

## I. COMUNIDAD DE MADRID

### D) Anuncios

#### Consejería de Economía, Empleo y Hacienda

- 3** *RESOLUCIÓN de 11 de febrero 2019, 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 “Longitud 3M, Sociedad Limitada” (centro calle Holanda, número 1, de Coslada) (código número 28102311012019).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa “Longitud 3M, Sociedad Limitada” (centro calle Holanda, número 1, de Coslada), suscrito por la Comisión Negociadora del mismo el día 30 de junio de 2017; 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 11 de febrero de 2019.—El Director General de Trabajo, Ángel Jurado Segovia.

**CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA LONGITUD 3 M, S.L., PARA LOS AÑOS 2016-2019****Artículo 1. Ámbito funcional**

Las disposiciones del presente Convenio Colectivo serán de obligada observancia para los trabajadores/as y la Empresa LONGITUD 3M, S.L., para el centro de trabajo ubicado en la C/Holanda nº 1, así como aquellos trabajadores del centro de trabajo (de Longitud 3M S.L.) que prestan sus servicios desplazados en otros centros de trabajo de la Empresa dentro de la Comunidad de Madrid.

**Artículo 2. Estructura de la negociación colectiva, eficacia y concurrencia**

La Dirección de Empresa y la RLT de LONGITUD 3 M, S.L. (Coslada), reconociéndose ambas partes como interlocutores válidos y legitimados para esta negociación de Convenio Colectivo de Empresa LONGITUD 3 M, S.L., en virtud de lo establecido en los Artículos: 82.3 y 84 E.T. y artículo 37.1 Constitución Española que garantiza su fuerza vinculante.

**Artículo 3. Ámbito personal**

El presente Convenio Colectivo es de aplicación a la totalidad de la Empresa LONGITUD 3 M, S.L., en los centros descritos en el artículo 1, y a sus trabajadores/as presentes y futuros que estén incluidos en el ámbito funcional descrito, salvo las excepciones contenidas en el artículo 1.º y 2.º del Estatuto de los Trabajadores.

**Artículo 4. Ámbito temporal**

El presente Convenio Colectivo entrará desde el 1 de Enero de 2016, alcanzando su vigencia hasta el día 31 de diciembre de 2019.

**Artículo 5. Denuncia del Convenio**

El presente Convenio se entenderá prorrogado de año en año, siempre que no se denuncie su vigencia por cualquiera de las partes firmantes mediante escrito dirigido a la otra parte y al Organismo competente, con una antelación de 1 mes a la fecha de su vencimiento inicial o al de cualquiera de sus prórrogas.

**Artículo 6. Compensación y absorción**

Las condiciones económicas establecidas en este acuerdo colectivo serán objeto de compensación y absorción, globalmente y en cómputo anual, con las que anteriormente rigieran por mejora pactada o unilateralmente concedida por la empresa, de cualquier tipo o naturaleza.

**Artículo 7. Derechos Adquiridos y garantías “ad personam”**

A los/as trabajadores/as que perciban remuneraciones superiores a las establecidas en este convenio, consideradas globalmente y en cómputo anual, le serán respetadas aquellas a título personal.

**Artículo 8. Vinculación a la totalidad**

Las condiciones pactadas, ya sean económicas o de otra índole, forman un todo orgánico e indivisible, de tal manera que la validez del Convenio, quedará condicionada a su mantenimiento en los términos pactados, plasmación de la voluntad negocial.

En el supuesto de que por la autoridad judicial, laboral o administrativa, en el ejercicio de sus competencias, declare la nulidad o no aprobara alguno de los pactos del Convenio, este quedaría en su totalidad sin eficacia debiendo reconsiderarse en su conjunto, comprometiéndose ambas partes a renegociarlo de nuevo.

**Artículo 9. Contratación**

La contratación del personal se ajustará estrictamente a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.

En todo caso los contratos tendrán que ser visados por la Oficina de Empleo.

La empresa estará obligada a comunicar a la representación de los trabajadores/as las altas y bajas, en los términos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores, de las relaciones laborales.

Con el objeto de reducir la temporalidad y en consecuencia fomentar la estabilidad en el empleo, se pacta que sobre el total de personal que presten servicios en la empresa, esta limitará las contrataciones eventuales por circunstancias de la producción, obra y servicio determinados y con ETT'S en los siguientes porcentajes:

- Hasta 50 trabajadores/as: 35 por 100.
- Más de 50 a 100 trabajadores/as: 30 por 100.
- Más de 100: 25 por 100.

Quedan excluidos de dicho cómputo los contratos de interinidad y por sustitución de vacaciones.

No computarán a estos efectos aquellas contrataciones que tengan por objeto el arranque de nuevas operaciones durante un período de seis meses

#### **Artículo 10. Principio de igualdad y no discriminación**

Para la igualdad efectiva de mujeres y hombres se respetará los principios de igualdad de trato y oportunidades en el trabajo, adoptando, en su caso y a tal fin, medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres. Todo ello en cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007 y en especial de su art. 45.

