

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Economía, Empleo y Hacienda

- 3** *RESOLUCIÓN de 17 de mayo de 2016, 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 “Teka Industrial, Sociedad Anónima”, Centro de Alcalá de Henares (código número 28012162012002).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa “Teka Industrial, Sociedad Anónima”, Centro de Alcalá de Henares, suscrito por la comisión negociadora del mismo, el día 23 de marzo de 2016, 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, y en el artículo 14 del Decreto 193/2015, de 4 de agosto, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, y por el que se regulan sus competencias, esta Dirección General,

RESUELVE

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

Madrid, a 17 de mayo de 2016.—El Director General de Trabajo, Ángel Jurado Segovia.

Capítulo primero

SECCIÓN 1.^a

Ámbito de aplicación y vigencia

Artículo 1.º *Ámbito territorial.*—Este convenio colectivo concertado por la Comisión Negociadora, formada de una parte por la representación de la empresa y de otra, en representación social, los delegados de personal, es de aplicación, con exclusión de cualquier otro, a todo el personal que forme parte de la plantilla activa de “Teka Industrial, Sociedad Anónima”, adscritos al centro que la Empresa tiene en carretera de Barcelona, kilómetro 35,100, en Alcalá de Henares (Madrid).

Art. 2.º *Ámbito funcional.*—El presente convenio colectivo establece y regula las normas por las que han de regirse las relaciones laborales entre la empresa “Teka Industrial, Sociedad Anónima”, y su personal laboral en aquellas actividades relacionadas con las actividades vinculadas al depósito, almacenaje, logística y distribución de electrodomésticos y productos para equipar cocina y baño.

Art. 3.º *Ámbito personal.*—Quedan sometidos a las disposiciones del presente convenio colectivo todos los trabajadores de la Empresa adscritos al Centro de Alcalá de Henares (Madrid), cualquiera que sea su categoría y las funciones que realicen, con la sola excepción de aquellos que desempeñen el cargo de personal laboral de alta dirección sujeto al Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto.

No obstante lo dispuesto en el primer párrafo de este artículo, quedan excluidos del ámbito de aplicación del presente convenio, a efectos del tratamiento salarial, del establecimiento de los incrementos anuales, del sistema de promoción y de todos los aspectos contenidos en el convenio que así lo especifiquen, todos los empleados con Grupo Profesional 00.

Las referencias de género que puedan hacerse en el convenio colectivo deben entenderse como realizadas a ambos géneros, sin discriminación alguna al respecto.

Art. 4.º *Ámbito temporal.*—El período de duración del presente convenio será de 4 años, entrando en vigor el día 1 de enero de 2015 y finalizando el día 31 de diciembre de 2018, cualquiera que sea su tramitación reglamentaria. El presente convenio colectivo se prorrogará de año en año siempre y cuando no mediase denuncia expresa de las partes.

Art. 5.º *Denuncia.*—La denuncia del convenio podrá efectuarse por cualquiera de las partes, debiendo formularse con una antelación mínima de un mes a la fecha de terminación de su vigencia o de cualquiera de sus prórrogas. Se hará por escrito, con exposición razonada de las causas determinantes de la revisión y se presentará ante el organismo que en ese momento sea competente, dándose traslado a la otra parte.

De no mediar denuncia, con los requisitos exigidos para ella, el convenio se entenderá prorrogado de año en año, a partir del 1 de enero de 2019 en sus propios términos. Ambas partes se comprometen a iniciar la negociación de un nuevo convenio, con un mes de antelación a la finalización de su vigencia, de acuerdo con el artículo 89.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 6.º *Vinculación a lo pactado.*—Las condiciones pactadas forman un todo orgánico indivisible. No obstante, en caso de que la Dirección General de Trabajo y Seguridad Social, en el ejercicio de las facultades que le son propias, no aprobase algunos de los pactos aquí establecidos, ambas partes se comprometen a negociar la subsanación de los artículos rechazados, permaneciendo con plena validez el resto del articulado del presente convenio.

SECCIÓN 2.^a

Compensación, Absorción y garantías personales

Art. 7.º *Compensación y absorción.*—Las mejores condiciones económicas devenida de normas laborales establecidas legalmente, tanto presentes como futuras, sean de general o particular aplicación, solo tendrán eficacia si, consideradas globalmente, en cómputo anual, resultaran superiores a las establecidas en este convenio.

Art. 8.º *Garantía personal.*—Se respetarán las situaciones económicas personales que, con carácter global y en cómputo anual, excedan de las condiciones pactadas en el presente convenio, manteniéndose estrictamente “ad personam”.

Capítulo segundo

Jornada de trabajo, calendario laboral, vacaciones y permisos retribuidos

Art. 9.º *Jornada de trabajo.*—La jornada laboral durante toda la vigencia del presente convenio, queda establecida en 1.760 horas al año de trabajo efectivo.

Art. 10.º *Horario de trabajo.*—El horario de trabajo, dependiendo de la naturaleza del servicio, se desarrollará de la siguiente forma:

1. Personal de Almacén-Logístico; en turnos continuos, de lunes a viernes, de 6.00 a 14.15 horas; de 13.45 a 22.00 horas y de 21.45 a 6.00 horas. No obstante lo anterior el turno de noche será de domingo a jueves a partir del día 1 de julio de 2016.

Se mantienen los quince minutos siguiendo el mismo criterio de tiempo no computable a efectos de jornada.

2. Personal de Oficinas:

2.1. De lunes a jueves: la jornada ordinaria para personal de oficinas será de 8 horas, durante todo el año, con entrada por la mañana a las 8.00 horas y salida a las 14.00 horas y de tarde con entrada a las 15.30 horas y salida de 17.30 a 18.00 horas, en función del tiempo empleado para la comida, cuya interrupción mínima será de 90 minutos. En cualquier caso, se deberá respetar las 8 horas de trabajo diarios.

