando en las mismas cuantías y calidades y según los modos y costumbres de cada centro.

Art. 32. Información al comité de empresa.—El comité de empresa en base y como concreción de las competencias que le confiere el artículo 64 y conexos del Estatuto de los Trabajadores, podrán recabar en la dirección del centro, la siguiente documentación:

- Modelos de contratos particulares de la empresa.
- Modelo de finiquito por terminación voluntaria de la relación laboral.
- Períodos de vacaciones, con indicación del número de personas por secciones adscrito a cada uno.
- Porcentaje mensual u anual de absentismo en el centro de trabajo, con desglose de los diversos conceptos que lo integran.
- Documentación sobre cronometraje en los términos previstos en el artículo del convenio que regula la organización del trabajo y el sistema de incentivos del personal directo.
- La información en relación a la utilización por parte de la empresa de los servicios que prestan las empresas de Trabajo Temporal, se ajustará en todo momento a lo previsto en la legislación específica.

En cualquier caso, la empresa intentará dar la información sin agotar los plazos previstos en dicha legislación, y si fuera posible la comunicación al comité de empresa se efectuará antes que el contrato de “Puesta a disposición” sea efectivo.

Asimismo, la dirección del centro entregará al comité fotocopia de la documentación remitida a la Tesorería General de la Seguridad Social para efectuar el pago de los seguros sociales.

Igualmente, la dirección del centro informará mensualmente de los programas de producción, ventas y evolución económica de la empresa, correspondientes a tal período de tiempo con indicación de las plantillas teóricamente necesarias para su realización.

Por otro lado, la dirección, a la vez que notifica de la comisión de una falta grave o muy grave al presunto responsable de la misma, informará de tal hecho al comité de empresa, en acto aparte.

Por último, en los casos de extinción de una relación laboral, la dirección entregará al comité de empresa una copia del finiquito, siempre y cuando el trabajador afectado se manifieste expresamente en tal sentido.

Los miembros del comité de empresa y este en su conjunto, observarán sigilo profesional sobre toda la información a que se ha hecho referencia anteriormente, aún después de dejar de pertenecer al comité de empresa y, en especial, en todas aquellas materias sobre las que la dirección señale expresamente su carácter reservado. En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa al comité podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquellas y para distintos fines de los que motivaron su entrega.

Art. 33. *Promociones.*—En caso de producirse alguna vacante en algún puesto administrativo o técnicos de taller, la misma podrá ocuparse por personal de plantilla, siempre y cuando acredite, a juicio de la dirección, tras oír al comité de empresa, que posee los conocimientos suficientes para desempeñar las funciones asignadas al puesto que se desea cubrir. A tal fin, la dirección, cuando se produzca la circunstancia, expondrá en los tablones de anuncios las características y funciones del puesto, así como los conocimientos y requisitos que se necesitan para poder ser designado.

Al objeto de poder saber en todo momento las posibilidades de promoción fijadas en el párrafo anterior, se constituirá, en el departamento de RR HH, un registro en el que, a través de las aportaciones personales y voluntarias de los propios trabajadores, se archivarán las titulaciones profesionales que los mismos posean.

Art. 34. Cuadro de permisos

MOTIVO	DURACION	INICIACION	PERCEPTORES						JUSTIFICANTES	OBSERVACIONES
			R.C.	ANT.	PLUS	PP	EXTR.	VAC.		
Matrimonio del trabajador	15 días naturales	Fecha de la boda o, como máximo, dos días antes, si lo solicita.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	Libro de familia	
Nacimiento de hijos	2 días naturales, garantizándose que uno de ellos sea laborable a efectos oficiales	Día de nacimiento o, como máximo, un día antes, si lo solicita.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	Libro de familia o certificado de nacimiento	Se ampliará en dos días más, si el desplazamiento es fuera de la provincia.
Óbito de padres, abuelos, hijos, cónyuge, hermanos, yernos, nueros, nietos de ambos cónyuges.	2 días naturales, garantizándose que uno de ellos sea laborable a efectos oficiales	Día de fallecimiento o, como máximo, un día antes, si lo solicita.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	Certificado de defunción o documento acreditativo.	Se ampliará en dos días más, si el desplazamiento es fuera de la provincia.
Enfermedad grave de padres, abuelos, nietos, cónyuges, hijos, hermanos, yernos, nueros de ambos cónyuges	2 días naturales	Día que se hace la solicitud.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	Certificado médico o del centro sanitario donde está ingresado.	Se ampliará en dos días más, si el desplazamiento es fuera de la provincia.
Cambio de domicilio	Un día natural	Día de traslado	SI	SI	SI	SI	SI	SI	Comunicación nuevo domicilio	No será de aplicación cuando sea por matrimonio.
Matrimonio de padres, hijos, nietos y hermanos de ambos cónyuges	Un día natural	Día de la boda	SI	SI	SI	SI	SI	SI	Libro de familia	
Cumplimiento deber personal público e ineludible:										
A) Elecciones	Tiempo establecido legalmente		SI	SI	SI	SI	SI	SI	En todos los casos será necesario presentación previa de la citación y, en su defecto, certificado del organismo al que acudió.	No se incluye como retribuido el permiso para renovación de la cartilla militar.
Organismos judiciales y administrativos en temas no relacionados con la empresa:	Tiempo necesario									
A) Testigo	Tiempo necesario		SI	SI	SI	SI	SI	SI		
B) Otras actividades	Tiempo necesario		NO	NO	NO	NO	NO	NO		
-Temas relacionados con la empresa:										
a) Demandante si gana	Tiempo necesario		SI	SI	SI	SI	SI	SI		
b) Demandante si pierde	Tiempo necesario		NO	NO	NO	NO	NO	NO		
c) Demandado si gana	Tiempo necesario		SI	SI	SI	SI	SI	SI		
d) Demandado si pierde	Tiempo necesario		NO	NO	NO	NO	NO	NO		
e) Testigo	Tiempo necesario		SI	SI	SI	SI	SI	SI		

MOTIVO	DURACION	INICIACION	PERCEPTORES						JUSTIFICANTES	OBSERVACIONES
			R.C.	ANT.	PLUS	PP	EXTR.	VAC.		
Representación trabajadores	Artº. 65 Estatuto Trabajadores		SI	SI	SI	SI	SI	SI	Comunicación	
Lactancia de un hijo menor de nueve meses	Una hora al día fraccionada en dos parte o reducción de jornada de media hora	Día alta médica por maternidad	SI	SI	SI	SI	SI	SI	Libro de familia	Comprende todo tipo de lactancia
Guarda legal de un menor de doce años o disminuido	Reducción de la jornada entre de 1/8 a 1/2		NO	NO	NO	NO	NO	NO	Declaración jurada de la guarda	
Consulta médica especialista de la Seguridad Social	Tiempo necesario		SI	SI	SI	SI	SI	SI	Prescripción previa del facultativo y certificado de asistencia.	
Consulta médica general de la S.S. o médico particular general o especialista	Tiempo necesario hasta 25 horas al año		SI	SI	SI	SI	SI	SI	Certificado de asistencia	
I.T. motivada por enfermedad común o accidente natural	Tres primeros días de baja		SI	SI	SI	SI	SI	SI	Parte oficial	
Exámenes para obtención título profesional o académico	Tiempo necesario		SI	SI	SI	SI	SI	SI	Certificado presentación	Deberá indicarse tiempo del examen oficial.
Donación de sangre	Tiempo necesario		SI	SI	SI	SI	SI	SI		La donación deberá efectuarse en el centro de trabajo
Restantes permisos	Tiempo necesario		NO	NO	NO	NO	NO	NO	El procedente en cada caso	
Fallecimiento cónyuge e hijos de trabajador (no políticos)	Un día más de los establecidos anteriormente.		SI	SI	SI	SI	SI	SI		
Paternidad	13 días naturales		NO	NO	NO	NO	NO	NO	Certificado de Empresa para Solicitud de Paternidad + Fe de Nacimiento	

OBSERVACIÓN GENERAL

- 1.- Los permisos anteriormente fijados se considerarán como máximos y por lo tanto, deberán ser agotados en su totalidad, solo en aquellos casos en los que fuese realmente imprescindible.
- 2.- Igualmente percibirán el complemento personal no absorbible, los trabajadores que a título individual tengan reconocido la percepción de pluses en los permisos retribuidos.
- 3.- En relación a las parejas de "hecho" se estará a lo dispuesto a la legislación vigente en cada momento.

Art. 35. *Fallecimientos*.—En caso de fallecimiento de cualquier trabajador de la empresa, en los años 2015 y 2016 esta abonará 9.213,47 euros a su viudo/a y, en su defecto, a sus restantes herederos legales en parte iguales, salvo que el fallecido haya designado específicamente a otro u otras personas para percibir dicha cantidad. Para 2017 la cantidad se incrementará, en su caso, con lo previsto el apartado 2 del artículo 7.

Art. 36. *Promotor-demostrador de ventas*.—Se acuerda incluir dentro de la clasificación profesional del personal de la empresa, la categoría de promotor-demostrador de ventas, con una retribución anual para 2015 y 2016 por todos los conceptos de 14 pagas de 757,71 euros abonándose las mismas en proporción al tiempo realmente trabajado. Para 2017 la cantidad se incrementará, en su caso, con lo previsto en el apartado 2 del artículo 7 Dichos trabajadores desarrollarán su actividad en centros de trabajo no pertenecientes a “Flex Equipos de Descanso, Sociedad Anónima Unipersonal”, pudiendo tener su contrato laboral cualquiera de las formas y duración de tiempo previstos en la legislación vigente. En el caso de que alguno de estos trabajadores pasara a desarrollar su actividad laboral en algún centro de la empresa, se le clasificará en aquella categoría profesional, incluida en el Anexo I, que se corresponda con el trabajo que realice.

Disfrute de las vacaciones: Las vacaciones se disfrutarán en los meses de menores ventas de la compañía y en ningún caso coincidentes con las promociones que se efectúen en el centro de trabajo donde se presten los servicios de promoción.

Distribución de la jornada anual pactada: Se efectuará de manera que se trabajen más horas en los meses de mayores ventas. Asimismo los horarios de trabajo se adaptarán a los días y horarios en los que la afluencia de personas a los centros de trabajo sea mayor con el fin de que los servicios de promoción se desarrollen con la mayor eficacia y eficiencia posible. Las necesarias modificaciones en los horarios y días de trabajo, para adaptar las funciones de promoción a las necesidades del mismo, se efectuarán previa comunicación a las personas implicadas con una antelación mínima de tres días laborables.

El desarrollo concreto de las vacaciones y de los horarios y jornadas a trabajar se efectuará en los contratos de trabajo.

Art. 37. *Compensación por gastos de utilización puntual de vehículo*.—Cuando a petición específica de la empresa, algún trabajador efectúe gestiones esporádicas fuera de su centro de trabajo y para ello utilice, con conocimiento de la dirección del centro, su propio vehículo, recibirá una compensación por gastos de utilización del coche por importe de 0,23 euros por kilómetro recorrido.

