

I. COMUNIDAD DE MADRID

C) Otras Disposiciones

Consejería de Economía, Hacienda y Empleo

- 1 *RESOLUCIÓN de 6 de septiembre de 2021, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo de la empresa R y C Soluciones Industriales y Medioambientales, S. L. U. (código número 28103101012021).*

Examinado el texto del Convenio Colectivo de la empresa R y C Soluciones Industriales y Medioambientales, S. L. U., suscrito por la Comisión Negociadora del mismo el día 27 de julio de 2021; 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 1 del Decreto 42/2021 de 19 de junio, 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 4 del Decreto 88/2021, de 30 de junio, del Consejo de Gobierno, por el que se modifica la estructura orgánica básica de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, esta Dirección General

RESUELVE

1. Inscribir dicho Convenio en el Registro 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, Hacienda y Empleo 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 6 de septiembre de 2021.—La Directora General de Trabajo, Silvia Marina Parra Rudilla.

Convenio Colectivo de la empresa R&C Soluciones Industriales y
Medioambientales, S.L.U. para 2021 a 2025

Preámbulo

El presente Convenio Colectivo de empresa, se otorga por la Representación empresarial y la Representación Legal de los Trabajadores, legalmente constituida en Comisión Negociadora.

Capítulo 1

Disposiciones Generales

Art. 1º.- Ámbito de aplicación.

El presente Convenio Colectivo será de aplicación a la empresa R&C Soluciones Industriales y Medioambientales, S.L.U. en el Centro de Trabajo de Madrid, a todo el personal a que se alude en los dos artículos siguientes durante su vigencia.

Art. 2º.- Ámbito funcional.

Este Convenio Colectivo es de aplicación a la empresa R&C Soluciones Industriales y Medioambientales, S.L.U. cuya actividad principal es CNAE 4690 "Comercio al por mayor no especializado", resumiendo a título informativo la descripción de su actividad la siguiente: Oficinas y despachos, tratamiento documental, gestión de almacenes, conserjería, peonaje; comercio al por mayor de productos y equipos, de dispositivos de automatización, de contenedores de residuos; servicios industriales de ingeniería mecánica, eléctrica y programación, fabricación, mantenimiento y reparación de contenedores de almacenamiento, de maquinaria automatizada, etc.; mantenimiento de instalaciones en general, edificios y mobiliario urbano entre otros.

Art. 3º.- Ámbito personal.

1.- Los preceptos contenidos en este Convenio afectan a la plantilla de trabajadores del Centro de Trabajo de Madrid en la empresa R&C Soluciones Industriales y Medioambientales, S.L.U.

2.- Se excluyen formalmente del ámbito personal de este Convenio al consejero o miembro de los órganos de administración de la empresa y al personal de Alta Dirección.

Art. 4º.- Vigencia.

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor desde el momento de su firma, y será de aplicación general a partir del día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial, retrotrayéndose sus efectos económicos al día 1 de enero de 2021, para las personas trabajadoras que en la fecha de su publicación esté en vigor su contrato de trabajo.

El pago de los efectos económicos se llevará a cabo dentro de los treinta días siguientes a su publicación en el Boletín Oficial.

Art. 5º.- Duración.

La duración del presente Convenio Colectivo se establece por cinco años, es decir, desde el 1 de enero de 2021 hasta el 31 de diciembre de 2025. El presente Convenio se prorrogará anual y automáticamente en sus propios términos hasta la entrada en vigor de un nuevo convenio.

Art. 6º.- Denuncia.

1. Cualquiera de las partes firmantes podrá denunciar el presente Convenio Colectivo dentro de los dos meses anteriores a la fecha de su vencimiento por cualquier medio fehaciente.

2. La denuncia se cursará simultáneamente a cada una de las partes firmantes de este convenio y al organismo público competente, estableciéndose un plazo máximo de treinta días, a contar desde la fecha de notificación de la denuncia, para la constitución de la mesa negociadora.

