

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Economía, Empleo y Hacienda

- 4** *RESOLUCIÓN de 26 de febrero de 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 Miele, S. A. U. (código número 28100381012014).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa Miele, S. A. U., suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, el día 10 de diciembre de 2018; 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 26 de febrero de 2019.—El Director General de Trabajo, Ángel Jurado Segovia.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA MIELE**CAPÍTULO I. Objeto y ámbito****Art. 1.- Ámbito territorial**

El presente Convenio regula las relaciones laborales de la empresa MIELE, S.A.U. y sus trabajadores y será de aplicación a los trabajadores adscritos al centro de trabajo de Alcobendas (Madrid).

Art. 2.- Ámbito personal y funcional

El presente Convenio será de aplicación para la totalidad del personal en activo del centro de trabajo de Alcobendas, con excepción del personal de alta dirección sujeto a relación laboral de carácter especial.

Art. 3.- Ámbito temporal: vigencia, duración y denuncia

1. El Convenio tendrá una duración de cuatro años, extendiéndose su vigencia desde el día 1 de enero de 2018 hasta el día 31 de diciembre de 2021, con las excepciones señaladas en el mismo y con independencia de la fecha de su publicación.
2. El Convenio perderá vigencia automáticamente al finalizar el plazo establecido en el apartado anterior, sin necesidad de denuncia expresa.

El plazo máximo de negociación del nuevo Convenio, será el establecido en el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores, a contar desde la pérdida de vigencia del Convenio anterior. El transcurso del citado plazo sin acuerdo, determinará la aplicación del Convenio del Comercio del Metal de Madrid o, en su caso, del Convenio que lo sustituya.

Art. 4.- Compensación y absorción

1. Las retribuciones y condiciones contenidas en el presente Convenio, valoradas en su conjunto y cómputo anual, podrán compensar hasta donde alcancen, las retribuciones y mejoras que sobre los mínimos reglamentarios viniera en la actualidad satisfaciendo la empresa, cualquiera que sea el motivo, denominación, forma o naturaleza de dichas retribuciones y mejoras, valoradas también en su conjunto y cómputo anual, salvo aquellas que expresamente fuesen calificadas como no absorbibles.
2. Las condiciones resultantes de este Convenio son absorbibles, hasta donde alcancen, por cualesquiera otras que por disposición legal, reglamentaria, convencional o pactada, puedan establecerse en el futuro y que en su conjunto y cómputo anual superen aquellas.

Art. 5.- Vinculación a la totalidad

Las condiciones del presente Convenio forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación, serán consideradas globalmente, asumiendo las partes su cumplimiento con vinculación a la totalidad del mismo.

Art. 6.- Comisión Paritaria

1. Se constituirá una Comisión Paritaria para la interpretación y aplicación del presente Convenio, que estará integrada por tres miembros de cada representación.
2. La Comisión se reunirá, previa convocatoria de cualquiera de las partes, mediante comunicación efectuada al menos con siete días de antelación a la celebración de la reunión.
3. La Comisión Paritaria tomará los acuerdos por mayoría simple de votos de cada una de las representaciones.
4. Son funciones de la Comisión Paritaria las siguientes:
 - a. Interpretación de la totalidad de los artículos de este Convenio.
 - b. Conocer y resolver las discrepancias en los problemas o cuestiones que le sean sometidos por las partes o establecidas en la Ley.
 - c. Vigilancia del cumplimiento de lo pactado en el Convenio Colectivo.
 - d. Las funciones previstas en el art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores relativas al procedimiento de inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en este Convenio.

CAPÍTULO II. Organización del trabajo**Art. 7.- Grupos Profesionales**

El sistema de clasificación profesional de MIELE se articula en cinco Grupos Profesionales, cuya definición queda establecida, con carácter genérico, en los siguientes términos:

• Grupo 1:

- Trabajan a partir de objetivos y procedimientos definidos con carácter general, con un elevado grado de autonomía respecto de la organización y ejecución concreta de su trabajo, y también de iniciativa en el análisis y resolución de problemas de complejidad técnica o transcendencia económica.
- Tienen la responsabilidad sobre un Departamento o zona geográfica, y disponen de personal a su cargo al que dirigir para la consecución de las funciones que tienen encomendadas. Eventuales errores pueden tener un alcance significativo desde el punto de vista económico, funcional o de imagen de la empresa. Son necesarios conocimientos adquiridos bien a través de estudios de grado superior (Ciclo Formativo de Grado Superior, Diplomatura, Licenciatura, Ingeniería...), complementados con estudios específicos y/o experiencia, o bien a través de una dilatada experiencia profesional en puestos equivalentes. Para algunas funciones es necesario el uso de inglés y/o alemán.
- Se encuadran en este grupo las antiguas categorías de Encargado de Producto, Encargado de Sección, Jefe de Decoración y Supervisor Técnico.