#### **Artículo 11. Comisión Paritaria**

1. Se constituye una Comisión Paritaria integrada por tres representantes de cada una de las partes, patronal y social, para entender de cuantas cuestiones de carácter general referentes a la aplicación del presente acuerdo le sean sometidas por cualquiera de las partes, incluido expresamente aquellas que se refieran al ámbito funcional del Convenio Colectivo y su resolución de conflictos. Entenderá igualmente de las propuestas de inaplicación del régimen salarial del Convenio que los interesados puedan someterle.
2. Cuando la Comisión Paritaria no logre en su seno acuerdos para la solución de los conflictos a ella sometidos en virtud de lo previsto en el apartado anterior, las partes se obligan a acudir a la vía establecida en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del Sistema de Solución Extrajudicial de Conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y su Reglamento, de 22 noviembre 1994, y su Reglamento, publicado en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DEMADRID de 16 de julio de 1998 y 3 de octubre de 2000.
3. La solución de los conflictos colectivos de interpretación y aplicación de este acuerdo, o cualesquiera otros que afecten a los/as trabajadores/as incluidos/as en su ámbito de aplicación, se efectuará conforme a los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional citado en el apartado anterior.
4. La comisión se reunirá en el plazo máximo de un mes desde que lo solicite cualquiera de las partes. Podrá designar de entre sus miembros un Presidente y un Secretario, cada uno de los cuales pertenecerá a una de las partes, empresarial y social, turnándose por períodos de un año. Se celebrarán 1 reunión ordinaria al cuatrimestre.

#### **Artículo 12. Movilidad geográfica**

Se estará a lo dispuesto en el art. 40 del Estatuto de los Trabajadores en cuanto se refiere a los traslados del personal que exijan cambio de residencia.

De conformidad con lo dispuesto en el art. 40.6 del Estatuto, los/as trabajadores/as deberán ser informados del desplazamiento con una antelación suficiente a la fecha de su efectividad, que no podrá ser inferior a cinco días laborables en el caso de desplazamientos de duración superior a tres meses; en este último supuesto el/la trabajador/a tendrá derecho a un permiso de cuatro días laborables en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento, sin computar como permiso los días de viaje, cuyos gastos correrán a cargo de la empresa.

Son destacamentos los desplazamientos que suponen cambio temporal de residencia de el/la trabajador/a la población distinta de la de su domicilio, siempre que tengan una duración mínima de un mes y máxima de doce meses en tres años.

**Artículo 13. Jornada laboral**

1. La jornada ordinaria para todo el personal incluido en el ámbito de aplicación de este convenio, será de 38 horas semanales de trabajo efectivo.
2. El régimen de trabajo será de cinco días a la semana, de lunes a viernes, si bien los sábados tendrán la consideración de día hábil.
3. Se considera, para las jornadas completas continuadas, como tiempo efectivo de trabajo 30 minutos para la comida.
4. Se respetarán los regímenes de descanso semanal distintos del contemplado en el apartado 2 anterior que vengán realizándose. Podrá pactarse por la empresa con los representantes de los trabajadores la implantación de nuevos regímenes, debiendo comunicarse dichos acuerdos a la Comisión Paritaria del Convenio.
5. Se establece 1 días de asuntos propios.
6. En el caso de ausencias al trabajo por Incapacidad Temporal, por disfrute de los permisos previstos en el art. 37.5 del estatuto de los Trabajadores o en el art. 15 de este convenio, o por cualquier otra causa que justifique la ausencia, sea o no ésta retribuida, a efectos del número anual de días de trabajo efectivo previsto en el apartado 2 se computarán como trabajados los días laborales comprendidos en el período o períodos de ausencia.
7. El disfrute de los días de libranza como consecuencia de esta reducción de jornada se realizará en las fechas que de común acuerdo convengan empresa y trabajador/a; a falta de acuerdo, el/la trabajador/a podrá solicitar por escrito el disfrute de uno o varios de dichos días con una antelación mínima de setenta y dos horas, y su concesión será obligatoria para la empresa siempre que las ausencias al trabajo no superen el 10 por 100 de los/as empleados/as de la categoría profesional y turno del solicitante, no teniendo en cuenta a estos efectos la ausencia al trabajo por vacaciones o por horas sindicales.  
Estos días serán retribuidos íntegramente, y los representantes de los trabajadores podrán pactar con la empresa porcentajes más altos en función de la actividad de la empresa y la época del año.
8. Se establece flexibilidad horaria para la entrada y salida de la jornada laboral en 15 minutos.

**Artículo 14. Vacaciones**

El personal afectado por el presente Convenio Colectivo disfrutará por años naturales de 23 días laborables de vacaciones retribuidas o la parte proporcional correspondiente en el supuesto de que no lleve un año al servicio de la empresa.

