

I. COMUNIDAD DE MADRID

C) Otras Disposiciones

Consejería de Economía, Empleo y Competitividad

- 3** *RESOLUCIÓN de 20 de agosto de 2020, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Competitividad, sobre registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo de la Empresa Parker Hannifin Italy, S. R. L., sucursal en España (código número 28102862012020).*

Examinado el texto del Convenio Colectivo de la Empresa Parker Hannifin Italy, S. R. L., sucursal en España, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo el día 18 de diciembre 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 con el artículo 6 del Decreto 52/2019, de 19 de agosto, de la Presidenta de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con el artículo 5 del Decreto 73/2019, de 27 de agosto, del Consejo de Gobierno, por el que se modifica la estructura orgánica de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, y con el artículo 13 del Decreto 287/2019, de 12 de noviembre, del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Empleo y Competitividad, 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.

Contra la presente Resolución podrá interponerse recurso de alzada ante la Viceconsejería de Empleo de la Consejería de Economía, Empleo y Competitividad de la Comunidad de Madrid, de acuerdo con los artículos 112, 121 y 122 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, en el plazo de un mes, y contándose desde el día siguiente de esta notificación, prorrogándose al primer día hábil siguiente cuando el último sea inhábil.

Madrid, a 20 de agosto de 2020.—El Director General de Trabajo, Álvaro Rodríguez de la Calle.

**CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA PARKER HANNIFIN ITALY, S.R.L.
SUCURSAL EN ESPAÑA****CAPÍTULO I****DISPOSICIONES GENERALES****Artículo 1.- Determinación de las partes**

Las partes actuantes en la negociación y que han concertado el presente convenio, están compuestas por la representación de la empresa Parker Hannifin Italy, S.R.L. Sucursal en España por un lado y por la representación de las personas trabajadoras de la misma empresa por otro.

Artículo 2.- Ámbito territorial

El presente convenio afectará a todas las personas trabajadoras que presten su servicio en el único centro de trabajo que la empresa tiene en la Comunidad de Madrid.

Artículo 3.- Ámbito temporal

Este convenio entrará en vigor a todos los efectos el día 1 de enero de 2020 y su duración será de 3 años, terminando su vigencia el 1 de enero de 2023.
Para cada uno de los años de vigencia del presente convenio las partes negociarán las condiciones económicas y el calendario laboral.

Artículo 4.- Ámbito personal

Quedan comprendidos dentro del ámbito de este Convenio todas las personas trabajadoras que presten sus servicios en el único centro de trabajo que la empresa tiene en la Comunidad de Madrid con la exclusión, a efectos salariales de directores, Jefes de Departamento e Ingenieros de Ventas.

Artículo 5.- Prórroga y denuncia

Una vez finalizada la vigencia inicial del presente convenio, el mismo quedará prorrogado de año en año, hasta que cualquiera de las partes lo denuncie, mediante escrito dirigido a la otra parte, con la antelación mínima de un mes al término de la vigencia inicial o de la prórroga del año en curso. Asimismo, se entenderá prorrogado a todos los efectos durante el tiempo que medie entre la fecha de su expiración y de la entrada en vigor del nuevo Convenio que lo sustituya, cuyos efectos se retrotraerán a la mencionada fecha de expiración.

Artículo 6.- Comisión paritaria

Se crea la comisión paritaria del convenio, como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia de su cumplimiento.

Estará formada por dos miembros asignados por la dirección de la empresa y otros dos miembros designados por los representantes de los trabajadores.

Las funciones específicas de la comisión paritaria serán las siguientes:

- a) Resolver las cuestiones relativas a la interpretación del presente convenio sometidas a su consideración por las partes.
- b) Vigilar el cumplimiento de lo pactado.
- c) Vigilar el cumplimiento de las políticas de igualdad.

Artículo 7.- Normas supletorias y concurrencia de convenios

La regulación de las condiciones establecidas en un convenio de empresa, que podrá negociarse en cualquier momento de la vigencia de convenios colectivos de ámbito superior, tendrá prioridad aplicativa respecto del convenio sectorial estatal, autonómico o de ámbito inferior en las siguientes materias:

1. La cuantía del salario base y de los complementos salariales, incluidos los vinculados a la situación y resultados de la empresa.
2. El abono o la compensación de las horas extraordinarias y la retribución específica del trabajo a turnos.
3. El horario y la distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos y la planificación anual de las vacaciones.
4. La adaptación al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional de las personas trabajadoras.
5. La adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación que se atribuyen por el Estatuto de los trabajadores a los convenios de empresa.
6. Las medidas para favorecer la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal.
7. Aquellas otras que dispongan los acuerdos y convenios colectivos a que se refiere el artículo 83.2. del ET.

