

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Economía, Empleo y Hacienda

- 3** *RESOLUCIÓN de 18 de julio 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 Compañía de Electrolux España, S. A. U. (código número 28009091011995).*

Examinado el texto del Convenio Colectivo de la Empresa Electrolux España, S. A. U., suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, el día 26 de marzo de 2019, 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 18 de julio de 2019.—El Director General de Trabajo, Ángel Jurado Segovia.

**CONVENIO COLECTIVO DE “ELECTROLUX ESPAÑA, S.A.U.”,
CENTRO DE TRABAJO DE OFICINA CENTRAL**

Objeto: El presente convenio ha sido suscrito por los representantes de la Dirección de la empresa y la representación sindical de los trabajadores, con el fin de tener una mejor regulación de las relaciones de trabajo entre la empresa y la plantilla.

CAPÍTULO I**Disposiciones generales**

Artículo 1. **Ámbito territorial.**—Las normas contenidas en el presente convenio serán de aplicación al centro de trabajo de la empresa “Electrolux España, S.A.U.”, sito en avenida de Europa (Alcobendas).

Art. 2. **Ámbito personal.**—El presente convenio será de aplicación a todo el personal de “Electrolux España, S.A.U.”, sea cual sea su grupo profesional, excluyéndose de las condiciones económicas, que serán pactadas individualmente, a los empleados encuadrados en el grupo profesional 6.

Los representantes de los trabajadores, a petición, serán informados de las personas que en cada momento estén excluidas de la aplicación económica del convenio.

Art. 3. **Ámbito temporal.**—El presente convenio entrará en vigor al día siguiente de su firma por ambas partes y finalizará su vigencia el 31 de diciembre de 2020, con excepción de aquellas cláusulas, artículos o materias respecto de las que se estipula una vigencia específica, siendo su vigencia prorrogada anualmente en ausencia de denuncia expresa.

No obstante las mejoras económicas que se puedan derivar de su aplicación tendrán carácter retroactivo al primero de Enero de cada uno de los años de vigencia del convenio respectivamente.

Art. 4. **Denuncia y prórroga.**—El presente convenio se entenderá prorrogado tácitamente de año en año, de no mediar denuncia expresa del mismo por cualquiera de las partes y se negociarán exclusivamente los conceptos salariales. Dicha denuncia tendrá que ser formulada por escrito con dos meses de antelación a la fecha de expiración del mismo o cualquiera de sus prórrogas. Se realizará con exposición razonada de las causas determinantes de la revisión.

La denuncia habrá de ser notificada a la otra parte y a la autoridad laboral competente.

Art. 5. **Compensación y absorción.**—Las mejores condiciones venidas de normas laborales, tanto presentes como futuras que sean de general o particular aplicación, solo tendrán eficacia si, consideradas globalmente en su conjunto y cómputo anual, resultaran superiores a las establecidas en las cláusulas del presente convenio, por tanto se respetarán las situaciones individuales que, en su conjunto, sean más beneficiosas que las establecidas en el presente convenio.

Art. 6. **Garantía “ad personam”.**—Se respetarán las situaciones salariales personales que sean, en su conjunto, más beneficiosas que las fijadas en el presente convenio, manteniéndose “ad personam”.

Art. 7. **Vinculación a la totalidad.**—Las condiciones pactadas forman un todo indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente en cómputo anual.

En el supuesto de que por decisión judicial o administrativa se modificase, derogase o no aprobase, algunos de los aspectos contemplados por el presente convenio, este quedará nulo y sin eficacia práctica en su totalidad, debiendo ambas partes volver a negociar su contenido.

Art. 8. **Comisión paritaria de vigilancia e interpretación.**—Desde la firma del convenio, en el plazo de 15 días laborales, se crea 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 tres representantes designados por la dirección de la empresa y otros tres por la representación de los trabajadores, que deberán ser miembros del Comité de Empresa.

En caso de que se ponga de manifiesto alguna cuestión relacionada con la interpretación o aplicación de este convenio, la persona interesada en su aclaración someterá la cuestión a la comisión paritaria, debiendo hacerlo por escrito, con especificación clara del tema que se somete a dicha comisión. En estos casos la comisión se reunirá en el plazo máximo de ocho días hábiles a partir de la fecha de presentación del escrito antes aludido y del resultado de la reunión se levantará acta escrita en la que conste la decisión adoptada.

En caso de discrepancias producidas en el seno de la comisión Paritaria se solventarán de acuerdo con los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de resolución extrajudicial de conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid.

Art. 9. Publicación y Publicidad.—Una vez firmado por todas las partes y aprobado por la autoridad laboral, se editará el texto íntegro del Convenio y será entregado un ejemplar del mismo a cada uno de los afectados en un plazo no superior a treintadías.

En el caso de nuevas incorporaciones de empleados el departamento de Recursos Humanos entregará un ejemplar junto al paquete de documentos de bienvenida, en todo caso dentro de sus primeros quince días de trabajo.

Art. 10. Disposiciones derogatorias.—El presente convenio colectivo deja sin efecto cualquier otro de fecha anterior aplicable a los trabajadores afectados a este convenio, así como cualquier acuerdo o convención no recogida en él.

CAPÍTULO II

Principios generales de organización del trabajo

Art. 11. Norma general.—La facultad y responsabilidad de la organización práctica del trabajo con sujeción a la legislación vigente corresponde a la Dirección de la empresa.

Art. 12. Jornada y calendario laboral.—Durante la vigencia del presente convenio se mantendrá la jornada laboral, a tiempo completo, de 1.743,5 horas anuales efectivas de trabajo prestadas de lunes a viernes, distribuidas en horario flexible:

Jornada mínima diaria: De lunes a jueves 8 horas y 20 minutos, y almuerzo mínimo de 40 minutos. Los viernes jornada intensiva de 6 horas.

Horario: Flexible de entrada de lunes a jueves de 8:00 a 9:30 y salida de 17:00 en adelante, según hora de entrada y duración del almuerzo. Los viernes entrada entre las 7:50h y 9:30h con la consecuente salida de 13:50 en adelante según la hora de entrada.

El día 5 de enero: horario de entrada de 7:50 a 9:30 y salida desde las 13:50 en adelante según el horario de entrada.

En cada mes de diciembre, se acordará entre miembros de la dirección de la empresa y el comité de empresa, un único calendario que regirá en el siguiente año para prestar un adecuado servicio.

De no llegarse a un acuerdo entre las partes y siempre antes de finalizar el año, se propondrá el vigente calendario con las adaptaciones necesarias para la fijación de las fiestas en ese año.

Dentro de la política de conciliación e igualdad de la empresa podrán definirse a través de acuerdos individuales horarios de trabajo que puedan ser livianamente diferentes evitando la necesidad de incurrir en una reducción de jornada y permitiendo al empleado/a un mayor equilibrio entre la vida personal y laboral.

En caso de jornada de trabajo a tiempo parcial, el número de las horas efectivas de trabajo, durante el año natural o el tiempo de duración del contrato será el que pacten las partes en contrato de trabajo o acuerdo individual.

Los trabajadores contratados para la realización de una jornada inferior a la pactada en este convenio, percibirán su retribución en proporción a la jornada pactada.

Art. 13. Vacaciones.—Todo el personal de la empresa tendrá derecho a un permiso anual retribuido de 22 días laborables, devengándose cada año desde el día 1 de enero al 31 de

diciembre, más los días que correspondan por el ajuste de horas pactado en el calendario laboral.

1. Las vacaciones se disfrutarán en época estival del 1 de junio al 30 de septiembre. Cuando por necesidades de la organización de la empresa, no pudieran disfrutarse dentro de este período, los afectados tendrán al menos derecho a disfrutar 15 días laborables en estas fechas y el resto en las fechas que se fije entre el trabajador afectado y la Dirección.

Se llevará a cabo una labor de colaboración, entre los miembros de los departamentos y sus responsables, para coordinar con la mayor antelación posible el calendario de vacaciones que mejor adecue las necesidades de las personas, del negocio y de nuestros clientes. En el caso de empleados en oficina (con acceso a ADP WEB), las vacaciones y ausen-

cias previstas (matrimonio, mudanza, exámenes, etc.) deberán ser registradas y aprobadas a través de www.adpnet.es.adp.com (en: Mi espacio Empleado—> Mis Solicitudes—> Solicitar Vacaciones/Permisos).