Para el ejercicio 2017 se establecen 2 días adicionales de vacaciones.

Como consecuencia del cambio de cómputo de las vacaciones, por la aplicación del presente Convenio, se establece que se disfrutarán 10 días de vacaciones (o la parte proporcional según fecha de incorporación) que deberán pactarse con la Empresa, de la siguiente manera:

- 5 días en el ejercicio 2018
- 5 días en el ejercicio 2019
- Los trabajadores/as que extingan su contrato de trabajo con anterioridad a las referidas fechas percibirán las vacaciones no disfrutadas en su liquidación de haberes.

**Artículo 15. Permisos retribuidos**

Los/as trabajadores/as incluidos en el ámbito de aplicación de este convenio tendrán derecho a disfrutar los permisos retribuidos que se establecen en el Art. 37 de Estatuto de los Trabajadores.

De los dos días por nacimiento, fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización, etc del art. 37 del E.T., uno de ellos, al menos, será día laborable, y el permiso será de cuatro días si por tal motivo para el trabajador supusiese desplazamiento fuera de la Comunidad de Madrid

Los días de permiso por hospitalización o por reposo domiciliario de familiares hasta el 2º grado de consanguinidad podrán disfrutarse durante todo el período en que se mantengan las mencionadas circunstancias, debiendo comunicar a la empresa en el plazo más breve posible dicho disfrute.

El permiso retribuido por fallecimiento de cónyuge o pariente de primer grado de consanguinidad y/o afinidad previsto en el art. 37 del E.T. será de tres días, siendo al menos uno de ellos laborable, si no requiere desplazamiento y de cuatro si el fallecimiento o sepelio lo requiere fuera de la Comunidad de Madrid, este permiso para parientes de segundo grado de consanguinidad y/o afinidad será de 2 días si no requiere desplazamiento y de 4 días si lo requiere.

El permiso por lactancia que al personal concede el Art. 37.4 del Estatuto de los Trabajadores podrá ser sustituido, por voluntad del solicitante, por una licencia retribuida de 15 días laborales, que habrá de ser disfrutada, sin solución de continuidad, a continuación del disfrute de la baja por Maternidad.

Estos permisos serán de aplicación a las parejas de hecho debidamente registradas, salvo el permiso por matrimonio que solo podrá ser disfrutado una vez cada tres años y se denominará Días por registro de pareja de hecho.

Se fija un día de permiso retribuido en caso de matrimonio de parientes hasta segundo grado de consanguinidad.

Se establecen las siguientes horas para médicos especialistas:

- 2017: 8 horas al año
- 2018: 10 horas al año
- 2019: 12 horas al año

Se establecen un total de 20 horas anuales para la realización de pruebas médicas.

#### **Artículo 16. Complementos por Incapacidad Temporal**

En caso de baja en el trabajo por Incapacidad Temporal, la empresa completará la prestación de la Seguridad Social hasta alcanzar el cien por cien de la suma del salario real, en los supuestos siguientes:

1. Incapacidad Temporal por accidente de trabajo. Desde el día de la baja.
2. Incapacidad Temporal por enfermedad común o accidente no laboral. Desde el día dieciséis a contar del de la baja y con una duración máxima de ocho meses.
3. En caso de hospitalización. Desde el día inicial y mientras dure la hospitalización y durante el período postoperatorio en ese segundo caso, tanto en el centro hospitalario como en situación de reposo domiciliario con prescripción médica.
4. En caso de intervención quirúrgica ambulatoria con prescripción facultativa de descanso domiciliario desde el día de la intervención y durante el reposo domiciliario.

En relación con los puntos (3) y (4) será necesario justificante médico del reposo domiciliario.

Las pagas extraordinarias no sufrirán merma en función de los días que el/la trabajador/a haya permanecido en situación de Incapacidad Temporal.

#### **Artículo 17. Incapacidad temporal Accidente y fallecimiento del trabajador/a**

1. Si algún/a trabajador/a fallece fuera de la localidad de su residencia habitual por encontrarse desplazado/a por orden de la empresa, ésta abonará los gastos de traslado de los restos hasta el lugar de residencia habitual.
2. Si el/la trabajador/a fallecido/a dejara viudo/a y/o hijos menores de 18 años de edad, la empresa les abonará una cantidad igual al importe de dos mensualidades de su salario base, plus de convenio y, en su caso, complemento personal de antigüedad. Esta indemnización se devengará en caso de muerte natural y cualquiera que sea el lugar del fallecimiento.
3. En caso de que un/a trabajador/a sé accidente o sufra enfermedad grave, que le impida regresar por sus medios a su domicilio, la empresa se compromete a trasladarlo hasta el mismo o al centro sanitario apropiado de su zona de residencia donde continuar el tratamiento que necesite.