La fijación de dicha compensación tiene ese valor atendiendo a que esos kilómetros se efectúan normalmente dentro del casco de la ciudad, por lo que el consumo de carburantes es muy superior al que se tendría en el caso de utilización de carretera.

La citada compensación no será de aplicación a la fuerza de ventas, ni al personal directivo, quienes tienen concertadas con la empresa otras condiciones como compensación de dicho gasto.

Art. 38. *Salud laboral*.—En materia de seguridad y salud laboral, en el centro de trabajo se regirá por todas las disposiciones que al efecto disponga la legislación vigente.

Art. 39. *Conciliación vida familiar y laboral y plan de igualdad*.—En el impulso para la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres y dentro de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de responder a la obligación de transponer al ordenamiento español las directivas comunitarias en materia de igualdad 2002/73/CE, de reforma de la Directiva 76/207/CEE y la Directiva 2004/113/CE, se ha elaborado, de acuerdo con los representantes de los trabajadores un “Plan de igualdad de trato y oportunidades” específico para la empresa con el fin de eliminar cualquier situación discriminatoria. Asimismo y de manera consensuada con los representantes de los trabajadores se ha elaborado un “Protocolo para la prevención y tratamiento del:

- a) Acoso sexual.
- b) Acoso por razón de sexo.
- c) Acoso moral”.

Art. 40. *Clasificación del personal*.—La clasificación profesional se fundamenta en grupos profesionales. Se define al mismo como el espacio organizativo que surge de la agrupación de funciones/puestos de naturaleza similar en cuanto al trabajo que desarrollan.

Se entenderá como grupo profesional, conforme a lo previsto en el artículo 22 del vigente Estatuto de los Trabajadores, la agrupación unitaria de aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación; o lo que es lo mismo, la agrupación de tareas o funciones de igual perfil profesional y similar contenido.

Se entiende por “aptitudes profesionales”, la capacidad y/o disposición del personal para el desempeño de las funciones o tareas propias de una profesión; también las posibilidades de alcanzar un cierto nivel de competencia profesional o de ejercer determinadas funciones, aunque necesite recibir para ello una formación.

Se entiende por “titulaciones”, a los efectos del artículo 22 del Estatuto de los trabajadores aquellos títulos expedidos que habilitan legalmente para el ejercicio de una profesión.

Por último, el “contenido general de la prestación”, se refiere al conjunto de actividades objetivas que integran la función o la especialidad profesional. En consecuencia, al grupo profesional se forma al integrar en el mismo las funciones de contenido similar. Es decir, no es necesaria una total igualdad de la capacidad o actitud para las funciones o para las actividades, pero sí que sean similares o equivalentes.

En este sentido es perfectamente admisible que categorías y/o titulaciones sean aplicables a varios grupos profesionales, puesto que personas con una misma titulación pueden desempeñar funciones de mayor o menor nivel y es fundamentalmente en base a esas funciones, por las que se forman los grupos profesionales.

Se establecen los siguientes grupos profesionales:

- Grupo 0. Comité de dirección. Están adscritas a este grupo las personas que, estando incluidas en el ámbito de aplicación del convenio colectivo, forman parte del comité de dirección asumiendo y responsabilizándose de los objetivos globales de su área de responsabilidad.
Sus funciones comprenden la elaboración de las políticas de la organización, los planteamientos generales de la utilización de todos los recursos. La orientación y el control de las actividades de la organización, conforme al programa establecido o a la política adoptada.
- Grupo 1. Responsables de negocios, centros de trabajo, canales, y áreas funcionales. Están adscritas a este grupo las personas que tienen un conocimiento teórico y práctico adquirido a través de formación al más alto nivel y/o una experiencia dilatada en el puesto a desempeñar que:
 - Asumen y se responsabilizan de objetivos globales en su ámbito de trabajo y los transforman en objetivos concretos para sus equipos de trabajo.
 - Dirigen y gestionan negocios, canales, centros de trabajo y departamentos cuyos resultados impactan a nivel alto en el negocio.
 - Realizan o supervisan tareas complejas y diversas que exigen gran experiencia o habilidad que incluye la supervisión y coordinación de un grupo de trabajo en el que el titular asume la responsabilidad directa sobre los resultados operacionales.
 - Posee niveles de iniciativa y decisión amplios, con el más alto nivel de autonomía en su ámbito de responsabilidad, limitados por la normativa de la empresa y supervisados por los organismos directivos de la compañía.
- Grupo 2. Responsables de áreas operativas y técnicos con funciones de impacto medio en la compañía. Están adscritas a este grupo las personas:
 - Responsables de áreas operativas de la compañía con un impacto medio en el negocio y en algunas posiciones responsabilidad sobre equipos de personas.
 - Responsables de subdepartamentos operativos con un componente muy técnico. Ocasionalmente con responsabilidades sobre personas.
 - Técnicos con funciones de Impacto medio y medio bajo en el negocio.
- Grupo 3. Técnicos con funciones de impacto bajo en la compañía. Delegados de ventas-administrativos. Están adscritos a este grupo las personas que ocupan:
 - Posiciones operativas de carácter técnico, con titulaciones académicas de grado superior o medio y/o nivel de conocimientos equivalentes, sin responsabilidad sobre personas y con bajo impacto directo en el negocio.
 - Posiciones operativas administrativas o técnicas, titulados o con experiencia profesional, sin responsabilidad sobre personas y con bajo impacto directo sobre el negocio.
- Grupo 4. Operarios de las áreas de producción, almacenes, mantenimiento y servicios auxiliares. Están adscritas las personas que desempeñan:
 - Funciones en el área de producción.
 - Funciones en las áreas de Almacén de Productos Terminados, Almacén de Materias Primas y Distribución.

- Funciones básicamente operativas en las áreas de Servicios Auxiliares de la empresa: Limpieza, Vigilancia, Guarderías, Conserjería, etcétera.

En el Anexo VI, se identifican las posiciones adscritas a cada grupo profesional y las categorías homologables para cada grupo.

Los grupos profesionales y dentro de ellos las funciones descritas en los mismos, no suponen la obligación de tener provistas todas y cada una de dichas posiciones que allí se enuncian si la necesidad y el volumen de la empresa no lo requiere. Asimismo, las definiciones de cada uno de los grupos y en su caso de las posiciones adscritas a los mismos, tienen un carácter meramente enunciativo, no limitativo y deben servir de referencia para que la dirección de la empresa, en su caso, pueda mediante analogía posicionar en el grupo correspondiente a las nuevas funciones que pudieran surgir con posterioridad, bien como consecuencia de cambios tecnológicos o como necesidades de la empresa en función de cambios en la estructura y servicios del negocio.

Art. 41. *Contrato eventual*.—En cuanto a la duración del contrato eventual que se formalice para los trabajadores, se establecerá lo dispuesto en el convenio sectorial de la industria del metal de la Comunidad de Madrid.

Art. 42. *Contrato de relevo*.—Con vigencia desde 1 de enero de 2015 a 31 de diciembre de 2018 (y en virtud del acuerdo registrado en el INSS con fecha 11 de abril de 2013 para las jubilaciones anticipadas) se acuerda que los trabajadores/as que durante ese período de tiempo cumplan los requisitos legales para optar a la jubilación parcial anticipada en su modalidad de contrato de relevo, podrán optar a su aplicación sin otro requisito que comunicarlo por escrito a la empresa.

A tal fin y dado que es imprescindible la contratación de otro trabajador/a para hacer efectiva la jubilación anticipada, es necesario que la comunicación a la empresa se efectúe con un tiempo suficiente para la búsqueda y en su caso formación de la persona a contratar. Dado que no todas las funciones tienen el mismo nivel de complejidad se establece el siguiente cuadro de preaviso conforme al Anexo VI del convenio colectivo:

- Grupo IV niveles (salvo supervisores): 30 días de preaviso.
- Grupo III y supervisores: 90 días de preaviso.
- Grupos II, I y 0: 120 días de preaviso.

El porcentaje del contrato de relevo se regirá por la normativa aplicable a este contrato en cada momento (75 por 100 u 85 por 100) y será potestad de la empresa la elección del mismo que deberá poner en conocimiento del Trabajador/a interesado en el plazo de siete días a partir de la recepción de la comunicación del Trabajador/a manifestando su decisión de acogerse a este acuerdo.

Un mínimo del 50 por 100 de las horas anuales de trabajo que el trabajador jubilado tenga que efectuar estarán comprendidas fuera del período estival y en la medida de lo posible se tratará de que se concentren en el último trimestre del año y en el primer trimestre del siguiente con el fin de que se pudieran desarrollar de manera continua.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

Solución extrajudicial de conflictos

Las partes firmantes de este convenio acuerdan someterse para la solución extrajudicial de conflictos al 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 al Reglamento de Funcionamiento del Sistema de Solución Extrajudicial de conflictos de trabajo y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid.

Por ello, las discrepancias producidas en el seno de la comisión paritaria se solventarán de acuerdo con los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y en su Reglamento.

La solución de los conflictos que afecten a los trabajadores y empresarios incluidos en su ámbito de aplicación, se efectuará conforme a los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y en su Reglamento.

ANEXO I

VALORES 2.015	CONVENIO GETAFE			
CATEGORIAS	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	RETRIBUCION CONVENIO	COMPLEMENTO LINEAL PACTADO *
PERSONAL OBRERO				
Oficial 1ª	16,17	14,32	30,49	8,09
Oficial 2ª	15,78	13,85	29,63	8,09
Oficial 3ª	15,50	13,48	28,98	8,09
Especialista	15,42	13,34	28,76	8,09
Mozo especialista	15,42	13,34	28,76	8,09
Peón	15,18	12,89	28,07	8,09
PERSONAL SUBALTERNO				
Almacenero	468,92	436,70	905,62	245,96
Chófer Turismo	479,86	464,67	944,53	245,96
Chófer Camión	484,75	469,52	954,27	245,96
Vigilante	456,17	440,64	896,81	245,96
Portero	454,41	442,34	896,75	245,96
PERSONAL ADMINISTRATIVO				
Jefe de 1ª	599,00	562,23	1161,23	245,96
Jefe de 2ª	545,76	525,70	1071,46	245,96
Oficial 1ª	515,49	483,00	998,49	245,96
Delegado de Ventas	515,49	483,00	998,49	245,96
Oficial 2ª	494,80	448,11	942,91	245,96
Auxiliar Administrativo	469,82	439,60	909,42	245,96
TECNICOS DE OFICINA				
Delineante Proyectista y Dibujante	552,29	529,98	1082,27	245,96
Delineante 1ª	515,49	482,98	998,47	245,96
PERSONAL DE ORG. DEL TRABAJO				
Jefe de Organización de 1ª	552,28	540,50	1092,78	245,96
Jefe de Organización de 2ª	545,76	525,65	1071,41	245,96
Técnico de Organización de 1ª	515,49	482,98	998,47	245,96
Técnico de Organización de 2ª	494,80	448,08	942,88	245,96
Auxiliar de Organización	469,85	439,61	909,46	245,96
TECNICOS DE TALLER				
Jefe de Taller	565,90	607,88	1173,78	245,96
Maestro de Taller	521,18	520,85	1042,03	245,96
Supervisor (2)	491,74	470,54	962,28	245,96
PERSONAL TECNICO TITULADO				
Ingenieros, Arquitectos y Titulados	652,40	732,11	1384,51	245,96
Director de Fábrica	652,40	732,11	1384,51	245,96
Responsable de RR.HH.	652,40	732,11	1384,51	245,96
Responsable de Producción	652,40	732,11	1384,51	245,96
Responsable de Logística	652,40	732,11	1384,51	245,96
Ingeniero Técnico 1	627,88	689,88	1317,76	245,96
Ingeniero Técnico 2 (1)	636,40	706,61	1343,01	245,96
Diplomado	627,88	689,88	1317,76	245,96
A.T.S.	626,83	515,12	1141,95	245,96
Maestros Industriales	537,20	518,45	1055,65	245,96
Graduados Sociales	565,93	594,31	1160,24	245,96

(1) Cuando tienen responsabilidad técnico por no existir Ingeniero y no se precisa la dirección facultativa de estos.

