

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Economía, Empleo y Hacienda

- 1 *RESOLUCIÓN de 26 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 Teka Industrial, S. A., Centro Logístico de Alcalá de Henares (código número 28012162012002).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la Empresa Teka Industrial, S. A., Centro Logístico de Alcalá de Henares, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, el día 7 de junio 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 26 de julio de 2019.—El Director General de Trabajo, Ángel Jurado Segovia.

CAPÍTULO PRIMERO**SECCIÓN 1ª ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA****Artículo 1º. Ámbito territorial**

Este Convenio Colectivo concertado por la Comisión Negociadora, formada de una parte por la Representación de la Empresa y de otra, en Representación Social, los Delegados de Personal, es de aplicación, con prevalencia sobre cualquier otro, sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos 82.3 y 84 del Estatuto de los Trabajadores, a todo el personal que forme parte de la plantilla activa de Teka Industrial S.A., adscritos al Centro que la Empresa tiene en Carretera de Barcelona km. 35,100 en Alcalá de Henares (Madrid).

Artículo 2º. Ámbito funcional

El presente Convenio Colectivo establece y regula las normas por las que han de regirse las relaciones laborales entre la empresa Teka Industrial S.A. y su personal laboral en aquellas actividades relacionadas con las actividades vinculadas al depósito, almacenaje, logística y distribución de electrodomésticos y productos para equipar cocina y baño.

Artículo 3º. Ámbito personal

Quedan sometidos a las disposiciones del presente Convenio Colectivo todos los trabajadores de la Empresa adscritos al Centro Logístico de Alcalá de Henares (Madrid), cualquiera que sea su categoría y las funciones que realicen, con la sola excepción de aquellos que desempeñen el cargo de personal laboral de alta dirección sujeto al Real Decreto 1382/1985, de 1 de Agosto.

No obstante, lo dispuesto en el primer párrafo de este artículo, quedan excluidos del ámbito de aplicación del presente Convenio, a efectos del tratamiento salarial, del establecimiento de los incrementos anuales, del sistema de promoción y de todos los aspectos contenidos en el Convenio que así lo especifiquen, todos los empleados con Grupo Profesional 00, 01 y 02 que les sea de aplicación el Sistema de Trabajo por Objetivos (STI).

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

Artículo 4º. Ámbito temporal

El periodo de duración del presente Convenio será de 2 años, entrando en vigor el día 1 de enero de 2019 y finalizando el día 31 de diciembre de 2020, cualquiera que sea su tramitación reglamentaria. El presente Convenio Colectivo se prorrogará de año en año siempre y cuando no mediase denuncia expresa de las partes.

Artículo 5º. Denuncia

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

En el plazo máximo de un mes a partir de la recepción de la comunicación, se procederá a constituir la comisión negociadora; la parte receptora de la comunicación deberá responder a la propuesta de negociación y ambas partes establecerán un calendario o plan de negociación, de acuerdo con el artículo 89.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 6º. Vinculación a lo pactado

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico indivisible. No obstante, en caso de que la Autoridad Laboral, en el ejercicio de las facultades que le son propias, no aprobase algunos de los pactos aquí establecidos, ambas partes se comprometen a negociar la subsanación de los artículos rechazados, permaneciendo con plena validez el resto del articulado del presente Convenio.

SECCIÓN 2ª

COMPENSACIÓN, ABSORCIÓN Y GARANTÍAS PERSONALES**Artículo 7º. Compensación y absorción**

Las mejores condiciones económicas devenidas de normas laborales establecidas legalmente, tanto presentes como futuras, sean de general o particular aplicación, sólo tendrán eficacia si, consideradas globalmente, en cómputo anual, resultaran superiores a las establecidas en este Convenio.

Artículo 8º. Garantía Personal

Se respetarán las situaciones económicas personales que, con carácter global y en cómputo anual, excedan de las condiciones pactadas en el presente convenio, manteniéndose estrictamente "ad personam."

CAPÍTULO SEGUNDO

*JORNADA DE TRABAJO, CALENDARIO LABORAL, VACACIONES Y PERMISOS RETRIBUIDOS***Artículo 9º. Jornada de Trabajo**

Las horas de presencia de todo el personal serán 1.760 de Lunes a Viernes, que coincidirán con las efectivamente trabajadas para el personal con jornada partida.

Los trabajadores que presten servicios a jornada continua trabajarán 1.705 horas, de las cuales ya ha sido descontado el descanso de 15 minutos que tiene la consideración de trabajo efectivo.

Artículo 10º. Horario de trabajo

El horario de trabajo, dependiendo de la naturaleza del servicio, se desarrollará de la siguiente forma:

1) Personal de Almacén - Logístico; en turnos continuos, de Lunes a Viernes de 6,00 a 14,00 horas; de 14,00 a 22,00 horas. El turno de 22,00 a 06,00 horas será de Domingo a Jueves.

Los trabajadores que presten servicios a jornada continua disfrutarán de 15 minutos diarios de descanso que se computarán como tiempo de trabajo efectivo.

2) Personal de Oficinas;

2.1.- De Lunes a Jueves: la jornada ordinaria para personal de oficinas será de 8 horas, durante todo el año, con entrada por la mañana a las 8:00 horas y salida a las 14:00 h y de tarde con entrada a las 15:30 h y salida de 17:30 a 18:00 horas, en función del tiempo empleado para la comida, cuya interrupción mínima será de 90 minutos. En cualquier caso, se deberá respetar las 8 horas de trabajo diarios.