#### **Artículo 18. Vestuario**

La empresa facilitará a su personal de movimiento, con obligación por parte de este de utilizarlo en el trabajo, un vestuario de verano compuesto de 2 pantalones y 2 camisas, y otro de invierno compuesto de 2 pantalones, 2 camisas, 1 chaqueta o jersey y 1 anorak. Anualmente se renovará 1 pantalón y 1 camisa de cada uno de los uniformes; y cada dos años se renovarán la chaqueta o jersey y el anorak.

Al personal que preste sus servicios al aire libre se les facilitará, además, un impermeable y botas de agua, que se renovarán cada dos años.

Al personal que trabaje en la carga de baterías se le facilitará ropa y calzado adecuados.

Al personal de talleres, engrasadores y lavacoches se le proveerá de 2 monos, 2 chaquetillas, 2 pantalones y 1 par de botas cada año.

Al personal que trabaje en cámaras de congelación se le facilitará ropa y calzado adecuados.

#### **Artículo 19. Defensa del personal**

La empresa viene obligada a asegurar la defensa del personal y la prestación de fianza para el caso de accidente ocurrido en el servicio de aquellas; si no tuvieran concertado el correspondiente seguro, la empresa asumirá con carácter directo tal obligación.

#### **Artículo 20. Seguro de accidente**

La empresa se obliga a formalizar un seguro colectivo de accidente de trabajo, complementario del oficial y obligatorio, que asegure el pago de las cantidades que figuran en las tablas salariales anexas para los años de vigencia del Convenio: en caso de muerte o de incapacidad permanente total para la profesión habitual que comporte la baja en la empresa, y de en caso de incapacidad permanente absoluta o gran invalidez.

#### **Artículo 21. Jubilación parcial**

Respecto a la jubilación parcial se estará a la legislación vigente en cada momento, respetándose los acuerdos de empresa que, sobre esta materia, hayan sido registrados de conformidad con lo establecido en la Real Decreto-Ley 5/2013, de 15 de marzo.

La empresa aceptará las peticiones de jubilación parcial de los/las trabajadores/as en el porcentaje legal que estos soliciten, siempre y cuando cumplan con los requisitos establecidos en cada momento por la legislación vigente.

La jornada parcial del relevado será realizada concentrada en el período inmediatamente posterior al acceso a la jubilación. Para el cálculo de esta jornada deberá tenerse en cuenta que el 15 por 100 de la misma será considerada como permiso retribuido.

#### **Artículo 22. Descuento cuota sindical**

La empresa descontará en nómina, a los/as trabajadores/as que se lo soliciten por escrito, la cuota sindical que señalen, que abonarán en la cuenta bancaria de la central sindical indicada por cada trabajador/a.

#### **Artículo 23. Acumulación horas**

La empresa aceptará la acumulación de horas mensuales de reserva de los/as delegados/as de personal o miembros del comité en uno o varios de ellos/as, sin rebasar el máximo total mensual, pudiendo quedar relevado o relevados del trabajo sin perjuicio de su remuneración. La acumulación habrá de ser notificada a la empresa, por escrito, con una semana de antelación a la fecha de comienzo de su efectividad. Con cargo a estas horas de reserva la empresa aceptará la ausencia del trabajo de los delegados de personal o miembros del comité para asistencia a cursos de formación organizados por la central sindical a que pertenezca el/a interesado/a.

Las horas de reserva de los representantes de los trabajadores se abonarán a razón del promedio de la base de cotización a la Seguridad Social del mes inmediato anterior, sin inclusión de la prorata de pagas extraordinarias.

#### **Artículo 24. Retribuciones**

1. Las condiciones salariales que regirán para la jornada normal de trabajo serán las que se detallan a continuación:
  - 1.1.a) Salario base. Será para cada categoría profesional el que figura en las Tablas Salariales.
  - 1.1.b) Complemento personal de antigüedad. Consistirá en bienios y quinquenios, en la cuantía que para cada categoría profesional figura en las Tabla Salariales. Con el máximo de dos bienios y, a continuación, tres quinquenios. Se devengarán de forma

- acumulada a los dos años un bienio, a los cuatro años dos bienios, a los nueve años dos bienios y un quinquenio, a los catorce años dos bienios y dos quinquenios y a los diecinueve dos bienios y tres quinquenios. Los/as trabajadores/as que vinieran percibiendo por este concepto cantidad superior a la que les corresponda por aplicación de los actuales complementos personales de antigüedad, continuarán percibiendo aquella cantidad hasta que sea rebasada por el nuevo sistema.
- 1.1.c) Plus de convenio. Con esta denominación se establece un plus de asistencia al trabajo, cotizable a todos los efectos en Seguridad Social. Este plus será idéntico para todas las categorías profesionales y la cantidad a percibir por el mismo quedará proporcionalmente reducida según las faltas de asistencia al trabajo no justificadas que se produzcan en el mes. Su cuantía se detalla en las Tablas Salariales anexas. En caso de situación de incapacidad temporal la base reguladora será la correspondiente al mes anterior a la baja y se complementará en los términos definidos en el artículo 16 según el caso.
- 1.1.e) Gratificaciones extraordinarias. Las tres gratificaciones extraordinarias de Navidad, Julio y Beneficios se pagarán a razón de treinta días de salario base y plus de convenio, más complemento personal de antigüedad cada una de ellas, o la parte proporcional si el tiempo de permanencia en la empresa fuera inferior a un año. Se abonarán con arreglo a los salarios vigentes en la fecha en que se hagan efectivas.