• Grupo 2:

- Trabajan a partir de objetivos específicos y procedimientos definidos, si bien con autonomía respecto de la organización y ejecución concreta de su trabajo. También con elevado grado de iniciativa en el análisis y resolución de problemas propios de su área de trabajo.
- No suelen disponer de personal a su cargo, si bien pueden tener encomendada la tutela de personal externo de apoyo, becarios, etc. Las funciones que desarrollan tienen una significativa transcendencia (económica o funcional), complejidad técnica o diversidad, e inciden significativamente en la marcha de un área de la compañía desde un punto de vista económico o funcional. Son necesarios conocimientos adquiridos bien a través de estudios de grado superior (Ciclo Formativo de Grado Superior, Diplomatura, Licenciatura, Ingeniería...), complementados con estudios específicos y/o experiencia, o bien a través de una dilatada experiencia profesional en puestos equivalentes. Para algunas funciones es necesario el uso de inglés y/o alemán.
- Con carácter general, se encuadran en este grupo las antiguas categorías de Delegado Comercial, Jefe de Producto y Programador – Analista. Si bien, excepcionalmente, la empresa podrá incluir en este grupo personas que se ajusten a los criterios generales del mismo, independientemente de cuál sea su categoría de origen.

• Grupo 3:

- El trabajo se desarrolla con autonomía y poca necesidad de indicaciones y apoyo por parte del responsable en cuanto a la ejecución concreta de las tareas, pero con supervisión cercana de resultados y/o plazos de ejecución, y en un marco de procedimientos concretos. Es necesaria iniciativa personal para el análisis y resolución de algunas tareas.
- Eventuales errores tienen normalmente un alcance económico limitado. No disponen de personal a su cargo para el desarrollo de las tareas encomendadas, si bien pueden dar apoyo a compañeros con un menor nivel de conocimientos/experiencia.
- Son necesarios amplios conocimientos profesionales específicos adquiridos a través de estudios de al menos Ciclo Formativo Superior y/o una dilatada experiencia profesional en puesto igual o equivalente.
- Con carácter general, se encuadran en este grupo las antiguas categorías de Secretaria de Departamento, Técnico Especialista y Técnico Oficial 1ª y Oficial Administrativo 1ª y 2ª. Al igual que en el Grupo 2, excepcionalmente la empresa podrá incluir en este grupo personas que se ajusten a los criterios generales del mismo, independientemente de cuál sea su categoría de origen.

• Grupo 4:

- Las tareas se desarrollan en un marco procedimental concreto y con el apoyo, indicaciones y supervisión del responsable. Eventuales errores tienen normalmente un alcancen

económico limitado. No dispone de personal a su cargo para el desarrollo de las tareas encomendadas. Son necesarios conocimientos profesionales específicos adquiridos bien a través de estudios de al menos Bachillerato o Ciclo Formativo de Grado Medio acompañados de una cierta experiencia en puesto igual o equivalente.

- Con carácter general, se encuadran en este grupo las antiguas categorías de Técnico Oficial 2ª y 3ª, Auxiliar Administrativo 1ª y 2ª, Formador/a, Ayudante de Decoración, Asistente de Showroom y Técnico Informático.

• **Grupo 5:**

- Las tareas se desarrollan con escasa autonomía, de acuerdo con indicaciones concretas, objetivos y procedimientos prefijados, y desarrollo de trabajo controlado. Eventuales errores tienen normalmente escaso alcance económico, salvo que afecten a la imagen de la empresa. Son necesarios conocimientos fácilmente adquiribles con el simple desempeño del puesto y formación específica sobre el mismo, previos conocimientos equivalentes al título de ESO.
- Con carácter general, se encuadrarán en este grupo antiguas categorías, actualmente no ocupadas, y ocupaciones del tipo de conductor, recepcionista, telefonista, mozo de almacén, promotora, teleoperador y otras análogas.