2.2. Viernes: de 8.00 a 16.00 h.

Art. 11.º *Reducciones de jornada por guarda legal.*—Las reducciones de jornada por guarda legal quedarán reguladas por lo establecido en el artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 12.º *Vacaciones.*—Todo el personal disfrutará, obligatoriamente, de 22 días laborales de vacaciones anuales retribuidas, de los cuales 10 días laborales se disfrutarán con carácter preferencial y como período general en la segunda quincena del mes de agosto.

Para el resto de los días de disfrute de vacaciones se aplicarán lo siguientes criterios:

- a) Cinco días adicionales se unirán al período preferencial/general de agosto, siendo criterio de la empresa la determinación de los mismos en función de las necesidades de servicio, si bien se tendrá en cuenta las solicitudes del trabajador para compaginar los períodos de disfrute en la medida de lo posible.
- b) El resto de días pendiente (7) se disfrutarán con carácter preferencial entre los meses de marzo a octubre a determinar por la Empresa y trabajador de común acuerdo en función de las necesidades del servicio.

Los días de disfrute de vacaciones o aquel personal que por necesidades de la empresa disfrute de vacaciones fuera del período general establecido, deberá conocer las fechas de estas con al menos dos meses de antelación.

Quien en la fecha de las vacaciones colectivas no tenga completado el año de trabajo, disfrutará la parte proporcional al tiempo trabajado, considerando que el año se inicia a estos efectos el 1.º de enero de cada año.

Queda por tanto expresamente excluida la posibilidad de acumular las vacaciones de un año para otro, salvo que por necesidades del trabajo, no se hubiesen podido disfrutar durante el año natural, en cuyo caso podrán disfrutarse hasta el 31 de enero del siguiente año.

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

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

Art. 13.º *Licencias retribuidas.*—El trabajador tendrá derecho a licencia retribuida con arreglo a la retribución fija, avisando con la posible antelación, por los períodos de tiempo y los motivos que se expresan a continuación:

- a) Fallecimiento de cónyuge e hijos en línea consanguínea, el trabajador disfrutará de siete días naturales, ampliables a dos días más por desplazamiento a otras provincias. El Fallecimiento hijos políticos, padres y padres políticos el trabajador

- disfrutará de cuatro días, ampliables a dos días más por desplazamientos a otras provincias.
- b) Fallecimiento de abuelos y abuelos políticos, hermanos y hermanos políticos, nietos y nietos políticos: el trabajador disfrutará de tres días naturales, ampliables a dos días más por desplazamiento a otras provincias.
 - c) Enfermedad, ingreso hospitalario o intervención quirúrgica grave de cónyuge, hijos e hijos políticos, padres y padres políticos, abuelos y abuelos políticos, hermanos y hermanos políticos, nietos y nietos políticos: el trabajador disfrutará de tres días naturales, ampliables a dos días más por desplazamiento a otras provincias.
 - d) Pequeñas intervenciones quirúrgicas con reposo domiciliario de familiares del trabajador hasta 2.º grado de consanguinidad o afinidad: el trabajador disfrutará de dos días naturales, ampliables a dos días más por desplazamiento a otras provincias.
 - e) Nacimiento de hijo, adopción o acogimiento: el trabajador disfrutará de dos días laborables. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
 - f) Matrimonio del trabajador: el trabajador disfrutará de quince días naturales. Estos días comenzarán a contar desde el lunes, en caso de que la boda se celebre en sábado o domingo, y en los demás casos desde el día de la boda.
 - g) Matrimonio de padres, hijos o hermanos: el trabajador disfrutará de un día natural.
 - h) Traslado de domicilio: el trabajador disfrutará de un día natural.
 - i) Asistencia a consulta médica de especialistas: el trabajador disfrutará del tiempo necesario.
 - j) Asistencia del trabajador a consulta médica general o de cabecera o consulta médica en caso de acompañamiento de hijo en edad pediátrica: el trabajador disfrutará de veinte horas anuales.

Para el apartado c), dicha licencia podrá ser disfrutada por el trabajador en un plazo de 10 días naturales siguientes al hecho causante, siendo imprescindible la conformidad de la Dirección de la Empresa.

De haber cumplido el empleado su jornada de trabajo, las Licencias Retribuidas de los apartados a), b), c) y e) para el caso de nacimiento de hijo, comenzarán a contarse a partir del día siguiente del hecho causante.

Los trabajadores, por lactancia de un hijo menor de 9 meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo retribuida, que podrán dividir en dos fracciones. El trabajador, por su voluntad podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora, con la misma finalidad.

Quien por razón de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años o una persona con discapacidad física 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 como máximo, de la duración de aquella.

A todos los efectos anteriormente señalados, se reconocerá la paternidad, maternidad o convivencia de hecho, suficientemente documentada, haya o no vínculo matrimonial.

Art. 14.º *Permisos oficiales.*—Los trabajadores matriculados en cursos organizados por Centros Oficiales o reconocidos por el Ministerio de Educación y Ciencia, para la obtención de un título académico o profesional, de acuerdo con la Ley General de Educación, tendrán derecho:

- a) A los permisos necesarios, por el tiempo máximo de diez días al año, para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación, sin alteración alguna de sus derechos laborales. A los mismos efectos, también podrán solicitar la división de las vacaciones anuales en períodos distintos, siempre que ello sea compatible con la organización del trabajo, en el Departamento en que preste sus servicios.
- b) En el caso de que asistan con regularidad a las clases correspondientes a los cursos a que se refiere el apartado anterior, tendrán, asimismo, derecho preferente a prestar sus servicios en el turno que mejor facilite el cumplimiento de sus obligaciones escolares siempre que la organización del trabajo así lo permita.