2. IT en vacaciones: Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa, coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato del trabajador, maternidad y paternidad, previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso 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 año en que se hayan originados.

En todos los casos se pondrán de acuerdo la dirección y los trabajadores para fijar la fecha de disfrute de sus vacaciones atendiendo a las necesidades ya mencionadas en el apartado 1.

Art. 14. Horas extraordinarias, disponibilidad.— Como norma general se deberán realizar el menor número de horas extraordinarias.

Si por necesidades organizativas se requiere realizar horas extraordinarias, el trabajador de forma voluntaria podrá aceptar realizar un número determinado de horas extras siempre y cuando esta cantidad no supere el tope establecido legalmente.

El pago de las horas extraordinarias se efectuará en primer lugar por una compensación de tiempo de descanso cifrada en 1,20 horas por cada hora extraordinaria, y si esto no fuera posible por necesidades del trabajo se efectuará una compensación económica cifrada en 120 por 100 del valor hora profesional. Salvo cuando las horas extraordinarias se realicen en días no laborables según calendario laboral en cuyo caso se compensarán económicamente en un 165 por 100 del valor hora profesional.

Art. 15. Permisos retribuidos.— El trabajador previo aviso y justificación (libro de familia, empadronamiento, justificante de hospital/centro de estudios/NIF, etc.), los cuales se enviarán escaneados a RRHH con copia al responsable directo, se podrá ausentarse del trabajo por el tiempo (medido en días naturales) indispensable / pactado con derecho a remuneración por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente: ver anexo I.

Art. 16. Maternidad/paternidad.— En materia de suspensión del contrato por maternidad y/o paternidad se estará a lo establecido en la legislación vigente.

- Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
- Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en 2 fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas a favor de un permiso retribuido de 18 días laborables que en los casos de parto múltiples será de 36 días laborables.

- Este permiso puede ser disfrutado indistintamente por el padre o la madre en caso en que ambos trabajen.
- Los/as trabajadores/as con hijos de 0 a 3 años que soliciten reducción de jornada por guarda legal de una hora diaria de Lunes a Viernes y un horario de 8:00h a 15:00h, podrán acogerse al horario de 8:00h a 15:00h de Lunes a Viernes, con 20 minutos de almuerzo (ya incluidos en este horario) en vez de los 40 minutos establecidos por convenio.
- En los casos de nacimiento de hijos se sumarán 3 días de vacaciones al año siguiente del nacimiento como medida de conciliación.
- En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de 2 horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 6 del artículo 37 del estatuto de los trabajadores.
- Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.
Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.
- Vacaciones y exceso de calendario. Se establece la posibilidad de disfrutar las vacaciones y exceso de calendario que correspondan, o parte de los mismos, a continuación de la maternidad y/o lactancia y dentro del año natural.

Art. 17. Excedencias y permiso no retribuido.—1. Excedencia voluntaria: La excedencia voluntaria se regulará por lo establecido en el artículo 46 del ET. El trabajador o trabajadora excedente conservará el derecho preferente al reintegro en las vacantes que hubiera o se produjera en la empresa, de igual Grupo al suyo. En el bien entendido de que existirá vacante en tanto el puesto que ocupa el trabajador o trabajadora excedente no haya sido cubierto por otro trabajador/a de nuevo ingreso o promoción interna publicada en OLM.

Se requiere notificación por parte del trabajador de dos meses de antelación.

Se producirá el reintegro automático al finalizar el período de excedencia obtenido por maternidad/paternidad, que deberá notificarlo con antelación a la fecha de terminación del período de excedencia.

2. Permiso no retribuido para el cuidado de un familiar: Se podrán solicitar un permiso sin sueldo para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, y solo por razones de hospitalización o en situación de dependencia según la definición recogida en la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, mediante justificación médica y siempre que lo permitan las necesidades del servicio.

Podrá solicitarse por una sola vez al año en caso de hospitalización y en situación de dependencia deberá transcurrir a menos dos años completos desde la fecha de terminación de la anterior antes de realizarse una nueva solicitud. Dicha solicitud se notificará a la empresa con al menos 15 días de antelación y su duración será de un mínimo de 15 días naturales y un máximo de dos meses.

Se requerirá al menos un año de antigüedad en la empresa. El tiempo invertido en estos permisos no se descontará a efectos de antigüedad, el trabajador continuará de alta y la empresa continuará cotizando a la seguridad social de acuerdo a las bases mínimas correspondientes al grupo de cotización, tanto por las contingencias comunes como profesionales.

El mismo dará lugar a la disminución proporcional de las vacaciones anuales.

Para los casos de permisos superiores a 15 días, se podrá solicitar la reincorporación antes de finalizado la duración del mismo, requiriéndose un preaviso de 5 días naturales. En casos de permisos menores de 15 días la empresa podrá valorar la reincorporación previa a la finalización del mismo.

Durante este tiempo no podrá dedicarse a ninguna actividad retribuida por cuenta propia o ajena.

En ambos permisos, los trabajadores que ejercen este derecho se incorporarán al mismo puesto de trabajo que tenían antes de dicho permiso.

Recursos Humanos comunicará a los representantes de los trabajadores o en su caso a los comités de empresa los casos que se soliciten.

Art. 18. Extinción del contrato por jubilación.— Se acuerda la extinción del contrato de trabajo cuando el trabajador cumpla los requisitos establecidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por cien de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva. Atendiendo a que esta medida debe ir vinculada a políticas de mejora de empleo, la empresa se compromete a que, simultáneamente a la extinción del contrato de trabajo por acceso a la jubilación ordinaria, procederá a la transformación de un contrato temporal en indefinido o la contratación de nuevos trabajadores, en el mismo y otro puesto o grupo profesional.

CAPÍTULO III

Clasificación y desarrollo profesional

Art. 19. Clasificación Profesional por grupos.—Se establece una estructuración en seis grupos profesionales.

Los factores que influyen en la clasificación profesional de los trabajadores y que, por tanto, indican la pertenencia de cada uno de estos a un determinado Grupo Profesional, según los criterios determinados en el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, son los siguientes:

- A) Conocimientos y formación: Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta, además de la formación básica necesaria para poder cumplir correctamente el cometido, el grado de conocimiento y experiencia adquiridos, así como la dificultad en la adquisición de dichos conocimientos o experiencias.
- B) Iniciativa y proactividad: Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta el mayor o menor grado de dependencia, directrices o normas para la ejecución de la función.
- C) Autonomía: Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta la mayor o menor dependencia jerárquica en el desempeño de la función que se desarrolle.
- D) Responsabilidad y compromiso: Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta tanto el grado de autonomía de acción del titular de la función, como el grado de influencia sobre los resultados e importancia de la gestión.
- E) Mando: Factor que tendrá en cuenta el conjunto de tareas de planificación, organización, control y dirección de las actividades de otros, asignadas por la dirección de la empresa, que requieren de los conocimientos para comprender, motivar y desarrollar a las personas que dependen jerárquicamente del puesto así como del número de personas sobre las que ejerce el mando.
- F) Complejidad y flexibilidad: Factor cuya valoración estará en función del mayor o menor grado de integración del resto de los factores en la tarea o puesto encomendado.

Niveles salariales. Cada grupo funcional se estructura en niveles retributivos. El número de niveles dentro de cada grupo depende lógicamente del volumen de funciones y actividades, y por lo tanto de trabajadores, que engloba cada grupo, siguiendo para ello el esquema recogido en el anexo I.

Descripción de los grupos profesionales

Grupo profesional 6: Pertenecen a este grupo aquellos trabajadores que tienen la responsabilidad directa en la gestión de una, varias o todas las áreas funcionales de la empresa. Toman decisiones o participan en su elaboración relacionadas con la definición de una estrategia y de objetivos empresariales concretos. Desempeñan funciones de la más alta complejidad y cualificación, con total grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad. Son responsables directos de la integración, coordinación y supervisión de la actuación del conjunto de diferentes departamentos, áreas funcionales, geográficas o similares.