Iguals prioridades aplicativas tendrán en estas materias los convenios colectivos para un grupo de empresas o una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominativamente identificadas a que se refiere el artículo 87.1. del ET.

Los conflictos originados entre los preceptos de dos o más normas laborales, tanto estatales como pactadas, que deberán respetar en todo caso los mínimos de derecho necesario, se resolverán mediante la aplicación de lo más favorable para la persona trabajadora apreciado en su conjunto, y en cómputo anual, respecto de los conceptos cuantificables.

Artículo 8.- Absorción

Las disposiciones legales futuras de obligado cumplimiento que puedan implicar variaciones económicas, en todos o algunos de los conceptos retributivos convenidos, se considerarán absorbidas por el presente convenio, teniendo únicamente eficacia práctica si globalmente consideradas superasen el nivel total del convenio.

Artículo 9.- Garantía personal

A título exclusivamente personal, se respetarán las situaciones individuales, que en su conjunto sean más beneficiosas que las que se establezcan en el presente convenio.

Artículo 10.- Organización del trabajo

De acuerdo con la Legislación vigente, corresponde a la dirección de la empresa la organización práctica del trabajo, respetando los principios y derechos básicos contenidos en la misma.

CAPÍTULO II**CLASIFICACIÓN PROFESIONAL****Artículo 11.- Principios generales**

Todos los puestos de trabajo existentes en la empresa estarán debidamente clasificados de acuerdo con las funciones que se realicen en cada uno de ellos, y se registrarán mediante un criterio de pertenencia a grandes Grupos Profesionales.

Como materialización de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo, la persona trabajadora adscrito a un Grupo Profesional tendrá asignada la realización de todas las tareas correspondientes al Grupo Profesional al que pertenezca.

Artículo 12.- Grupos profesionales

La implantación de los Grupos Profesionales no obliga a la empresa a tener cubiertas todas las vacantes correspondientes a cada tarea, debiendo ser cubiertas éstas en función a las necesidades determinadas en el marco del poder de dirección de la misma.

A título orientativo, se establecen los 6 grupos profesionales con las categorías profesionales equivalentes:

GRUPO PROFESIONAL	FUNCIONES GENERALES	CATEGORÍAS
1	Los trabajadores o trabajadoras pertenecientes a este Grupo tienen la responsabilidad directa en la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, o realizan tareas técnicas de la más alta complejidad y cualificación. Toman decisiones o participan en su elaboración, así como en la definición de objetivos concretos. Desempeñan sus funciones con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad.	<ul style="list-style-type: none"> - Licenciados/as - Ingenieras/os - Grado universitario - Peritos/as o Ingenieros/as técnicos (1) (cuando tienen responsabilidad técnica, por no existir ingeniero/a y no ser precisa la dirección facultativa de éstos) - Arquitectos/as - Aparejadores/as o Arquitectos/as técnicos (1) (cuando tienen responsabilidad técnica, por no existir ingeniera/o y no ser precisa la dirección facultativa de éstos) - Directores de áreas y servicios.
2	Son trabajadores y trabajadoras que, con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad, realizan tareas técnicas complejas, con objetivos globales definidos, o que tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana. También aquellas o aquellos responsables directos de la integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma área funcional.	<ul style="list-style-type: none"> - Jefe/Jefa de Taller - Ayudante técnico sanitario (SME)/ Diplomado/a en Enfermería - Jefa/Jefe 1º Administrativo - Jefe/Jefa de Laboratorio de 1º - Analista Informático/a - Graduada/os sociales y/o Diplomado/a en relaciones laborales
3	Son aquellos trabajadores o trabajadoras 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 media, con autonomía dentro del proceso. Realizan funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores/as, en un estado organizativo menor.	<ul style="list-style-type: none"> - Delineante proyectista dibujante - Jefe/Jefa de organización 1º - Jefa/Jefe de Laboratorio 2º - Jefe/Jefa de 2º administrativo - Jefa/Jefe 2º organización - Programador/a Informático - Maestra/o Industrial - Maestro/a de taller 1º - Contramaestre - Maestra/o de taller 2º
4	Aquellos trabajadores y trabajadoras que realizan trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente iniciativa y razonamiento por parte de los trabajadores y trabajadoras encargados de su ejecución, comportando bajo supervisión la responsabilidad de las mismas.	<ul style="list-style-type: none"> - Delineantes de 1º y 2º - Operador/a informático - Analista laboratorio 1º - Técnicas/os organización 1º y 2º - Oficiales Adtvo. 1º y 2º - Conductor/a - Comercial - Encargadas/os de sección de taller
5	Tareas que se ejecutan bajo dependencia de mandos o de profesionales de más alta cualificación dentro del esquema de cada empresa, normalmente con alto grado de supervisión, pero con ciertos conocimientos profesionales, con un período intermedio de adaptación.	<ul style="list-style-type: none"> - Profesionales de oficio de 1º y 2º - Capataz de especialistas y peones/as ordinarios
6	Tareas que se ejecuten con un alto grado de dependencia, claramente establecidas, con instrucciones específicas. Pueden requerir esfuerzo físico, con escasa formación o conocimientos muy elementales y que ocasionalmente pueden necesitar de un pequeño período de adaptación	<ul style="list-style-type: none"> - Conserje - Almacenero/a - Auxiliares en general (de oficina, laboratorio, administrativa/o, de organización) - Analista Laboratorio 2º - Ordenanza - Portero/a - Telefonista