### Artículo 25. Horas extraordinarias

El valor de la hora extraordinaria es el recogido en el protocolo de aplicación del grupo MRW, que se aprobó en su día por la Empresa y los Representantes de los trabajadores de todas las empresas del GRUPO MRW en España, y se ratifica en este Convenio con carácter indefinido hasta que sea sustituido por otro acuerdo entre las partes Empresa y parte Social.

Esta normativa es aplicable a todas las empresas del GRUPO MRW y atendiendo a la realidad funcional de todos los trabajadores con independencia del área donde se encuentren ubicados los mismos.

El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a **ochenta al año**. Para los trabajadores/as que por la modalidad o duración de su contrato realizasen una jornada en cómputo anual inferior a la jornada general en la empresa, el número máximo anual de horas extraordinarias se reducirá en la misma proporción que exista entre tales jornadas.

A los efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, no se computarán las horas extraordinarias que hayan sido compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

TABLA DE COMPENSACIÓN

| HORA EXTRAORDINARIA                                                                     | COMPENSACION | RETRIBUCION |
|-----------------------------------------------------------------------------------------|--------------|-------------|
| Hora realizadas en día laborable, excepto horario nocturno (22:00 h. hasta 06:00 h.)    | 1 hora       | 12,02 €/h.  |
| Horas realizadas en domingo y días festivos                                             | 2 horas      | 24,04 €/h.  |
| Horas realizadas en horario nocturno (22:00 h. hasta 06:00 h.) para los días laborables | 1,5 horas    | 16,00 €/h.  |
| Horas realizadas en horario nocturno (22:00 h. hasta 06:00 h.) para los días festivos.  | 3 horas      | 32,00 €/h.  |

5. Se consideran horas complementarias las realizadas como adición a las horas ordinarias pactadas en el contrato a tiempo parcial, conforme a las siguientes reglas:

- El empresario solo podrá exigir la realización de horas complementarias cuando así lo hubiera pactado expresamente con el trabajador. El pacto sobre horas complementarias podrá acordarse en el momento de la celebración del contrato a tiempo parcial o con posterioridad al mismo, pero constituirá, en todo caso, un pacto específico respecto al contrato. El pacto se formalizará necesariamente por escrito.
- Solo se podrá formalizar un pacto de horas complementarias en el caso de contratos a tiempo parcial con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual.
- El pacto de horas complementarias deberá recoger el número de horas complementarias cuya realización podrá ser requerida por el empresario.
- El número de horas complementarias pactadas no podrá exceder del sesenta por ciento de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato.
- El trabajador deberá conocer el día y la hora de realización de las horas complementarias pactadas con un preaviso mínimo de 24 horas.
- La realización de horas complementarias habrá de respetar, en todo caso, los límites en materia de jornada y descansos establecidos en los artículos 34.3 del ET y 34.4 del ET; y los artículos 36.1 del ET y 37.1 del ET.

- g) Las horas complementarias efectivamente realizadas se retribuirán como ordinarias, computándose a efectos de bases de cotización a la Seguridad Social y periodos de carencia y bases reguladoras de las prestaciones. A tal efecto, el número y retribución de las horas complementarias realizadas se deberá recoger en el recibo individual de salarios y en los documentos de cotización a la Seguridad Social.

#### Artículo 26. Plus de nocturnidad

Salvo que el salario del trabajo nocturno por su propia naturaleza se haya establecido atendiendo a esta circunstancia, o que se acuerde la compensación de este trabajo por descansos, el/la trabajador/a que preste servicio entre las diez de la noche y las seis de la mañana, incluso en régimen de turnos, percibirá un plus de nocturnidad calculado de la siguiente manera:

- Para el personal con retribución mensual:

Salario Base + plus convenio + antigüedad, por 15 meses, partido de la jornada anual (1725), esto dará el precio del valor de la hora ordinaria y sobre este el 20 por 100 a cada hora.

$$[(S.B. + P.C. + Antig) \times 15] / 1725 = \text{precio hora} \times 20\% = \text{valor hora noct}$$

#### Artículo 27. Ayuda escolar

Se establece una ayuda escolar de 56,41 € brutos anuales por hijo escolarizado hasta los 16 años.

Se percibirá en la nómina de Septiembre y se solicitará para acreditarla, la matrícula de escolarización por hijo.