(2) Supervisor equivale a Encargado

* COMPLEMENTO LINEAL PACTADO Para los trabajadores de salario diario se cobra por 365 días y para los trabajadores de salario mensual se cobra por 12 mensualidades.

ANEXO II

TABLA OIT 2015

Fábrica	Clave	ESCALA	OF1.	OF2.	OF3.	ESPT.	PEON
1280	OIT	100	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
1280	OIT	101	0,09	0,09	0,08	0,07	0,07
1280	OIT	102	0,18	0,18	0,17	0,17	0,16
1280	OIT	103	0,29	0,28	0,27	0,27	0,26
1280	OIT	104	0,39	0,37	0,35	0,35	0,34
1280	OIT	105	0,48	0,46	0,45	0,44	0,42
1280	OIT	106	0,56	0,55	0,53	0,53	0,50
1280	OIT	107	0,66	0,66	0,63	0,61	0,58
1280	OIT	108	0,77	0,74	0,71	0,70	0,68
1280	OIT	109	0,86	0,83	0,79	0,78	0,75
1280	OIT	110	0,95	0,92	0,88	0,86	0,83
1280	OIT	111	1,08	1,02	0,97	0,95	0,92
1280	OIT	112	1,18	1,13	1,08	1,07	1,02
1280	OIT	113	1,26	1,21	1,17	1,16	1,11
1280	OIT	114	1,36	1,30	1,26	1,24	1,18
1280	OIT	115	1,46	1,39	1,33	1,32	1,26
1280	OIT	116	1,55	1,50	1,45	1,43	1,35
1280	OIT	117	1,65	1,58	1,53	1,51	1,45
1280	OIT	118	1,93	1,85	1,76	1,74	1,66
1280	OIT	119	1,94	1,87	1,80	1,76	1,69
1280	OIT	120	1,97	1,89	1,82	1,79	1,70
1280	OIT	121	1,99	1,92	1,84	1,80	1,71
1280	OIT	122	2,01	1,93	1,85	1,83	1,74
1280	OIT	123	2,03	1,94	1,88	1,85	1,75
1280	OIT	124	2,04	1,97	1,90	1,88	1,79
1280	OIT	125	2,07	1,99	1,92	1,89	1,80
1280	OIT	126	2,08	2,00	1,94	1,92	1,83
1280	OIT	127	2,10	2,02	1,95	1,93	1,85
1280	OIT	128	2,13	2,04	1,98	1,95	1,87
1280	OIT	129	2,17	2,07	2,00	1,97	1,88
1280	OIT	130	2,18	2,08	2,01	1,99	1,90
1280	OIT	131	2,25	2,13	2,06	2,03	1,94
1280	OIT	132	2,29	2,19	2,10	2,08	1,99
1280	OIT	133	2,33	2,25	2,17	2,12	2,03
1280	OIT	134	2,38	2,29	2,20	2,18	2,07
1280	OIT	135	2,44	2,33	2,26	2,23	2,12
1280	OIT	136	2,50	2,38	2,30	2,28	2,17
1280	OIT	137	2,55	2,44	2,35	2,31	2,22
1280	OIT	138	2,59	2,50	2,38	2,36	2,27
1280	OIT	139	2,65	2,55	2,44	2,41	2,30
1280	OIT	140	2,70	2,59	2,50	2,45	2,35

ANEXO III

Valores 2015

Fábrica	Clave	ESCALA	OF1.	OF2.	OF3.	ESPT.	PEÓN
1280	01	100	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
1280	01	101	0,09	0,08	0,08	0,07	0,07
1280	01	102	0,18	0,17	0,17	0,17	0,16
1280	01	103	0,29	0,27	0,27	0,26	0,26
1280	01	104	0,39	0,37	0,35	0,34	0,32
1280	01	105	0,48	0,46	0,44	0,44	0,42
1280	01	106	0,56	0,54	0,51	0,51	0,49
1280	01	107	0,68	0,65	0,61	0,59	0,56
1280	01	108	0,77	0,73	0,70	0,69	0,67
1280	01	109	0,85	0,82	0,78	0,77	0,75
1280	01	110	0,94	0,90	0,86	0,85	0,82
1280	01	111	1,07	0,99	0,95	0,94	0,90
1280	01	112	1,16	1,11	1,07	1,05	0,98
1280	01	113	1,25	1,20	1,16	1,14	1,09
1280	01	114	1,33	1,27	1,24	1,23	1,17
1280	01	115	1,44	1,36	1,31	1,30	1,25
1280	01	116	1,53	1,47	1,42	1,39	1,32
1280	01	117	1,62	1,55	1,50	1,49	1,42
1280	01	118	1,76	1,69	1,62	1,61	1,54
1280	01	119	1,80	1,71	1,63	1,62	1,55
1280	01	120	1,82	1,73	1,66	1,63	1,58
1280	01	121	1,84	1,75	1,68	1,66	1,59
1280	01	122	1,85	1,76	1,70	1,68	1,60
1280	01	123	1,88	1,80	1,71	1,70	1,61
1280	01	124	1,89	1,82	1,74	1,71	1,63
1280	01	125	1,92	1,84	1,75	1,74	1,65
1280	01	126	1,94	1,85	1,79	1,75	1,66
1280	01	127	1,95	1,87	1,80	1,79	1,69
1280	01	128	1,98	1,89	1,83	1,80	1,71
1280	01	129	2,00	1,92	1,84	1,82	1,71
1280	01	130	2,01	1,93	1,85	1,84	1,74
1280	01	131	2,04	1,98	1,90	1,88	1,79
1280	01	132	2,10	2,02	1,95	1,93	1,84
1280	01	133	2,14	2,06	2,00	1,97	1,88
1280	01	134	2,20	2,10	2,03	2,01	1,92
1280	01	135	2,26	2,17	2,07	2,04	1,95
1280	01	136	2,30	2,20	2,12	2,08	2,00
1280	01	137	2,33	2,26	2,17	2,13	2,03
1280	01	138	2,38	2,30	2,22	2,18	2,08
1280	01	139	2,44	2,33	2,26	2,23	2,12
1280	01	140	2,50	2,37	2,30	2,27	2,17
1280	02	100	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
1280	02	101	0,08	0,07	0,07	0,07	0,07
1280	02	102	0,16	0,16	0,15	0,15	0,13
1280	02	103	0,26	0,25	0,25	0,23	0,22
1280	02	104	0,34	0,31	0,30	0,30	0,29
1280	02	105	0,42	0,40	0,39	0,39	0,35
1280	02	106	0,50	0,48	0,47	0,46	0,45
1280	02	107	0,59	0,55	0,54	0,53	0,50
1280	02	108	0,68	0,65	0,63	0,61	0,58
1280	02	109	0,76	0,73	0,70	0,69	0,67
1280	02	110	0,83	0,79	0,77	0,76	0,74
1280	02	111	0,92	0,88	0,84	0,83	0,79
1280	02	112	1,02	0,95	0,93	0,90	0,86
1280	02	113	1,11	1,05	0,99	0,98	0,94
1280	02	114	1,20	1,14	1,11	1,08	1,02
1280	02	115	1,26	1,22	1,18	1,16	1,11
1280	02	116	1,35	1,30	1,25	1,23	1,18
1280	02	117	1,45	1,37	1,32	1,31	1,25
1280	02	118	1,56	1,51	1,46	1,44	1,36
1280	02	119	1,58	1,52	1,47	1,45	1,37
1280	02	120	1,60	1,54	1,49	1,46	1,39
1280	02	121	1,61	1,55	1,50	1,49	1,42