2.2.- Viernes: De 8:00 h a 16:00 h.

2.3.- Mes de Agosto: De 8:00 h a 16:00 h. Siempre con garantía de servicio al cliente.

Artículo 11º. Calendario Laboral

La fijación del calendario laboral será acordada para cada año entre la Dirección de la Empresa y la Representación Legal de los Trabajadores, una vez sean conocidas las festividades oficiales y con carácter previo al inicio del año de aplicación. En caso de no llegarse a un acuerdo entre ambas partes, la Dirección de la Empresa establecerá el calendario laboral aplicable, sin menoscabo de las acciones legales que asistan a la Representación Legal de los Trabajadores.

El calendario laboral, que recogerá las horas de trabajo efectivo, incluirá el horario de trabajo, con las horas de comienzo y final de cada jornada, los tiempos de descanso y las diversas modalidades de jornada que existen en la empresa. El Departamento del COC contará con un calendario laboral propio acorde a cubrir las necesidades del servicio al Cliente.

Respecto a la regulación de los días de exceso de jornada será la siguiente:

1º.- Los días de exceso de jornada se establecerán de común acuerdo entre empresa y trabajador.

2º.- La propuesta de disfrute de los días de exceso de jornada debe ser solicitado por cada trabajador cuando esté confeccionado el calendario laboral, exceptuando dos días como máximo que el trabajador puede no solicitar en ese momento y hacerlo durante el transcurso del año.

3º.- Una vez aprobado el calendario laboral, los días de exceso de jornada que sean solicitados coincidiendo con la confección del calendario vacacional, solo podrán ser denegados si en las fechas requeridas ya existen un número de solicitudes aprobadas bien por vacaciones o bien por días de exceso de jornada, que la suma de ambas sobrepase el 12% de empleados en la Categoría correspondiente.

4º.- El disfrute de los días de exceso de jornada que el personal puede solicitar durante el transcurso del año según lo expresado en el punto 2º, será preavisado y solicitado por escrito a la empresa con un mínimo de una semana de antelación y la empresa contestará al trabajador en un plazo de 48 horas a contar desde la solicitud.

Sólo podrán ser denegados en el caso de que ya existan un porcentaje de solicitudes de "días de exceso de jornada" aprobadas para las fechas solicitadas superior al 12% del personal de la Categoría correspondiente.

5º.- Referente a la preferencia de las fechas de disfrute de los días de exceso de jornada se tendrá en cuenta la fecha de la solicitud de cada operario y no obstante se debe dar preferencia a los trabajadores que no hayan disfrutado de días de exceso de jornada en determinados periodos que otros solicitantes si los han disfrutado con anterioridad. Por lo tanto, se debe mantener un principio de proporcionalidad del disfrute o reparto equitativo de los mismos.

6º.- La empresa deberá dar traslado y poner en conocimiento de la Representación Legal de los Trabajadores, los días de disfrute por cada uno de los trabajadores, para poder establecer un mejor control sobre la correcta asignación de los mismos.

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

Los días de exceso de jornada no disfrutados a 31 de Enero del año siguiente, quedarán regularizados como horas extraordinarias.

Artículo 12º. Reducciones de Jornada por Guarda Legal

Las reducciones de jornada por guarda legal quedarán reguladas por lo establecido en el artículo 37.6 del estatuto de los Trabajadores.

Artículo 13º. Vacaciones

Todo el personal disfrutará, obligatoriamente, de 22 días laborables de vacaciones anuales retribuidas, de los cuales 10 días laborales se disfrutarán con carácter preferencial y como periodo general en la segunda quincena del mes de agosto.

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

- a) 5 días adicionales se unirán al periodo preferencial/general de agosto, siendo a propuesta de la Empresa la determinación de los mismos en función de las necesidades del servicio, si bien se tendrán en cuenta las solicitudes del trabajador para compaginar los periodos de disfrute en la medida de lo posible.

El disfrute de estos días podrá ser modificado tanto en su número como en su disposición en el calendario siempre de común acuerdo entre empresa y trabajador.

- b) El resto de los días pendientes (7) se disfrutarán con carácter preferencial entre los meses de Marzo a Octubre a determinar por la Empresa y trabajador de común acuerdo en función de las necesidades del servicio.

Los días de disfrute de vacaciones o aquel personal que por necesidades de la Empresa disfrute de vacaciones fuera del periodo general establecido deberá conocer la fecha de éstas con al menos dos meses de antelación.

Asimismo, el día de inicio del periodo general/preferencial podrá ser modificado siempre de común acuerdo entre empresa y representación legal de los trabajadores.

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

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

Cuando el periodo de vacaciones fijado por la Empresa coincida en el tiempo con una Incapacidad Temporal derivada de embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo 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 que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el periodo 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 hacerlas una vez finalice su Incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan devengado.