Art. 7º.- Carácter normativo.

El presente Convenio estatutario tiene vocación de aplicación normativa. Este Convenio constituye un conjunto indivisible y las partes que lo acuerdan quedan recíprocamente vinculadas a su totalidad, adquiriendo el compromiso de respetar y cumplir todo lo pactado en él.

En el supuesto de que la Jurisdicción Social declare la nulidad de alguno de los artículos de este Convenio, se podrá constituir una comisión negociadora para regular los artículos anulados, quedando vigente el resto del Convenio no afectado por dicha declaración de nulidad.

Respeto de las condiciones más beneficiosas:

Se respetarán las condiciones y situaciones personales que, con carácter global y en cómputo anual, sean más beneficiosas que las pactadas en el presente Convenio Colectivo, manteniéndose “ad personam”.

Las condiciones económicas de toda índole pactadas en este Convenio Colectivo constituyen un todo orgánico y sustituirán, compensarán y absorberán en cómputo anual y global todas las existentes a la fecha de la firma del presente convenio colectivo, cualquiera que sea su naturaleza, origen y denominación de las mismas.

Concurrencia de convenios, Art. 84.2 E.T.

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:

- a) La cuantía del salario base y de los complementos salariales, incluidos los vinculados a la situación y resultados de la empresa.
- b) El abono o la compensación de las horas extraordinarias y la retribución específica del trabajo a turnos.
- c) El horario y la distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos y la planificación anual de las vacaciones.
- d) La adaptación al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional de los trabajadores.
- e) La adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación que se atribuyen por esta ley a los convenios de empresa.
- f) Las medidas para favorecer la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal.
- g) Aquellas otras que dispongan los acuerdos y convenios colectivos a que se refiere el artículo 83.2 ET.

Capítulo II

Organización del trabajo y funciones

Art. 8º.- Principios generales.

1. La organización práctica del trabajo, con sujeción a este Convenio Colectivo y a la legislación social vigente, es facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa.
2. Sin perjuicio de la autoridad que corresponde a la Dirección de la Empresa o a sus representantes legales, los órganos de representación legal y sindical de los trabajadores tendrán las funciones que les reconoce el 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 y la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, y demás disposiciones legales.

Art. 9º.- Ingresos y periodos de prueba.

1. La admisión de personal se sujetará a lo legalmente dispuesto sobre colocación. En la admisión de personal, la empresa podrá exigir las pruebas de aptitud o titulación para asegurar la capacidad profesional y las condiciones físicas y psicológicas necesarias.
2. Se establecen los siguientes periodos de prueba:
 - a) Personal titulado: seis meses. Aplica al Grupo 1.
 - b) Restante personal, excepto el no cualificado: dos meses. Aplica a los Grupos 2 y 3.
 - c) Personal no cualificado: un mes. Aplica a los Grupos 4 y 5.
3. Los periodos de incapacidad temporal, maternidad, paternidad y adopción o acogimiento no serán computables en el periodo de prueba.
4. Durante el periodo de prueba, tanto la empresa como la persona trabajadora podrán desistir del contrato, sin ninguna necesidad de preaviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización.
5. En todo caso, la persona trabajadora percibirá durante el periodo de prueba la remuneración correspondiente a la labor realizada.

6. Transcurrido el período de prueba sin desistimiento, quedará formalizada la admisión con arreglo a la naturaleza de la contratación, siéndole contado a la persona trabajadora, a efectos de antigüedad, el tiempo invertido en el período de prueba.

7. Es potestativo para la empresa el renunciar al periodo de prueba, así como también reducir su duración detallándolo expresamente en el contrato de trabajo individual.

8. Si transcurrido el periodo de prueba se detectase que el trabajador no tiene el conocimiento ni la habilidad de realizar una de las funciones o tareas sustanciales, o no tenía finalizada la titulación o formación que afirmó que poseía, por lo que fue seleccionado y contratado para el trabajo, la empresa entenderá que hay un vicio en el consentimiento, y podrá extinguir la relación laboral, bien por nulidad o bien incumplimiento del contrato.