CAPÍTULO III. Condiciones de trabajo

Art. 8.- Jornada y horario

1. La jornada laboral de la empresa será de 1.750 horas al año de trabajo efectivo, distribuidas conforme al horario y calendario que anualmente se establezca.
La empresa elaborará anualmente el calendario laboral, dentro de los dos primeros meses del año, dando traslado del mismo al Comité de Empresa previamente a su publicación.
2. Se establece el derecho a un día de libre disposición por cada cinco años de antigüedad en la Empresa, con un máximo de tres días por trabajador, respetándose a título personal las situaciones en las que se tengan reconocidos cuatro días por virtud de lo acordado en el Convenio Colectivo 2014-2018. El disfrute de dichos días por parte de un trabajador supondrá una reducción de hecho de su jornada anual en un número de horas igual a las que debería haber trabajado el día que elija disfrutar.
3. El régimen de jornadas de trabajo se establece de la siguiente forma:
 - a) Los delegados comerciales, técnicos postventa y supervisores técnicos, prestarán servicios de jornada partida, durante todo el año, para poder atender lo antes posible las necesidades de usuarios y distribuidores. De la misma forma, el personal del departamento de planificación, tendrá jornada partida, por resultar su presencia imprescindible para dar soporte a los técnicos de reparación. También prestará servicio en jornada partida durante todo el año el personal contratado a partir de noviembre 2018 para prestar servicios mayoritariamente para Portugal.
 - b) El resto del personal, disfrutará jornada intensiva los meses de julio y agosto. No obstante, con carácter excepcional, y previa comunicación motivada a la Comisión Paritaria, la empresa podrá establecer el régimen de jornada partida durante todo el año a personas o departamentos determinados, por razones de necesidad o mejora del servicio a clientes o usuarios.
4. La empresa podrá distribuir irregularmente hasta un 7% de la jornada anual, preavisando por correo electrónico, o por cualquier otro medio análogo, con un mínimo de cinco días de antelación de su intención de incrementarla.
Cuando se reduzca la jornada, sea por falta de carga de trabajo o para compensar un previo incremento de la misma, la empresa procurará, siempre que el servicio lo permita, acumular dicha reducción en jornadas completas o medias jornadas.
Para el cómputo del número de horas a distribuir irregularmente, se computará exclusivamente la alteración inicial del horario, y no su compensación en más o en menos.
A 31 de diciembre de cada ejercicio, el saldo horario correspondiente a los trabajadores a los que se les hubiere distribuido de forma irregular la jornada, deberá ser cero, debiendo por tanto haber sido compensados con anterioridad a dicha fecha, los excesos o defectos de jornada que por ellos se hubieran producido. No obstante, si excepcionalmente no fuese posible por haberse generado un saldo horario a favor o en contra en el mes de diciembre, o por concurrir cualquier otra circunstancia, el saldo existente podrá ser compensado dentro de los tres primeros meses del ejercicio siguiente.

Se limita a un máximo de 10 horas de trabajo efectivo la jornada diaria que pueda alcanzarse a través de la distribución irregular de jornada, si bien sólo podrá alcanzarse un máximo de 30 veces al año incluyendo, en su caso, las veces en que se hubiese alcanzado las 10 horas a través de la realización de horas extraordinarias. Adicionalmente, en los meses de julio y agosto, sólo podrá alcanzarse el citado límite de 10 horas diarias en un máximo de diez días entre los dos meses.

No existirá limitación diaria mínima, pudiendo establecerse, incluso, la no prestación de servicio. No obstante lo anterior, en caso de que se indicase la prestación de servicios, estos cubrirán un mínimo de cuatro horas en el día, llevándose a cabo dicha prestación de servicios desde el inicio de la jornada.

No podrá distribuirse irregularmente la jornada en sábados, domingos o festivos, salvo aquellos casos en que en el horario del trabajador/a estuviese expresamente prevista la prestación de servicios en dichos días.

La distribución irregular de la jornada, cuando se lleve a efecto, en ningún caso implicará por sí misma variación en el importe de la retribución mensual.

Art. 9.- Vacaciones

El personal de la empresa disfrutará de 23 días laborables de vacaciones al año, previo acuerdo con el responsable de la unidad organizativa a la que pertenezcan.

Art. 10.- Régimen de festivos

El personal afectado por el presente Convenio, disfrutará de los días festivos que estuvieran establecidos como tales a nivel nacional, de Comunidad Autónoma y localidad, en razón al centro de trabajo al que estuvieran adscritos, estableciéndose el disfrute de los festivos locales con referencia a los establecidos para la capital de la provincia en la que se hallase ubicado el centro.