Artículo 13.- Trabajos de superior o inferior categoría

1. La persona trabajadora que realice funciones de superior categoría a las que correspondan a la categoría profesional que tuviera reconocida, por un período superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, puede reclamar ante la dirección de la empresa la clasificación profesional adecuada.

2. Contra la negativa de la empresa y previo informe de la representación legal de las personas trabajadoras, en los términos del artículo 39.2 del estatuto de los trabajadores, puede reclamar ante la jurisdicción competente.
3. Cuando se desempeñen funciones de categoría superior pero no proceda legal, o convencionalmente el ascenso, la persona trabajadora tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realiza.
4. Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva la empresa precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a categoría inferior a la suya, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndosele la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional y comunicándolo a los representantes de los trabajadores.

Artículo 14.- Comisión paritaria de clasificación profesional

Se crea la comisión paritaria de clasificación profesional, que estará formada por dos miembros designados por la dirección de la empresa y otros dos por los delegados de los trabajadores. La función específica de esta comisión paritaria será resolver las reclamaciones por defectuosa clasificación profesional, asignando la categoría profesional de acuerdo con la escala de categorías fijadas en este convenio colectivo, después de haber analizado las funciones del puesto de trabajo con criterios objetivos.

Artículo 15.- Promoción y ascensos.

La promoción mediante concurso-oposición para vacantes que se produzcan en la plantilla, se llevará a cabo de acuerdo con los siguientes requisitos:

1. Tener una antigüedad mínima de seis meses al servicio de la Empresa en la fecha de finalización del plazo de admisión de solicitudes.
2. Pertenecer a categoría profesional inferior, igual o similar a la de la vacante o puesto a cubrir.
3. La empresa, a través de los tabloneros de anuncios, publicará las vacantes o puestos a cubrir durante un plazo de cinco días laborables, indicando los requisitos necesarios para acceder a la plaza.
Se concederá un plazo de siete días laborables a partir de la publicación del anuncio para presentar las solicitudes.
4. Independientemente del número de personas que se presenten, y con el fin de que la persona elegida sea la más idónea, se establecerán pruebas teóricas y prácticas, e incluso psicotécnicas si fuera aconsejable. Estas pruebas de examen se realizarán dentro de un plazo de un mes a partir de la fecha de la convocatoria.
5. La empresa presentará los candidatos que, cumpliendo los requisitos necesarios, han sido admitidos al proceso de selección. Asimismo, se fijarán las materias sobre las que versarán las pruebas de aptitud.
6. El tribunal de examen estará formado por dos vocales designados por la dirección de la empresa, uno de ellos ejercerá las funciones de Presidente, y dos representantes del personal.
Se concederá, dentro del cómputo total de puntuación (100), un punto por año de servicio en la empresa, con un máximo de 10.
Este tribunal, a la vista de las pruebas realizadas, designará la persona que considere debe ocupar la vacante.
A igualdad de puntuación, se adjudicará la plaza al empleado más antiguo de la empresa.
Los declarados aptos tendrán derecho a formación adecuada para el puesto que deben ocupar, según establece el artículo 44 de la derogada Ordenanza Laboral para la Industria Siderometalúrgica.
7. Las vacantes de puestos excluidos de convenio o que impliquen mando, o que sean considerados de confianza por la dirección, se cubrirán por libre designación de la dirección de la empresa, tratando a ser posible, de promocionar a personas de plantilla aptas para el puesto.