Art. 10º.- Contratación por obra o servicio determinado.

De conformidad con lo establecido en el artículo 15.1 a) del Estatuto de los Trabajadores y el Convenio de oficinas y despachos de Madrid en su art. 10º, las empresas podrán concertar contratos de esta modalidad contractual por un periodo máximo de cuatro años. Transcurrido este periodo, las personas trabajadoras adquirirán la condición de trabajadores/asfijos de la empresa.

Art. 11º.- Ceses y Bajas Voluntarias.

La persona trabajadora perteneciente al Grupo 1 a 2 (Jefes, Responsables, Titulados o especialistas) que pretenda cesar en la empresa deberá comunicarlo a la misma con DOS meses naturales de antelación. Si no lleva a cabo ese preaviso perderá el salario de dos meses o la parte proporcional por los días no preavisados.

La persona trabajadora de los Grupos 3 a 5, (No titulados, no cualificados y Auxiliares) que pretenda cesar en la empresa deberá comunicarlo a la misma con quince días naturales de antelación. Si no lleva a cabo ese preaviso perderá quince días de salario o la parte proporcional por los días no preavisados.

Art. 12º.- Jubilación:

1. Jubilación anticipada.

Las personas trabajadoras que se jubilen antes de su edad ordinaria de jubilación y tengan una antigüedad mínima en la empresa de seis años de servicios, percibirán la gratificación equivalente a cuatro mensualidades de su retribución real.

2. Edad de Jubilación.

Con los objetivos de procurar la mejora de la calidad y estabilidad en el empleo, la transformación de contratos temporales en fijos, el sostenimiento del empleo, las nuevas contrataciones o cualesquiera otros que se dirijan a favorecer la calidad de empleo, la jubilación tendrá lugar a petición propia o por decisión de la Empresa desde el momento en que las personas trabajadoras alcancen su primera edad ordinaria de jubilación, y siempre que reúna las condiciones establecidas en la Disposición Adicional Décima del Estatuto de los Trabajadores:

- a) La persona trabajadora afectada por la extinción del contrato de trabajo deberá cumplir los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.
- b) Que la Empresa lleve a cabo cualquiera de las políticas de empleo siguientes:
 - Contratación de una nueva persona trabajadora por cada contrato extinguido por este motivo.
 - Transformación de un contrato temporal en indefinido por cada contrato extinguido por esta causa.

En todo caso, será necesario, con el fin de compensar la jubilación forzosa de un empleado/a con una mejora general del empleo, que además de cumplirse cualquiera de las condiciones antes expuestas, una persona trabajadora, al menos, de los ya integrados/as en la empresa sea promovido a un puesto de trabajo cuya cotización sea igual o superior a la de la persona trabajadora jubilada.

Art. 13º.- Traslados y desplazamientos:

1. Los traslados del personal podrán ser voluntarios o forzosos.

2. El traslado voluntario se solicitará por escrito, y si fuesen varias personas trabajadoras las que pidieran la misma vacante se seguirá un turno de antigüedad en la categoría. En caso de empate en la antigüedad en la categoría, regirá el criterio de la mayor edad.

3. La forma de llevarse a cabo los traslados voluntarios y los forzosos, será la establecida en el Estatuto de los Trabajadores.

Los desplazamientos se compensan con dietas y / o kilometraje.

1. Cuando la persona trabajadora, como consecuencia del desempeño de su trabajo, se desplace fuera de la localidad en la que se encuentre su centro de trabajo, percibirá una dieta cuyo valor se fija en la cantidad que se concreta a continuación.

2. En los desplazamientos como consecuencia del desempeño del trabajo, si éstos se realizan con vehículo propio de la persona trabajadora, la empresa le abonará la cantidad que se fija a continuación.