No obstante lo anterior, en el caso de aquellos trabajadores que estuvieran adscritos a un centro de trabajo ubicado en una provincia distinta a la de su zona de trabajo habitual, el régimen de días festivos será el que correspondiera a la capital de la provincia en que se encuentre su principal zona de trabajo. A estos efectos, esta zona será concretada por la empresa, en el caso de trabajadores que habitualmente presten servicios en más de una provincia.

Se consideran festivos de Convenio, los días 24 y 31 de diciembre.

Se exceptúa de lo señalado en el presente artículo a los trabajadores contratados a partir de noviembre 2018 para prestar servicios mayoritariamente para Portugal, en lo referente a festivos que en principio les fuesen de aplicación conforme a lo establecido en los párrafos precedentes y que, al mismo tiempo, fuesen días laborables en Lisboa. En estos casos, los citados días se considerarán parte de la jornada ordinaria de estos trabajadores, indicándose así en sus calendarios, revistiendo, a su vez, el carácter de festivos los días que tuviesen tal carácter en Lisboa y sean laborables en Madrid. En el caso de que el número de festivos fuese distinto se procederá al ajuste que sea necesario.

Art. 11.- Horas extraordinarias

Las necesidades del servicio que excedan de la jornada ordinaria, se cubrirán habitualmente a través de la distribución irregular de la misma. En ningún caso tendrán consideración de horas extraordinarias las realizadas al amparo de la distribución irregular de la jornada.

Las horas extraordinarias realizadas en día laborable serán compensadas en tiempo libre, hora por hora; si se realizasen en sábado, con hora y media de tiempo libre por hora realizada; y con dos horas de tiempo libre por hora realizada, si se realizasen en domingo o festivo. En todos los casos, el disfrute de los mencionados tiempos tendrá lugar dentro de los cuatro meses siguientes a la realización de las horas extraordinarias. Si las horas extraordinarias fuesen realizadas en sábado, domingo o festivo por trabajadores con un salario fijo anual inferior a 26.000 euros brutos, el trabajador que las realice podrá optar por disfrutarlas en tiempo de la manera descrita, o porque le sean compensadas en dinero con un recargo del 50% sobre el precio de la hora ordinaria, para el caso de los sábados, o del 75% para el caso de domingos o festivos. La referencia al salario de 26.000 euros señalado, se actualizará anualmente en el porcentaje de subida salarial previsto en este convenio.

No obstante, en los casos en que en el horario del trabajador /a estuviese expresamente prevista la prestación de servicios en sábado, domingo o festivo, las horas extraordinarias realizadas en esos días se compensarán conforme a lo previsto para las realizadas en día laborable.

Se consideran jornada ordinaria y no horas extraordinarias el tiempo de trabajo realizado al amparo de lo previsto en el último párrafo del artículo 10 del presente Convenio, excluyéndose expresamente de la regulación establecida por el presente artículo.

Con carácter excepcional será obligatoria la realización de horas extraordinarias, aparte de en los supuestos previstos en la normativa vigente:

- a) Cuando con ello se evite un riesgo de pérdida de ingresos o de calidad en el servicio, entendiéndose que lo anterior incluye:

a1) En jornada de lunes a viernes:

- Situaciones en que exista demora de tres días o más en la atención de avisos del servicio post-venta en una zona determinada.
- Bajas o ausencias de personal que se conozcan con menos de 5 días de antelación.

a2) En cualquier momento: atención a máquinas instaladas en un negocio, hospital, residencia o similar, sin que pueda indicarse su realización más de 5 veces al año en sábado, domingo o festivo.

En el supuesto a1, se fija un máximo de cincuenta y dos horas y media por trabajador y año natural.

En los supuestos a1 y a2 señalados, la empresa sólo podrá indicar la realización de este tipo de horas extra hasta un máximo de 30 ocasiones por trabajador y año natural, pudiendo rechazar el trabajador su realización hasta en tres ocasiones al año si se le indicase su realización a lo largo del día inmediatamente anterior y existiese causa suficiente para ello, que deberá ser acreditada.

- b) Para cubrir la realización de guardias en los días que fuesen festivos en la sede de los servicios centrales de la compañía en Alcobendas y no lo fuesen en todas o algunas de las zonas del resto del país.
- c) Para preparar o asistir a ferias, eventos o reuniones en los que participe o que organice la empresa.