Artículo 16.- Formación Profesional

La Empresa garantizará el derecho de la persona trabajadora a su formación educativa y profesional a lo largo de toda su vida laboral, y con especial atención a las personas trabajadoras

jóvenes, a la mujer trabajadora y a los que estén sujetos a reconversión de puestos de trabajo. Los representantes de los trabajadores participarán en el estudio de los programas de formación.

La persona trabajadora que esté realizando estudios o formación profesional podrá optar, con las prioridades establecidas en el párrafo anterior y de acuerdo con la empresa, por una reducción de su jornada de trabajo de hasta un tercio de la misma con la disminución salarial equivalente, estableciéndose a estos efectos un sistema de becas-salario, que tienda a complementar el salario, igualmente, para la realización de exámenes o pruebas equivalentes tendrá derecho a licencia retribuida por el tiempo de las mismas.

Se potenciará, previo estudio de las necesidades de la Empresa, la formación voluntaria de las personas trabajadoras en materias que puedan mejorar su calificación profesional. La empresa abonará el 80% de los gastos ocasionados por la realización de dicho tipo de estudio, que tendrá carácter voluntario para las personas trabajadoras.

El contrato para la formación y el aprendizaje se regirá por lo establecido en el artículo 11.2 del Estatuto de los Trabajadores y por las normas que en cada momento se encuentren vigentes en esta materia.

Los anteriores beneficios se enmarcan en el sistema de política global de PARKER.

La retribución de la persona trabajadora contratado para la formación y el aprendizaje se fijará por la empresa de acuerdo a las tablas salariales del presente convenio en el nivel de aprendiz, en función al tiempo de trabajo efectivo, sin que en ningún caso la retribución pueda ser inferior al salario mínimo interprofesional vigente en cada momento, en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

CAPÍTULO III

MOVILIDAD

Artículo 17.- Movilidad funcional

Con el fin de asegurar la plena utilización de sus recursos humanos, la empresa deberá contar con sus personas trabajadoras para cumplir con los trabajos en las diferentes posiciones de su organización funcional. Por tanto, resulta imprescindible que las personas trabajadoras dispongan de una gran flexibilidad en sus prestaciones laborales, respetándose en todo caso los grupos profesionales establecidos en el presente convenio.

De acuerdo a lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores, la empresa podrá llevar a cabo la movilidad funcional de las personas trabajadoras que por causas técnicas u organizativas precise, asignándoles funciones superiores o inferiores a su grupo profesional, respetándose en todo caso lo dispuesto en dicho artículo en cuanto a los periodos y retribución de las personas trabajadoras afectados se refiere.

Artículo 18.- Movilidad geográfica

En caso de que la empresa por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción precise trasladar personas trabajadoras de uno a otro centro de trabajo, y que el traslado requiera cambio de residencia para la persona trabajadora, tanto la empresa como las personas trabajadoras se atenderán a lo dispuesto en artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO IV

TIEMPO DE TRABAJO: JORNADA, CALENDARIO, VACACIONES, PERMISOS Y OTROS

Artículo 19.- Jornada de trabajo, control de presencia y horarios de trabajo

La jornada de trabajo efectivo en cómputo anual será de 1.754 horas, revisable año tras año por acuerdo entre las partes.

Por motivos de seguridad y control, las personas trabajadoras ficharán cada vez que entren y salgan de las instalaciones de la compañía.

Se establecen los siguientes tipos de jornada:

- Jornada ordinaria de lunes a jueves
- Jornada ordinaria de los viernes
- Jornada intensiva durante el periodo que para cada año se marque en el calendario laboral.

Los horarios de trabajo efectivo serán los que para cada año acuerden las partes, conforme a la negociación del calendario laboral anual.

Artículo 20.- Calendario laboral anual

El establecimiento del calendario anual se pactará entre las representaciones de la empresa y de las personas trabajadoras en los meses de noviembre y diciembre de cada año, para su aplicación desde el inicio del mes de enero siguiente. Una vez alcanzado el acuerdo del calendario, las partes firmarán un acta en la que se plasmará el contenido de lo acordado.

La dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores elaborarán, con sujeción al número de horas anuales de trabajo establecidas en el artículo anterior, los horarios especiales para el personal que actualmente está sometido a turnos y a la jornada intensiva de verano.

El tiempo que por exceso o por defecto que se produzca al repartir las horas anuales en función la distribución horaria antes indicada, estará sujeto al acuerdo entre la dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores.