Atención de asuntos por deberes inexcusables de carácter público y personal debidamente justificados: el tiempo indispensable.

Art. 15.º *Licencias no retribuidas.*—En casos extraordinarios debidamente justificados, podrán otorgarse licencias por el tiempo que se precise y convenga, sin percibir haberes. El disfrute deberá ser preavisado y solicitado por escrito a la Empresa con una semana

de antelación a su fecha de disfrute siempre que sea posible, exponiendo los motivos que dan lugar al mismo. De dicha copia se dará traslado al mismo. La empresa resolverá la solicitud en el plazo de 72 horas a contar desde la recepción de la solicitud del permiso del trabajador, comunicando tal decisión por escrito.

Capítulo tercero

Inicio y extinción de la relación laboral. Clasificación profesional

SECCIÓN 1.ª

Iniciación y extinción de la relación laboral

Art. 16.º *Inicio de la relación Laboral.*—La contratación de nuevos trabajadores se realizará a través de las distintas modalidades de contratación previstas en las normas legales y reglamentarias vigentes en cada momento.

Art. 17.º *Extinción de la relación laboral.*—Son causas de extinción de la relación laboral las recogidas en el artículo 49 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la ley del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 18.º *Excedencias.*—Estas quedarán reguladas por lo establecido en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

SECCIÓN 2.ª

Clasificación profesional

Art. 19.º *Clasificación Profesional.*—El personal afectado por este convenio se clasifica conforme a los Grupos que figuran en el Anexo I. La fecha de efectos de la nueva clasificación profesional es la de 1 de enero de 2016, entrando en vigor a partir de dicha fecha.

Art. 20.º *Criterios de clasificación profesional.*—El sistema de clasificación por grupos profesionales queda establecido en virtud de los criterios marcados por el artículo 22 del Estatuto de los trabajadores en cuanto a aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, incluyendo en cada grupo diversas categorías profesionales, así como distintas funciones, especialidades profesionales y divisiones funcionales. En el Anexo A se establece la definición de los criterios de cada grupo profesional.

La estructura de encuadramiento constará de siete grupos profesionales.

Capítulo cuarto

Condiciones económicas

SECCIÓN 1.ª

Retribución fija

Art. 21.º *Retribución fija.*—La retribución anual fija está constituida por los siguientes conceptos salariales: “Salario Base de convenio”, “Complemento Personal H”, y “Complemento Personal E”.

A continuación se describen los diferentes conceptos que integran la retribución fija:

- Salario base de convenio: es la parte de la retribución fija del trabajador que está regulada por las tablas salariales del presente convenio colectivo, tablas que se indican en Anexo II.
- Complemento personal “H”: es un complemento “ad personam” que recoge, si hubiere, el importe adicional a abonar en concepto de retribución fija, como compensación o diferencia entre las condiciones más beneficiosas que el trabajador pudiera haber disfrutado al estar encuadrado en un convenio colectivo anterior o vigente hasta la fecha en cuanto a condiciones económicas se refiere, y las condiciones incluidas en este convenio colectivo con los efectos otorgados.

En el caso particular de la firma del presente convenio, recoge la diferencia entre las siguientes partidas salariales: Salario base de convenio anterior y vigente hasta 31 de diciembre de 2015, en su caso, “Complemento personal A”, “Antigüedad”, “Complemento personal B” menos salario de convenio actual que entra en vigor. En consecuencia dada la naturaleza del mismo este complemento solo se percibe por el

trabajador que esté en plantilla activa de la Empresa a 1 de enero de 2016, no devengándose a partir de la citada fecha por ningún otro trabajador.

El importe futuro del Complemento Personal “H” tendrá los mismos incrementos salariales que tenga el Salario de convenio, no siendo compensable ni absorbible.

- Complemento personal “E”: es una percepción salarial adicional que deriva de condiciones personales de cada empleado, reconocida por la Dirección de la Empresa a título individual, con la naturaleza y características que seguidamente se indican.

Tiene su origen en la asignación por parte de la Dirección de la Empresa de percepciones económicas adicionales al Salario del convenio, en función de la aplicación de conocimientos especiales, por realizar su trabajo por objetivos o por participar en programas o tener asignadas responsabilidades o funciones específicas que, a juicio de la Dirección de la Empresa, merezcan tal asignación. El Plus Valor Objetivo y Mejora Voluntaria quedan integradas en este concepto.

Su cuantía total será revisable al alza por iniciativa de la Dirección de la Empresa y tiene el carácter de no compensable ni absorbible en relación con los incrementos que puedan experimentar las Tablas Salariales y el Complemento Personal “H”. Será absorbible para el Grupo Profesional 00 por cualquier variación en los conceptos de Salario de convenio y Complemento Personal “H”.

La fecha de efectos de la nueva estructura salarial acorde con la nueva clasificación profesional es la de 1 de enero de 2016.

Art. 22.º *Gratificaciones Extraordinarias.*—Las gratificaciones extraordinarias previstas en la vigente legislación se abonarán los días 15 de julio y 15 de diciembre, respectivamente, o el día anterior si alguno de estos fuera festivo.

Las gratificaciones extraordinarias, comprenderán los siguientes conceptos retributivos; salario base de convenio, complemento personal “H” y complemento personal “E”.

SECCIÓN 2.ª

Otros conceptos retributivos

Art. 23.º *Plus de Nocturnidad.*—El Plus de Trabajo Nocturno será de 13,80 euros/día, y se percibirá por día realmente trabajado bajo esta modalidad, y siempre que se trabajen como mínimo cuatro horas de la jornada laboral.

A estos efectos se establece como período de trabajo nocturno el comprendido entre las veintidós horas y las seis horas.