- Formación: Titulación universitaria de grado superior o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa completados con experiencia dilatada en su sector profesional. Comprende un nivel salarial 6 y es personal excluido de las condiciones económicas pactadas en convenio.

A título orientativo y para mejor entendimiento de esta clasificación profesional se englobarían aquí los puestos de dirección y responsables europeos. A los que corresponden normalmente los grupos de cotización 1 y 2.

Grupo profesional 5: Pertenecen a este grupo aquellos trabajadores/as que con responsabilidad de mando se encargan de la ejecución de la estrategia y objetivos definidos por el grupo 6. Realizan

tareas que requieren de un nivel alto en cuanto a complejidad y cualificación, con objetivos particulares y globales definidos, o que tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana, actuando con alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad. Son responsables directos de la integración, coordinación y supervisión de la actuación efectuada por uno o un conjunto de colaboradores en un mismo departamento o una misma área funcional, geográfica o similar. En algunos casos pueden tener dependencias de direcciones europeas de superior jerarquía.

- Formación: Titulación universitaria de grado superior o medio o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa completados con una experiencia dilatada en su sector profesional. Comprende un nivel salarial 5. También a título orientativo corresponden normalmente a los grupos de cotización 1, 2 y 3.

Grupo profesional 4: Pertenecen a este grupo aquellos trabajadores/as que con o sin responsabilidad de mando se encargan de la ejecución de la estrategia y objetivos definidos por el grupo 6 o 5. Realizan tareas que consisten en integrar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas heterogéneas con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores. Se incluye además la realización de tareas complejas, pero homogéneas que, aun sin implicar mando, exige un alto contenido intelectual, así como aquéllas que consisten en establecer o desarrollar programas o aplicar técnicas siguiendo instrucciones generales. En algunos casos pueden tener dependencias de direcciones europeas de superior jerarquía.

- Formación: Titulación universitaria de grado superior o medio o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa completados con una experiencia dilatada en su sector profesional. Comprende un nivel salarial 4. También a título orientativo corresponden normalmente a los grupos de cotización 1, 2 y 3.

Grupo profesional 3: Pertenecen a este nivel aquellos trabajadores/as que, con o sin responsabilidad de mando, realizan tareas con un contenido medio de actividad intelectual y de interrelación humana, en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica, con autonomía dentro del proceso. Realizan funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores, en un estadio organizativo menor a los anteriores.

- Formación: Titulación universitaria de grado superior o medio o titulación profesional del grado más alto en cada momento o con experiencia dilatada en actividades o funciones similares a lo que el puesto requiere. Comprende un nivel salarial 3. También a título orientativo, corresponden normalmente a los grupos de cotización 2, 3 y 4.5.

Grupo profesional 2: Pertenecen a este nivel salarial aquellos trabajadores/as que realizan funciones sin personas a su cargo y bajo dependencia de mando o de profesionales de más alta cualificación, que requieren ejecución autónoma con complejidad media, y que aun normalmente guiados por procesos establecidos, exigen habitualmente cierta iniciativa y razonamiento por su parte, comportando bajo supervisión la responsabilidad de las mismas. Podrían requerir a su vez la supervisión de otros dentro del mismo grupo o superior.

- Formación: BUP, ESO, titulación profesional o equivalente o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa. Comprende el nivel salarial 2. A título orientativo corresponden normalmente a los grupos de cotización 4 y 5.

Grupo profesional 1: Tareas de baja complejidad y cualificación, consistentes en organizar, ordenar y ejecutar acciones de soporte a los procesos de la compañía. Se ejecutan bajo dependencia de mandos o de profesionales de más alta cualificación, bajo instrucciones concretas y con alto grado de supervisión, requieren de baja iniciativa y proactividad, pero con ciertos conocimientos profesionales.

- Titulación equiparable a ciclo formativo de grado medio o conocimientos equivalentes reconocidos y/o formación en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.

Comprende el nivel salarial 1. A título orientativo corresponden normalmente a los grupos de cotización 6 y 7.

Grupo profesional 0: Es característica principal de los trabajadores pertenecientes a este grupo, la asunción de las funciones o actividades propias del proceso operativo. Los trabajadores incluidos

en este grupo precisan instrucciones concretas sobre el cumplimiento de las tareas que les son encomendadas, desde la logística de productos y materias, su preparación, ubicación, reposición, almacenaje. En suma son los trabajadores directamente vinculados a las operaciones de los almacenes y plataformas logísticas. La conducción de máquinas para la descarga de mercancías y su almacenaje. — Este grupo se crea para la contratación de trabajadores a través de empresas de trabajo temporal que vayan a desempeñar las funciones anteriormente descritas, concretamente son las de mozo de almacén.

Titulación equiparable a BUP, ESO, enseñanza obligatoria.

Art. 20. Cobertura de puestos de trabajo de nueva creación y/o vacantes.—Como política de Grupo Electrolux para el fomento del crecimiento interno en la organización, cuando se produzca la necesidad empresarial de cubrir puestos de nueva creación o vacantes producidas en la organización tanto en España como en otros países donde Electrolux opera, recursos humanos informará en primer lugar a la Comisión Paritaria y posteriormente al resto de los empleados de la organización en España a través de Intranet E-Gate* y del tablón de anuncios.

- Posición.
- Grupo.
- Descripción de puesto.
- Perfil requerido.

Además a nivel local para España se facilitará el acceso a esta información a través de Newsletter/email.

- Excepción: casos puntuales en los que se deba respetar confidencialidad en la operativa del negocio.

Art. 21. Movilidad funcional.—1. La movilidad funcional en la empresa se efectuará de acuerdo a las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y con respeto a la dignidad del trabajador.

2. La movilidad funcional para la realización de funciones, tanto superiores como inferiores, no correspondientes al grupo profesional solo será posible si existen, además, razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención. El empresario deberá comunicar su decisión y las razones de esta a los representantes de los trabajadores.

En el caso de encomienda de funciones superiores a las del grupo profesional por un período superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, el trabajador podrá reclamar el ascenso, si a ello no obsta lo dispuesto en convenio colectivo o, en todo caso, la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por él realizadas conforme a las reglas en materia de ascensos aplicables en la empresa, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente. Estas acciones serán acumulables. Contra la negativa de la empresa, y previo informe del comité o, en su caso, de los delegados de personal, el trabajador podrá reclamar ante la jurisdicción social.

3. El trabajador tendrá derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen. No cabrá invocar las causas de despido objetivo de ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

4. El cambio de funciones distintas de las pactadas no incluido en los supuestos previstos en este artículo requerirá el acuerdo de las partes o, en su defecto, el sometimiento a las reglas previstas para las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o a las que a tal fin se hubieran establecido en convenio colectivo.

Art. 22. Período de prueba.—El período de prueba variará según el grupo profesional que será de:

- Grupo 6, 5 y 4: Seis meses.
- Grupo 3, 2 y 1: Tres meses.

Para los supuestos temporales de duración determinada del artículo 15 de ET como máximo será de un mes, tal y como marca la ley.

La situación de incapacidad temporal interrumpirá el período de prueba siempre que haya acuerdo entre las partes.

Art. 23. Formación.— 1. La empresa:

- a) Elaborará los planes de formación con cursos teóricos-prácticos para el personal afectado por el presente convenio. Dicha formación tendrá como objetivo el que todo el personal pueda desarrollar su trabajo lo más eficazmente posible.
- b) A lo largo del primer trimestre del año, la empresa informará al comité de empresa del proyecto del plan de formación del año siguiente, recogiendo, para su estudio, aquellas iniciativas que redunden en la mejora del mismo.

El plan de formación, plasmará las distintas acciones formativas, los colectivos implicados, los objetivos a cubrir mediante la formación, así como el esfuerzo inversor a realizar. El plan definitivo será presentado al comité de empresa para su conocimiento y firma, con los días de antelación necesarios en orden a ser presentado a los organismos correspondientes para la consecución de las posibles vías de subvención.