3. Las personas trabajadoras deben solicitar previamente al viaje una autorización de su jefe funcional, es decir, responsable del grupo al que reporta su trabajo diario.

4. Se debe avisar de la necesidad del viaje con la suficiente antelación de los días concretos que va a viajar para ahorrar en costes, siendo el mínimo recomendado de una semana antes de la salida del viaje.

5. Una vez que se decida la fecha y se compre el billete será necesario elaborar la petición a compras por parte del trabajador en las siguientes 24 horas.

Compensación de gastos en Desplazamientos temporales por razones de trabajo a lugar distinto del habitual:

Por razones legales de la aplicación de las exenciones fiscales, el hecho de que exista definido un precio detallado para cada tipo de desplazamiento no exime al trabajador de la necesidad de justificar la realidad de los desplazamientos, mediante: los billetes de viaje, los gastos incurridos u otro medio de prueba de la realidad del desplazamiento. Si no justificase la realidad del desplazamiento, no será posible la aplicación de la exención fiscal, debiendo soportar el trabajador la retención de IRPF que corresponda.

Plus de kilometraje:

0,25 €/Km. para Vehículos propiedad de los trabajadores

Dietas:

Portugal (PT) 47 €/día de 1 a 7 días

Portugal (PT) larga estancia 38 €/día Más de 7 días

Alemania 59 €/día de 1 a 7 días

Alemania larga estancia 47 €/día Más de 7 días

Nacional 53 €/día De 1 a 7 días

Nacional larga estancia 42 €/día Más de 7 días

UK 65 €/día De 1 a 7 días

México 47 €/día De 1 a 7 días

México larga estancia 38 €/día Más de 7 días

Media dieta nacional 26,5 €/día Medio día (no incluye cena)

Media dieta PT 23,5 €/día Medio día (no incluye cena)

Media dieta Alemania 29,5 €/día Medio día (no incluye cena)

Media dieta UK 32,5 €/día Medio día (no incluye cena).

Cómputo de días:

Dieta Completa, será cuando se realizan las 2 comidas principales fuera.

Media Dieta, será si se cena y pernocta en su domicilio habitual.

Las personas trabajadoras deberán ser informadas del desplazamiento con una antelación suficiente a la fecha de su efectividad, que no podrá ser inferior a cinco días laborables en el caso de desplazamientos de duración superior a tres meses; en este último supuesto, el trabajador tendrá derecho a un permiso de cuatro días laborables en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento, sin computar como tales los de viaje, cuyos gastos correrán a cargo del empresario. (E.T. Art. 40.6.)

2. Desplazamiento internacional por decisión de la empresa de las personas trabajadoras.

Cuando la empresa desplace temporalmente a sus personas trabajadoras a territorio extranjero, deberán garantizar a estos las condiciones de trabajo establecidas en el lugar al que se les desplace. Todo ello sin perjuicio de la aplicación a los mismos de condiciones de trabajo más favorables derivadas de la legislación aplicable a su contrato de trabajo o de su convenio colectivo.

Todos los gastos relativos a transporte (ida y vuelta), alojamiento y manutención correrán por cuenta de la empresa. Las personas trabajadoras podrán recibir una cantidad que permita sufragar los gastos que se originen con motivo del desplazamiento.

Las empresas informarán a las personas trabajadoras desplazadas del tratamiento fiscal en el país de destino y les facilitarán la información y documentación necesaria para el cumplimiento de las obligaciones fiscales.

Antes de proceder al traslado, la persona trabajadora tendrá derecho a que se le inoculen de forma gratuita todas las vacunas necesarias adecuándose a las necesidades del país de destino.

El tiempo necesario para tramitar la documentación migratoria requerida, y para el cumplimiento de los trámites administrativo-sanitarios para los desplazamientos internacionales, se considerará tiempo de trabajo.