Artículo 14º. Licencias retribuidas

El trabajador tendrá derecho a licencia retribuida con arreglo a la retribución fija, avisando con la posible antelación, por los periodos de tiempo y los motivos que se expresan a continuación:

- a) Fallecimiento de cónyuge e hijos en línea consanguínea, el trabajador disfrutará de siete días naturales, ampliables a dos días más por desplazamiento a otras provincias. El Fallecimiento hijos políticos, padres y padres políticos el trabajador disfrutará de cuatro días, ampliables a dos días más por desplazamientos a otras provincias.
- b) Fallecimiento de abuelos y abuelos políticos, hermanos y hermanos políticos, nietos y nietos políticos: El trabajador disfrutará de tres días naturales, ampliables a dos días más por desplazamiento a otras provincias.
- c) Enfermedad, ingreso hospitalario o intervención quirúrgica grave de cónyuge, hijos e hijos políticos, padres y padres políticos, abuelos y abuelos políticos, hermanos y hermanos políticos, nietos y nietos políticos: El trabajador disfrutará de tres días naturales, ampliables a dos días más por desplazamiento a otras provincias.
- d) Pequeñas intervenciones quirúrgicas con reposo domiciliario de familiares del trabajador hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad: El trabajador disfrutará de dos días naturales, ampliables a dos días más por desplazamiento a otras provincias.
- e) Matrimonio del trabajador: El trabajador disfrutará de quince días naturales.
- f) Matrimonio de padres, hijos o hermanos: El trabajador disfrutará de un día natural.
- g) Traslado de domicilio: El trabajador disfrutará de un día natural.
- h) Asistencia a consulta médica de especialistas o pruebas médicas especiales del trabajador: El trabajador disfrutará del tiempo necesario, debiendo presentar el justificante acreditativo.
- i) Asimismo el trabajador podrá disponer de hasta 16 horas anuales para acompañamiento de hijos menores de 16 años y familiares de primer grado de consanguinidad para consulta médica de especialista o pruebas médicas especiales siempre y cuando el horario de consulta sea coincidente con el de su jornada laboral, debiendo presentar justificante acreditativo.
- j) Por el tiempo necesario, con el límite de 16 horas anuales, en los casos de asistencia del trabajador a consulta médica general o de cabecera y en los casos de acompañamiento de hijo en edad pediátrica a consulta médica siempre y cuando el horario de consulta sea coincidente con el de su jornada laboral, debiendo presentar justificante acreditativo.
- k) En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses.

Para el apartado c), dicha licencia podrá ser disfrutada por el trabajador en un plazo de 10 días naturales siguientes al hecho causante, siendo imprescindible la conformidad de la Dirección de la Empresa para el disfrute del permiso en este periodo distinto y separado al día en que se produce el hecho causante.

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

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

A todos los efectos anteriormente señalados, la situación de los hijos, cónyuge, pareja de hecho legalmente constituida, deberá haber sido inscrita en el Registro correspondiente, y comunicada al Departamento de Recursos Humanos con carácter previo al disfrute de los permisos que correspondan.

El cómputo de los permisos regulados en los apartados a), b) y e) de este artículo, en los casos en que el hecho causante suceda en día no laborable para el trabajador, se iniciará en el primer día laborable siguiente para el trabajador.

Artículo 15º. Permisos oficiales

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

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

Artículo 16º. Licencias no retribuidas

En casos extraordinarios debidamente justificados, podrán otorgarse licencias por el tiempo que se precise y convenga, sin percibir haberes. El disfrute deberá ser preavisado y solicitado por escrito a la Empresa con una semana de antelación a su fecha de disfrute siempre que sea posible, exponiendo los motivos que dan lugar al mismo. De dicha copia se dará traslado al mismo. La empresa resolverá la solicitud en el plazo de 72 horas a contar desde la recepción de la solicitud del permiso del trabajador, comunicando tal decisión por escrito.

En todo caso se entenderá como justificada la asistencia del trabajador a entierro o Velatorio de familiares (tíos, tíos políticos, sobrinos y sobrinos políticos) en cuyo caso se concederá el día del velatorio o entierro, ampliables a un día adicional en caso de desplazamiento a otras provincias.

CAPÍTULO TERCERO

INICIO Y EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

SECCIÓN 1ª

INICIACIÓN Y EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

Artículo 17º. Inicio de la relación Laboral

La contratación de nuevos trabajadores se realizará a través de las distintas modalidades de contratación previstas en las normas legales y reglamentarias vigentes en cada momento.

Artículo 18º. Extinción de la relación laboral

Son causas de extinción de la relación laboral las recogidas en el artículo 49 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de Octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 19º. Excedencias

Estas quedarán reguladas por lo establecido en el Artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

SECCIÓN 2ª

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 20º. Clasificación Profesional

El personal afectado por este convenio se clasifica conforme a los Grupos que figuran en el Anexo I.

Artículo 21º. Criterios de Clasificación Profesional

El sistema de clasificación por grupos profesionales queda establecido en virtud de los criterios marcados por el artículo 22 del Estatuto de los trabajadores en cuanto a aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, incluyendo en cada grupo diversas categorías profesionales, así como distintas funciones, especialidades profesionales y divisiones funcionales (Anexo A).

La estructura de encuadramiento constara de 7 grupos profesionales.

CAPÍTULO CUARTO

CONDICIONES ECONÓMICAS

SECCIÓN 1ª

RETRIBUCIÓN FIJA

Artículo 22º. Retribución fija

La retribución anual fija está constituida por los siguientes conceptos salariales: «Salario base de Convenio», «Complemento Personal H», y «Complemento Personal E».

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

Salario base de Convenio: Es la parte de la retribución fija del trabajador que está regulada por las tablas salariales del presente Convenio Colectivo, tablas que se indican en Anexo II.