Art. 24.º *Plus por la Reducción de Absentismo.*—Se acreditará el derecho al citado Plus por importe de 58,60 euros mensuales, para el personal adscrito que realiza exclusivamente funciones logísticas, tomándose como referencia para el cálculo el mes anterior al de devengo; siempre que el índice de absentismo por Incapacidad Transitoria (Accidente de Trabajo, Enfermedad Profesional o Enfermedad Común), no supere el 4,00 por 100 mensual. Se excluyen de este cómputo, los casos de Accidente de Trabajo y Enfermedad Profesional a partir del primer día del cuarto mes de duración de una misma baja.

A partir de 1 de enero de 2017 el citado plus se devengará en 12 meses por importe de 59,30 euros/mes.

Art. 25.º *Complemento de Jefe de Equipo.*—Será Jefe de Equipo aquel trabajador designado por la Empresa para asumir el control y dirección directo de un grupo de oficiales, especialistas, etcétera, y que coordinen a grupos de trabajo en situación de disponibilidad o trabajo a turnos. El plus que percibirá el Jefe de Equipo será de 139,38 euros mensuales. La aceptación de esta función será voluntaria por parte del trabajador.

Art. 26.º *Horas extraordinarias.*—Se podrán trabajar horas extraordinarias en la forma y número previstos en la Ley del Estatuto de los Trabajadores. El precio de la hora extraordinaria se fija en 18,58 euros de lunes a viernes en turnos de mañana y tarde y sábados en turno de mañana; y de 22,32 euros para turnos de noche, sábados en turno de tarde, y domingo y festivos, para todo el personal de la Empresa.

Las horas extraordinarias que se trabajen podrán ser compensadas por tiempos equivalentes de descanso retribuido dentro de los cuatro meses siguientes a su realización, procurando que el descanso se realice de común acuerdo.

SECCIÓN 3.ª

Otros beneficios

Art. 27.º *Complemento IT por Accidente de Trabajo.*—Se reconoce el 100 por 100 de la retribución fija, a todos los trabajadores que se encuentran en contingencias de IT por Accidente de Trabajo, desde el primer día de encontrarse en esa situación.

Art. 28.º *Complemento IT por Enfermedad.*—Se reconoce el 100 por 100 de la retribución fija, a todos los trabajadores que se encuentran en contingencias de IT por Enfermedad, desde el día de la baja.

Este último apartado queda condicionado a que el absentismo de la Empresa con motivo de Enfermedad Común, no supere el 6 por 100.

Se informará mensualmente a la representación unitaria de los trabajadores sobre dicho absentismo.

Art. 29.º *Seguro de Vida.*—La Empresa contratará con la compañía aseguradora nacional que en cada momento estime más conveniente, una Póliza de Seguro Colectivo de Vida, por una cuantía por productor de 15.000 euros, mínimas, para caso de Muerte, Incapacidad Permanente Total o Incapacidad Permanente Absoluta por causas naturales; y será de 25.000 euros, cuando las contingencias sean originadas por Accidente; 36.000 euros, en caso de Muerte por Accidente de Circulación. Las primas correspondientes a estas pólizas serán totalmente a cargo de la Empresa.

Una copia del suplemento de la Póliza será entregada al Comité de Empresa y expuesta en los tablones de anuncios, para conocimiento general.

No estarán comprendidos en la citada póliza los productores que tuvieran suspendido su contrato por cualquier causa.

Art. 30.º *Atenciones sociales.*—Al objeto de poder desarrollar determinadas actividades sociales (culturales, deportivas, etcétera), la Empresa destinará para cada año de vigencia del convenio colectivo, la cantidad de 2.000 euros anuales. La administración de este fondo se llevará a cabo por una comisión de tres miembros formada por: uno en Representación de la Dirección de la Empresa y dos por la Representación Social.

Esta comisión podrá pedir, si lo considera necesario en alguna oportunidad, el incremento de la cifra antes señalada, por la aportación económica de los trabajadores. En cualquier caso, durante los años de vigencia del convenio la cantidad del fondo no utilizada en cada año pasará a formar parte del fondo del año siguiente, haciendo constar en el Acta que a tales efectos se formalice por parte de la comisión la cantidad que se trasvasa.

Capítulo quinto

Régimen disciplinario

Art. 31.º *Principios de ordenación.*—Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como para la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de trabajadores y empresarios.

En este sentido, se entiende por faltas las acciones u omisiones de los trabajadores que supongan un incumplimiento de sus deberes laborales. Siempre que las faltas sean constitutivas de un incumplimiento contractual culpable del trabajador, podrán ser sancionadas por la Dirección de la Empresa de acuerdo con la graduación que se establece en el presente capítulo.

La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la Empresa al trabajador, y será notificada a los representantes legales de los trabajadores en caso de ser catalogada como muy grave.

Art. 32.º *Régimen de faltas y sanciones. Graduación de las faltas.*—Los trabajadores que incurran en alguna de las faltas que se establecen en los artículos siguientes podrán ser sancionados por la Dirección de la Empresa, que tendrá en cuenta, atendiendo su importancia, trascendencia o malicia, su graduación en leves, graves o muy graves.

A) Faltas leves. Tendrán la consideración de faltas leves las siguientes:

1.º De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin la debida justificación, cometidas durante el período de treinta días.