En los casos contemplados en los apartados b y c anteriores, se dará prioridad a quien voluntariamente se prestase a realizar dichas horas extraordinarias de entre los que estén suficientemente capacitados a juicio de la empresa para llevar a cabo el trabajo de que se trate.

La realización de las horas extraordinarias estará sujeta, por trabajador, a un máximo de 80 horas anuales, y sin que la jornada total diaria pueda exceder de 10 horas de trabajo.

En todo caso, las horas extraordinarias deberán ser notificadas por correo electrónico o medio análogo en el caso de no estar este operativo.

CAPÍTULO IV. Régimen salarial.

Art. 12.- Sueldo base

Se entiende por Sueldo base la retribución que corresponde percibir a cada trabajador/a según su encuadramiento dentro del sistema de Grupos Profesionales establecido en el presente convenio.

El valor de este concepto es el señalado en la tabla salarial incorporada como Anexo

Art. 13.- Complemento "ex convenio"

Constituye un complemento de naturaleza personal, que se abona exclusivamente a aquellos trabajadores incorporados a la empresa con anterioridad al 01/01/2014, y cuya composición e importe se establecieron en el Convenio Colectivo 2014-2018

En ningún caso podrá ser objeto de compensación y absorción ante eventuales incrementos salariales derivados del presente convenio, ni tampoco en caso de promoción del trabajador/a a un grupo profesional superior.

Al complemento ex – convenio se le aplicará el mismo porcentaje que se acuerde para el sueldo base en las revisiones salariales.

Art. 14.- Suplemento de comida

El denominado "personal interior", entendiéndose por tal aquellos empleados que presten sus servicios de modo habitual o predominante en las instalaciones de la compañía (sede social o Miele Centers) que carezcan de comedor, percibirá un Suplemento de Comida por importe de 36,87 € brutos mensuales, cada mes trabajado en jornada partida.

El citado complemento, no se abonará, por tanto:

- Al personal exterior (delegados comerciales, técnicos de calle o supervisores)
- Cuando por reducción de jornada o por cualquier circunstancia, no esté prevista en el horario del trabajador/a interrupción para pausa de comida, desarrollándose su horario de modo continuado.
- Cuando el trabajador/a se encuentre en situación de incapacidad temporal o descanso por maternidad o paternidad y no incurra, por tanto, en gasto de comida durante su jornada laboral.

Art. 15.- Pagas extraordinarias

Los trabajadores afectados por el presente Convenio percibirán cuatro pagas extraordinarias en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre, cada una de ellas por un importe equivalente a media mensualidad del sueldo base, complemento ex – convenio y, en su caso, otros complementos cuyo devengo el trabajador / a tuviese acordado se produzca también en las pagas extraordinarias.

Cada paga, se devengará desde el día 1 del mes siguiente a su pago, al último día del mes de pago de la misma.

Los trabajadores que no lleven un año completo de servicio en el momento de devengo, cobrarán la parte proporcional al tiempo trabajado.

Del mismo modo, al cesar un trabajador/a, se le abonará la parte proporcional de pagas extras devengadas.

Art. 16.- Revisión salarial

Las revisiones salariales que procedan, se aplicarán sobre los conceptos siguientes: sueldo base, complemento ex – convenio y suplemento de comida.

Para cada uno de los ejercicios 2019, 2020 y 2021, los salarios correspondientes al ejercicio anterior se incrementarán en un 1,75%.

Para 2018 se consolidarán los importes que la empresa ha venido abonando a lo largo del ejercicio como anticipo a cuenta convenio, incrementándose un 1% el sueldo base y, en su caso, complemento ex – convenio y suplemento de comida, y consolidándose en el complemento personal eventuales excedentes que pudieran producirse.

CAPÍTULO V. Contratación

Art. 17.- Período de prueba y preaviso de cese

Se establece un período de prueba de seis meses para los trabajadores pertenecientes a los grupos 1 y 2, y de dos meses para el resto.

Durante el período de prueba, el trabajador/a tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeña, como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral que podrá producirse a instancias de cualquiera de las partes, durante su transcurso.

Las situaciones de suspensión o excedencia previstas en los artículos 45 y 46 del Estatuto de los Trabajadores, interrumpirán el período de prueba, reanudándose su cómputo a la finalización de aquellas, y ello sin perjuicio de poder ejercitar la rescisión durante las mismas por cualquiera de las partes.