Una vez aprobado dicho plan y con antelación a la ejecución de cada uno de los cursos, todos los empleados de "Electrolux España, S.A.U.", recibirán información detallada del mismo a través de intranet E-Gate.

2. El trabajador tendrá derecho:

- a) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.
- b) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional.
- c) A la concesión de los permisos oportunos de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.
- d) A la formación necesaria para su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo. La misma correrá a cargo de la empresa, sin perjuicio de la posibilidad de obtener a tal efecto los créditos destinados a la formación. El tiempo destinado a la formación se considerará en todo caso tiempo de trabajo efectivo.

Los trabajadores de la empresa tienen derecho a un permiso retribuido de veinte horas anuales de formación profesional para el empleo, vinculada a la actividad de la empresa, acumulables por un período de hasta cinco años. El derecho se entenderá cumplido en todo caso cuando el trabajador pueda realizar las acciones formativas dirigidas a la obtención de la formación profesional para el empleo en el marco de un plan de formación desarrollado por iniciativa empresarial o comprometida por la negociación colectiva. Sin perjuicio de lo anterior, no podrá comprenderse en el derecho a que se refiere este apartado la formación que deba obligatoriamente impartir la empresa a su cargo conforme a lo previsto en otras leyes. En defecto de lo previsto en convenio colectivo, la concreción del modo de disfrute del permiso se fijará de mutuo acuerdo entre trabajador y empresario.

Art. 24. Política de igualdad.—Conforme a lo dispuesto en el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, se establece que las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores.

Tanto la dirección como los comités firmantes en este convenio están interesados 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.

La empresa se compromete a comunicar a los representantes de los trabajadores los datos necesarios en globalidad para estudiar la situación real de los empleados, que contendrá al menos áreas de formación, retribución, distribución de plantilla, acceso al empleo, conciliación, entre otros.

CAPÍTULO IV
Retribución

Art. 25. Estructura salarial.—El total de las percepciones económicas que corresponde percibir a los trabajadores sujetos a este convenio se articula en la estructura salarial integrada por los conceptos salariales: sueldo base convenio, complemento “Ex categoría”, y complementos personales. Y de acuerdo con el siguiente desglose:

- A) Salario base convenio: Se considera salario base el establecido para cada grupo profesional fijado según la siguiente tabla salarial del año 2019:

GRUPO	SALARIO BRUTO ANUAL
6	44.594,92
5	32.681,51
4	27.039,45
3	25.176,00
2	21.976,45
1	17.512,35
0	13.743,00

- A) “Ex categoría”: En los supuestos en los que la adaptación al salario nivel de grupo implique la disminución del salario base que venía percibiendo el trabajador, se genera un nuevo complemento “Ex categoría” por la diferencia, teniendo este complemento carácter de incrementable y actualizable de conformidad con lo establecido en este Convenio, y no siendo compensable ni absorbible. En consecuencia, ningún trabajador/a percibirá una retribución inferior a la que venía percibiendo.
- B) Complementos personales: Son complementos personales las cantidades que en su caso deban adicionarse al sueldo base.

Los complementos personales se dividen en:

- B.1) Complemento Ad Personam: complemento personal no compensable ni absorbible para aquellos trabajadores que así lo tengan pactado con la empresa. El incremento de esta partida salarial se realizará cada cuatro años al precio que tuviera el trabajador en nómina a la firma de este convenio.
- B.2) Mérito personal: Es la retribución que cada trabajador percibe tiene a título individual como consecuencia de sus capacidades personales en orden al buen desarrollo de su trabajo. Este complemento es de carácter de incrementable y actualizable de conformidad con lo establecido en este Convenio, y no siendo compensable ni absorbible.
- B.3) Complemento empresa: es cualquier otra retribución que el trabajador percibe a título individual distinto a los anteriores conceptos y partidas salariales. Este concepto es absorbible y compensable sobre futuros incrementos salariales que se puedan producir.
- B.4) Sistema de primas e incentivos.
Existen 4 tipos de incentivos/primas variables: STI, incentivo de ventas comerciales, prima de gestión de cobros y prima de desempeño.
Todos los sistemas de incentivos se regirán por la política de compensación de la empresa, publicada en E-GATE, dentro del Portal del Empleado.
Asimismo, la elegibilidad para el pago de primas/incentivos se regirá por la política de compensación de la empresa.
- B.4.1) Se establece desde el 1 de enero del 2019 una prima bruta anual del 2,5% sobre salario fijo bruto anual formado por los siguientes conceptos (salario base, complemento ex categoría, mérito personal y antigüedad) para los colectivos que no tienen asignada retribución variable de tipo: STI, Prima Gestor Cobros, Incentivo comercial, o cualquier otra de similar naturaleza.

La consecución de la misma estará ligada:

- 1,5% vinculado al resultado de la Evaluación de desempeño anual. Para su cobro se deberá alcanzar al menos un nivel “Cumple las expectativas” en el resultado de la evaluación anual. Los objetivos serán fijados durante el primer trimestre del año por el responsable directo a través de Talent ONE Year End Review y podrán estar formados por objetivos individuales y/o de departamento.

- 1% del cobro vinculado a los resultados del STI España. Para una consecución superior o igual al 100% de los objetivos el cobro es del 1%. Para consecuciones inferiores, el cobro se calculará de forma proporcional.

Las primas de desempeño serán abonadas durante el primer trimestre del siguiente año, siendo indispensable la realización de la Evaluación de Desempeño en Talent ONE dentro de tiempos.

- B.4.2) Incentivos comerciales: Es la cantidad variable que los asistentes comerciales de las redes de venta perciben en función de la consecución de los objetivos comerciales establecidos.
- B.4.3) En el primer trimestre de cada año, Recursos Humanos informará a los representantes de los trabajadores, sobre la existencia de cambios o mantenimiento del sistema de incentivos para los miembros de la red de venta de "Electrolux España, S.A.U.". En caso de existir cambios en los planes de incentivos establecidos, los representantes podrán solicitar una reunión para su información y serán consensuados con la empresa.
- B.4.4) Prima Gestor de Cobros: Es la cantidad variable que personal de cobros recibe en función de la consecución de los objetivos establecidos. Vencimiento periódico superior al mes: Se abonarán dos pagas extraordinarias al año; los días 30 de junio y 30 de noviembre. Cada una de ellas se abonará por el importe de una mensualidad del salario base, complemento "ex categoría" y complementos personales.
La paga extraordinaria del 30 de junio se devengará del 1 de enero al 30 de junio, y la del 30 de noviembre, del 1 de julio al 31 de diciembre.
Se devengarán estas pagas en proporción al tiempo de trabajo en la empresa. Los trabajadores con permanencia inferior a los períodos de devengo, percibirán solo la parte proporcional correspondiente al tiempo de prestación de trabajo, bien sea por ingreso o cese en la empresa.

Art. 26. Incremento salarial.—El incremento salarial para el año 2019 será del 1,8% con efectos 1-1-2019. Los atrasos serán abonados cuando técnicamente sea posible y siempre dentro del primer trimestre del año.

CAPÍTULO V

Mejoras sociales

Art. 27. Plan de Retribución Flexible.—En el ámbito de Electrolux como empresa, y mediante acuerdo con el trabajador, se podrá sustituir parte de los conceptos del Convenio por las retribuciones en especie ofrecidas a través del Plan "Electrolux Más Flexibilidad", sin alteración del monto bruto anual del salario Convenio, y dentro de los límites vigentes en cada momento para la percepción de salario en especie.

Según la "Política de Retribución Flexible" comunicada, todos los empleados de Electrolux España podrán beneficiarse de la adquisición de productos y servicios en plan, de acuerdo con la legislación vigente.

Más información: <https://flexes.mercer.com/loginElectrolux.aspx>

Art. 28. Ayuda a disminuidos físicos, psíquicos o sensoriales.—Se establece para aquellos trabajadores que tengan a su cargo al cónyuge y/o algún hijo disminuido físico, psíquico o sensorial, reconocido por la seguridad social, y que no tenga rentas superiores al salario mínimo interprofesional, una ayuda económica de 70 euros/mes.