- 2.º No notificar con carácter previo o, en su caso, dentro de las 24 horas siguientes a la falta, la razón de la ausencia al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.
 - 3.º El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada, que sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se cause perjuicio de alguna consideración a la Empresa o a los compañeros de trabajo o fuera causa de accidente, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
 - 4.º Pequeños descuidos en la conservación del material.
 - 5.º No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
 - 6.º No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o de domicilio.
 - 7.º Discutir con los compañeros dentro de la jornada de trabajo.
 - 8.º Faltar al trabajo un día sin causa justificada: las faltas leves serán sancionadas mediante alguna de las siguientes medidas:
 - a) Amonestación verbal.
 - b) Amonestación por escrito.
- B) Faltas graves. Tendrán la consideración de faltas graves las siguientes:
- 1.º Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante un período de treinta días.
 - 2.º Faltar de uno a tres días al trabajo durante un período de treinta días sin causa que los justifique. Bastará una sola falta, cuando tuviera que relevar a un compañero o cuando como consecuencia de la misma se cause perjuicio de alguna consideración a la Empresa.
 - 3.º No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia, que puedan afectar a la Seguridad Social y, en su caso, a las prestaciones de protección a la familia. La falsedad u omisión maliciosa en cuanto a la aportación de estos datos, se considerará como falta muy grave.
 - 4.º La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo (salvo lo dispuesto en el artículo 21.2 de la LPRL), incluida la resistencia y obstrucción a nuevos métodos de trabajo o modernización de maquinaria, que pretenda introducir la Empresa, así como negarse a rellenar las hojas de trabajo, control de asistencia, etcétera, si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa o los compañeros de trabajo, se considerara falta muy grave.
 - 5.º Simular la presencia de otro trabajador, firmando o fichando por él.
 - 6.º La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
 - 7.º La imprudencia en acto de servicio, y obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. Si implicase riesgo de accidente para sí o para sus compañeros, o peligro de averías para las instalaciones, podrá ser considerada como falta muy grave. En todo caso, se considerará imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas y aparatos de seguridad de carácter obligatorio.
 - 8.º Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo para usos propios de herramientas de la empresa.
 - 9.º El bajo rendimiento y la disminución voluntaria en el rendimiento normal.
 - 10.º La reiterada o reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad) aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal.
Las faltas graves serán sancionadas mediante alguna o algunas de las siguientes medidas:
 - a) Traslado de puesto dentro del mismo centro de trabajo.
 - b) Suspensión de empleo y sueldo de uno a veinte días.
- C) Faltas muy graves. Tendrán la consideración de faltas graves las siguientes:
- 1.º Más de diez faltas no justificadas de puntualidad, cometidas en un período de seis meses, o veinte en un año.
 - 2.º Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un mismo mes.
 - 3.º El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la Empresa o cualquier

persona, realizado dentro de las dependencias de la misma o durante acto de servicio en cualquier lugar.

- 4.º La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que existe falta, cuando un trabajador en baja por uno de tales motivos, realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena.
También se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.
- 5.º La embriaguez y la drogodependencia durante el trabajo.
- 6.º Violar el secreto de la correspondencia o de documentos reservados de la Empresa.
- 7.º Revelar a elementos extraños datos de reserva obligada.
- 8.º Dedicarse a actividades incompatibles o que impliquen competencia hacia la misma.
- 9.º Los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración a los jefes, compañeros y subordinados, o a sus familiares.
- 10.º Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusable.
- 11.º Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.
- 12.º Originar riñas y pendencias con sus compañeros de trabajo.
- 13.º Las derivadas de lo previsto en los números 3,5 y 8 del apartado anterior.
- 14.º El bajo rendimiento continuado y la disminución voluntaria y continuada del rendimiento.
- 15.º El abuso de autoridad.
- 16.º La reincidencia en faltas graves aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un trimestre y hayan sido sancionadas.
- 17.º Acoso sexual, identificable por la situación en que se produce cualquier comportamiento, verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual, con el propósito o efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.
- 18.º Acoso moral (“mobbing”), entendiéndose por tal toda conducta abusiva o de violencia psicológica que se realice de forma prolongada en el tiempo sobre una persona en el ámbito laboral, manifestada a través de reiterados comportamientos, hechos, órdenes o palabras que tengan como finalidad desacreditar, desconsiderar o aislar a esa persona, anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, produciendo un daño progresivo y continuo en su dignidad, o integridad física, directa o indirectamente.
- 19.º El acoso por razón de origen racial o étnico, sexo, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, entendiéndose por tal, cualquier conducta realizada en función de alguna de estas causas de discriminación, con el objetivo o consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o castigador.
No se considerará injustificada la falta al trabajo que derive de la detención del trabajador, si este, posteriormente, es absuelto de los cargos que se le hubieren imputado.
Las faltas muy graves serán sancionadas mediante alguna o algunas de las siguientes medidas:
 - a) Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días.
 - b) Inhabilitación por un período no superior a cinco años para ascender.
 - c) Despido.

Art. 33.º *Prescripción de las faltas.*—Las faltas prescribirán:

- a) Faltas leves: a los diez días.
- b) Faltas graves: a los veinte días.
- c) Faltas muy graves: a los sesenta días.

Estas prescripciones se entienden a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Capítulo sexto

Régimen prevención de riesgos laborales seguridad e higiene

Art. 34.º *Ropa de trabajo.*—En el mes de enero, se dotará a todo el personal afecto al Almacén, de ropa de trabajo adecuada para el desarrollo de sus funciones: Dos juegos de

pantalón y camiseta, mallas y camisetas térmicas; un juego de polo, jersey y polar; un par de botas de seguridad.

Asimismo, se le entregará ropa de abrigo necesaria cuando esta se encuentre deteriorada (en especial a los trabajadores que desempeñan su trabajo a la intemperie) y se proporcionará los EPI's necesarios a todo trabajador que deba desempeñar una labor que así lo requiera y de forma particular a los que desempeñen trabajos bajo condiciones climatológicas adversas (frío, lluvia, viento, etcétera).

Excepcionalmente, previa entrega de las prendas deterioradas y convenientemente justificado, serán repuestas sin la periodicidad marcada en el párrafo anterior.

Será obligatorio el uso de estas prendas durante el trabajo, estando prohibido su empleo cuando el personal no esté de servicio.