El trabajador/a vendrá obligado a notificar al empresario su decisión de cesar voluntariamente en la empresa, con una antelación mínima de un mes en el caso de pertenecer a los grupos profesionales 1 y 2, o 15 días en el resto de casos.

De no respetarse los citados plazos de preaviso, el trabajador/a deberá compensar a la empresa con una cantidad equivalente al número de días de salario de preaviso omitido, pudiendo la empresa deducirlo de la última nómina y liquidación final.

Art. 18.- Contratos de trabajo formativos y contratos de trabajo temporales

a) Contrato de trabajo en prácticas.

La celebración de los contratos en prácticas, se ajustarán a lo establecidos en el artículo 11.1 del Estatuto de los Trabajadores y demás normativa de desarrollo.

Se considerarán puestos de trabajo objeto del presente contrato a aquellos que estén incluidos dentro de los Grupos Profesionales 1 al 4

La retribución del trabajador/a no podrá ser inferior al 60% o al 75% durante el primero o segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en convenio para un trabajador/a que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

b) Contrato de trabajo para la formación y el aprendizaje.

El contrato para la formación y el aprendizaje se regulará de acuerdo con lo establecido en el artículo 11.2 del Estatuto de los Trabajadores, su duración mínima, en función de las necesidades organizativas y productivas de la empresa, se establece en seis meses.

La retribución del trabajador/a afecto a estas modalidades contractuales será del 75% del salario base del grupo profesional, con un mínimo del salario mínimo interprofesional, y se percibirá en todo caso, en proporción al tiempo del trabajo efectivo.

Art. 19.- Amortizaciones por causas objetivas

En el caso de que la empresa extinga un contrato de trabajo por causas objetivas de tipo económico, técnico, organizativo o de producción, no realizará contrataciones para cubrir el mismo puesto de trabajo amortizado en los seis meses anteriores o posteriores a la extinción.

CAPÍTULO VI. Beneficios sociales

Art. 20.- Complementos en situación de baja, maternidad o paternidad

En las situaciones señaladas, la Empresa completará, desde el primer día, la diferencia que exista entre el salario bruto mensual de carácter fijo y la prestación económica que en su caso el trabajador/a perciba de la Seguridad Social, en tanto esté en situación de alta en la Empresa, en un máximo de tres ocasiones por trabajador y año natural. En caso de nuevas situaciones de baja dentro del año natural de que se trate, la Empresa sólo pagará el complemento citado a partir de la quinta semana de baja, abonando exclusivamente durante las cuatro primeras los importes que legalmente le correspondan.

Art. 21.- Ayuda por defunción

En caso de fallecimiento del trabajador, quienes consten como beneficiarios de este en la póliza suscrita por la Empresa a estos efectos, percibirán de la Aseguradora y por el procedimiento previsto en la citada póliza, un importe equivalente una anualidad bruta del salario fijo que el trabajador viniera percibiendo en el momento de su fallecimiento.

Este beneficio no será de aplicación a aquellos trabajadores que tuvieran el contrato de trabajo suspendido con la empresa por causa de excedencia voluntaria, salvo que la misma hubiera sido solicitada para cuidado de hijos o familiares, en los términos y condiciones previstos en la legislación vigente.

Art. 22.- Retirada de carné de conducir por pérdida de puntos

En caso de retirada del carné de conducir por pérdida de puntos a trabajadores que dispusieran de un vehículo de empresa para la realización de su trabajo, la empresa les ofrecerá la posibilidad de

suspender su contrato hasta un máximo de un mes y sin contraprestación alguna, a fin de dar tiempo al trabajador a la realización de los trámites oportunos para recuperarlos.

Art. 23.- Prendas de trabajo

A los trabajadores a los que se les requiera llevar una uniformidad determinada, se les proveerá obligatoriamente de las prendas de trabajo que se ajusten a tal exigencia.

Art. 24.- Ayuda a la formación profesional

El personal que desee ampliar su formación profesional realizando para ello estudios que estén relacionados con su actividad dentro de la Empresa, podrá solicitar de la misma que corra con el coste del 50% del importe de los mismos, o del 100% en el caso de que se trate del estudio del idioma alemán.

La empresa estudiará cada caso en particular y condiciona su ayuda a que los estudios iniciados se finalicen con la calificación mínima de apto o, en su caso, certificado de progreso y aprovechamiento expedido por el centro correspondiente. Del mismo modo la realización de los estudios será fuera del horario laboral, debiendo acreditarse una asistencia regular y superior al 80%.