Aquellos empleados que certifiquen una discapacidad reconocida por los correspondientes organismos públicos igual o superior al 33%, contarán con una póliza de seguro de salud privado (según acuerdo colectivo vigente negociado por "Electrolux España, S.A.U.") a cargo de Electrolux durante el desempeño de su puesto de trabajo en la organización.

"Electrolux España, S.A.U.", trabaja por el fomento de la contratación de personal con discapacidad y colabora con diferentes fundaciones y centros especiales de empleo para el cumplimiento de la LISMI.

Art. 29. Seguro Colectivo de vida.—Para el personal de alta en la empresa, se establece un seguro colectivo de vida, siendo el coste de la póliza a cargo de la empresa.

Los capitales asegurados son los siguientes:

- Por muerte: 24.100,00 euros.
- Por incapacidad permanente total o absoluta: 24.100,00 euros.
- Por muerte en accidente: 48.200,00 euros.
- Por muerte en accidente de circulación: 72.300,00 euros.

Estos capitales asegurados serán abonados por la compañía aseguradora al causar el trabajador baja en la empresa y una vez haya cumplido los requisitos legales establecidos por la compañía aseguradora.

Art. 30. Adquisición de aparatos comercializados por “Electrolux España, S.A.U.”.—Los precios de venta de aparatos y transporte para el personal de “Electrolux España, S.A.U.”, serán fijados por la dirección de la empresa y de acuerdo a precios del mercado. El impuesto de valor añadido (IVA), será a cargo del comprador y se encontrará incluido en los precios fijados.

La forma y condiciones de pago serán las fijadas en la Política vigente de “Compra de Productos para empleados y clientes recomendados” establecida por la Dirección, manteniéndose para el empleado la posibilidad de pago aplazado hasta en 11 plazos mediante domiciliación bancaria.

La política puede ser consultada contactando con el Departamento TAM, Recursos Humanos o bien en intranet E-Gate.

Art. 31. Boda, pareja de hecho y defunción.—Durante la vigencia de este convenio se acuerda que “Electrolux España, S.A.U.”, regalará 200 euros (retribución en especie) en producto AEG — Electrolux— Zanussi, a todos los empleados que contraigan matrimonio o se conviertan en pareja de hecho oficiales, y lo justifiquen a través de libro de familia o documento justificante similar según normativa en vigor.

Únicamente se podrá disfrutar de este tipo de gratificación en una única ocasión a lo largo del desempeño del puesto de trabajo en “Electrolux España, S.A.U.”.

Ante la defunción de un empleado o familiar (hasta primer grado consanguinidad) la dirección de “Electrolux España, S.A.U.”, aportará una corona de flores a la familia en muestra de su condolencia.

Art. 32. Complemento por enfermedad o accidente de trabajo.—La empresa abonará hasta completar el 100% de la retribución desde el primer día, siendo necesaria la presentación de documento médico que acredite tal situación.

Art. 33. Reconocimiento de derechos para parejas de hecho oficiales.—Se reconocen los mismos derechos que el Convenio contempla para los cónyuges en matrimonio, a las personas que no habiéndose casado entre ellos conviven en unión efectiva, estable y duradera, previa justificación de estos extremos mediante la certificación de inscripción en el correspondiente Registro Oficial de Parejas de Hecho.

En el supuesto de conflicto de intereses con terceros, el reconocimiento del derecho que corresponda se realizará de conformidad con la Resolución que, de manera firme, se dicte por la Autoridad Administrativa o Judicial competente, conforme al ordenamiento positivo vigente.

Art. 34. Premio al cumplir 10, 20 y 30 años de prestación de servicios.—En el año en el que un empleado cumpla 10, 20 y 30 años de prestación de servicios, en esos mismos 3 años, el empleado podrá disfrutar de 5 días hábiles de vacaciones adicionales. Aparecerán reflejados en la herramienta on line de gestión de vacaciones.

CAPÍTULO VI

Desplazamientos y liquidación de gastos

Art. 35. Gastos de desplazamiento y liquidación de gastos.—Los trabajadores que por necesidad de la empresa tengan que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas de aquellas en

que radique su centro de trabajo dentro del territorio nacional, liquidarán gastos de viaje y manutención hasta las siguientes cantidades:

DESAYUNO	ALMUERZO	CENA	KILOMETRAJE
6 €	16 €	18 €	0,25€/km

De acuerdo con la “Política de Viajes y Liquidación de Gastos” publicada en intranet E-Gate y normativa vigente establecida al efecto.

En lo que respecta a viajes al extranjero, los importes máximos a justificar por gastos para desayuno, comida y cena vendrán definidas en función del nivel de vida de cada país, y las tablas se actualizarán y publicarán igualmente a través de la “Política de Viajes y Liquidación de Gastos” de “Electrolux España, S.A.U.”.

Alojamiento: en la “Política de Viajes y Liquidación de Gastos” se actualizará el listado de hoteles preferentes con los que existe acuerdo y tarifas especiales en cada período. Toda reserva de hotel o transporte requiere la aprobación previa del responsable directo a través de la herramienta “on line” informática CONCUR.

Art. 36. Retirada del carné de conducir.—Al personal que para el cumplimiento de su trabajo le fuera necesario la utilización del carnet de conducir y este le fuera retirado por la autoridad, dentro de las horas de trabajo (salvo en caso de embriaguez o drogas), se tendrá en cuenta lo siguiente:

Se le conservará el puesto de trabajo durante un año.

Se le adaptará a un nuevo puesto de trabajo, conservando su categoría y salario.

CAPÍTULO VII

Régimen disciplinario

Art. 37. Definición de faltas.—Se entiende por faltas, las acciones u omisiones de los trabajadores que supongan un incumplimiento de sus deberes laborales.

Art. 38. Graduación de 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, su importancia, trascendencia o malicia, estableciéndose su graduación en leves, graves o muy graves.

Art. 39. Faltas leves.—Tendrán la consideración de faltas leves las siguientes:

- A) De dos a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin la debida justificación, cometidas durante el período de 30 días naturales consecutivos.
- B) No notificar con carácter previo o, en su caso, dentro de las veinticuatro horas siguientes a la falta, la razón de la ausencia al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.
- C) El abandono del trabajo sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo.
- D) Los deterioros leves en la conservación o en el mantenimiento de los equipos y materiales de trabajo de los que se fuera responsable.
- E) La desatención o falta de corrección en el trato con los clientes o proveedores de la empresa.
- F) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio siempre que estos puedan ocasionar algún tipo de conflicto o perjuicio a sus compañeros o a la empresa.
- G) Discutir de forma inapropiada con el resto de la plantilla, clientes o proveedores dentro de la jornada de trabajo.
- H) Falta de asistencia de un día sin justificar durante el período de 30 días naturales consecutivos.
- I) Falta de aseo personal. En el caso de que esta falta de aseo provoque quejas reiteradas de compañeros podrá considerarse grave.

Sanciones a las faltas leves. Las faltas leves serán sancionadas:

- 1) Amonestación verbal.
- 2) Amonestación por escrito.

Art. 40. Faltas graves.—Tendrán la consideración de faltas graves:

- A) Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante un período de 30 días naturales consecutivos.
- B) La inasistencia no justificada al trabajo de dos días consecutivos o de cuatro alternos, durante el período de 30 días naturales consecutivos.
- C) Falseamiento u omisión maliciosa de los datos que tuvieran incidencia tributario o en la Seguridad Social
- D) La desobediencia a las instrucciones de las personas de quien se dependa orgánica o jerárquicamente en el ejercicio de sus funciones en materia laboral, salvo que se ocasione un perjuicio en el ordinario funcionamiento de la empresa o suponga un quebranto manifiesto de la disciplina en cuyo caso se calificará la falta como muy grave. Se exceptuarán aquellos casos en los que implique, para quien las reciba, un riesgo para la vida o la salud, o bien, sea debido a un abuso de autoridad.
- E) La negligencia, o imprudencia, en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo, siempre que de ello no se derive perjuicio grave para la empresa o comporte riesgo de accidente para las personas.
- F) La realización sin previo consentimiento de la empresa de trabajos particulares, durante la jornada de trabajo, así como el empleo para usos propios o ajenos de los útiles, herramientas, maquinaria o vehículos de la empresa, incluso fuera de la jornada de trabajo.
- G) La reincidencia en la comisión de falta leve, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción.
- H) La embriaguez o el estado derivado del consumo de drogas aun siendo ocasional. Si repercute negativamente en su trabajo o constituye un riesgo en el nivel de protección de la seguridad y salud propia y del resto de las personas, será considerada como muy grave.
- I) Simular la presencia de otro empleado.