La ayuda será destinada por hijo y no por empleado, es decir, que en el caso de que en la Empresa trabajasen los dos cónyuges, se otorgará una única ayuda por cada hijo, comunicando previamente éstos al Dpto. de RRHH a cuál de los dos cónyuges hay que aplicar la ayuda en su nómina.

#### Artículo 28. Complemento “ad personam”

Este complemento será el resultado de la resta de la mejora voluntaria hasta subir al salario base indicado según categoría de cada trabajador y la nueva tabla salarial.

Al final del período de incremento porcentual (2019), el resultado será un complemento no revalorizarle ni compensable.

Durante 2017 y 2018 seguirá apareciendo el concepto Mejora Voluntaria en la nómina de aquellas personas que lo tuvieran y según corresponda tras la absorción del diferencial, y en 2019 cuando haya finalizado la migración al 100% del salario base del Convenio, cuando la Mejora Voluntaria no absorbida pase a ser el complemento Ad. Personam, no compensable ni absorbible ni revalorizable.

#### Artículo 29. Dietas

El personal de estructura que por motivos profesionales manifestados tenga que viajar y desplazarse fuera de su Centro de trabajo habitual tendrá derecho y obligación de realizar su liquidación de gastos derivados aportando recibo oficial justificativo, con periodicidad mensual, según los acuerdos vigentes hasta la fecha en cada caso.

La Empresa antes del comienzo del viaje facilitará a la persona trabajadora los medios y recursos adecuados de forma que esta no tenga que aportar recursos propios para satisfacer los importes de los gastos que procedan.

La Empresa quedará exonerada de la obligación de pagar la parte correspondiente a la pernoctación facilitando entonces el alojamiento que corresponda.

Asimismo, abonará los gastos de desplazamiento y/o viaje que se generen.

Todas las cuantías máximas por concepto de desayuno, comida y cena se mantendrán en los siguientes términos:

- Desayuno: 6 €
- Comida: 15 €
- Cena: 20 €

En el caso de que la empresa de personal de movimiento, es decir, conductores/as/chóferes, se estará a la regulación establecida por Convenio Colectivo del Sector de Logística, Paquetería y Actividades Anexas al Transporte de Mercancías (código número 28100055012016) vigente en cada momento, siempre y cuando se negociase así por ambas partes (trabajador y Empresa). Todo ello sin perjuicio de lo dispuesto en el Acuerdo General para las empresas de transporte de mercancías por carretera.

### **Artículo 30. Productividad**

Las retribuciones pactadas en este acuerdo remuneran niveles normales de productividad, siendo deseo de ambas partes que la determinación de estos niveles se realice en el futuro por una comisión integrada por representantes de las mismas. En tanto no se fijen por dicha comisión los niveles normales de rendimiento para todo el sector, serán considerados como tales en cada empresa los rendimientos medios que vengán alcanzándose en la misma.

### **Artículo 31. Clasificación profesional**

En esta materia se estará a lo establecido en el II Acuerdo General para las Empresas de Transporte de Mercancías por Carretera o cualquier norma que en un futuro pudiera sustituirle.

### **Artículo 32. Promoción profesional**

1. Ascenderán automáticamente a la categoría profesional de Mozo Especializado los que lleven un año en la de Mozo Ordinario, los cuales tendrán como cometidos propios los correspondientes a ambas categorías.
2. Ascenderán automáticamente a la categoría de Oficial de Segunda Administrativo los que lleven dos años en la de Auxiliar Administrativo, los cuales tendrán como cometidos propios los correspondientes a ambas categorías.

### **Artículo 33. Régimen disciplinario**

En esta materia se estará a lo que disponga el II Acuerdo General para las Empresas de Transporte de Mercancías por Carretera o el que en un futuro pudiera sustituirle, así como en lo que regule el Estatuto de los Trabajadores.

Antes de imponer sanciones por faltas graves o muy graves la empresa comunicará su propósito a los/as trabajadores/as interesados/as, con el fin de que si lo desean puedan éstos exponer por escrito, en el plazo de tres días hábiles, lo que al respecto estimen oportuno. Asimismo esta comunicación se realizará a los delegados de personal y/o comités de empresa.

### **DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA. Cláusula de inaplicación**

De conformidad con lo establecido en el art. 82.3 del E.T., cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un Convenio Colectivo estatutario, es posible, previo desarrollo de un período de consultas (el previsto para la modificación de condiciones sustanciales de trabajo de carácter colectivo, art. 41.4 del E.T.), inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el Convenio Colectivo aplicable, que afecten a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y la distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites previstos para la movilidad funcional.
- g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

La solicitud de descuelgue la iniciará el empresario, quien la comunicará a la representación unitaria y sindical o en su ausencia, a la comisión de trabajadores designados según lo previsto en el art. 41.4 del Estatuto de los Trabajadores así como a la Comisión Paritaria (CP) del presente Convenio.