Artículo 21.- Vacaciones

Todo trabajador tendrá derecho a disfrutar efectivamente de un período de vacaciones de 30 días naturales al año, no sustituibles por compensación económica. El disfrute de las vacaciones deberá producirse dentro del año al que corresponda. En circunstancias especiales y acordadas con el manager y RR. HH., se podrá ampliar dicho disfrute hasta el mes de febrero.

La distribución anual de las vacaciones, salvo circunstancias especiales y acordado con el manager y este con RR. HH., será la siguiente:

- 3 semanas (21 días naturales) en el mes de agosto.
- 2 días de Navidad en las fechas del 24 y 31 de diciembre. Si estos días cayeran en sábado o domingo, se acumularán a los días destinados a asuntos propios.
- 5 días laborables (que equivalen a 7 días naturales) para asuntos propios o días sueltos de vacaciones.

Con objeto de cumplir con las necesidades del servicio, el personal afectado disfrutará las vacaciones oficiales de forma escalonada. En caso de no existir acuerdo entre el personal afectado, prevalecerá la antigüedad en la empresa, por un período máximo de dos años consecutivos.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del 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 ET, 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 hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

El cuadro de vacaciones será publicado antes del 31 de marzo de cada año, pudiéndose modificar hasta el 31 de mayo.

Una vez publicado el cuadro de vacaciones, cualquier modificación de su contenido deberá realizarse de común acuerdo entre la persona trabajadora afectado y la dirección de la empresa, en caso de falta de acuerdo prevalecerá lo establecido en el cuadro de vacaciones.

Artículo 22.- Horas extraordinarias

Con el fin de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias, se acuerda lo siguiente:

1. Suprimir las horas extraordinarias que sean habituales.
2. Realizar aquellas horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en el caso de riesgo de pérdida de materias primas.
3. Mantener aquellas horas extraordinarias necesarias por pedidos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno y otras circunstancias de carácter habitual o de fuerza mayor, derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate, siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas por la ley.
4. La dirección de la empresa informará periódicamente a los representantes de los trabajadores sobre el número de horas extraordinarias realizadas, explicando las causas y su distribución por persona. En aquellos casos en que la realización de las horas extraordinarias pueda preverse con suficiente antelación, la información a los representantes será previa.
5. Asimismo, en función de esta información y de los criterios más arriba señalados, la empresa y los representantes de los trabajadores determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias.
6. Las horas extraordinarias sólo se podrán realizar en casos excepcionales, de acuerdo con la legislación vigente y por indicación de un superior, expresamente autorizado por la dirección para tomar la decisión.
7. El importe de la hora extraordinaria de cada trabajador se ajustará a la fórmula siguiente:

Salario base + Antigüedad + Complemento de Empresa ----- 1754 horas	=	Hora Tipo x 1,50 = Valor de la Hora Extra
---	---	---

La persona trabajadora de común acuerdo con la dirección podrá optar entre el cobro de la retribución establecida anteriormente o un tiempo de descanso igual al de las horas extraordinarias trabajadas con un incremento del 50%, que deberá ser disfrutado en fecha determinada por acuerdo entre la persona trabajadora y la dirección. El referido descanso no podrá ser acumulado a vacaciones ni comprender más de dos días seguidos.

No podrán realizar horas extraordinarias (salvo aquellas que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en el caso de riesgo de pérdida de materias primas) los directores, jefes de departamento y equipo de ventas.

Artículo 23.- Permisos retribuidos

La persona trabajadora tendrá derecho a licencia o permiso retribuido en los siguientes supuestos:

1. Por tiempo de 15 días naturales en caso de matrimonio.
2. Por 10 días naturales en caso de fallecimiento del cónyuge.
3. Por 10 días naturales en caso de fallecimiento de un hijo.
4. Por 4 días naturales en caso de fallecimiento de padre, madre, de uno u otro cónyuge, nietos, abuelos o hermanos. En caso de producirse el fallecimiento en provincia distinta del centro de trabajo, el número de días se elevará a 5.
5. Por 3 días naturales en caso de enfermedad grave de un hijo, pudiéndose solicitar licencia no retribuida a partir del tercer día y por el tiempo exigido por la naturaleza de la enfermedad y que será a la elección de los cónyuges en el supuesto de que ambos trabajen.
6. Por 3 días naturales en caso de enfermedad grave del cónyuge pudiéndose solicitar licencia no retribuida a partir del tercer día y por el tiempo exigido por la naturaleza de la enfermedad.
7. Por enfermedad grave u hospitalización de padre o madre de uno u otro cónyuge, nietos, abuelos o hermanos, 2 días naturales si tiene lugar en el término de la provincia y 5 días naturales si es fuera de la provincia.
8. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