Sanciones a las faltas graves. Las faltas graves serán sancionadas:

1. Suspensión de empleo y sueldo de dos a diez días.

Art. 41. Faltas muy graves.—Tendrán la consideración de faltas muy graves las siguientes:

- A) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de diez ocasiones durante el período de seis meses, o bien más de veinte en un año.
- B) La inasistencia no justificada al trabajo durante cinco días consecutivos o siete alternos en un período de 30 días naturales consecutivos.
- C) El fraude, la transgresión muy grave de la buena fe contractual, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros como a la empresa o a cualquier otra persona, realizado dentro de las dependencias de la misma o durante acto de servicio en cualquier lugar. Infracción política tarjeta corporativa de crédito.
- D) 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.
- E) Violación de los secretos de obligada confidencialidad, el de correspondencia o documentos reservados de la empresa, debidamente advertida, revelándolo a personas u organizaciones ajenas a la misma, cuando se pudiera causar perjuicios graves a la empresa.
- F) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
- G) Las riñas, el acoso, los malos tratos de palabra u obra, la falta de respeto y consideración a cualquier persona relacionada con la empresa, en el centro de trabajo.
- H) La negligencia, o imprudencia en el trabajo que cause accidente grave, siempre que de ello se derive perjudicado grave para la empresa o comporte accidente para las personas.
- I) La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un trimestre y hayan sido sancionadas.
- J) La disminución continuada y voluntaria del trabajo normal o pactado.

Sanciones a las faltas muy graves. Las faltas muy graves serán sancionadas:

- 1) Suspensión de empleo y sueldo de once a cuarenta y cinco.
- 2) Despido.

Art. 42. Prescripción de faltas.—Las faltas prescribirán:

- Faltas leves: A los 10 días.
- Faltas graves: A los 20 días.
- Faltas muy graves: A los 60 días.

Art. 43. Abuso de autoridad.—La empresa considerará como faltas muy graves y sancionará en consecuencia, los abusos de autoridad que se pudieran cometer por sus directivos, jefes o mandos intermedios.

Se considerará abuso de autoridad siempre que un superior cometa un hecho arbitrario, con infracción manifiesta y deliberada de un proceso legal y con perjuicio notorio para un inferior. En este caso, el trabajador perjudicado lo pondrá en conocimiento del comité de empresa, para que este trámite la queja ante la dirección de la empresa. Si la resolución de esta no satisface al agraviado, este o sus representantes legales lo pondrán en conocimiento de la comisión paritaria de interpretación del convenio.

Art. 44. Protocolo de actuación frente a discriminación y acoso en cualquiera de sus modalidades.—Ver Anexo II.

CAPÍTULO VIII

Actividad sindical en la empresa

Art. 45. Comité de Empresa.—1. Competencias y garantías:

- A) Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudieran interesar a los respectivos afiliados al sindicato y a los trabajadores en general, la empresa pondrá a disposición del comité de empresa, un tablón de anuncios que deberá situarse dentro de la empresa y en un lugar donde se garantice, en la medida de lo posible, un adecuado acceso al mismo para todos los trabajadores.
- B) A requerimiento de los trabajadores afiliados a las centrales o sindicatos que ostenten la representación a que se refiere este apartado, la dirección de 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 expresará con claridad la orden de descuento, la central o sindicato al que pertenece, la cuantía de la cuota así como el número de cuenta corriente, o libreta de la entidad bancaria a la que se deba transferir dicha cantidad, la empresa ejecutará la citada detracción, siempre y cuando se cumplan los requisitos precedentes. La dirección de la empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical.
- C) Se dispondrá de un crédito horario de 20 horas para cada uno de los miembros del comité para la realización de su función sindical, permitiéndose la acumulación de horas de los distintos miembros del comité en uno o varios de sus componentes. Las horas empleadas en las reuniones convocadas por la empresa, no serán descontadas de las horas mensuales.
- D) Los dos miembros del Comité de Seguridad e Higiene designados de entre los miembros del Comité de Empresa se reunirán trimestralmente con miembros de la dirección de la empresa, para abordar los problemas específicos de dicha Comisión de Seguridad e Higiene. Independientemente de lo anterior, el comité de empresa tendrá las competencias y garantías establecidas en los artículos 64, 65 y 68 del estatuto de los trabajadores.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

Adaptación de las estructuras salariales actuales debido al establecimiento de los grupos profesionales.—La empresa deberá adaptar la estructura retributiva actual a la establecida en el presente Convenio como consecuencia del establecimiento de nuevos grupos profesionales.

A tal efecto, redistribuirá las cantidades que vengan abonando a los trabajadores respetando siempre los importes mínimos establecidos para el salario base de cada grupo en las tablas salariales. Esta redistribución deberá realizarse una sola vez, al objeto de adaptar la estructura retributiva de la empresa a la establecida en el presente convenio para cada grupo profesional.

La redistribución de las cantidades al salario base del grupo profesional correspondiente podrá suponer, en su caso, la disminución o desaparición de los conceptos salariales mérito personal y complemento empresa. De tal forma que:

- 1.º Si la cuantía correspondiente al salario base que tuviera el trabajador fuera inferior al nuevo salario base del grupo correspondiente, se procederá en primer lugar a redistribuir el importe correspondiente al mérito personal al salario base. Si con esta redistribución no se alcanzara el salario base mínimo del nuevo grupo profesional se redistribuirá el complemento de empresa en caso de que existiera. Por último sino hubiera conceptos a redistribuir o no fueran suficientes la empresa deberá incrementar el salario base para adaptarlo al nuevo salario base del grupo correspondiente.
- 2.º Si, por el contrario, el salario base actual recibido por cada trabajador en nómina, resultara superior al grupo correspondiente, la diferencia se integrará en un "complemento ex categoría" que no será compensable y absorbible, y respetando en todo caso el salario actual y el resto de conceptos retributivos.
- 3.º Para los trabajadores que tuvieran el concepto consolidado de "Incentivo fijo" a los efectos de simplificar la estructura salarial, dicho concepto una vez efectuada la adaptación anterior pasara a integrarse bajo el concepto de mérito personal.
- 4.º Para los trabajadores que tuviera el concepto consolidado de "antigüedad" se mantendrá dicho concepto según se dispone en el artículo 25.C.1 del convenio.