Será potestad de la Empresa la determinación del centro o, en su caso, profesor que imparta las clases.

Art. 25.- Permisos retribuidos.

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

- a) Veinte días naturales en caso de matrimonio.
- b) Tres días naturales en caso de nacimiento de hijo.
- c) Dos días naturales por traslado de domicilio
- d) Tres días naturales por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad, o hijos no comunes de la pareja de hecho, y dos días naturales en el caso de parientes de segundo grado de afinidad.
- e) Para el acompañamiento a parientes de primer grado de consanguinidad o afinidad a pruebas médicas para la detección de dolencias cardiológicas u oncológicas o para el tratamiento de enfermedades graves, con un máximo de tres días laborables al año.

En todos los casos, cuando por razón de hecho causante del permiso el trabajador necesite hacer un desplazamiento superior a cuatrocientos kilómetros, el tiempo permiso se ampliará en dos días naturales.

A los efectos de lo establecido en este artículo, se entenderá equiparado el matrimonio a las situaciones de convivencia inscritas en el correspondiente registro de uniones de hecho, a la hora de determinar las relaciones de parentesco.

Para otros supuestos distintos a los contemplados en el presente artículo, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO VII. Faltas y sanciones

Art. 25.- Régimen disciplinario

I.- Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la Empresa de acuerdo con la regulación de faltas y sanciones que se especifica en los apartados siguientes.

II.- Toda falta cometida por un trabajador/a se clasificará atendiendo a su índole y circunstancias que concurran en leves, graves y muy graves.

III.- La enumeración de las faltas que a continuación se señalan se hace sin una pretensión exhaustiva, por lo que podrán ser sancionadas por la dirección de la empresa cualquier infracción de la normativa laboral vigente o incumplimiento contractual, aún en el caso de no estar tipificadas en el presente Convenio.

1.- Se considerarán como faltas leves:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo total inferior a veinte minutos.
- b) La no comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acreditase la imposibilidad de la notificación.
- c) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves períodos de tiempo y siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.
- d) Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.
- e) No cursar en tiempo oportuno el alta, parte de confirmación o baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se justifique documentalmente la imposibilidad de hacerlo.

2.- Se considerarán como faltas graves:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo total de hasta sesenta minutos.
- b) La inasistencia injustificada al trabajo de uno o dos días durante el período de un mes.
- c) La desatención y falta de corrección en el trato con clientes o usuarios.
- d) El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieran incidencia en la Seguridad Social.
- e) La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo previsto en la letra d del número 3.
- f) El falseamiento de datos referentes al desarrollo del propio trabajo o de clientes, salvo que por el volumen, reiteración o consecuencias de la misma deba ser calificada como muy grave.
- g) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y, en general bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.
- h) La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ellos se hubiere derivado un perjuicio grave a la empresa, o el descuido en el uso o conservación de los mismos de los que derivase tal perjuicio grave.
- i) La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo de útiles, herramientas, vehículos y, en general, bienes de la empresa para los que no estuviera autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral, salvo que por su reiteración o concurrencia con la propia actividad de la empresa, procediese su calificación como muy grave.
- j) El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa.
- k) La embriaguez en el trabajo o situaciones análogas producidas por el consumo de drogas.
- l) La no observancia de la uniformidad en los puestos en que esta sea exigida, el descuido en la misma o la inobservancia reiterada del código de vestimenta, siempre que previamente y en todos los casos, hubiere mediado la oportuna advertencia de la empresa.
- m) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se deriva perjuicio grave para las personas o las cosas.
- n) La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.
- o) Las ofensas de palabra proferidas o de obra cometidas contra las personas dentro del centro de trabajo, cuando revistan acusada gravedad.
- p) La reincidencia en la comisión de tres faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.
- q) El ingreso o entrega a caja central de dinero efectivo, talones o efectos propiedad de la empresa, en un plazo superior a una semana e inferior a dos, a contar desde la percepción del mismo, salvo fuerza mayor acreditada.
- r) El uso de herramientas informáticas para fines distintos a los propios del puesto de trabajo, excepto que se trate de un uso claramente eventual, esporádico y por un tiempo reducido.