9. Durante 2 días naturales por traslado de su domicilio habitual, siempre y cuando implique traslado de mobiliario y sea debidamente justificado.
10. 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.
11. 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. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

Este derecho podrá ser acumulado, fuere cual fuere la modalidad de contratación, en jornadas completas y sustituirlo por 15 días naturales a disfrutar de forma ininterrumpida e inmediatamente después del periodo de la suspensión del contrato por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

Artículo 24.- Nacimiento de hijos, adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento.

1. En los supuestos de nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.

En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto.

El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

2. En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del ET, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en períodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios períodos de suspensión en la misma persona trabajadora. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. La suspensión de estas diez semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el período de suspensión previsto para cada caso en este apartado podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las diez semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

3. En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato a que se refieren los apartados 4 y 5 tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada uno de los progenitores. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero.
4. En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por parto o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

El presente artículo se aplicará paulatina en base a lo dispuesto en el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre

mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, serán de aplicación gradual conforme a las siguientes reglas, en concreto en la disposición transitoria decimotercera.

Artículo 25.- Excedencia por cuidado de familiares

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, las personas trabajadoras para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y la persona trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial.

Artículo 26.- Asistencia a consulta médica

1. Asistencia a consulta médica personal por parte de la persona trabajadora:

- Si la consulta es de **especialista**, la persona trabajadora tendrá derecho a permiso retribuido por el tiempo necesario para asistir a dicha consulta. Se considera “tiempo necesario” el normal dedicado a traslados, espera y consulta, debiendo solicitar la persona trabajadora un justificante en el centro de atención, que deberá ser entregado al Departamento de Administración de la empresa
- Si la consulta es de **medicina general o de cabecera**, la persona trabajadora tendrá derecho a permiso retribuido hasta consumir dieciséis horas por cada año natural. Por el tiempo consumido en cada jornada, la persona trabajadora deberá solicitar un justificante en el centro de atención médica, que deberá ser entregado al Departamento de Administración de la empresa. Los tiempos que excedan de las dieciséis horas indicadas, deberán ser justificados por parte de cada trabajador y la empresa procederá a su descuento salarial en el mes que se produzcan o imputado dicho tiempo a los días de asuntos propios, a criterio de la persona trabajadora, siempre que se trate de jornada completas.

Asistencia a consulta médica como acompañante de un familiar:

- Salvo en los casos de enfermedad grave recogidos en el anterior artículo 23 “permisos retribuidos”, la persona trabajadora no dispone de permiso retribuido para asistir como acompañante de un familiar a consulta médica. Por tanto, en caso de que algún trabajador precise ausentarse de su trabajo para cumplir con este compromiso particular, deberá previamente comunicarlo a su Jefe de Dpto., y el tiempo invertido será aplicado en jornadas completas a los días de asuntos propios que en cada momento le queden pendientes o, si la ausencia de trabajo es por horas sueltas, éstas deberán ser recuperadas con horas de trabajo en las fechas y horario que, en cada caso, la persona trabajadora acuerde con su Jefe de Departamento.

Artículo 27.- Tiempo de trabajo efectivo y ropa de trabajo.

El tiempo de trabajo efectivo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria la persona trabajadora se encuentre en su puesto de trabajo. Por tanto, no existen en esta empresa tiempos de presencia, sino que éstos deben ser tiempos de trabajo efectivo en todos los casos.

La empresa pondrá a disposición de los empleados/as que lo soliciten, ropa de trabajo anualmente (de verano y de invierno) que consistirá en camisa o polo, jersey o chaleco por persona trabajadora.

El empleado/a responsable de Prevención de Riesgos Laborales y el Delegado/a de Prevención serán los encargados de su compra y entrega, en el mes de enero de cada año.

Artículo 28.- Absentismo

Absentismo fuera del centro de trabajo.- La persona trabajadora que se vea impedido de asistir al trabajo por cualquier causa, deberá preavisar su ausencia a la su jefe directo con una antelación mínima de 24 horas antes de inicio de su jornada laboral, con el fin de que la empresa pueda adoptar las medidas necesarias para atender su trabajo, excepto en los supuestos de enfermedad sobreenvenida, accidente o fuerza mayor, que impidan al trabajador preavisar con la antelación antes señalada. En los supuestos de baja por enfermedad o accidente, la persona trabajadora deberá aportar al Departamento de Administración el justificante médico o parte de baja dentro de las 72 horas siguientes a su expedición, sin perjuicio del deber de comunicar telefónicamente la baja a la mayor brevedad.