Cuando la persona trabajadora estuviera desplazada por un tiempo superior a tres meses de forma ininterrumpida, dispondrá de 4 días laborables de permiso cada período trimestral en su residencia habitual (serán 5 días laborables en el caso de que el desplazamiento coincida con un día de descanso semanal de la persona trabajadora), sin que a tales efectos se computen los días del desplazamiento de ida y de vuelta. Cada tres meses, la persona trabajadora podrá retornar a su residencia habitual siendo sufragados los gastos de viaje íntegramente por la empresa.

Los días de descanso podrán acumularse debiendo añadirse su disfrute a las vacaciones, semana santa o navidad, siempre que medie un preaviso por escrito, al menos con una antelación de quince días, y la medida no afecte a las necesidades productivas u organizativas de la empresa.

Las empresas dispondrán de un plazo de respuesta por escrito de siete días antes de la fecha prevista para su disfrute, tanto para dar su conformidad a la petición, como para denegarla, indicando en este caso los motivos y proponiendo fechas alternativas para su disfrute.

En caso de Incapacidad Temporal (I.T.), la persona trabajadora tendrá derecho a percibir las prestaciones que pudieran corresponderle según la legislación de Seguridad Social española. La dirección de la empresa podrá repatriar a la persona trabajadora si, transcurrido un período de 30 días, la persona trabajadora permaneciera en situación de I.T. Si mediante dictamen médico se previera que la curación puede exceder de dicho plazo, se llevará a efecto con anterioridad. La dirección de la empresa no procederá a la repatriación de la persona trabajadora aún transcurrido dicho plazo, cuando el traslado pudiera ser peligroso o entrañar algún riesgo para la persona trabajadora, a juicio del facultativo correspondiente.

Cuando en el país de destino no se pueda garantizar la atención sanitaria a las personas trabajadoras, o se prevea que ésta no cumple al menos los mínimos que cubre la atención sanitaria española, las empresas concertarán un seguro médico para asegurar la atención sanitaria en el país de destino, debiendo entregar copia de la póliza a la persona trabajadora antes de efectuar el desplazamiento.

En los casos en los que se produzca un desplazamiento temporal o traslado definitivo de personas trabajadoras a otro centro de trabajo fuera de las fronteras de España, el empresario tendrá la obligación de comunicarlo previamente a los representantes legales de las personas trabajadoras y a las propias personas trabajadoras afectadas, junto con las condiciones laborales, y económicas con las que se desplaza/traslada a las personas trabajadoras.

Si el traslado de personas trabajadoras a centros de trabajo fuera de las fronteras de España tuviera carácter colectivo, el período de consultas versará sobre las materias previstas al respecto por la legislación vigente y sobre las condiciones laborales, y económicas con las que se traslada a las personas trabajadoras.

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que en las materias reguladas en este apartado, pudieran venir disfrutando las personas trabajadoras en el seno de su empresa.

Condiciones de trabajo en el centro de llegada o destino en desplazamientos definitivos ordenados por la empresa.

El personal sujeto a movilidad geográfica quedará vinculado a la jornada, horario de trabajo y calendario vigente en el centro de trabajo de llegada.

La persona trabajadora mantendrá el derecho a percibir la misma retribución que tenía reconocida en el momento en que se produzca el cambio de lugar de trabajo si ésta fuese superior a la vigente en el nuevo centro, a excepción de los complementos funcionales si las circunstancias justificativas de dichos complementos no concurren en el nuevo puesto de trabajo.

En cualquier caso, se garantizará al trasladado todos los derechos que tuviese adquiridos, así como cualesquiera otros que en el futuro pudieran establecerse.

En caso de desplazamientos transnacionales temporales, cuando el país de destino no tenga un Convenio Internacional de la Seguridad Social para garantizar la atención sanitaria a las personas trabajadoras, la empresa se obliga a concertar un seguro médico para asegurar la atención sanitaria en el país de destino.

Art. 14º.- Personal con discapacidad:

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 42.1 del Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, las empresas públicas y privadas que ocupen a personas trabajadoras fijas que exceden de 50, vendrán obligadas a emplear un número de personas con discapacidad no inferior al 2 por 100 de su plantilla.