ANEXO I
PERMISOS RETRIBUIDOS

PERMISOS RETRIBUIDOS	Nº DÍAS DE PERMISO	JUSTIFICANTE PARA ABONO
Matrimonio/pareja de hecho	18 días naturales, a contar desde el día siguiente laboral al hecho causante. Se podrá disfrutar como máximo dos veces	Libro de familia o certificado de matrimonio
Fallecimiento, hospitalización, intervención quirúrgica, enfermedad grave de cónyuge, hijos y otros familiares que convivan en el mismo domicilio	3 días naturales 5 días naturales con desplazamiento fuera de provincia /país. Hospitalización: Se podrán solicitar los días de manera continua o separada dentro de dicho periodo de hospitalización.	Certificado médico o fotocopia partida de defunción
Fallecimiento, hospitalización, intervención quirúrgica que precise reposo domiciliario, enfermedad grave de padres, padres políticos, abuelos, nietos, hermanos, hermanos políticos que no convivan en el mismo domicilio	2 días naturales 4 días naturales con desplazamiento fuera de provincia/país, Hospitalización: Se podrán solicitar los días de manera continua o separada dentro de dicho periodo de hospitalización.	Certificado médico o fotocopia partida de defunción
Fallecimiento de tíos y sobrinos	1 día natural 3 días naturales con desplazamiento fuera de la provincia/país	Fotocopia partida defunción
Reposo domiciliario sin intervención quirúrgica de padres, hijos, cónyuge o hermanos/as.	Hasta 2 días sea dentro o fuera de la misma ciudad.	Registro en ADP y justificación con informe médico donde se indique explícitamente del reposo domiciliario con atención familiar
Ingresos y casos de "urgencia" del empleado o familiar que resida en mismo domicilio	Tiempo necesario	Certificado médico
Acompañamiento a consulta médica de padres , hijos mayores de 16 años, cónyuge o hermanos que convivan o no en el mismo domicilio	Hasta 16 horas en total al año, sea dentro o fuera de la misma ciudad.	Registro en ADP y justificante.
Cambio domicilio habitual	2 días naturales	Certificado de empadronamiento u otra documentación que lo acredite
Matrimonio de hijos, hermanos, hermanos políticos, padres, padres políticos	1 día natural (el de la fecha de boda)	Certificado matrimonio
Para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio de sufragio activo	Tiempo indispensable	Justificante de asistencia
Realizar funciones sindicales o de representación del personal	Terminos establecidos legalmente	
Asistencia para consulta médica	Tiempo necesario	Justificante médico
Acompañar a hijo/a hasta 16 años a consulta médica	Tiempo necesario	Justificante médico
Trabajador/a víctima de violencia de género	Tiempo necesario para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral. Reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o la reordenación del tiempo de trabajo a través de la adaptación del horario, aplicación de horario flexible u otras formas de ordenación de la jornada que se utilicen en la empresa	Acreditación de ser víctima de violencia de género
Trabajadores inscritos en cursos de Control Oficiales y reconocidos por el Ministerio de Educación y Ciencia	Tiempo necesario para concurrir a exámenes y demás pruebas de aptitud y evaluación. Si estas pruebas se celebrasen fuera de la provincia, se facilitará el día o días de viajes necesarios para el desplazamiento	Justificante de asistencia por el Centro que indique horario de asistencia
Alumbramiento de hijo/a	Tres días laborables Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de 4 días.	Justificante médico

** La fecha de inicio de disfrute de los permisos tendrá lugar de conformidad con la jurisprudencia consolidada en cada momento.

ANEXO II**PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE A DISCRIMINACIÓN Y ACOSO EN CUALQUIERA DE SUS MODALIDADES****PREÁMBULO**

Existen tres valores fundamentales en Electrolux: el respeto y diversidad, la ética e integridad, la seguridad y sostenibilidad. Sobre esta base, toda persona tiene derecho a recibir un trato cortés, respetuoso y digno. En virtud de ese derecho, la empresa asume que las actitudes de discriminación o acoso (en cualquiera de sus formas: moral, sexual, contra el respecto a la diversidad por edad, raza, género, religión, opiniones políticas u cualquier otro) suponen un atentado a la dignidad de los trabajadores y las trabajadoras, por lo que no se permitirá ni tolerará en "Electrolux España, S.A.U."

Por tanto, queda expresamente prohibida cualquier acción o conducta de esa naturaleza siendo considerada como falta, dando lugar a las sanciones que en este protocolo se determinan.

Todo el personal en la empresa tiene la responsabilidad de ayudar a garantizar un entorno laboral en el que resulte inaceptable e indeseable el acoso y la discriminación, y en concreto, los mandos tienen la obligación de garantizar con los medios a su alcance que no se produzca el acoso ni la discriminación en las unidades organizativas que estén bajo su responsabilidad.

En caso de producirse, debe quedar garantizada la ayuda al personal que lo sufra y evitar con todos los medios posibles que la situación se repita.

Asimismo, corresponde a cada persona determinar el comportamiento que le resulte inaceptable y ofensivo, y así debe hacerlo saber al acosador, por sí o por terceras personas de su confianza, y en todo caso, puede utilizar cualquiera de los procedimientos que en este protocolo se establecen.

En consecuencia, la Comisión de Investigación en Electrolux (generalmente un máximo de tres miembros a designar por la empresa específicamente según el caso, entre los que uno de ellos deberá ser Representante de los Trabajadores) será la encargada de aplicar el presente protocolo cuyo objetivo será el de conseguir un ambiente exento de acoso, dirigido tanto a la prevención, en sus diferentes modalidades, como a la rápida solución de las reclamaciones que se puedan generar con las debidas garantías de confidencialidad e imparcialidad.

CAPÍTULO I**Conceptos**

Acoso sexual: es cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Se considerarán constitutivas de acoso sexual las conductas no deseadas que afecten a la dignidad de la persona y que sean realizadas por cualquier persona relacionada con la víctima por causa del trabajo con o sin relación laboral, así como las realizadas prevaliéndose de una situación de superioridad.

Corresponderá a cada persona determinar el comportamiento que le resulta ofensivo, debiendo así manifestarlo, de forma que si la conducta persiste se convertirá en acoso sexual. No obstante, en determinadas circunstancias, un único incidente puede constituir acoso sexual.

Las conductas constitutivas de acoso sexual podrán ser:

1. De carácter ambiental: Aquellas que crean un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante, no siendo necesario que exista una conexión directa entre la acción y las condiciones de trabajo.
Podrán ser conductas tanto verbales como no verbales, desde imágenes de contenido sexual, hasta bromas, comentarios sobre la apariencia o condición sexual, mensajes, llamadas telefónicas, etc.

2. De intercambio:

- Chantaje sexual: Proposiciones o conductas producidas por un superior jerárquico o personal de la que pueda depender la estabilidad del empleo o la mejora de las condiciones de trabajo, en el acceso a la formación, la promoción, la retribución o cualquier otra decisión relativa al mismo.
Conductas que provengan de compañeros o cualquier otra persona relacionada con la víctima por causa de trabajo, que impliquen contacto físico, invitaciones persistentes, comprometedoras, peticiones de favores sexuales, etc.
El acoso sexual se distinguirá de las conductas libremente aceptadas y recíprocas.
- Acoso por razón de sexo: es cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Serán conductas de acoso por razón de sexo, entre otras:

- Aquellas que supongan un trato desfavorable hacia la persona, relacionado con el embarazo, la maternidad o la paternidad.
- Las medidas organizacionales ejecutadas en función del sexo de una persona, con fines degradantes, (exclusión, aislamiento, evaluación no equitativa del desempeño, asignación de tareas degradantes, sin sentido o por debajo de su capacidad profesional, etc.).
- Comportamientos, conductas o prácticas que se tomen en función del sexo de la persona de forma explícita o implícita y que tengan efecto sobre el empleo o las condiciones de trabajo.
- Acoso moral o "mobbing": es cualquier comportamiento realizado por una persona o grupo de personas de forma sistemática, durante un tiempo prolongado, sobre otra persona, en el lugar de trabajo, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Serán conductas constitutivas de acoso moral, "mobbing", entre otras:

- Las medidas organizacionales ejecutadas con fines degradantes (exclusión, aislamiento, minusvaloración o desprecio de la labor profesional, asignación de tareas degradantes, sin sentido o por debajo de su capacidad profesional etc.)
- Comportamiento, conductas o prácticas explícitas que tengan efecto sobre el empleo de la persona o sus condiciones de trabajo.

En cuanto a discriminación por motivos de raza, religión, nacionalidad, opiniones políticas, edad, u otros, se atenderá especialmente a procesos clave en la empresa como:

- Selección de personal.
- Términos de contratación, compensación, beneficios.
- Adjudicación de formación.
- Evaluación del desempeño.
- Asignación de promociones y cambios de puesto.
- Despido.

CAPÍTULO II**Medidas preventivas**

Este protocolo de actuación se enmarca en el cumplimiento de los principios de protección, prevención y evaluación de riesgos establecidos en los artículos 14, 15 y 16 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos laborales, así como en el artículo 48 de la ley orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres en las oficinas de "Electrolux España" y será de aplicación tanto al personal contratado como al personal subcontratado.