Complemento personal «H»: Es un complemento «ad personam» que recoge, si hubiere, el importe adicional a abonar en concepto de retribución fija, como compensación o diferencia entre las condiciones más beneficiosas que el trabajador pudiera haber disfrutado al estar encuadrado en un Convenio Colectivo anterior o vigente hasta la fecha, en cuanto a condiciones económicas se refiere y las condiciones incluidas en este Convenio Colectivo con los efectos otorgados.

En el caso particular de la firma del presente convenio, recoge la diferencia entre las siguientes partidas salariales: Salario base de Convenio vigente hasta 31 de Diciembre de 2015 y Salario base Convenio en vigor el 1 de Enero de 2016 en su caso, «Complemento A», «Antigüedad», «Complemento personal B».

En consecuencia, dada la naturaleza del mismo este complemento solo se percibe por el trabajador que hubiera estado en la plantilla activa de la Empresa a 1 de enero de 2016, no devengándose a partir de la citada fecha por ningún otro trabajador.

El importe futuro del complemento personal «H» tendrá los mismos incrementos salariales que tenga el Salario base de convenio, no siendo compensable ni absorbible.

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

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

Su cuantía total será revisable al alza por iniciativa de la Dirección de la Empresa y tiene el carácter de no compensable ni absorbible en relación con los incrementos que puedan experimentar las tablas salariales y el complemento personal «H». Será absorbible para el Grupo Profesional 00, 01 y 02 que le sea de aplicación el Sistema de Trabajo por Objetivos (STI) por cualquier variación en los conceptos de Salario base de Convenio y Complemento Personal «H».

Artículo 23º. Gratificaciones Extraordinarias

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

Las gratificaciones extraordinarias comprenderán los siguientes conceptos retributivos: 30 días de Salario base de Convenio, Complemento personal "H" y complemento personal "E" para quienes los perciban.

Dichas pagas extraordinarias se devengarán en proporción al tiempo trabajado durante el primer o segundo semestre natural del año, respectivamente. Las situaciones recogidas en el art. 48 del Estatuto de los Trabajadores afectarán a las pagas siempre de acuerdo con la legislación vigente.

SECCIÓN 2ª

OTROS CONCEPTOS RETRIBUTIVOS**Artículo 24º. Plus de Nocturnidad**

El Plus de Trabajo Nocturno será de 14,72 €/día, y se percibirá por día realmente trabajado bajo esta modalidad.

Se abonará el Plus de Trabajo Nocturno completo siempre que se trabaje un mínimo de cuatro horas de jornada laboral. En caso distinto, se abonará la parte proporcional del Plus en relación al número real de horas trabajadas en horario nocturno.

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

Artículo 25º. Plus por la Reducción de Absentismo

Se acreditará el derecho al citado Plus por importe de 25,00 Euros mensuales, para el personal adscrito que realiza exclusivamente funciones logísticas, tomándose como referencia para el cálculo el mes anterior al de devengo; siempre que el índice de absentismo por Incapacidad Transitoria (Accidente de Trabajo, Enfermedad Profesional o Enfermedad Común), no supere el 4,00% mensual. Se excluyen de este cómputo, los casos de Accidente de Trabajo y Enfermedad Profesional a partir del primer día del cuarto mes de duración de una misma baja.

El citado plus se devengará en 12 meses por importe de 25,00 Euros/mes.

Artículo 26º. Prima de Asistencia

Se acreditará el derecho a este concepto salarial para todo el personal adscrito al centro de trabajo.

Mensualmente se abonará a cada trabajador la cantidad de 43,00 euros, en función de su asistencia y puntualidad no recuperada al trabajo. Percibirán esta cantidad íntegramente quienes acudan puntualmente al trabajo durante los días laborables del mes. La pérdida mensual será a razón de 7 euros diarios por cada falta de asistencia o puntualidad no recuperada los dos primeros días que se produzca. A partir de la tercera falta de asistencia o puntualidad no recuperada se aplicará la pérdida de 1,50 euros diarios por cada falta de asistencia o puntualidad no recuperada, sin poder llegar a superar mensualmente en pérdidas el importe de dicha prima.

Las penalizaciones señaladas en este artículo, en cuanto al cobro de la prima de asistencia, se entienden sin perjuicio de la posibilidad de aplicación de las sanciones que reglamentariamente procedan, por faltas de asistencia no justificadas.

Tendrán la consideración de faltas de asistencia, a estos efectos, todas las que se produzcan como consecuencia de enfermedad común o accidente no laboral y los permisos no retribuidos.

Esta prima se abonará en doce mensualidades y se tomará como referencia para el cálculo el mes anterior al de devengo.

Artículo 27º. Complemento de Jefe de Equipo

Será Jefe de Equipo aquel trabajador designado por la Empresa para asumir el control y dirección directo de un grupo de oficiales, especialistas, etc., y que coordinen a grupos de trabajo en situación de disponibilidad o trabajo a turnos. El plus que percibirá el Jefe de Equipo será de 148,66 Euros mensuales. La aceptación de esta función será voluntaria por parte del trabajador.

Artículo 28º. Horas Extraordinarias

Se podrán trabajar horas extraordinarias en la forma y número previstos en la Ley del Estatuto de los Trabajadores. El precio de la hora extraordinaria se fija en 19,814

Euros de lunes a viernes en turnos de mañana y tarde y sábados en turno de mañana; y de 23,798 Euros para turnos de noche, sábados en turno de tarde, y domingo y festivos, para todo el personal de la Empresa.