Fábrica	Clave	ESCALA	OF1.	OF2.	OF3.	ESPT.	PEÓN
1280	02	122	1,63	1,56	1,52	1,50	1,43
1280	02	123	1,65	1,58	1,53	1,51	1,45
1280	02	124	1,66	1,60	1,54	1,53	1,46
1280	02	125	1,69	1,61	1,55	1,54	1,47
1280	02	126	1,70	1,63	1,58	1,55	1,49
1280	02	127	1,71	1,65	1,59	1,58	1,51
1280	02	128	1,74	1,66	1,61	1,59	1,52
1280	02	129	1,75	1,69	1,62	1,60	1,53
1280	02	130	1,79	1,70	1,63	1,61	1,54
1280	02	131	1,83	1,74	1,68	1,65	1,58
1280	02	132	1,88	1,79	1,71	1,69	1,61
1280	02	133	1,90	1,84	1,75	1,73	1,65
1280	02	134	1,95	1,88	1,80	1,79	1,69
1280	02	135	2,00	1,92	1,84	1,82	1,71
1280	02	136	2,03	1,95	1,89	1,85	1,76
1280	02	137	2,07	2,00	1,93	1,90	1,80
1280	02	138	2,12	2,03	1,95	1,94	1,85
1280	02	139	2,17	2,07	2,00	1,98	1,89
1280	02	140	2,20	2,10	2,03	2,01	1,92
1280	03	100	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
1280	03	101	0,07	0,07	0,07	0,07	0,06
1280	03	102	0,16	0,15	0,15	0,13	0,13
1280	03	103	0,25	0,23	0,22	0,22	0,22
1280	03	104	0,31	0,30	0,29	0,29	0,28
1280	03	105	0,41	0,39	0,37	0,37	0,34
1280	03	106	0,48	0,46	0,45	0,44	0,42
1280	03	107	0,55	0,53	0,51	0,50	0,49
1280	03	108	0,66	0,61	0,59	0,58	0,55
1280	03	109	0,73	0,70	0,67	0,67	0,65
1280	03	110	0,79	0,77	0,75	0,74	0,70
1280	03	111	0,88	0,84	0,80	0,79	0,77
1280	03	112	0,95	0,92	0,88	0,86	0,83
1280	03	113	1,07	0,98	0,95	0,94	0,90
1280	03	114	1,14	1,09	1,05	1,03	0,97
1280	03	115	1,22	1,17	1,12	1,11	1,07
1280	03	116	1,28	1,24	1,20	1,18	1,13
1280	03	117	1,37	1,31	1,26	1,25	1,20
1280	03	118	1,50	1,45	1,37	1,36	1,30
1280	03	119	1,52	1,46	1,39	1,37	1,31
1280	03	120	1,53	1,47	1,43	1,39	1,32
1280	03	121	1,54	1,50	1,44	1,42	1,35
1280	03	122	1,56	1,50	1,45	1,43	1,36
1280	03	123	1,58	1,52	1,46	1,45	1,36
1280	03	124	1,60	1,53	1,49	1,46	1,39
1280	03	125	1,61	1,54	1,50	1,49	1,42
1280	03	126	1,62	1,56	1,51	1,50	1,43
1280	03	127	1,65	1,58	1,53	1,51	1,45
1280	03	128	1,66	1,60	1,54	1,52	1,46
1280	03	129	1,68	1,61	1,55	1,53	1,47
1280	03	130	1,69	1,62	1,56	1,54	1,49
1280	03	131	1,73	1,66	1,60	1,58	1,51
1280	03	132	1,79	1,70	1,63	1,62	1,54
1280	03	133	1,83	1,74	1,68	1,65	1,58
1280	03	134	1,87	1,79	1,71	1,69	1,61
1280	03	135	1,92	1,83	1,75	1,73	1,65
1280	03	136	1,95	1,87	1,80	1,76	1,69
1280	03	137	1,99	1,92	1,84	1,82	1,71
1280	03	138	2,02	1,95	1,88	1,85	1,76
1280	03	139	2,06	1,98	1,92	1,89	1,80
1280	03	140	2,10	2,01	1,95	1,93	1,84
1280	04	100	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
1280	04	101	0,07	0,07	0,07	0,06	0,06
1280	04	102	0,15	0,13	0,13	0,12	0,12
1280	04	103	0,22	0,22	0,21	0,21	0,18
1280	04	104	0,29	0,28	0,27	0,27	0,26
1280	04	105	0,37	0,35	0,34	0,34	0,31
1280	04	106	0,44	0,42	0,41	0,41	0,39
1280	04	107	0,51	0,49	0,47	0,47	0,45

Fábrica	Clave	ESCALA	OF1.	OF2.	OF3.	ESPT.	PEÓN
1280	04	108	0,59	0,55	0,54	0,53	0,50
1280	04	109	0,67	0,65	0,61	0,59	0,56
1280	04	110	0,74	0,71	0,69	0,68	0,65
1280	04	111	0,80	0,77	0,75	0,74	0,71
1280	04	112	0,88	0,84	0,80	0,79	0,76
1280	04	113	0,94	0,90	0,86	0,85	0,83
1280	04	114	1,03	0,98	0,94	0,93	0,88
1280	04	115	1,12	1,07	1,02	0,99	0,94
1280	04	116	1,20	1,14	1,09	1,08	1,02
1280	04	117	1,26	1,21	1,17	1,14	1,09
1280	04	118	1,36	1,31	1,26	1,25	1,20
1280	04	119	1,39	1,32	1,27	1,26	1,21
1280	04	120	1,42	1,35	1,28	1,27	1,23
1280	04	121	1,43	1,36	1,31	1,28	1,24
1280	04	122	1,45	1,36	1,32	1,30	1,25
1280	04	123	1,46	1,39	1,32	1,32	1,25
1280	04	124	1,47	1,42	1,35	1,32	1,27
1280	04	125	1,49	1,43	1,36	1,35	1,28
1280	04	126	1,50	1,45	1,37	1,36	1,30
1280	04	127	1,51	1,45	1,39	1,37	1,31
1280	04	128	1,53	1,47	1,42	1,39	1,32
1280	04	129	1,54	1,49	1,43	1,42	1,33
1280	04	130	1,55	1,50	1,45	1,43	1,35
1280	04	131	1,59	1,53	1,47	1,46	1,37
1280	04	132	1,62	1,56	1,51	1,50	1,43
1280	04	133	1,66	1,60	1,54	1,52	1,46
1280	04	134	1,70	1,62	1,58	1,55	1,49
1280	04	135	1,74	1,66	1,60	1,58	1,52
1280	04	136	1,79	1,70	1,63	1,61	1,54
1280	04	137	1,82	1,74	1,68	1,65	1,58
1280	04	138	1,87	1,79	1,70	1,69	1,61
1280	04	139	1,89	1,82	1,74	1,71	1,63
1280	04	140	1,94	1,85	1,79	1,75	1,66
1280	05	100	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
1280	05	101	0,09	0,09	0,08	0,07	0,07
1280	05	102	0,18	0,18	0,17	0,17	0,16
1280	05	103	0,29	0,28	0,27	0,27	0,26
1280	05	104	0,39	0,37	0,35	0,35	0,34
1280	05	105	0,48	0,46	0,45	0,44	0,42
1280	05	106	0,56	0,55	0,53	0,53	0,50
1280	05	107	0,66	0,66	0,63	0,61	0,58
1280	05	108	0,77	0,74	0,71	0,70	0,68
1280	05	109	0,86	0,83	0,79	0,78	0,75
1280	05	110	0,95	0,92	0,88	0,86	0,83
1280	05	111	1,08	1,02	0,97	0,95	0,92
1280	05	112	1,18	1,13	1,08	1,07	1,02
1280	05	113	1,26	1,21	1,17	1,16	1,11
1280	05	114	1,36	1,30	1,26	1,24	1,18
1280	05	115	1,46	1,39	1,33	1,32	1,26
1280	05	116	1,55	1,50	1,45	1,43	1,35
1280	05	117	1,65	1,58	1,53	1,51	1,45
1280	05	118	1,93	1,85	1,76	1,74	1,66
1280	05	119	1,94	1,87	1,80	1,76	1,69
1280	05	120	1,97	1,89	1,82	1,79	1,70
1280	05	121	1,99	1,92	1,84	1,80	1,71
1280	05	122	2,01	1,93	1,85	1,83	1,74
1280	05	123	2,03	1,94	1,88	1,85	1,75
1280	05	124	2,04	1,97	1,90	1,88	1,79
1280	05	125	2,07	1,99	1,92	1,89	1,80
1280	05	126	2,08	2,00	1,94	1,92	1,83
1280	05	127	2,10	2,02	1,95	1,93	1,85
1280	05	128	2,13	2,04	1,98	1,95	1,87
1280	05	129	2,17	2,07	2,00	1,97	1,88
1280	05	130	2,18	2,08	2,01	1,99	1,90
1280	05	131	2,25	2,13	2,06	2,03	1,94
1280	05	132	2,29	2,19	2,10	2,08	1,99
1280	05	133	2,33	2,25	2,17	2,12	2,03
1280	05	134	2,38	2,29	2,20	2,18	2,07

Fábrica	Clave	ESCALA	OF1.	OF2.	OF3.	ESPT.	PEÓN
1280	05	135	2,44	2,33	2,26	2,23	2,12
1280	05	136	2,50	2,38	2,30	2,28	2,17
1280	05	137	2,55	2,44	2,35	2,31	2,22
1280	05	138	2,59	2,50	2,38	2,36	2,27
1280	05	139	2,65	2,55	2,44	2,41	2,30
1280	05	140	2,70	2,59	2,50	2,45	2,35
1280	06	100	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
1280	06	101	0,09	0,09	0,08	0,07	0,07
1280	06	102	0,18	0,18	0,17	0,17	0,16
1280	06	103	0,29	0,28	0,27	0,27	0,26
1280	06	104	0,39	0,37	0,35	0,35	0,34
1280	06	105	0,48	0,46	0,45	0,44	0,42
1280	06	106	0,56	0,55	0,53	0,53	0,50
1280	06	107	0,66	0,66	0,63	0,61	0,58
1280	06	108	0,77	0,74	0,71	0,70	0,68
1280	06	109	0,86	0,83	0,79	0,78	0,75
1280	06	110	0,95	0,92	0,88	0,86	0,83
1280	06	111	1,08	1,02	0,97	0,95	0,92
1280	06	112	1,18	1,13	1,08	1,07	1,02
1280	06	113	1,26	1,21	1,17	1,16	1,11
1280	06	114	1,36	1,30	1,26	1,24	1,18
1280	06	115	1,46	1,39	1,33	1,32	1,26
1280	06	116	1,55	1,50	1,45	1,43	1,35
1280	06	117	1,65	1,58	1,53	1,51	1,45
1280	06	118	1,93	1,85	1,76	1,74	1,66
1280	06	119	1,94	1,87	1,80	1,76	1,69
1280	06	120	1,97	1,89	1,82	1,79	1,70
1280	06	121	1,99	1,92	1,84	1,80	1,71
1280	06	122	2,01	1,93	1,85	1,83	1,74
1280	06	123	2,03	1,94	1,88	1,85	1,75
1280	06	124	2,04	1,97	1,90	1,88	1,79
1280	06	125	2,07	1,99	1,92	1,89	1,80
1280	06	126	2,08	2,00	1,94	1,92	1,83
1280	06	127	2,10	2,02	1,95	1,93	1,85
1280	06	128	2,13	2,04	1,98	1,95	1,87
1280	06	129	2,17	2,07	2,00	1,97	1,88
1280	06	130	2,18	2,08	2,01	1,99	1,90
1280	06	131	2,25	2,13	2,06	2,03	1,94
1280	06	132	2,29	2,19	2,10	2,08	1,99
1280	06	133	2,33	2,25	2,17	2,12	2,03
1280	06	134	2,38	2,29	2,20	2,18	2,07
1280	06	135	2,44	2,33	2,26	2,23	2,12
1280	06	136	2,50	2,38	2,30	2,28	2,17
1280	06	137	2,55	2,44	2,35	2,31	2,22
1280	06	138	2,59	2,50	2,38	2,36	2,27
1280	06	139	2,65	2,55	2,44	2,41	2,30
1280	06	140	2,70	2,59	2,50	2,45	2,35
1280	07	100	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
1280	07	101	0,09	0,09	0,08	0,07	0,07
1280	07	102	0,18	0,18	0,17	0,17	0,16
1280	07	103	0,29	0,28	0,27	0,27	0,26
1280	07	104	0,39	0,37	0,35	0,35	0,34
1280	07	105	0,48	0,46	0,45	0,44	0,42
1280	07	106	0,56	0,55	0,53	0,53	0,50
1280	07	107	0,66	0,66	0,63	0,61	0,58
1280	07	108	0,77	0,74	0,71	0,70	0,68
1280	07	109	0,86	0,83	0,79	0,78	0,75
1280	07	110	0,95	0,92	0,88	0,86	0,83
1280	07	111	1,08	1,02	0,97	0,95	0,92
1280	07	112	1,18	1,13	1,08	1,07	1,02
1280	07	113	1,26	1,21	1,17	1,16	1,11
1280	07	114	1,36	1,30	1,26	1,24	1,18
1280	07	115	1,46	1,39	1,33	1,32	1,26
1280	07	116	1,55	1,50	1,45	1,43	1,35
1280	07	117	1,65	1,58	1,53	1,51	1,45
1280	07	118	1,93	1,85	1,76	1,74	1,66
1280	07	119	1,94	1,87	1,80	1,76	1,69
1280	07	120	1,97	1,89	1,82	1,79	1,70