Cuando el absentismo no esté justificado, la empresa no abonará al trabajador los salarios devengados en el tiempo de ausencia del trabajo, y en cada caso determinará si procede la aplicación de las normas vigentes en materia de faltas y sanciones.

Cuando un trabajador se retrase en su hora de entrada al trabajo, deberá recuperar en la misma jornada el tiempo de dicho retraso, con independencia de la aplicación de las normas vigentes en materia de faltas y sanciones.

Absentismo presencial.- El control estará sometido a la supervisión del Jefe de Departamento. Cuando un trabajador durante la jornada abandone su puesto de trabajo para salir fuera de la empresa sin causa justificada, deberá fichar a la salida y entrada, debiendo recuperar, como tiempo de trabajo, el tiempo invertido en cada salida. La recuperación se realizará, según el criterio del Jefe del Departamento y departamento de Recursos Humanos.

Artículo 29.- Distribución irregular de la jornada

En cumplimiento con lo dispuesto en el artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores, los firmantes acuerdan que la empresa pueda realizar la distribución irregular de la jornada, consistente en un diez por ciento de la jornada en cómputo anual. Por tanto, considerando la jornada efectiva anual de 1.754 horas, la empresa –con un preaviso de cinco días- podrá comunicar a cada trabajador la distribución de 175 horas cada año natural como jornada irregular, respetando en todo caso los periodos de descanso diario y semanal legamente establecidos.

Esta medida se aplicará solo por razones de urgencia, debido al aumento de pedidos o disminución, averías de máquinas, fallos en suministros o necesidades estacionales de la producción.

La aplicación de la jornada irregular no implicará variación alguna en la forma de retribución ordinaria, abonándose los salarios de igual manera que en el periodo de jornada regular.

La aplicación de esta medida por parte de la empresa deberá ser previamente comunicada a la representación de los trabajadores.

CAPÍTULO V
CONDICIONES ECONÓMICAS
Artículo 30.- Salarios

Están integrados por los siguientes conceptos:

I.- Salario de Convenio. - Es el que figura con carácter mínimo para cada trabajador, según la siguiente tabla, donde se recogen los salarios para el año 2020:

Grupo Profesional	Descripción funcional	Salario convenio anual 2020 (€)
1	Licenciado/a - Grado	27.570,99
2	Técnico/a	23.137,54
3	Técnico/a Auxiliar Operario	20.861,04
4	Empleado/a de estructura	18.649,27
5	Operario/a	17.350,20
6	Empleado/a Auxiliar	17.168,68
7	Operario/a Auxiliar	16.121,84

II.- Complemento de Empresa. - Mejora las tablas del salario de convenio.

III.- Complemento de Antigüedad. - La antigüedad en la empresa se computa por cuatrienios a partir de la fecha de ingreso. El importe de antigüedad que cada trabajador tuviera en nómina al 31 de diciembre de 2012, retribuida a un valor de 38 euros cada cuatrienio, se mantendrá sin variación en su cuantía vigente a esa fecha.

Los cuatrienios que venzan a partir del 1 de enero de 2013, con independencia de que su devengo total o parcial sea anterior a esa fecha, tendrán un valor de 30 euros cada uno de ellos, que se abonarán tanto en las nóminas mensuales ordinarias como en las pagas extraordinarias. El importe será incrementado anualmente en función del índice de precios al consumo interanual con referencia al 30 de junio de cada año.

IV.- Pagas extraordinarias. - Las personas trabajadoras tendrán derecho a dos pagas extras cada año, en los meses de julio y diciembre, que se surtirán de las cuantías referidas a 30 días de los siguientes conceptos salariales: salario base, antigüedad, y complemento de empresa. El devengo será semestral: la de julio tiene su devengo desde el 1 de enero al 30 de junio y la de diciembre tiene su devengo desde el 1 de julio al 31 de diciembre.

V.- Plus de distancia. - El importe de dicho plus, como concepto extrasalarial, se cifra en las siguientes cantidades brutas por día de asistencia efectiva al trabajo, según el lugar de residencia de cada trabajador y los trabajos a turnos:

TORREJÓN	Invierno	17,40 €	Verano	10,16 €
RESTO COMUNIDAD Madrid	Invierno	23,94 €	Verano	15,35 €

El importe será incrementado anualmente en función del índice de precios al consumo interanual con referencia al 30 de junio de cada año.