Art. 35.º *Seguridad y Salud Laboral*.—Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, derecho de información, consulta y participación, derecho de formación en materia preventiva, vigilancia de la salud y paralización de la actividad en el caso de riesgo grave e inminente previsto en el artículo 21.2 de la LPRL.

Derivados de estos derechos las partes firmantes de este convenio asumen todo lo referente a lo dispuesto en Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, y demás normas legales de aplicación, comprometiéndose la empresa a considerar esta materia como prioritaria.

Capítulo séptimo

Derechos y garantías sindicales

Art. 36.º *Derechos y garantías sindicales*.—Por lo que refiere a los derechos y garantías sindicales de la Representación unitaria de los trabajadores, se aplicará lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, y demás disposiciones legales vigentes en la materia, y que en lo sucesivo se promulguen.

Todo el tiempo que los miembros de los órganos de representación unitaria dediquen a sus funciones de representación serán a cargo del crédito horario previsto en el artículo 68.e) del Estatuto de los Trabajadores, con las únicas excepciones:

1. Las que impone el artículo 37 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
2. Las reuniones necesarias de la Comisión Paritaria de Vigilancia e Interpretación del convenio, cuando sean convocadas por cualquiera de las partes.
3. Con motivo de la negociación del convenio colectivo de la Empresa, cada miembro Delegado de Personal o miembro del Comité de Empresa en su caso que forme parte de la Representación Social en la Comisión Negociadora, podrá utilizar el siguiente número de horas:

- A) Todo el tiempo que duren las reuniones, con motivo de la negociación, entre las representaciones empresarial y sindical, cualquiera que este fuera.
- B) Hasta dos horas más a utilizar en el mismo día o siguiente de cada reunión de negociación para estudiar las propuestas de la representación empresarial y preparar su posición para la siguiente reunión.
- C) Hasta una hora en las jornadas en las que se acuerde celebrar Asamblea General de los Trabajadores para informar de la marcha de las negociaciones o de finalización de las mismas. Estas Asambleas deberán celebrarse fuera de la jornada de trabajo y el Comité deberá preavisar a la Dirección de la Empresa de su convocatoria con 48 horas de antelación, salvo que por acuerdo entre la Dirección y el Comité de Empresa se resuelva celebrar asamblea en cualquier momento sin necesidad del transcurso de dicho tiempo.

Expresamente se imputan al mencionado crédito horario:

1. El resto de reuniones que la representación unitaria de los trabajadores tengan con la Dirección de la Empresa, siempre que no sea convocado por esta.
2. Toda clase de consultas, incluidas las referidas a la interpretación del convenio, que la representación unitaria de los trabajadores hagan, bien a sus asesores jurídicos, bien a organismos administrativos.

Los miembros de la Representación unitaria de los trabajadores deberán preavisar a sus mandos correspondientes, con 24 horas de antelación la no asistencia al trabajo en todo

caso y la ausencia del mismo, si es conocida con esa antelación, para el ejercicio de las referidas funciones.

Los miembros la Representación unitaria de los trabajadores, pertenecientes a un mismo Sindicato, podrán distribuirse las horas asignadas de que disponen mensualmente cada uno de ellos, de acuerdo a las necesidades que ellos establezcan, no sobrepasando en ningún caso, el máximo total que determine la Ley.

Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros de la representación unitaria de los trabajadores por la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por sus sindicatos, institutos de formación u otras entidades.

Art. 37.º *Secciones sindicales.*—En cuanto a la organización, funciones y derechos de las secciones sindicales, se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical 11/1985, de 2 de agosto, y demás disposiciones legales que el futuro se promulguen.

Art. 38.º *Descuento en nómina de la cuota sindical.*—A requerimiento escrito de los trabajadores afiliados a las centrales sindicales, la empresa descontará en la nómina mensual de los trabajadores, el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación, remitirá a la Dirección de la Empresa un escrito en el que se expresará claramente la orden de descuento, la central o sindicato a que pertenece, y la cuantía de la cuota. La empresa efectuará las antedichas detracciones salvo indicación en contrario, durante períodos de un año, y entregará mensualmente el importe de las mismas, al representante sindical correspondiente.

Art. 39.º *Asambleas.*—La celebración de Asambleas por parte de los trabajadores se regirá por lo previsto en los artículos 77 y siguientes de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y demás disposiciones vigentes o que en lo sucesivo se promulguen.

Capítulo octavo

Disposiciones varias

Art. 40.º *Comisión paritaria.*—A los efectos previstos en el Estatuto de los Trabajadores, en el plazo de 15 días laborales, se creará una Comisión Paritaria, sin perjuicio de las competencias atribuidas a los Órganos Administrativos y Jurisdiccionales, que interprete la aplicación de las disposiciones del presente convenio.

Dicha comisión, estará integrada por dos representantes designados por la Dirección de la Empresa y otros dos por la Representación de los Trabajadores.

Todos los componentes de esta Comisión, deberán haber formado parte de la Comisión Negociadora, siempre y cuando sigan formando parte de la plantilla del centro de trabajo, salvo los casos de fuerza mayor.

Art. 41.º *Conciliación de la vida laboral y familiar.*—Es deseo de las partes firmantes que, respetando las necesidades organizativas de las empresas, puedan establecerse condiciones de trabajo que permitan a los trabajadores conciliar mejor sus obligaciones laborales y familiares. Para ello, la empresa facilitará a los trabajadores que lo soliciten, y en los términos establecidos en la legislación vigente, el ejercicio de todos sus derechos en esta materia.

Art. 42.º *Política de igualdad.*—Las partes firmantes del convenio, están interesadas en desarrollar en sus ámbitos respectivos medidas para conseguir la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en el trabajo, con la finalidad de contribuir al pleno desarrollo de los derechos y capacidades de las personas.