Fábrica	Clave	ESCALA	OF1.	OF2.	OF3.	ESPT.	PEÓN
1280	07	121	1,99	1,92	1,84	1,80	1,71
1280	07	122	2,01	1,93	1,85	1,83	1,74
1280	07	123	2,03	1,94	1,88	1,85	1,75
1280	07	124	2,04	1,97	1,90	1,88	1,79
1280	07	125	2,07	1,99	1,92	1,89	1,80
1280	07	126	2,08	2,00	1,94	1,92	1,83
1280	07	127	2,10	2,02	1,95	1,93	1,85
1280	07	128	2,13	2,04	1,98	1,95	1,87
1280	07	129	2,17	2,07	2,00	1,97	1,88
1280	07	130	2,18	2,08	2,01	1,99	1,90
1280	07	131	2,25	2,13	2,06	2,03	1,94
1280	07	132	2,29	2,19	2,10	2,08	1,99
1280	07	133	2,33	2,25	2,17	2,12	2,03
1280	07	134	2,38	2,29	2,20	2,18	2,07
1280	07	135	2,44	2,33	2,26	2,23	2,12
1280	07	136	2,50	2,38	2,30	2,28	2,17
1280	07	137	2,55	2,44	2,35	2,31	2,22
1280	07	138	2,59	2,50	2,38	2,36	2,27
1280	07	139	2,65	2,55	2,44	2,41	2,30
1280	07	140	2,70	2,59	2,50	2,45	2,35
1280	08	100	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
1280	08	101	0,09	0,09	0,08	0,07	0,07
1280	08	102	0,18	0,18	0,17	0,17	0,16
1280	08	103	0,29	0,28	0,27	0,27	0,26
1280	08	104	0,39	0,37	0,35	0,35	0,34
1280	08	105	0,48	0,46	0,45	0,44	0,42
1280	08	106	0,56	0,55	0,53	0,53	0,50
1280	08	107	0,66	0,66	0,63	0,61	0,58
1280	08	108	0,77	0,74	0,71	0,70	0,68
1280	08	109	0,86	0,83	0,79	0,78	0,75
1280	08	110	0,95	0,92	0,88	0,86	0,83
1280	08	111	1,08	1,02	0,97	0,95	0,92
1280	08	112	1,18	1,13	1,08	1,07	1,02
1280	08	113	1,26	1,21	1,17	1,16	1,11
1280	08	114	1,36	1,30	1,26	1,24	1,18
1280	08	115	1,46	1,39	1,33	1,32	1,26
1280	08	116	1,55	1,50	1,45	1,43	1,35
1280	08	117	1,65	1,58	1,53	1,51	1,45
1280	08	118	1,93	1,85	1,76	1,74	1,66
1280	08	119	1,94	1,87	1,80	1,76	1,69
1280	08	120	1,97	1,89	1,82	1,79	1,70
1280	08	121	1,99	1,92	1,84	1,80	1,71
1280	08	122	2,01	1,93	1,85	1,83	1,74
1280	08	123	2,03	1,94	1,88	1,85	1,75
1280	08	124	2,04	1,97	1,90	1,88	1,79
1280	08	125	2,07	1,99	1,92	1,89	1,80
1280	08	126	2,08	2,00	1,94	1,92	1,83
1280	08	127	2,10	2,02	1,95	1,93	1,85
1280	08	128	2,13	2,04	1,98	1,95	1,87
1280	08	129	2,17	2,07	2,00	1,97	1,88
1280	08	130	2,18	2,08	2,01	1,99	1,90
1280	08	131	2,25	2,13	2,06	2,03	1,94
1280	08	132	2,29	2,19	2,10	2,08	1,99
1280	08	133	2,33	2,25	2,17	2,12	2,03
1280	08	134	2,38	2,29	2,20	2,18	2,07
1280	08	135	2,44	2,33	2,26	2,23	2,12
1280	08	136	2,50	2,38	2,30	2,28	2,17
1280	08	137	2,55	2,44	2,35	2,31	2,22
1280	08	138	2,59	2,50	2,38	2,36	2,27
1280	08	139	2,65	2,55	2,44	2,41	2,30
1280	08	140	2,70	2,59	2,50	2,45	2,35
1280	09	100	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
1280	09	101	0,09	0,09	0,08	0,07	0,07
1280	09	102	0,18	0,18	0,17	0,17	0,16
1280	09	103	0,29	0,28	0,27	0,27	0,26
1280	09	104	0,39	0,37	0,35	0,35	0,34
1280	09	105	0,48	0,46	0,45	0,44	0,42
1280	09	106	0,56	0,55	0,53	0,53	0,50

Fábrica	Clave	ESCALA	OF1.	OF2.	OF3.	ESPT.	PEÓN
1280	09	107	0,66	0,66	0,63	0,61	0,58
1280	09	108	0,77	0,74	0,71	0,70	0,68
1280	09	109	0,86	0,83	0,79	0,78	0,75
1280	09	110	0,95	0,92	0,88	0,86	0,83
1280	09	111	1,08	1,02	0,97	0,95	0,92
1280	09	112	1,18	1,13	1,08	1,07	1,02
1280	09	113	1,26	1,21	1,17	1,16	1,11
1280	09	114	1,36	1,30	1,26	1,24	1,18
1280	09	115	1,46	1,39	1,33	1,32	1,26
1280	09	116	1,55	1,50	1,45	1,43	1,35
1280	09	117	1,65	1,58	1,53	1,51	1,45
1280	09	118	1,93	1,85	1,76	1,74	1,66
1280	09	119	1,94	1,87	1,80	1,76	1,69
1280	09	120	1,97	1,89	1,82	1,79	1,70
1280	09	121	1,99	1,92	1,84	1,80	1,71
1280	09	122	2,01	1,93	1,85	1,83	1,74
1280	09	123	2,03	1,94	1,88	1,85	1,75
1280	09	124	2,04	1,97	1,90	1,88	1,79
1280	09	125	2,07	1,99	1,92	1,89	1,80
1280	09	126	2,08	2,00	1,94	1,92	1,83
1280	09	127	2,10	2,02	1,95	1,93	1,85
1280	09	128	2,13	2,04	1,98	1,95	1,87
1280	09	129	2,17	2,07	2,00	1,97	1,88
1280	09	130	2,18	2,08	2,01	1,99	1,90
1280	09	131	2,25	2,13	2,06	2,03	1,94
1280	09	132	2,29	2,19	2,10	2,08	1,99
1280	09	133	2,33	2,25	2,17	2,12	2,03
1280	09	134	2,38	2,29	2,20	2,18	2,07
1280	09	135	2,44	2,33	2,26	2,23	2,12
1280	09	136	2,50	2,38	2,30	2,28	2,17
1280	09	137	2,55	2,44	2,35	2,31	2,22
1280	09	138	2,59	2,50	2,38	2,36	2,27
1280	09	139	2,65	2,55	2,44	2,41	2,30
1280	09	140	2,70	2,59	2,50	2,45	2,35
1280	10	100	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
1280	10	101	0,09	0,08	0,08	0,07	0,07
1280	10	102	0,18	0,17	0,17	0,17	0,16
1280	10	103	0,29	0,27	0,27	0,26	0,26
1280	10	104	0,39	0,37	0,35	0,34	0,32
1280	10	105	0,48	0,46	0,44	0,44	0,42
1280	10	106	0,56	0,54	0,51	0,51	0,49
1280	10	107	0,68	0,65	0,61	0,59	0,56
1280	10	108	0,77	0,73	0,70	0,69	0,67
1280	10	109	0,85	0,82	0,78	0,77	0,75
1280	10	110	0,94	0,90	0,86	0,85	0,82
1280	10	111	1,07	0,99	0,95	0,94	0,90
1280	10	112	1,16	1,11	1,07	1,05	0,98
1280	10	113	1,25	1,20	1,16	1,14	1,09
1280	10	114	1,33	1,27	1,24	1,23	1,17
1280	10	115	1,44	1,36	1,31	1,30	1,25
1280	10	116	1,53	1,47	1,42	1,39	1,32
1280	10	117	1,62	1,55	1,50	1,49	1,42
1280	10	118	1,76	1,69	1,62	1,61	1,54
1280	10	119	1,80	1,71	1,63	1,62	1,55
1280	10	120	1,82	1,73	1,66	1,63	1,58
1280	10	121	1,84	1,75	1,68	1,66	1,59
1280	10	122	1,85	1,76	1,70	1,68	1,60
1280	10	123	1,88	1,80	1,71	1,70	1,61
1280	10	124	1,89	1,82	1,74	1,71	1,63
1280	10	125	1,92	1,84	1,75	1,74	1,65
1280	10	126	1,94	1,85	1,79	1,75	1,66
1280	10	127	1,95	1,87	1,80	1,79	1,69
1280	10	128	1,98	1,89	1,83	1,80	1,71
1280	10	129	2,00	1,92	1,84	1,82	1,71
1280	10	130	2,01	1,93	1,85	1,84	1,74
1280	10	131	2,04	1,98	1,90	1,88	1,79
1280	10	132	2,10	2,02	1,95	1,93	1,84
1280	10	133	2,14	2,06	2,00	1,97	1,88