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

SECCIÓN 3ª

OTROS BENEFICIOS

Artículo 29º. Complemento I.T por Accidente de Trabajo

Se reconoce el 100% de la retribución fija, a todos los trabajadores que se encuentran en contingencias de I.T. por Accidente de Trabajo, desde el primer día de encontrarse en esa situación.

Artículo 30º. Complemento I.T por Enfermedad

Se reconoce el 100% de la retribución fija a todos los trabajadores que se encuentran en contingencias de I.T. por Enfermedad, desde el día de la baja.

Este último apartado queda condicionado a que el absentismo del centro de trabajo con motivo de Enfermedad Común no supere el 6%.

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

Aquellas personas que acrediten con informes médicos que tienen una enfermedad crónica, entendiendo como tales el cáncer y las enfermedades cardiovasculares (como infartos de miocardio y accidentes cerebrovasculares), no computarán para el cálculo del absentismo por enfermedad común a partir del primer día del sexto mes de estar de baja.

Artículo 31º. Seguro de Vida

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

Una copia del suplemento de la Póliza será entregada a la Representación Social y expuesta en los tabloneros de anuncios, para conocimiento general.

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

Artículo 32º. Atenciones Sociales

Al objeto de poder desarrollar determinadas actividades sociales (culturales, deportivas, etc.) la Empresa destinará para cada año de vigencia del convenio colectivo, la cantidad de 2.500 Euros anuales. La administración de este fondo se llevará a cabo por una comisión de tres miembros formada por: uno en Representación de la Dirección de la Empresa y dos por la Representación Social.

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

CAPÍTULO QUINTO**RÉGIMEN DISCIPLINARIO****Artículo 33º. Principios de Ordenación**

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

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

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

Artículo 34º. Régimen de Faltas y sanciones. Graduación de las faltas

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

A) FALTAS LEVES:

Tendrán la consideración de faltas leves las siguientes;

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

2º.- No notificar con carácter previo o, en su caso, dentro de las 24 horas siguientes a la falta, la razón de la ausencia al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.

3º.- El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada, que sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se cause perjuicio de alguna consideración a la Empresa o a los compañeros de trabajo o fuera causa de accidente, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

4º.- Pequeños descuidos en la conservación del material.

5º.- No atender al público con la corrección y diligencia debidas.

6º.- No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o de domicilio.

7º.- Discutir con los compañeros dentro de la jornada de trabajo.

8º.- Faltar al trabajo un día sin causa justificada.

Las faltas leves serán sancionadas mediante alguna de las siguientes medidas:

- a) Amonestación verbal.
- b) Amonestación por escrito.

B) FALTAS GRAVES:

Tendrán la consideración de faltas graves las siguientes;

1º.- Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante un periodo de treinta días.

2º.- Faltar de uno a tres días al trabajo durante un periodo de treinta días sin causa que los justifique. Bastará una sola falta, cuando tuviera que relevar a un compañero o cuando como consecuencia de la misma se cause perjuicio de alguna consideración a la Empresa.

3º.- No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia, que puedan afectar a la Seguridad Social y, en su caso, a las prestaciones de protección a la familia. La falsedad u omisión maliciosa en cuanto a la aportación de estos datos, se considerará como falta muy grave.

4º.- La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo (salvo lo dispuesto en el art.21.2 de la LPRL), incluida la resistencia y obstrucción a nuevos métodos de trabajo o modernización de maquinaria, que pretenda introducir la Empresa, así como negarse a rellenar las hojas de trabajo, control de asistencia, etc. si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa o los compañeros de trabajo, se considerara falta muy grave.

5º.- Simular la presencia de otro trabajador, firmando o fichando por él. La simulación la presencia de otro trabajador de cualquier forma y de manera reiterada en el tiempo se considerarán como falta muy grave.

6º.- La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.

7º.- La imprudencia en acto de servicio, y obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. Si implicase riesgo de accidente para sí o para sus compañeros, o peligro de averías para las instalaciones, podrá ser considerada como falta muy grave. En todo caso, se considerará imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas y aparatos de seguridad de carácter obligatorio.

8º.- Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo para usos propios de herramientas de la Empresa. Realizar trabajos particulares durante la jornada de forma habitual, así como el empleo para usos propios de herramientas de la Empresa, se considerará como falta muy grave.

9º.- El bajo rendimiento y la disminución voluntaria en el rendimiento normal.

10º.- La reiterada o reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad) aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal.

Las faltas graves serán sancionadas mediante alguna o algunas de las siguientes medidas:

- a) Traslado de puesto dentro del mismo centro de trabajo.
- b) Suspensión de empleo y sueldo de uno a veinte días.

C) FALTAS MUY GRAVES:

Tendrán la consideración de faltas muy graves las siguientes;

1º.- Más de diez faltas no justificadas de puntualidad, cometidas en un periodo de seis meses, o veinte en un año.

2º.- Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un mismo mes.

3º.- El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la Empresa o cualquier persona, realizado dentro de las dependencias de la misma o durante acto de servicio en cualquier lugar.

4º.- 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 prologar la baja por accidente o enfermedad.

5º.- La embriaguez y la drogodependencia durante el trabajo.

6º.- Violar el secreto de la correspondencia o de documentos reservados de la Empresa.

7º.- Revelar a elementos extraños datos de reserva obligada.

8º.- Dedicarse a actividades incompatibles o que impliquen competencia hacia la misma.

9º.- Los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración a los jefes, compañeros y subordinados, o a sus familiares.