Artículo 31.- Aplicación y vigencia de las condiciones económicas

Las cuantías de las anteriores condiciones económicas tienen su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2020, tienen carácter de mínimos y son independientes de los acuerdos y subidas acordadas entre la dirección de la empresa y la representación legal de los trabajadores, negociaciones que se llevan a cabo a partir del 1 de julio de cada ejercicio.

Para los posteriores periodos de vigencia del presente convenio los firmantes acuerdan negociar anualmente las nuevas condiciones, que deberán quedar formalizadas en el acta correspondiente.

Artículo 32.- Anticipos

La persona trabajadora tendrá derecho a la percepción de anticipos en función de su salario devengado en cada momento.

Artículo 33.- Sistema de pago.

El número de pagas para todo el personal será de catorce al año, distribuidas de la siguiente forma:

- a) Doce mensualidades naturales, abonables el último día laborable de cada mes como fecha límite.
- b) Una mensualidad que corresponde a la paga de julio, abonable el día 15 de julio como fecha límite.
- c) Una mensualidad correspondiente a la paga de Navidad, que se hará efectiva el día 20 de diciembre como fecha límite.

En el caso de cumplir un año de prestación de servicios en la empresa, si bien se habrá devengado la totalidad del salario bruto anual, es posible que no la haya percibido y ello porque las pagas extras se abonan en proporción al tiempo de permanencia en la empresa.

Artículo 34.- Plan de pensiones sistema empleo

Se constituyó plan de pensiones del sistema empleo mediante la aportación, por parte de la empresa, por cada empleado, de euros 1.102,50 € al año con un incremento de un 5% anual, según las condiciones detalladas en el plan constituido.

Artículo 35.- Seguro de Vida

La Empresa mantendrá un seguro colectivo de vida, según las condiciones detalladas en la póliza suscrita con la Compañía Seguros España, S.A.

Artículo 36.- Seguro Médico

La Empresa mantendrá un seguro médico con la Compañía CIGNA, u otra similar, para todas las personas trabajadoras, en los términos recogidos en la póliza suscrita con dicha Compañía. La adhesión al referido seguro médico es voluntaria por parte de las personas trabajadoras.

CAPÍTULO VI**VARIOS****Artículo 37.- Asamblea de trabajadores**

Las personas trabajadoras podrán celebrar asambleas fuera de la jornada laboral, en los locales de la Empresa.

La convocatoria, con expresión del orden del día propuesto por los convocantes, se comunicará a la dirección de la empresa con la máxima antelación posible, y en todo caso con 48 h. de antelación, como mínimo.

Los representantes de los trabajadores, como responsables del buen orden de la asamblea, comunicarán a la empresa, con 48h de antelación, el nombre de las personas ajenas a ésta que fueran a asistir a la misma.

Artículo 38.- Políticas de igualdad

A los efectos de la empresa y personas trabajadoras afectados por el presente convenio, y en cumplimiento a lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, éstos son iguales en dignidad humana, e iguales en derechos y deberes.

La empresa velará, respecto a sus personas trabajadoras, para hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres. Por tanto, todas las personas de la empresa gozarán de los derechos derivados del principio de igualdad de trato y de la prohibición de discriminación por razón de sexo.

La empresa igualmente velará por la igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo.

La Comisión Paritaria del Convenio será la encargada de vigilar el cumplimiento de las políticas de igualdad antes descritas.

Artículo 39.- Código Global de Conducta Empresarial

La Organización de Parker a nivel mundial ha diseñado un **Código Global de Conducta Empresarial**, con el fin de guiar el comportamiento de las personas que trabajan en sus centros de trabajo.

El documento del citado Código lo tienen en su poder todas las personas trabajadoras de la Empresa y, respecto a las nuevas incorporaciones, la Dirección de Recursos Humanos lo entrega a cada trabajador en el momento de su contratación.

Las partes manifiestan su conformidad con el contenido negociado del presente convenio colectivo y lo firman en Torrejón de Ardoz (Madrid), en la fecha del 13 de diciembre de 2020

Por la Representación de la Empresa: BARRY MACKAY, Director General.—PALOMA JARA ANDREO, HR Manager RR. HH.

Por la Representación de los Trabajadores: MIGUEL ÁNGEL MOLINA PIZARRO, Delegado de Personal CCOO.—César López Calero.—Ignacio García García.

(03/20.633/20)