Fábrica	Clave	ESCALA	OF1.	OF2.	OF3.	ESPT.	PEÓN
1280	10	134	2,20	2,10	2,03	2,01	1,92
1280	10	135	2,26	2,17	2,07	2,04	1,95
1280	10	136	2,30	2,20	2,12	2,08	2,00
1280	10	137	2,33	2,26	2,17	2,13	2,03
1280	10	138	2,38	2,30	2,22	2,18	2,08
1280	10	139	2,44	2,33	2,26	2,23	2,12
1280	10	140	2,50	2,37	2,30	2,27	2,17
1280	11	100	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
1280	11	101	0,09	0,09	0,08	0,07	0,07
1280	11	102	0,18	0,18	0,17	0,17	0,16
1280	11	103	0,29	0,28	0,27	0,27	0,26
1280	11	104	0,39	0,37	0,35	0,35	0,34
1280	11	105	0,48	0,46	0,45	0,44	0,42
1280	11	106	0,56	0,55	0,53	0,53	0,50
1280	11	107	0,66	0,66	0,63	0,61	0,58
1280	11	108	0,77	0,74	0,71	0,70	0,68
1280	11	109	0,86	0,83	0,79	0,78	0,75
1280	11	110	0,95	0,92	0,88	0,86	0,83
1280	11	111	1,08	1,02	0,97	0,95	0,92
1280	11	112	1,18	1,13	1,08	1,07	1,02
1280	11	113	1,26	1,21	1,17	1,16	1,11
1280	11	114	1,36	1,30	1,26	1,24	1,18
1280	11	115	1,46	1,39	1,33	1,32	1,26
1280	11	116	1,55	1,50	1,45	1,43	1,35
1280	11	117	1,65	1,58	1,53	1,51	1,45
1280	11	118	1,93	1,85	1,76	1,74	1,66
1280	11	119	1,94	1,87	1,80	1,76	1,69
1280	11	120	1,97	1,89	1,82	1,79	1,70
1280	11	121	1,99	1,92	1,84	1,80	1,71
1280	11	122	2,01	1,93	1,85	1,83	1,74
1280	11	123	2,03	1,94	1,88	1,85	1,75
1280	11	124	2,04	1,97	1,90	1,88	1,79
1280	11	125	2,07	1,99	1,92	1,89	1,80
1280	11	126	2,08	2,00	1,94	1,92	1,83
1280	11	127	2,10	2,02	1,95	1,93	1,85
1280	11	128	2,13	2,04	1,98	1,95	1,87
1280	11	129	2,17	2,07	2,00	1,97	1,88
1280	11	130	2,18	2,08	2,01	1,99	1,90
1280	11	131	2,25	2,13	2,06	2,03	1,94
1280	11	132	2,29	2,19	2,10	2,08	1,99
1280	11	133	2,33	2,25	2,17	2,12	2,03
1280	11	134	2,38	2,29	2,20	2,18	2,07
1280	11	135	2,44	2,33	2,26	2,23	2,12
1280	11	136	2,50	2,38	2,30	2,28	2,17
1280	11	137	2,55	2,44	2,35	2,31	2,22
1280	11	138	2,59	2,50	2,38	2,36	2,27
1280	11	139	2,65	2,55	2,44	2,41	2,30
1280	11	140	2,70	2,59	2,50	2,45	2,35
1280	12	100	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
1280	12	101	0,09	0,09	0,08	0,07	0,07
1280	12	102	0,18	0,18	0,17	0,17	0,16
1280	12	103	0,29	0,28	0,27	0,27	0,26
1280	12	104	0,39	0,37	0,35	0,35	0,34
1280	12	105	0,48	0,46	0,45	0,44	0,42
1280	12	106	0,56	0,55	0,53	0,53	0,50
1280	12	107	0,66	0,66	0,63	0,61	0,58
1280	12	108	0,77	0,74	0,71	0,70	0,68
1280	12	109	0,86	0,83	0,79	0,78	0,75
1280	12	110	0,95	0,92	0,88	0,86	0,83
1280	12	111	1,08	1,02	0,97	0,95	0,92
1280	12	112	1,18	1,13	1,08	1,07	1,02
1280	12	113	1,26	1,21	1,17	1,16	1,11
1280	12	114	1,36	1,30	1,26	1,24	1,18
1280	12	115	1,46	1,39	1,33	1,32	1,26
1280	12	116	1,55	1,50	1,45	1,43	1,35
1280	12	117	1,65	1,58	1,53	1,51	1,45
1280	12	118	1,93	1,85	1,76	1,74	1,66
1280	12	119	1,94	1,87	1,80	1,76	1,69

Fábrica	Clave	ESCALA	OF1.	OF2.	OF3.	ESPT.	PEÓN
1280	12	120	1,97	1,89	1,82	1,79	1,70
1280	12	121	1,99	1,92	1,84	1,80	1,71
1280	12	122	2,01	1,93	1,85	1,83	1,74
1280	12	123	2,03	1,94	1,88	1,85	1,75
1280	12	124	2,04	1,97	1,90	1,88	1,79
1280	12	125	2,07	1,99	1,92	1,89	1,80
1280	12	126	2,08	2,00	1,94	1,92	1,83
1280	12	127	2,10	2,02	1,95	1,93	1,85
1280	12	128	2,13	2,04	1,98	1,95	1,87
1280	12	129	2,17	2,07	2,00	1,97	1,88
1280	12	130	2,18	2,08	2,01	1,99	1,90
1280	12	131	2,25	2,13	2,06	2,03	1,94
1280	12	132	2,29	2,19	2,10	2,08	1,99
1280	12	133	2,33	2,25	2,17	2,12	2,03
1280	12	134	2,38	2,29	2,20	2,18	2,07
1280	12	135	2,44	2,33	2,26	2,23	2,12
1280	12	136	2,50	2,38	2,30	2,28	2,17
1280	12	137	2,55	2,44	2,35	2,31	2,22
1280	12	138	2,59	2,50	2,38	2,36	2,27
1280	12	139	2,65	2,55	2,44	2,41	2,30
1280	12	140	2,70	2,59	2,50	2,45	2,35

ANEXO IV

GARANTIA DE INCENTIVOS FIJOS MÍNIMOS

Categoría	Categorías que la forman	Incentivo Mensual Mínimo
Categoría "A"	Auxiliar administrativo, Peón y Telefonista	208,19 €
Categoría "B"	Especialista, Almacenero y Oficial 3ª.	229,27 €
Categoría "C"	Oficial 1ª y 2ª Administrativo, Oficial 1ª y 2ª de taller y Chofer.	249,92 €

ANEXO V 2015

TABLA DE VALORES INDIVIDUALES PARA 2015 y 2016 DEL "COMPLEMENTO PERSONAL NO ABSORBIBLE " CONFORME A LO PREVISTO EN EL ARTICULO 13 DEL VIGENTE CONVENIO COLECTIVO PARA GETAFE. LOS DATOS ESTÁN REFERIDOS A LA FORMA DE PERCEPCIÓN DE LOS CONCEPTOS (MENSUALES O DIARIOS)

Nº PERS.	IMPORTE	Nº PERS.	IMPORTE
00000059	13,76	00000159	425,20
00000069	13,76	00000160	306,20
00000070	13,06	00000161	453,94
00000072	13,76	00000162	352,11
00000073	13,34	00000163	13,80
00000074	433,09	00000165	13,28
00000075	620,57	00000166	214,25
00000076	395,08	00000167	179,29
00000081	13,70	00000169	13,62
00000083	13,34	00000170	13,81
00000084	13,32	00000171	13,74
00000088	13,70	00000172	13,82
00000089	13,71	00000174	13,81
00000092	13,33	00000179	13,81
00000095	13,00	00000183	13,39
00000096	13,72	00000185	13,81
00000098	13,33	00000186	13,39
00000102	13,05	00000205	4,64
00000109	13,59	00000211	4,64
00000110	13,36	00000214	4,58
00000113	316,44	00000215	5,59
00000114	12,97	00000221	4,50
00000117	17,35	00000222	4,56
00000120	13,78	00000228	4,61
00000127	13,78	00000231	113,68
00000134	13,78	00000232	85,24
00000136	13,61	00000760	425,53
00000137	13,36	00000778	4,56
00000139	13,78	00000844	12,92
00000140	13,36	00000846	340,48
00000145	13,33	00000935	528,54
00000146	456,20	00000938	438,60
00000149	13,73	00000949	14,85
00000155	13,78	951	493,12
00000157	13,62	3335	427,00
00000158	434,20	3416	12,74

ANEXO VI

GRUPO 0 - COMITÉ DE DIRECCIÓN					
GRUPO 0	Responsables de las Áreas Estratégicas de la compañía y Miembros del Comité de Dirección				
	Director Administración y Sistemas	Director de Operaciones	Director Comercial	Director de Marketing	Director de Recursos Humanos
	Funciones en área de Administración	Funciones en área de Operaciones	Funciones en área de Comercial	Funciones en área de Marketing	Funciones en área de R. Humanos
NIVEL "A"					
GRUPO 1	RESPONSABLES DE NEGOCIOS, CENTROS DE TRABAJOS, CANALES Y ÁREAS FUNCIONALES				
	Responsables de Negocio, Canal, Fábrica, Departamentos o Áreas estratégicas, que reportan directamente al C. Dirección y cuya posición implica alto impacto sobre el negocio y/o resultados y/o responsabilidad sobre personas				
	Gerente Control Gestión	Gerente de Fábrica	Gerente Unidad Negocio		
NIVEL "A"	Gerente Adción/Finanzas	Gerente Logística Central	Gerente Ventas C. Tradic.		
	Gerente Sistemas Inform.	Gerente Compras e I+D+i	Gerente Ventas C. Moderno		
	Funciones en área de Administración	Funciones en área de Operaciones	Funciones en área de Comercial	Funciones en área de Marketing	Funciones en área de R. Humanos
NIVEL "B"	Responsables de áreas funcionales de la compañía con un nivel de impacto alto en el negocio y con responsabilidades sobre equipos de personas				
	Responsable Dpto. Jurídico		Responsable Nacional V.	Responsable de Marcas	
			Responsable Regional V. Responsable Ventas GG.SS Responsable Ventas GG.CC		
NIVEL "B"	Funciones en área de Administración	Funciones en área de Operaciones	Funciones en área de Comercial	Funciones en área de Marketing	Funciones en área de R. Humanos

GRUPO 2		RESPONSABLES ÁREAS OPERATIVAS Y TÉCNICAS CON FUNCIONES DE IMPACTO MEDIO EN LA COMPAÑÍA					
NIVEL "A"	Responsables de áreas operativas de la compañía con un nivel de impacto medio en el negocio y en algunas posiciones de responsabilidad sobre equipos de personas y Técnicos con funciones de impacto medio en la empresa						CATEGORÍAS HOMOLOGABLES
	Responsable Cobros/Tesorería	Resp. Producción Fca	Responsable ATC	Responsable Invest. Mercad.	Resp. RRHH. Fábrica	Funciones en área de R. Humanos	Ingenieros Sup y T. Licenciados Diplomados Resp. Producción Resp. Logística Jefes Adv. 1ª Jefes Adv. 2ª
		Resp. Distribución Fca			Resp. Selecc/Formac.		
		Resp. Prevención y M.A.			Resp. Adción. RR.HH		
	Funciones en área de Administración	Resp. Calidad/Post V.	Funciones en área de Operaciones	Funciones en área de Comercial	Funciones en área de Marketing		
NIVEL "B"	Responsables de subdepartamentos operativos, con un componente muy técnico. Ocasionalmente con alguna responsabilidad sobre personas y con un bajo impacto directo sobre el negocio. Técnicos con impacto medio en el negocio						CATEGORÍAS HOMOLOGABLES
	Jefe Contabilidad Jefe Proyectos Informáticos Controller	Jefe Industrialización Pr. Jefe de Taller Jefe Calidad de Fca. Gestor Compras Responsable Depósito Encargados Secciones Pvas.				Funciones en área de R. Humanos	Ingenieros Sup y T. Licenciados Diplomados Jefes y Maestros T. Jefes Adv. 1ª y 2ª Supervisores Encargados Oficiales 1ª Advo
	Funciones en área de Administración	Funciones en área de Operaciones	Funciones en área de Comercial	Funciones en área de Marketing			