10º.- Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusable.

11º.- Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.

12º.- Originar riñas y pendencias con sus compañeros de trabajo.

13º.- Las derivadas de lo previsto en los números 3,5 y 8 del apartado anterior.

14º.- El bajo rendimiento continuado y la disminución voluntaria y continuada del rendimiento.

15º.- El abuso de autoridad.

16º.- La reincidencia en faltas graves aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un trimestre y hayan sido sancionadas.

17º.- Acoso sexual, identificable por la situación en que se produce cualquier comportamiento, verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual, con el propósito o efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

18º.- Acoso moral («mobbing»), entendiéndose por tal toda conducta abusiva o de violencia psicológica que se realice de forma prolongada en el tiempo sobre una persona en el ámbito laboral, manifestada a través de reiterados comportamientos, hechos, órdenes o palabras que tengan como finalidad desacreditar, desconsiderar o aislar a esa persona, anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, produciendo un daño progresivo y continuo en su dignidad, o integridad física, directa o indirectamente.

19º.- El acoso por razón de origen racial o étnico, sexo, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, entendiéndose por tal, cualquier conducta realizada en función de alguna de estas causas de discriminación, con el objetivo o consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o castigador.

No se considerará injustificada la falta al trabajo que derive de la detención del trabajador, si éste, posteriormente, es absuelto de los cargos que se le hubieren imputado.

Las faltas muy graves serán sancionadas mediante alguna o algunas de las siguientes medidas:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días.
- b) Inhabilitación por un periodo no superior a cinco años para ascender.
- c) Despido.

Artículo 35º. Prescripción de las faltas

Las faltas prescribirán:

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

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

CAPÍTULO SEXTO

RÉGIMEN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES SEGURIDAD E HIGIENE

Artículo 36º. Ropa de trabajo

En el mes de Enero, se dotará a todo el personal afecto al Almacén, de ropa de trabajo adecuada para el desarrollo de sus funciones: Dos juegos de pantalón y camiseta, mallas y camisetas térmicas; un juego de polo, jersey y polar; un par de botas de seguridad.

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

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

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

Con carácter general, la dotación de prendas de trabajo para el personal de almacén se realizará en base al sistema de puntos (Anexo B).

Artículo 37º. Seguridad y Salud Laboral

Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, derecho de información, consulta y participación, derecho de formación en materia preven-

tiva, vigilancia de la salud y paralización de la actividad en el caso de riesgo grave e inminente previsto en el art.21.2 de la LPRL.

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

CAPÍTULO SÉPTIMO

DERECHOS Y GARANTIAS SINDICALES

Artículo 38º. Derechos y garantías sindicales

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

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

1.- Las que impone el Art. 37 de la Ley 31/1995, de 8 de Noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

2.- Las reuniones necesarias de la Comisión Paritaria de Vigilancia e Interpretación del convenio, cuando sean convocadas por cualquiera de las partes.

3.- Con motivo de la negociación del convenio colectivo de la Empresa, cada miembro Delegado de Personal ó miembro del Comité de Empresa en su caso que forme parte de la Representación Social en la Comisión Negociadora, podrá utilizar el siguiente número de horas:

A) Todo el tiempo que duren las reuniones, con motivo de la negociación, entre las representaciones empresarial y sindical, cualquiera que éste fuera.

B) Hasta dos horas más a utilizar en el mismo día o siguiente de cada reunión de negociación para estudiar las propuestas de la representación empresarial y preparar su posición para la siguiente reunión.

C) Hasta una hora en las jornadas en las que se acuerde celebrar Asamblea General de los Trabajadores para informar de la marcha de las negociaciones o de finalización de las mismas. Estas Asambleas deberán celebrarse fuera de la jornada de trabajo y el Comité deberá preavisar a la Dirección de la Empresa de su convocatoria con 48 horas de antelación, salvo que por acuerdo entre la Dirección y el Comité de Empresa se resuelva celebrar asamblea en cualquier momento sin necesidad del transcurso de dicho tiempo.

Expresamente se imputan al mencionado crédito horario:

1.- El resto de reuniones que la Representación unitaria de los trabajadores tengan con la Dirección de la Empresa, siempre que no sea convocado por ésta.

2.- Toda clase de consultas, incluidas las referidas a la interpretación del convenio, que la Representación unitaria de los trabajadores hagan, bien a sus asesores jurídicos, bien a organismos administrativos.

Los miembros de la Representación unitaria de los trabajadores deberán preavisar a sus mandos correspondientes, con 24 horas de antelación la no asistencia al trabajo en todo caso y la ausencia del mismo, si es conocida con esa antelación, para el ejercicio de las referidas funciones.

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

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

Artículo 39º. Secciones sindicales

En cuanto a la organización, funciones y derechos de las secciones sindicales, se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical 11/85, de 2 de agosto y demás disposiciones legales que el futuro se promulguen.

Artículo 40º. Descuento en nómina de la cuota sindical

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

Artículo 41º. Asambleas

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

CAPÍTULO OCTAVO

DISPOSICIONES VARIAS

Artículo 42º. Comisión Paritaria

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

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

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

Artículo 43º. Conciliación de la vida laboral y familiar

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

Artículo 44º. Política de igualdad

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

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

Artículo 45º. Violencia y acoso

Las partes firmantes desarrollarán, iniciativas generales de actuación y recomendaciones para evitar prácticas de violencia y acoso sexual en el trabajo dentro del ámbito de aplicación de este Convenio.