A este respecto se crea una comisión de igualdad de carácter paritario que impulsará y desarrollará actuaciones en el marco del artículo 85.2 del Estatuto de los Trabajadores y orientará a las empresas y trabajadores y trabajadoras que lo demanden sobre los principios generales de aplicación de la Ley de Igualdad.

Art. 43.º *Violencia y acoso.*—Las partes firmantes desarrollarán, iniciativas generales de actuación y recomendaciones para evitar prácticas de violencia y acoso sexual en el trabajo dentro del ámbito de aplicación de este convenio.

Será de aplicación en esta materia lo establecido en procedimiento P-16/GIC “Procedimiento de Gestión e Investigación de Conflictos”.

Art. 44.º *Trabajadora víctima de violencia de género.*—La trabajadora víctima de violencia de género que sea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad en la que venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente y siempre que sea posible organizativamente a criterio de la empresa, a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo o categoría pro-

fesional y que se ajuste al perfil profesional requerido, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

El traslado o cambio de centro de trabajo tendrá una duración inicial de 6 meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora.

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

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

Artículo 45.º *Asignación plazas de aparcamiento en situaciones especiales.*—Las empleadas que se encuentren en período de gestación podrán hacer uso de una plaza de aparcamiento asignada en el centro de trabajo a partir del quinto mes de embarazo, sujeto a disponibilidad de las plazas.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

En lo no previsto en el presente convenio colectivo, se estará a lo dispuesto en el Ordenamiento Jurídico-Laboral vigente.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

Las partes firmantes de este convenio colectivo, acuerdan someterse para la solución extrajudicial de conflictos, al Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid, y a los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y de dicho Instituto Laboral y en su Reglamento, de 22 de noviembre de 1994.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA ÚNICA

La nueva clasificación profesional por grupos profesionales y en consecuencia la nueva estructura salarial, surtirá efectos a partir de 1 de enero de 2016. Para el año 2015 se mantendrá con carácter transitorio la estructura salarial y clasificación existente a 31 de diciembre de 2014.

En cuanto a los incrementos salariales para cada uno de los años de vigencia del convenio se establecen los siguientes:

- Incrementos salariales para 2015: el incremento salarial pactado para el año 2015 consistirá en un incremento del 1 por 100. Dicho incremento salarial tendrá carácter retroactivo a 1 de enero de 2015.
- Incrementos salariales para 2016: el incremento salarial pactado para el año 2016 consistirá en un incremento del 1,2 por 100. Dicho incremento salarial tendrá carácter retroactivo a 1 de enero de 2016.
- Incrementos salariales para 2017: el incremento salarial pactado para el año 2017 consistirá en un incremento del 1,6 por 100.
- Incrementos salariales para 2018: el incremento salarial pactado para el año 2018 consistirá en un incremento del 1,8 por 100.

A partir del 2016, los incrementos salariales fijados se aplicarán a los siguientes conceptos.

- a) Salario base de convenio.
- b) Complemento Personal “H”.
- c) Complemento Personal “E”.
- e) Plus Nocturno.
- f) Plus Reducción Absentismo.
- g) Complemento Jefe de Equipo.
- k) Horas extras.

**DISPOSICIÓN DEROGATORIA ÚNICA**

El presente convenio colectivo modifica y sustituye de manera definitiva e íntegra a los convenios colectivos que, con anterioridad, eran de aplicación a los empleados a que se refiere el ámbito de aplicación personal del presente convenio.

En materia de concurrencia de convenios se estará a lo dispuesto en las normas legales y reglamentarias vigentes en cada momento.

ANEXO I

CLASIFICACION PROFESIONAL

| GRUPO PROFESIONAL | PERSONAL OPERARIO | PERSONAL SUBALTERNO | PERSONAL EMPLEADO ADMINISTRATIVO | PERSONAL TITULADO / TECNICO |
|-------------------|-----------------------------|----------------------------------|--|---|
| 00 | | | | Gerentes, Directores, Directores Jefe Dpto. |
| 01 | | | | Jefes Dpto. Ingenieros, Licenciados |
| 02 | | | | Ingenieros Técnicos, Diplomados Univ. Técnicos comerciales |
| 03 | | | Jefe de 1ª Jefe de 2ª | Jefe de Taller Jefe de Laboratorio Jefe de Sección/Dto |
| 04 | | | | Encargado Técnico Org. de 1ª Técnico Org. De 2ª |
| 05 | | | Oficial de 1ª Oficial de 2ª Viajante | Delineante 2ª |
| 06 | Especialistas Oficial 3ª | Almacenero Chófer | Auxiliar Administrativo | Analista 2ª Auxiliar |
| 07 | Peón Mozo de almacén | Portero, Conserje, Ordenanzas | | |

- (1) **Grupo 00:** El Personal perteneciente al Grupo Profesional 00 planifica, organiza, dirige y coordina las diversas actividades propias del desenvolvimiento de la Empresa. Desempeña altos puestos de dirección o ejecución de los mismos niveles en los departamentos, divisiones, grupos, fábricas, plantas, etc., que se estructura la empresa y que responden siempre a la particular ordenación de cada una.
- (2) **Grupo 07:** El Personal Operario de nuevo ingreso se incorporará a la Compañía como Grupo 7. Pasado 9 meses desde su incorporación pasará al Grupo 6.

ANEXO II

TABLAS RETRIBUCION FIJA – SALARIO BASE CONVENIO

AÑO 2016
OPERARIO

| GRUPO PROFESIONAL | SALARIO BASE DE CONVENIO |
|--------------------------------|--------------------------|
| 06 | 50,44 |
| 07 | 43,00 |
| SUBALTERNO | |
| 06 | 1.123,61 |
| 07 | 1.047,36 |
| EMPLEADO ADMINISTRATIVO | |
| 03 | 1.600,00 |
| 05 | 1.285,61 |
| 06 | 1.123,61 |
| TITULADO/TÉCNICO | |
| 00 | 2.037,45 |
| 01 | 1.963,00 |
| 02 | 1.831,85 |
| 03 | 1.600,00 |
| 04 | 1.571,43 |
| 05 | 1.285,61 |
| 06 | 1.123,61 |

ANEXO A

CRITERIOS CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

0. Grupo profesional 00:
 - a) Criterios generales: el personal perteneciente al grupo profesional 00 planifica, organiza, dirige y coordina las diversas actividades propias del desenvolvimiento de la Empresa o Centro de Trabajo.