TÉCNICOS CON FUNCIONES DE IMPACTO PEQUEÑO EN EL NEGOCIO-DELEGADOS VENTAS-ADMINISTRATIVOS					
GRUPO 3					
NIVEL "A"	Posiciones operativas de carácter técnico, con títulos académicos de grado superior, medio o nivel de conocimientos equivalentes, sin responsabilidad sobre personas y con bajo impacto directo en el negocio.				CATEGORÍAS HOMOLOGABLES
	Analiasta/Consult Sist.Inf.	Tec/Ingeniero Resp. Proy.	Delegado V. Especialista	Técnico Marketing "on line"	Ingenieros Sup y T. Licenciados Diplomados Delegados Ventas Jefes Adv. 1ª y 2ª Supervisores Encargados Oficiales 1ª Advo
	Programador Sist. Infor.	Planificados/Aprovis.	Delegado V. Canal Tradic.	Técnico Productos y Marcas	
	Técnico de sistemas controller assistant	Resp. Punto Trans. propio		Técnico Invest y Comunicac.	
	Oficial 1ª Advo	Técnico de Costes	Oficial 1ª Advo	Trade Marketing	
	Funciones en área de Administración	Funciones en área de Operaciones	Funciones en área de Comercial	Funciones en área de Marketing	Funciones en área de R. Humanos
NIVEL "B"	Posiciones administrativas o técnicos en proceso de formación de las funciones a desarrollar, sin responsabilidad sobre personas y con bajo impacto directo en el negocio.				CATEGORÍAS HOMOLOGABLES
	Anal/Consult Sist.Inf. Junior	Tec/Ing. Resp. Proy. Junior		Téc. Mark. "on line" Junior	Ingenieros Sup y T. Licenciados Diplomados Delegados Ventas Jefes Adv. 1ª y 2ª Supervisores Encargados Oficiales 1ª Advo Oficiales 2ª Advo Auxiliar Advo.
	Programad. Sist.Infor. Junior	Planificador/Aprovis. Junior		Téc. Productos/Marcas Junior	
	Técnico de sistemas Junior	R. P. Tránsito propio Junior		Téc. Invest/Comunicac. Junior	
		Técnico de Costes Junior			
	Funciones en área de Administración	Funciones en área de Operaciones	Funciones en área de Comercial	Funciones en área de Marketing	Funciones en área de R. Humanos

BOCM-20151224-1

ANEXO VII

**BONUS ANUAL NO CONSOLIDABLE 2017 EN FUNCIÓN DEL NIVEL DE AUSENCIAS TOTALES
DE LA FABRICA DE GETAFE Y % DE RDO OPERATIVO DE LA SOCIEDAD SOBRE VENTAS NETAS
DESPUÉS DE RAPPELS, AMBOS DATOS REFERIDOS AL AÑO 2016**

% AUSENCIAS MÁXIMO AÑO ANT.	BONUS ANUAL NO CONSOLIDABLE	RDO. OPERATIVO NEGATIVO	RDO. OPERATIVO HASTA 1% s/VENTAS NETAS	RDO. OPERATIVO HASTA 2% s/VENTAS NETAS	RDO. OPERATIVO HASTA 3% s/VENTAS NETAS	RDO. OPERATIVO SUPERIOR AL 3% s/VENTAS NETAS
1,00	Bonus anual	480	731	848	964	1.080
2,00	Bonus anual	394	646	762	878	995
3,00	Bonus anual	308	560	676	793	909
4,00	Bonus anual	223	474	591	707	823
5,00	Bonus anual	137	389	505	621	737
6,00	Bonus anual	51	303	419	536	652
7,00	Bonus anual	0	252	368	484	600

OBSERVACIONES

A estos efectos se considera "Ausencia" cualquier inasistencia al trabajo salvo vacaciones y a los efectos del incentivo solo se cuantifica el porcentaje total de ausencia de la fábrica de Getafe (Personal de Talleres + Oficinas de Fábrica + Almacenes + Mantenimiento + Reparaciones).

El bonus anual no consolidable se distribuirá en los 12 meses de 2017.

El seguimiento de los niveles de absentismo se efectuará semana a semana teniendo el Comité la información detallada a nivel horas y conceptos.

El Resultado Operativo es el Resultado del ejercicio ajustado por las partidas de "Gastos Financieros", "Canon", "Extraordinarios de Explotación", "Indemnizaciones", "Impuesto de Sociedades" y "Resultados Atípicos" que no se tienen en cuenta para el cálculo del Resultado Operativo.

La Información sobre la evolución e importe del Resultado Operativo se entregará trimestralmente. El Rdo Operativo anual será el validado por la Auditoría Externa.

**PLAN DE IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES DE "FLEX EQUIPOS
DE DESCANSO, SOCIEDAD ANÓNIMA UNIPERSONAL"**

I. Declaración de principios

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva entre Hombres y Mujeres, prevé en su título IV, capítulo I, artículo 45, la obligación de las empresas de más de 250 trabajadores y trabajadoras de elaborar y aplicar un Plan de Igualdad que recoja las medidas a adoptar para evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombre y mujeres. Este conjunto de medidas se deben negociar y en su caso, acordar con los representantes de los trabajadores.

Dicha obligación y compromiso por parte de la comisión negociadora del convenio colectivo vigente se refleja en el artículo 40 sobre "Conciliación vida familiar y laboral y Plan de Igualdad" en el que se establece la obligatoriedad de, junto con el comité de empresa, elaborar un plan de igualdad que garantice la igualdad real y efectiva de oportunidades entre mujeres y hombres en el desarrollo de sus actividades laborales en "Flex".

El principio de igualdad entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres aplicable en el ámbito de la empresa, garantizará, en los términos previstos en la presente normativa, el acceso al empleo, a la formación profesional, a las condiciones de trabajo incluyendo la retribución, a la promoción profesional, a las evaluaciones de desempeño y en general a todas aquellas actuaciones y decisiones que la empresa adopta en el ejercicio de su poder de dirección y que repercuten directa o indirectamente en los empleados.

II. Objetivos del plan

El Plan de Igualdad se establece con la finalidad de integrar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, como principio informador de todos los procedimientos y políticas de Recursos Humanos dentro de "Flex", encaminado a alcanzar, de manera progresiva, una presencia equilibrada de ambos sexos en los distintos grupos y niveles profesionales, en los términos que legalmente se establezcan en cada momento.

Para ello, a continuación se detallan las medidas y acciones, acordadas entre la empresa y los representantes de los trabajadores firmantes, agrupadas y estructuradas por áreas temáticas de actuación, teniendo como objetivos principales los siguientes:

- Concretar en medidas detalladas los valores de la compañía a favor de la igualdad, la no discriminación y la integración.
- Promover la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres, garantizando en el ámbito laboral las mismas oportunidades de ingreso y desarrollo profesional a todos los niveles, evaluando sus posibles efectos.
- Conseguir una representación equilibrada de la mujer en el ámbito de la empresa, diversificando simultáneamente las ocupaciones y funciones desempeñadas por mujeres.
- Promover y mejorar las posibilidades de acceso de la mujer a puestos de responsabilidad, contribuyendo a reducir desigualdades y desequilibrios que, aun siendo de origen cultural, social o familiar, pudieran darse en el seno de la empresa.
- Proyectar una imagen interior y exterior de la empresa comprometida con la igualdad.
- Asegurar que la gestión de Recursos Humanos es conforme a los requisitos legales aplicables en materia de igualdad de oportunidades.
- Asegurar que la toma de decisiones se basa siempre y únicamente en criterios objetivos garantizando la transparencia de los procesos.
- Prevenir la discriminación laboral por razón de sexo, estableciendo un protocolo de actuación, para estos casos.
- Establecer medidas que favorezcan la conciliación de la vida laboral con la vida familiar y personal de las trabajadoras y trabajadores de “Flex”.
- Establecer medidas para detectar y corregir posibles riesgos para la salud de las trabajadoras, en especial de las mujeres embarazadas, así como la elaboración de un protocolo de actuación para la prevención y tratamiento del acoso sexual, del acoso por razón de sexo y el acoso laboral.
- Concienciar, formar e implicar a todos los niveles de la organización en los objetivos citados.

III. Áreas de actuación

Con el fin de desarrollar los objetivos fijados anteriormente, a continuación se detallan las áreas de actuación y las medidas concretas que se adoptan con el fin de implementar el Plan de Igualdad:

3.1. Selección, promoción y desarrollo profesional.

Con el objetivo no solo de asegurar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en la organización, sino de tener una población laboral que aporte innovación, creatividad y conocimiento de las diversidades culturales el objetivo de la organización es el de atraer, retener y potenciar a personas de perfiles diferentes y multiculturales.

Para el adecuado cumplimiento a estos principios la empresa se compromete a:

- Mantener en todo momento en sus procesos de selección, contratación, promoción y desarrollo profesional, procedimientos y políticas de carácter objetivo basadas en principios de mérito y capacidad y de adecuación persona-puesto, valorando las candidaturas en base a la idoneidad.
- Definir el puesto de trabajo y el perfil de la persona requerida, de acuerdo con los requisitos esenciales y objetivos para el desempeño de la posición a cubrir y no en base a características o circunstancias personales.
- Informar y sensibilizar a los posibles intermediarios en los procesos de selección del compromiso de la empresa de seleccionar en igualdad.
- Se utilizarán canales de información de las necesidades que posibiliten que la misma llegue por igual a mujeres y hombres o viceversa.
- Eliminar de las ofertas de empleo el lenguaje sexista si lo hubiere, o cualquier otro criterio discriminatorio.
- Eliminar de los textos de solicitud y de las entrevistas de selección, cualquier requisito que pueda tener directa o indirectamente consecuencias discriminatorias.
- Evaluar en el proceso de entrevistas si las capacidades de las personas candidatas se adecuan a la descripción y requisitos objetivos, sin tener en cuenta estereotipos o prejuicios que introduzcan un sesgo en la selección.
- Establecer programas de incorporación para la selección de mujeres u hombres en aquellos puestos de trabajo donde pudieran estar subrepresentadas.