Tanto para el procedimiento de Inaplicación (art. 82.3 del E.T.), como los recogidos en los arts. 39.4 y 41 del E.T., dentro del ámbito funcional del presente convenio se deberá respetar el

siguiente procedimiento acorde con el art. 41.4 del E.T. con la Comisión Paritaria (CP) de este Convenio, estando obligada la empresa para no caer en defecto de forma a las siguientes:

1. Informar a la Comisión Paritaria (CP), al tiempo que a la RLT o trabajadores, la intención de iniciar procedimiento, ya sea de modificación sustancial de las condiciones de trabajo o de inaplicación, conforme a lo expuesto en el art. 41.4 del E.T.
2. Comunicar a la Comisión Paritaria (CP), en defecto de RLT en algún ámbito afectado por el procedimiento, si el colectivo de trabajadores ha optado por delegar o designar de representación a los sindicatos representativos del sector y legitimados para formar parte de la comisión negociadora del convenio, conforme a lo expuesto en el art. 41.4 del E.T.
3. Comunicar a la Comisión Paritaria (CP), al tiempo que a la RLT o comisión de trabajadores, la comunicación de inicio de procedimiento o período de consultas conforme a lo expuesto en el art. 41.4 del E.T.
4. Por si fuera necesaria la intervención de la Comisión Paritaria (CP) en el procedimiento, la cual deberá resolver acordando por mayoría la autorización o no de lo solicitado en el plazo de siete días hábiles, conforme a lo expuesto en el art. 82.3 del E.T., la empresa estará obligada a trasladar a la Comisión, al tiempo que a la RLT o comisión de trabajadores, la documentación que se aporte a lo largo del procedimiento. Y que mínimamente deberá componerse de la documentación relativa a balances, cuentas de resultados y, en su caso, informe de auditores o de censores de cuentas, que justifique un tratamiento diferenciado. Además, será necesaria la presentación de una memoria explicativa de las causas que motivan la solicitud, en la que se hará constar la situación económica y financiera de la empresa y la afectación al mantenimiento del empleo, asimismo explicarán las medidas de carácter general que hayan previsto para la viabilidad de la empresa y el mantenimiento del empleo. Más la legalmente pertinente.
5. En caso de acuerdo o el defecto del mismo, fuera del ámbito de la Comisión Paritaria (CP) deberá ser formalmente comunicado a la Comisión Paritaria (CP) del convenio, más la pertinente comunicación y registro ante la autoridad laboral.
6. Comunicación expresa por cualquiera de las partes para en caso de desacuerdo solicitar la intervención de la Comisión Paritaria (CP) en el proceso, en virtud de las potestades conferidas en el art. 82.3 del E.T.
7. En el presente Convenio se reflejarán las direcciones y datos de contacto de la Comisión Paritaria (CP) para facilitar las comunicaciones en tiempo real.
8. El acuerdo de inaplicación salarial, en su caso, deberá determinar con exactitud la retribución a percibir por los trabajadores de dicha empresa, estableciendo, en su caso y en atención a la desaparición de las causas que lo determinaron, una programación de la progresiva convergencia hacia la recuperación de las condiciones salariales establecidas en el presente convenio, sin que en ningún caso dicha inaplicación pueda superar el período de vigencia del mismo, y como máximo, los dos años de duración.
9. El acuerdo de inaplicación y la programación de la recuperación de las condiciones salariales no podrán suponer el incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones retributivas por razones de género.

#### **DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA. Formación**

Ambas partes asumen el contenido íntegro del Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, que regula el subsistema de Formación para el Empleo, y/o legislación que lo sustituya. Y ratifican la participación en los Contratos Programa por las partes firmantes de este Convenio Colectivo.

#### **DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA. Normativa aplicable**

En todo lo no previsto en el presente Convenio Colectivo se estará a lo dispuesto en el Acuerdo General para las Empresas de Transporte de Mercancías por Carretera, Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales y reglamentarias que sean de aplicación.

#### **DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA. Comité de Seguridad y Salud**

Se unirá como anexo V a las separatas que se editen del presente Convenio el redactado sobre las competencias de los miembros del Comité de Seguridad y Salud y R.D 171 sobre coordinación de actividades empresariales.