3.- Se considerarán como faltas muy graves:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses o en veinte durante un año debidamente advertida.
- b) La inasistencia injustificada al trabajo de tres días o más días en un período de un mes.
- c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes de propiedad de la empresa, de compañeros, clientes o de personas que visiten visitantes dependencias de la empresa.
- d) La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.
- e) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.
- f) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.
- g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
- h) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- i) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.
- j) El acoso sexual.
- k) La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida.
- l) Las derivadas de los apartados 1.c) y 2.f) e i) del presente artículo.
- m) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador/a hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aun de distinta naturaleza, durante el período de un año.
- n) El incumplimiento de las obligaciones en materia de seguridad y salud laboral.
- o) El retraso en el ingreso o entrega a caja central de dinero efectivo, talones o efectos propiedad de la empresa, de dos semanas o más, a contar desde la percepción del mismo, salvo fuerza mayor acreditada.

Art. 26.- Régimen de sanciones

1.- Corresponde a la Dirección de la Empresa la facultad de imponer las sanciones en los términos contenidos en el presente Convenio. Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso atendiendo a la gravedad de las faltas cometidas serán las siguientes:

Por faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.

Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de cuatro a quince días.

Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.
- Rescisión del contrato con pérdida de todos sus derechos en la Empresa.

Para la imposición de las sanciones se seguirán los trámites previstos en la legislación general.

Art. 27.- Prescripción.

Las faltas enunciadas en el artículo 23 de este Convenio Colectivo prescribirán:

- Las leves a los diez días de su comisión.
- Las graves a los veinte días.
- Las muy graves a los sesenta días 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 VIII. Prevención de Riesgos Laborales**Art. 28.- Delegados de Prevención**

Se acuerda, conforme a lo establecido en el párrafo segundo del art. 35.4 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, que las competencias reconocidas en dicha Ley a los Delegados de Prevención serán ejercidas por miembros del Comité de Empresa en número igual al de Delegados de Prevención que legalmente correspondiesen. Dichas personas integrarán, del mismo modo, el Comité de Seguridad y Salud.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Disposición Adicional Primera.- Solución Extrajudicial de Conflictos ante el Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid.

Las partes se adhieren expresamente a la cláusula de sometimiento expreso 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 su Reglamento (art. 1, párrafo 3º, del citado Reglamento y art. 85.3.e) del Estatuto de los Trabajadores, que dice:

1. Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión Paritaria se solventarán con los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y en su Reglamento.
2. La solución de los conflictos que afectan a los trabajadores y empresarios incluidos en su ámbito de aplicación, se efectuará conforme a los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y en su Reglamento.

Disposición Adicional Segunda.- Normativa Supletoria.

En lo no previsto en el presente Convenio, se estará exclusivamente a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y normativa de desarrollo del mismo.

DISPOSICIONES FINALES

Disposición Final Primera.- Excepciones a la entrada en vigor.

Se exceptúa del régimen de entrada en vigor establecido en el artículo 3.1 la posibilidad de optar por la compensación económica de las horas extraordinarias prevista en el artículo 11, así como la ampliación de la cobertura del seguro de vida a una anualidad. La entrada en vigor en ambos casos se establece en el 1 de noviembre de 2018. Hasta esta fecha la cobertura del seguro de vida serán las tres mensualidades y media de salario fijo previstas en el anterior convenio.

Disposición Final Segunda.- Igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito laboral.

Dando cumplimiento a lo establecido en el art. 85 del Estatuto de los Trabajadores/as, las partes firmantes del Convenio declaran su voluntad de respetar el principio de igualdad de trato en el trabajo no admitiéndose discriminación y poniendo especial atención al cumplimiento de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en: acceso al empleo, promoción profesional, formación, estabilidad en el empleo y la igualdad salarial en trabajo de igual valor.

Disposición Final Tercera.- Uso genérico del lenguaje

En el texto del presente Convenio se ha utilizado el masculino como genérico para englobar a los/as trabajadores/as, con la finalidad de no realizar una escritura demasiado compleja y sin que ello suponga ignorancia de las diferencias de género existentes.

ANEXO

SUELDOS BASE

	2018	2019	2020	2021
Grupo 1	1.717,00	1.747,05	1.777,62	1.808,73
Grupo 2	1.489,75	1.515,82	1.542,35	1.569,34
Grupo 3	1.313,00	1.335,98	1.359,36	1.383,15
Grupo 4	1.186,75	1.207,52	1.228,65	1.250,15
Grupo 5	934,25	950,60	967,24	984,17

(03/8.304/19)