- Utilizar pruebas profesionales específicas para analizar las competencias de todos los candidatos, reflejando los resultados por escrito.
- En caso de que los resultados de las entrevistas y los informes competenciales, diesen una valoración igualitaria entre dos candidatos, se decidirá la incorporación del género menos representado.
- La empresa formará y sensibilizará a los responsables de selección de personal y a los distintos responsables de áreas o departamentos en materia de igualdad de oportunidades.

3.2. Formación.

El desarrollo de las competencias profesionales de las personas de la compañía, es una palanca positiva que repercute radicalmente en la mejora profesional, en la empleabilidad de las personas y en su repercusión en el crecimiento sostenido de la empresa y en sus resultados.

Por ello:

- “Flex” promoverá la realización de acciones formativas que faciliten por igual el desarrollo de habilidades y competencias, sin distinción de género.
- Se favorecerá el acceso de las mujeres a cursos relacionados con disciplinas en las que se encuentren menos representadas.
- Se asegurará que los “partners” pedagógicos sean informados sobre la política de igualdad de la empresa y se exija su cumplimiento.
- Se facilitará la participación en cursos de formación adecuados para su reciclaje profesional de las personas con contrato de trabajo suspendido por excedencia basada en motivos familiares.
- En esta situación de excedencia, se podrá participar en convocatorias de traslados y ascensos, así como concurrir a exámenes de capacitación como si se estuviera en activo.
- Asegurar, en el diseño de las acciones formativas, que tanto la organización, como el contenido de las mismas se ajustan a los principios de no desigualdad.

3.3. Promoción interna y desarrollo profesional.

Recursos Humanos asume la responsabilidad de garantizar que la adquisición y desarrollo de las competencias con el fin de mejorar las carreras profesionales de las personas de la organización se ajusta a un modelo de plena igualdad de oportunidades.

Para alcanzar este objetivo la empresa se compromete a:

- Publicitar que los procesos de promoción se realizan en igualdad de oportunidades, promoviendo con ello el aumento de candidaturas de mujeres.
- Revisar los procedimientos de promoción para garantizar que no existan requisitos que supongan directa o indirectamente consecuencias discriminatorias.
- Definir el puesto de trabajo y el perfil de la persona requerida, de acuerdo con los requisitos esenciales y objetivos para el desempeño de la posición a cubrir y no en base a características o circunstancias personales.
- Evaluar en el proceso de entrevistas y pruebas si las capacidades de las personas candidatas se adecuan a la descripción y requisitos objetivos, sin tener en cuenta estereotipos o prejuicios que introduzcan un sesgo en la selección.
- Establecer criterios de promoción con elementos objetivos.
- Para la elección de la persona a promocionar se aplicarán solo criterios objetivos y estarán basados en la evaluación por escrito de las competencias valoradas.
- En el caso de igualdad de valoración de dos candidaturas, se deberá promocionar a la del sexo menos representado en el área en cuestión.
- Sensibilizar en igualdad de oportunidades a todos los responsables de la organización que participen en la evaluación de los candidatos, con el fin de garantizar la objetividad de dichos procesos y asegurar la promoción de aquellos colectivos menos representados.

3.4. Conciliación vida personal y laboral.

Con el objetivo de crear un entorno laboral favorable a dicha conciliación, facilitando con ello la atención de ambos sexos a las obligaciones familiares, sin descuidar las responsabilidades profesionales. Y garantizando que el ejercicio de los derechos relacionados con la conciliación, no suponga un menoscabo en las condiciones laborales de la plantilla. El disfrute de dichos derechos, no puede suponer ningún tipo de discriminación. Estableciendo que las personas que se acojan a reducción de jornada y/o excedencia por motivos familiares, podrán participar en los cursos de formación y en los procesos de promoción.

Se establecen las siguientes medidas:

- Realizar campañas de sensibilización en materia de reparto de responsabilidades entre mujeres y hombres.
- El permiso por lactancia de un hijo menor de nueve meses establecido en el Estatuto de los Trabajadores se puede sustituir por la reducción de una hora diaria al inicio o final de la jornada.
Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por el padre o la madre. Asimismo se tendrá derecho al citado permiso en los casos de adopción de hijos menores de nueve meses y hasta que cumplan esa edad.
La anterior reducción de una hora diaria se puede sustituir por un período de quince días naturales continuados de libranza. Para su aplicación será necesaria una solicitud a la empresa con una anticipación de quince días sobre la fecha prevista de inicio.
- En lo referido a las necesidades de traslados, o de centros de trabajo que no exijan cambio de domicilio, se tendrá en cuenta, como uno de los criterios a seguir las diferentes situaciones familiares, con la finalidad de una mejor conciliación entre la vida personal familiar y la laboral.
- La persona víctima de la violencia de género tendrá los siguientes derechos:
 - Adopción de horario flexible o jornada reducida.
 - Posibilidad suspensión del contrato por seis meses o un tiempo mayor con acuerdo con la empresa.
 - Preferencia en las solicitudes para ocupar puestos de trabajo de categorías equivalentes, en cualquier plaza vacante en otros centros de trabajo, con derecho a reserva de su puesto de trabajo durante seis meses.
 - Las faltas de puntualidad o ausencias derivadas de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud.
 - Posibilidad de extinguir su trabajo, con prestación de desempleo, en los términos previstos en la Ley de Seguridad Social.
 - Tendrán prioridad para la concesión de los préstamos previstos en el convenio colectivo en vigor.
- Los períodos de descanso por maternidad, adopción o acogimiento, preadoptivo o permanente, a que se refiere el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o, si hubiera acuerdo entre ambas partes, a tiempo parcial, en los términos establecidos en el Real Decreto 1251/2001, de 16 de noviembre.
- Durante el primer año de excedencia por maternidad, en el que legalmente se tiene reservado el puesto de trabajo, las personas empleadas que tengan préstamos podrán suspender los pagos de las cuotas mensuales correspondientes. Esta misma suspensión de las cuotas por préstamos será aplicable a las situaciones de excedencias previstas en el artículo 46, apartado 3, del Estatuto de los Trabajadores.
- El trabajador/a tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, en los términos que se establezcan en la legislación vigente, negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario, respetando, en su caso, lo previsto en aquella.
- Los directivos de “Flex” ayudarán a todos los trabajadores a conseguir un equilibrio adecuado entre la vida laboral y la vida personal y familiar. En este sentido, además de la flexibilidad horaria prevista en las disposiciones legales o convencionales o en acuerdos de empresa, podrán autorizarse otras medidas de flexibilidad en relación con el tiempo de trabajo, siempre que igualmente queden debidamente cubiertas las necesidades del servicio, a quienes tengan a su cargo hijos menores o familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad con alguna discapacidad física o psíquica, o mayores de sesenta y cinco años.
- Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho 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, 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 pre-cise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de con-

sanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

En aquellos casos en los que la reducción de jornada y su ordenación colisionasen radicalmente con el cumplimiento del contrato de trabajo, haciendo este inviable, la empresa trataría de buscar alternativas ofreciendo posiciones similares en otras unidades de la compañía.

- 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 de contrato de trabajo por maternidad, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso por maternidad, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.
- Podrán autorizarse, siempre que queden a salvo las necesidades del servicio y siempre que sea de mutuo acuerdo con la empresa, licencias no retribuidas de hasta un mes de duración dentro del año natural, en los casos siguientes: Adopción en el extranjero. Sometimiento a técnicas de reproducción asistida. Hospitalización prolongada por enfermedad grave del cónyuge o de parientes hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad.

En supuestos excepcionales, por razones de orden familiar debidamente acreditadas, podrá estudiarse la ampliación del citado mes de licencia.

La conciliación laboral y personal incluye todas las parejas legalmente reconocidas (por ejemplo, matrimonio religioso, matrimonio civil, parejas de hecho, etcétera).

3.5. Medidas específicas en prevención del acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso moral.

La empresa y las representaciones sindicales manifiestan su rotundo rechazo ante cualquier comportamiento indeseado de carácter o connotación sexual, y/o moral comprometiéndose a colaborar eficazmente y de buena fe para prevenir, detectar, corregir y sancionar este tipo de conductas.

En este sentido y dada su importancia, la compañía ha elaborado un protocolo específico que se adjunta al presente documento.

Se habilita una línea telefónica interna para todos los casos de acoso, en la que las personas supuestamente acosadas o otras personas en nombre de estas quieran solicitar información sobre este tema, puedan recibir la información solicitada manteniendo en todo momento la confidencialidad y anonimato.

IV. *Salud laboral*

Hacemos referencia al procedimiento para la protección de la maternidad ante riesgos laborales, ya creado y aprobado por el comité de seguridad y salud laboral; aquí está incluida la revisión de la evaluación de riesgos de los puestos de trabajo durante el embarazo y la lactancia natural, donde están identificados los puestos que no suponen riesgo en estos casos.

V. *Información y difusión de medidas*

En orden a reflejar su compromiso con la igualdad de oportunidades, y a fin de potenciar una línea de sensibilización e información, la dirección de la empresa facilitará la difusión interna y el conocimiento por parte del personal sobre los contenidos de este Plan de Igualdad, así como del marco normativo vigente en materia de igualdad y conciliación.

Igualmente y cumpliendo con el objetivo de prevenir el acoso sexual, la dirección y los representantes sindicales firmantes se comprometen a procurar la máxima difusión de las medidas y procedimientos específicos acordados, para canalizar las reclamaciones a que pudiera haber lugar, con el fin de sensibilizar a todas las personas de la plantilla, persiguiendo con ello la consecución de un ambiente de trabajo libre de connotaciones sexuales.

VI. *Evaluación y seguimiento de las acciones*

Con el objeto de realizar un seguimiento del cumplimiento y desarrollo de este Plan de Igualdad, se creará una comisión de seguimiento constituida por dos miembros de la dirección de la empresa y dos miembros del comité de empresa, que se reunirá al menos semestralmente o a petición de cualquiera de las partes.

Serán cometidos de esta comisión:

- Realizar sesiones de trabajo para determinar posibles ajustes o correcciones al Plan.
- Identificar ámbitos prioritarios de actuación.
- Elaborar un informe anual de conclusiones en el que se refleje la evolución de los indicadores y objetivos alcanzados.
- Realizar evaluaciones anuales del grado de cumplimiento, consecución de objetivos y desarrollo del Plan de Igualdad.
- Proponer las medidas que consideren necesarias para alcanzar una representación equilibrada entre mujeres y hombres.

Respecto a la vigencia para alcanzar los objetivos de este plan por medio de las medidas acordadas, se determina un plazo de vigencia del plan de cuatro años a contar desde su firma. Acabado dicho plazo, si los objetivos no se hubieran conseguido o las medidas no se hubieran ejecutado en su totalidad, se mantendrá vigente hasta que no se renueve o acuerde otro. Semestralmente se revisará el plan para poder actualizarlo y cada tres años se hará una revisión intensiva de todo el plan para actualizar las posibles modificaciones legislativas.

(03/35.873/15)