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

Artículo 46º. Trabajadora víctima de violencia de género

La trabajadora víctima de violencia de género que sea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad en la que venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente y siempre que sea posible organizativamente a criterio de la empresa, a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo o categoría profesional y que se ajuste al perfil profesional requerido, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

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

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

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

Artículo 47º. Asignación plazas de aparcamiento en situaciones especiales

Las empleadas que se encuentren en período de gestación podrán hacer uso de una plaza de aparcamiento asignada en el centro de trabajo a partir del quinto mes de embarazo, sujeto a disponibilidad de las plazas.

Artículo 48º. Censo de Personal

La empresa informará por escrito con carácter trimestral a la Representación legal de los Trabajadores acerca de la celebración de nuevas contrataciones, bajas producidas y censo de la plantilla del centro de trabajo a fin de cada trimestre. Dicho censo contendrá los siguientes datos: Nombre y apellidos, fecha de nacimiento, fecha de ingreso, grupo y categoría profesional.

Disposición Adicional Primera

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

Disposición Adicional Segunda

Las partes firmantes de este Convenio Colectivo acuerdan someterse para la solución extrajudicial de conflictos a los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y el correspondiente Reglamento del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid, de 11 de Julio de 2018.

Disposición Transitoria Única

Incrementos salariales para 2019: El incremento salarial pactado para el año 2019 consistirá en un incremento del 1,9%. Sobre los conceptos salariales;

- a. Salario base de Convenio
- b. Complemento personal «H»
- c. Complemento personal «E»
- d. Plus nocturno
- e. Plus Reducción absentismo
- f. Complemento Jefe de Equipo
- g. Horas Extras

La efectividad de dicho incremento será el día 1 de enero de 2019, aplicándose el retroactivo sobre la estructura salarial anterior.

Incrementos salariales para 2020: El incremento salarial pactado para el año 2020 consistirá en un incremento del 2,2% sobre los siguientes conceptos salariales:

- a. Salario base de Convenio
- b. Complemento personal «H»
- c. Complemento personal «E»
- d. Prima de asistencia
- e. Plus nocturno
- f. Plus Reducción absentismo
- g. Complemento Jefe de Equipo
- h. Horas Extras

La efectividad de dicho incremento será el día 1 de enero de 2020.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA ÚNICA

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

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

ANEXO I
CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

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

- (1) Grupo 07: Todo el personal Operario de nuevo ingreso se incorporará a la Compañía como Grupo 7. Pasados 9 meses desde su incorporación pasará al Grupo **06**.

ANEXO II
TABLAS RETRIBUCIÓN FIJA- SALARIO BASE CONVENIO
AÑO 2019

OPERARIO/OBRERO	
GRUPO PROFESIONAL	SALARIO BASE DE CONVENIO
06	53,16
07	45,32
SUBALTERNO	
GRUPO PROFESIONAL	SALARIO BASE DE CONVENIO
06	1.184,22
07	1.103,85
EMPLEADO ADMINISTRATIVO	
GRUPO PROFESIONAL	SALARIO BASE DE CONVENIO
03	1.686,30
05	1.354,96
06	1.184,22
TITULADO/TECNICO	
GRUPO PROFESIONAL	SALARIO BASE DE CONVENIO
00	2.147,35
01	2.068,88
02	1.930,66
03	1.686,30
04	1.656,19
05	1.354,96
06	1.184,22

ANEXO A

CRITERIOS DE CLASIFICACION PROFESIONAL

0. Grupo Profesional 00:

- a) Criterios Generales: El personal perteneciente al grupo profesional 00 planifica, organiza, dirige y coordina las diversas actividades propias del desenvolvimiento de la Empresa o Centro de Trabajo. Desempeña altos puestos de dirección o ejecución de los mismos niveles en los departamentos, divisiones, grupos, fábricas, plantas, etc., que se estructura la empresa y que responden siempre a la particular ordenación de cada una.

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

Adicionalmente, toma decisiones o participa en su elaboración.

- b) Formación y referencias de categoría: Formación equivalente titulación superior con experiencia, bien a través de titulación o de experiencia adquirida en empleos anteriores. Comprende, entre otros, las siguientes anteriores categorías profesionales: Gerentes, Director. De forma habitual, todo el personal incluido en esta Grupo Profesional trabaja dentro del Sistema de Trabajo por Objetivos (STI).

1. Grupo Profesional 01:

- a) Criterios Generales: Funciones que suponen la coordinación, supervisión y realización de tareas técnicas complejas y heterogéneas, y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad.

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

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

Es capaz de construir y mantener relaciones de trabajo fructíferas con una serie de contactos dentro y fuera de su propia área incluyendo otras Empresas o clientes.

- b) Formación y referencias de categoría: Formación equivalente titulación superior con experiencia. Comprende las siguientes anteriores categorías profesionales: Ingenieros, Licenciados. Puede estar incluido en el Sistema de Trabajo por Objetivos (STI).

2. Grupo Profesional 02:

- a) Criterios Generales: Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas diversas, realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma unidad funcional o servicio.

Tareas complejas pero homogéneas que tienen un de alto contenido intelectual o de interrelación humana, en un marco de instrucciones generales de alta complejidad técnica.

- b) Formación de Referencia: Formación equivalente titulación de Grado Medio con experiencia, bien a través de titulación o de experiencia adquirida en empleos anteriores.