## ANEXO

## TABLAS SALARIALES

| AÑO 2017                                         |              |
|--------------------------------------------------|--------------|
| CATEGORÍAS                                       | SALARIO BASE |
| <b>Grupo I Personal superior o técnico</b>       |              |
| Jefe/a Superior                                  | 1.129,75     |
| Inspector/a principal                            | 1.085,13     |
| Ingeniero/a o licenciado/a                       | 1.095,41     |
| Ingeniero/a técnico y auxiliares titulados       | 1.009,55     |
| <b>Grupo II Personal administrativo</b>          |              |
| Jefe sección                                     | 1.046,41     |
| Jefe/a de negociado                              | 1.035,97     |
| Jefe de Tráfico                                  | 1.035,97     |
| Oficial de primera                               | 1.018,66     |
| Oficial de segunda                               | 936,63       |
| Auxiliar administrativo/a                        | 849,09       |
| <b>Grupo III Personal de movimiento</b>          |              |
| Jefe/a de tráfico de primera                     | 845,60       |
| Encargado general y jefe/a de tráfico de segunda | 828,65       |
| Encargado/a de almacén                           | 814,49       |
| Capataz/a                                        | 811,77       |
| Conductor/a                                      | 813,54       |
| Mozo/a especializado/a                           | 807,93       |
| Mozo/a ordinario                                 | 798,30       |
| <b>Grupo VI Personal Subalterno</b>              |              |
| Vigilante                                        | 745,35       |
| Portero/a                                        | 745,35       |
| <b>Grupo V Personal de taller</b>                |              |
| Encargado/a general                              | 946,48       |
| Jefe/a de equipo                                 | 932,28       |
| Oficial de primera                               | 925,46       |
| Oficial de segunda                               | 922,84       |
| Oficial de tercera                               | 915,76       |
| Mozo de taller (engrasador)                      | 798,30       |

\*\*Plus convenio €/mes: 212,31 €

| AÑO 2018                                         |              |
|--------------------------------------------------|--------------|
| CATEGORÍAS                                       | SALARIO BASE |
| <b>Grupo I Personal superior o técnico</b>       |              |
| Jefe/a Superior                                  | 1.196,83     |
| Inspector/a principal                            | 1.149,56     |
| Ingeniero/a o licenciado/a                       | 1.160,45     |
| Ingeniero/a técnico y auxiliares titulados       | 1.069,49     |
| <b>Grupo II Personal administrativo</b>          |              |
| Jefe sección                                     | 1.101,75     |
| Jefe/a de negociado                              | 1.090,75     |
| Jefe de Tráfico                                  | 1.090,75     |
| Oficial de primera                               | 1.072,53     |
| Oficial de segunda                               | 1.032,71     |
| Auxiliar administrativo/a                        | 991,07       |
| <b>Grupo III Personal de movimiento</b>          |              |
| Jefe/a de tráfico de primera                     | 1.027,29     |
| Encargado general y jefe/a de tráfico de segunda | 1.006,70     |
| Encargado/a de almacén                           | 989,50       |
| Capataz/a                                        | 986,07       |
| Conductor/a                                      | 988,22       |
| Mozo/a especializado/a                           | 981,53       |
| Mozo/a ordinario                                 | 969,83       |
| <b>Grupo VI Personal Subalterno</b>              |              |
| Vigilante                                        | 874,16       |
| Portero/a                                        | 874,16       |
| <b>Grupo V Personal de taller</b>                |              |
| Encargado/a general                              | 1.045,96     |
| Jefe de Equipo                                   | 1.030,26     |
| Oficial de primera                               | 1.022,73     |
| Oficial de segunda                               | 1.019,84     |
| Oficial de tercera                               | 1.012,02     |
| Mozo de taller (engrasador)                      | 969,83       |

\*\*Plus convenio €/mes: 212,31 €

| AÑO 2019                                         |              |
|--------------------------------------------------|--------------|
| CATEGORÍAS                                       | SALARIO BASE |
| <b>Grupo I Personal superior o técnico</b>       |              |
| Jefe/a Superior                                  | 1.230,37     |
| Inspector/a principal                            | 1.181,78     |
| Ingeniero/a o licenciado/a                       | 1.192,97     |
| Ingeniero/a técnico y auxiliares titulados       | 1.099,46     |
| <b>Grupo II Personal administrativo</b>          |              |
| Jefe de sección                                  | 1.129,41     |
| Jefe/a de negociado                              | 1.118,14     |
| Jefe de Tráfico                                  | 1.118,14     |
| Oficial de primera                               | 1.099,46     |
| Oficial de segunda                               | 1.080,74     |
| Auxiliar administrativo/a                        | 1.062,06     |
| <b>Grupo III Personal de movimiento</b>          |              |
| Jefe/a de tráfico de primera                     | 1.118,14     |
| Encargado general y jefe/a de tráfico de segunda | 1.095,73     |
| Encargado/a de almacén                           | 1.077,01     |
| Capataz/a                                        | 1.073,28     |
| Conductor/a                                      | 1.075,62     |
| Mozo/a especializado/a                           | 1.068,34     |
| Mozo/a ordinario                                 | 1.055,60     |
| <b>Grupo VI Personal Subalterno</b>              |              |
| Vigilante                                        | 938,56       |
| Portero/a                                        | 938,56       |
| <b>Grupo V Personal de taller</b>                |              |
| Encargado/a general                              | 1.095,70     |
| Jefe/a de equipo                                 | 1.079,26     |
| Oficial de primera                               | 1.071,37     |
| Oficial de segunda                               | 1.068,34     |
| Oficial de tercera                               | 1.060,15     |
| Mozo de taller (engrasador)                      | 1.055,60     |

\*\*Plus convenio €/mes: 212,31 €

(03/6.236/19)