Se establecerán acciones encaminadas a la prevención en diferentes ámbitos:

- Información: a través de campañas divulgativas que fomenten el respeto entre todas las personas de la empresa.
- Formación: realizando campañas de concienciación realizando cualquier otra acción que se estime necesario para el cumplimiento de los fines de este protocolo.

- Existen a disposición de todos los empleados en intranet (E-Gate): Código Ético, Código de Conducta y documentación sobre los estándares en materia de trabajo, encargados de compartir información básica y regular actuaciones en caso de:
 - a) Corrupción.
 - b) Regalos e invitaciones a eventos.
 - c) Fraude Contable.
 - d) Uso irregular de los bienes de la compañía.
 - e) Propiedad intelectual.
 - f) uso de Información Confidencial.
 - g) "Anti Trust".
 - h) Involucración en política y donaciones.
 - i) Conflicto de intereses.
 - j) Ética y entorno.
 - k) Derechos Humanos.
 - l) Discriminación y acoso.

CAPÍTULO III

Procedimientos de actuación

Sin perjuicio de la utilización de la vía legal correspondiente, existen dos tipos de procedimientos:

1. Interno: Cada empleado deberá valorar si se siente más cómodo contactando con su responsable directo, "grandparent" (responsable del responsable directo), comité de empresa o recursos humanos. La comunicación de la denuncia se hará verbalmente o por escrito, tanto por la propia víctima como por la persona en quien delegue. Esta vía suele ser la más rápida y directa, que la que se detalla en el punto 2 de este capítulo.
2. A través de expertos externos: en el caso de que no sea posible alguna de estas vías por motivos de confidencialidad, impacto o casos especialmente sensibles, se pone a disposición de todos los empleados y empleadas una Línea de Ayuda Ética (Electrolux Ethics Helpline) a través de la intranet (E-Gate) gestionada por una empresa independiente (LRN/EthicsPoint) especializada en la gestión de denuncias y reclamaciones en todo el mundo. Como se explica en nuestra intranet E-Gate, se puede contactar con ellos a través del link disponible o bien a través de línea telefónica (seleccionar idioma: español). El listado de números para cada país y los pasos a seguir a través de ambos canales, quedan perfectamente definidos en la intranet E-Gate, apartado Ética en Electrolux. La atención se produce 24h los 7 días de la semana. Existe un protocolo para la creación de una Comisión de Investigación internacional o local, según el caso.

Los temas que se pueden reportar son todos los descritos en los apartados a) a l) del capítulo II anterior, denominado como Medidas Preventivas.

Según la vía que se utilice se creará una Comisión de Investigación específica para el caso, que se encarga de dar cauce a las denuncias o reclamaciones que el trabajador o trabajadora haya formulado.

Se podrá reclamar la intervención de personas especializadas en alguna de las materias a tratar, siempre que esta Comisión así lo determine. La Comisión de Investigación se compromete a:

- Proceder con la discreción necesaria, protegiendo la intimidad, dignidad y confidencialidad de las personas afectadas.
- Realizar las investigaciones sin demoras.
- Buscar el esclarecimiento de los hechos resolviendo de forma imparcial y objetiva.

Una vez creada la Comisión de Investigación, esta podrá tomar medidas preventivas en el mismo momento de la recepción de la denuncia si así lo estimara conveniente. Deberá estar compuesta por 3 miembros que llevarán el proceso y que serán elegidos, para garantizar la imparcialidad de informe final. No se excluye que esta comisión de investigación pueda estar compuesta por personal especializado.

La Comisión de Investigación. Se entrevistará tanto con la parte afectada y con la denunciada o cualquier otra persona que se estime necesario con el fin de conseguir la interrupción del acoso y alcanzar una solución. El proceso desde la recepción de la denuncia hasta la propuesta de acciones final no podrá exceder de 30 días.

Durante todo el proceso tanto el denunciante como el denunciado podrán ser asistidos por un representante sindical o por una persona de su confianza.

A continuación, la Comisión de Investigación. Elaborará un informe de conclusiones detallado, que contendrá los hechos probados y acontecidos y que, tras deliberación, propondrá a la dirección de Electrolux las medidas que crea oportunas.

Los informes emitidos por la Comisión de Investigación., deben ser asumidos por la dirección de la empresa, y esta aplicará las medidas pertinentes conforme al régimen sancionador recogido en el presente protocolo.

CAPÍTULO IV

Medidas a adoptar, sanciones

Las sanciones, siempre conforme con el convenio colectivo o norma vigente, podrán ser consideradas leve, graves o muy graves en función del grado de repercusión de los hechos.

CAPÍTULO V

Protección de las víctimas

En caso de que se determine la existencia de acoso en cualquiera de sus modalidades y la sanción impuesta sea de gravedad sin concluir en un despido de la persona agresora, se tomarán las medidas oportunas para que aquella y la víctima no convivan en el mismo entorno laboral, teniendo la persona agredida la opción de permanecer en su puesto de trabajo, medidas que no podrán suponer ni una mejora ni un detrimento de su condiciones laborales. La Comisión de Investigación podrá proponer el apoyo psicológico y social al acosado o acosada y a su familia si así lo considerase necesario.

CAPÍTULO VI

Otras disposiciones

- A. La persona denunciada tendrá, hasta la resolución del expediente, el beneficio de la presunción de inocencia.
- B. Si la persona denunciante sufriera represalias o actos de discriminación, se haya determinado o no la existencia de acoso en cualquiera de sus modalidades, se aplicarán las medidas disciplinarias correspondientes.
- C. Si el resultado del expediente fuera la determinación de la existencia de acoso en cualquiera de sus modalidades, dicha conducta será considerada como falta laboral muy grave, incoándose el expediente disciplinario correspondiente.
- D. Dentro del informe de conclusiones, la CI propondrá:
 - El sobreseimiento del expediente si las pruebas no son concluyentes.
 - La propuesta de acciones indicando tipo e intensidad de la conducta.
 - Si el resultado del expediente es de sobreseimiento, con expresa declaración sobre la mala fe de la denuncia, a la persona denunciante se le incoará expediente disciplinario.
- E. Confidencialidad. Todas las personas participantes en el proceso guardarán confidencialidad sobre todo lo tratado, con el fin de salvaguardar la intimidad de los afectados. En los documentos por escrito no se mencionarán los nombres de los afectados, sino que se les asignará un código numérico a las partes afectadas, cuya recepción deberán firmar como garantía de confidencialidad e intimidad.
- F. Comunicación, La dirección de la empresa pondrá en conocimiento de todos los trabajadores el contenido del presente protocolo, a través de su difusión eficaz y generalizada. Igualmente, proporcionará información asesoramiento sobre el tema objeto del mismo a toda personal de la plantilla que lo requiera. Este procedimiento interno funcionará con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al efecto ante cualquier instancia administrativa o judicial.
- G. Todo empleado de Electrolux tiene la obligación de colaborar con la comisión de investigación para aclarar al máximo cualquier circunstancia.
- H. Se prohíbe expresamente cualquier represalia contra las personas que efectuasen una denuncia, atestigüen, colaboren o participen en las investigaciones que se lleven a cabo, y contra aquellas personas que se opongan a cualquier situación de acoso frente a sí mismos o frente a terceros.

CAPÍTULO VII

Ante cualquier norma legal o convencional de ámbito superior que afecte al contenido del presente Protocolo, las personas firmantes del mismo se comprometen a su inmediata adecuación. El contenido del presente Protocolo es de obligatorio cumplimiento para todo el personal de la empresa. Su contenido entrará en vigor a partir de su comunicación a la plantilla. Se mantendrá en vigencia hasta tanto no sea modificado o reemplazado por otro. El protocolo vigente en cada momento estará a disposición de todo el personal a través de los cauces de comunicación oficiales entre la empresa y la plantilla.

**RETRIBUCIONES MÍNIMAS CON EFECTOS 1 DE ENERO DE 2019
(euros brutos) INCREMENTO 1,8%**

GRUPO	SALARIO BRUTO ANUAL
6	44.594,92
5	32.681,51
4	27.039,45
3	25.176,00
2	21.976,45
1	17.512,35
0	13.743,00

(03/26.700/19)