- c) Categorías: Ingenieros Técnicos, Diplomados Universitarios. Puede estar incluido en el Sistema de Trabajo por Objetivos (STI).

3. Grupo Profesional 03:

- a) Criterios Generales: Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores, en un estadio organizativo menor.

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

- b) Formación de referencia: Titulación de grado formativo superior, formación especializada con experiencia, adquirida en empleos anteriores.
- c) Categorías: Jefes de 1ª y 2ª Administrativos, Jefes de Taller, Jefes de Sección/Dto.

4. Grupo Profesional 04:

- a) Criterios Generales: Trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente, iniciativa por parte de los trabajadores que los desempeñan, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos y pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores.
Tareas que, con responsabilidad de mando, se desarrollan en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica media con autonomía dentro del proceso establecido.
- b) Formación de referencia: Titulación de Grado formativo superior, formación profesional II grado, Bachillerato y formación especializada con experiencia o conocimientos adquiridos equivalentes a Formación profesional de Grado Medio/Superior, con experiencia adquirida en empleos anteriores.
- c) Categorías: Encargados, Técnicos de Organización de 1ª y 2ª.

5. Grupo Profesional 05:

- a) Criterios Generales: Trabajos de ejecución autónoma que exijan iniciativa por parte de los trabajadores que lo desempeñen, bajo supervisión, pero con responsabilidad sobre los mismos. Conlleva funciones, tareas y trabajos de oficialía y de alto nivel de especialización o requerimientos administrativos para desempeño de función. También la posibilidad de tener que coordinar equipos de trabajo de Grupos igual o inferiores.
- b) Formación de referencia: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Formación Profesional-II, Bachillerato y titulaciones de Grado formativo Superior, con experiencia.
- c) Categorías: Oficial de 1ª y 2ª, Viajante, Delineante.

6. Grupo Profesional 06:

- a) Criterios Generales: Trabajos de ejecución autónoma que exijan iniciativa por parte de los trabajadores que lo desempeñen requiriendo un importante nivel de supervisión, pero con cierta responsabilidad sobre los mismos. Pueden requerir esfuerzos físicos.
En concreto, quien ostenta la Categoría de Especialista, además de las funciones asignadas a la categoría de Mozo de Almacén, realiza el manejo de carretillas elevadoras frontales, trilaterales y retráctiles. Así mismo, manejará los terminales de radiofrecuencia o cualquier otro medio técnico que, con la misma finalidad, se utilicen en las empresas para la clasificación y manipulación de la mercancía y demás operaciones.
- b) Formación: Titulación o conocimientos profesionales adquiridos en el desempeño de su profesión, equivalentes a Formación Profesional-I/II, Bachillerato, ESO, Certificación de Escolaridad o equivalente.
En lo referente a la categoría de Especialista, para acceder a la misma, se requerirá acreditar, por el trabajador, estar en posesión del carné de operador de carretillas expedido por entidad acreditada, una formación adecuada y suficiente, previa a la utilización de dichas carretillas elevadoras, así como el manejo de éstas como elemento cotidiano de su jornada de trabajo por un periodo superior a seis meses durante un año o a ocho durante dos años.
- c) Categorías: Analista 2ª, Auxiliar, Auxiliar Administrativo, Almacenero, Chofer, Especialistas y Oficiales 3ª.

7. Grupo Profesional 07:

- a) Criterios Generales: Tareas que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, consistentes en ejecución de operaciones que aun cuando se realicen siguiendo instrucciones precisas pudieran requerir adecuados conocimientos y aptitudes. Responsabilidad limitada por una supervisión directa.
En concreto, quien ostenta la categoría de Mozo de Almacén es el operario cuya tarea a realizar requiere fundamentalmente la aportación de esfuerzo físico y atención, sin que exija destacada práctica o conocimiento previo. Manejará los terminales de radiofrecuencia o cualquier otro medio técnico que, con la misma finalidad, se utilicen en las empresas para la clasificación y manipulación de la mercancía y demás operaciones. Le corresponde, previa la preparación necesaria, el manejo de los aparatos elevadores y demás maquinaria para carga y descarga de vehículos en almacén y movimiento de mercancías en estos, salvo la

descrita para el Especialista, excepto de forma esporádica y no cotidiana; es decir siempre que no se excedan los límites establecido en el Estatuto de los Trabajadores para la reclamación de la categoría superior, seis meses en un año u ocho meses en dos años, con la formación adecuada, en aplicación de la movilidad funcional de superior categoría.

- b) Formación: Experiencia adquirida en el desempeño de una profesión equivalente y titulación de Graduado Escolar o Certificado de Escolaridad o similar, o Formación Profesional sin experiencia.
- c) Categorías: Mozo de almacén, Ordenanzas, Porteros, Conserjes.

ANEXO B**SISTEMA DE PUNTOS PARA LA DOTACIÓN DE PRENDAS DE TRABAJO.**

PRENDAS DE TRABAJO	ESCALA DE PUNTOS
CAMISETA MANGA CORTA	20 (2X10)
POLO MANGA LARGA-CORTA	20 (1X20)
FORRO POLAR	30 (1X30)
JERSEY	30 (1X30)
CAMISETA TÉRMICA	60 (2X30)
PANTALÓN	80 (2X40)
MALLA TÉRMICA	80 (2X40)
BOTA DE SEGURIDAD	0
PUNTOS	320

(03/27.970/19)