Asimismo, realiza funciones que comprenden la elaboración de la política de organización, los planteamientos generales de la utilización eficaz de los recursos humanos y de los aspectos materiales, la orientación y el control de las actividades de la organización conforme al programa establecido o a la política adoptada; el establecimiento y mantenimiento de estructuras productivas y de apoyo y el desarrollo de la política industrial, financiera o comercial.

Adicionalmente, toma decisiones o participa en su elaboración. Desempeña altos puestos de dirección o ejecución de los mismos niveles en los departamentos, divisiones, grupos, fábricas, plantas, etcétera, en que se estructura la empresa y que responden siempre a la particular ordenación de cada una.
 - b) Formación y referencias de categoría: formación equivalente titulación superior con experiencia, bien a través de titulación o de experiencia adquirida en empleos anteriores. Comprende las siguientes anteriores categorías profesionales: gerentes, directores.
1. Grupo profesional 01:
 - a) Criterios generales: funciones que suponen la coordinación, supervisión y realización de tareas técnicas complejas y heterogéneas, y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Se incluyen también en este grupo profesional funciones que suponen responsabilidades completas por la gestión de una o varias áreas funcionales de la Empresa o servicios.

Funciones que suponen la realización de tareas técnicas complejas e incluso la participación en la definición de los objetivos concretos a alcanzar en su campo, con muy alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad en dicho cargo de especialidad técnica.

Es capaz de construir y mantener relaciones de trabajo fructíferas con una serie de contactos dentro y fuera de su propia área incluyendo otras Empresas o clientes.
 - b) Formación y referencias de categoría: formación equivalente titulación superior con experiencia. Comprende las siguientes anteriores categorías profesionales: Jefes Departamento, Ingenieros, Licenciados.
2. Grupo Profesional 02:
 - a) Criterios generales: funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas diversas, realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma unidad funcional o servicio.

Tareas complejas pero homogéneas que tienen un de alto contenido intelectual o de interrelación humana, en un marco de instrucciones generales de alta complejidad técnica.
 - b) Formación de referencia: formación equivalente titulación de Grado Medio con experiencia, bien a través de titulación o de experiencia adquirida en empleos anteriores.
 - c) Categorías: ingenieros técnicos, diplomados universitarios.
3. Grupo profesional 03:
 - a) Criterios generales: funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores, en un estadio organizativo menor.

Tareas que, con responsabilidad de mando, tienen un contenido importante de actividad intelectual y de interrelación humana, en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica alta-media con autonomía dentro del proceso establecido.

- b) Formación de referencia: titulación de grado formativo superior, formación especializada con experiencia, adquirida en empleos anteriores.
 - c) Categorías: jefes de 1.^a y 2.^a Administrativos, Jefes de Taller, Jefes de Sección/Dto.
4. Grupo profesional 04:
- a) Criterios generales: trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente, iniciativa por parte de los trabajadores que los desempeñan, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos y pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores.
Tareas que, con responsabilidad de mando, se desarrollan en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica media con autonomía dentro del proceso establecido.
 - b) Formación de referencia: titulación de grado formativo superior, Formación Profesional II grado, Bachillerato y formación especializada con experiencia o conocimientos adquiridos equivalentes a Formación Profesional de grado medio/superior, con experiencia adquirida en empleos anteriores.
 - c) Categorías: encargados, técnicos de organización de 1.^a y 2.^a.
5. Grupo Profesional 05:
- a) Criterios generales: trabajos de ejecución autónoma que exijan iniciativa por parte de los trabajadores que lo desempeñen, bajo supervisión pero con responsabilidad sobre los mismos. Conlleva funciones, tareas y trabajos de oficialía y de alto nivel de especialización o requerimientos administrativos para desempeño de función. También la posibilidad de tener que coordinar equipos de trabajo de Grupos igual o inferiores.
 - b) Formación de referencia: titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Formación Profesional II, Bachillerato y titulaciones de grado formativo superior, con experiencia.
 - c) Categorías: oficial de 1.^a y 2.^a, viajante, delineante 2.^a.
6. Grupo profesional 06:
- a) Criterios generales: trabajos de ejecución autónoma que exijan iniciativa por parte de los trabajadores que lo desempeñen requiriendo un importante nivel de supervisión pero con cierta responsabilidad sobre los mismos. Pueden requerir esfuerzos físicos.
 - b) Formación: titulación o conocimientos profesionales adquiridos en el desempeño de su profesión, equivalentes a Formación Profesional I/II, Bachillerato, ESO, Certificación de Escolaridad o equivalente.
 - c) Categorías: analista 2.^a, auxiliar, auxiliar administrativo, almacenero, chofer, especialistas y oficial 3.^a.
7. Grupo profesional 07:
- a) Criterios generales: tareas que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, consistentes en ejecución de operaciones que aun cuando se realicen siguiendo instrucciones precisas pudieran requerir adecuados conocimientos y aptitudes. Responsabilidad limitada por una supervisión directa.
 - b) Formación: experiencia adquirida en el desempeño de una profesión equivalente y titulación de Graduado Escolar o Certificado de Escolaridad o similar, o Formación Profesional sin experiencia.
 - c) Categorías: peón, mozo de almacén, ordenanzas, porteros, conserjes.

(03/19.371/16)