La empresa, previo asesoramiento técnico pertinente, determinará cuáles son los puestos de trabajo reservados para poder dar cumplimiento a esta finalidad, atendiendo a las características de los grados de discapacidad, así como a las adaptaciones necesarias al puesto.

Art. 15º.- Grupos profesionales:

Las definiciones de los grupos profesionales son las siguientes. Y a las que corresponden a los niveles salariales que a continuación se indican.

1. Grupo 1

Descripción Grupo

- Las personas trabajadoras pertenecientes a este grupo dirigen, organizan y controlan las funciones y procesos de trabajo a realizar y, en su caso, de los trabajadores/as que los han de llevar a cabo, así como su motivación, integración y formación.
- 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 generales de la compañía y concretos de su área funcional.
- Cuentan para el ejercicio de sus funciones con un alto grado de autonomía y responsabilidad sobre el ámbito o unidad de trabajo que le haya sido encomendado.
- En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que por analogía son asimilables a las siguientes:
 - a) Coordinación, supervisión, ordenación y/o dirección de trabajos heterogéneos o del conjunto de actividades dentro de un área de actividad, servicio o departamento.
 - b) Funciones consistentes en planificar, ordenar y supervisar un área, servicio o departamento con responsabilidades sobre resultados y ejecución de las mismas.
 - c) Tareas de dirección técnica de alta complejidad y heterogeneidad con elevado nivel de autonomía e iniciativa dentro de su campo en funciones de investigación, control de calidad, definición de procesos constructivos, administración, asesoría jurídico laboral y fiscal, etc.
 - d) Áreas técnicas de muy alta complejidad y polivalencia con el máximo nivel de autonomía e iniciativa dentro de su campo, pudiendo implicar asesoramiento en las decisiones fundamentales de la empresa.

Responsabilidad y dirección de la explotación de redes localizadas de servicios informáticos sobre el conjunto de servicios de procesos de datos en unidades de dimensiones medias.

Criterios acceso/promoción.

Titulación universitaria de grado superior adecuada a la posición o función a realizar, o bien conocimientos equivalentes equiparados por la empresa y/o con experiencia consolidada en el ejercicio de su sector profesional.

Nivel 1A – Titulado/a Superior/ Gestor de contrato.

Nivel 1B – Titulado/a Medio.

2. Grupo II

Descripción Grupo

- Cuentan con autonomía para ejecutar o realizar, en el ámbito de sus competencias, procesos de trabajo de diversa complejidad, así como para proceder a la resolución de problemas técnicos o prácticos propios de su campo de actuación, siguiendo la distintas normas, directrices o procedimientos ordinarios de uso regular de la Empresa.
- Realizan tareas técnicas complejas, con objetivos globales definidos o que tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana.

- Se engloban en este grupo a responsables directos de la integración, coordinación y supervisión de funciones realizadas por un conjunto de colaboradores/as en una misma área funcional, pudiendo tener personal a su cargo.
- En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que por analogía son asimilables a las siguientes:
 - a) Funciones que suponen la responsabilidad de ordenar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas heterogéneas de producción, comercialización, mantenimiento, administración, servicios etc., o de cualquier agrupación de ellas, cuando las dimensiones de la empresa aconsejen las agrupaciones.
 - b) Tareas de alto contenido técnico consistentes en prestar soporte con autonomía media, y bajo directrices y normas que no delimitan totalmente la forma de proceder en funciones de investigación, control de calidad, vigilancia y control de procesos industriales, etcétera.
 - c) Actividades consistentes en funciones de organización, control, asesoramiento o mando en orden a la admisión, clasificación, instrucción, economato, comedores, previsión de personal, etcétera.
 - d) Tareas de gestión comercial con amplia responsabilidad sobre un sector geográfico delimitado.
 - e) Tareas de análisis de sistemas informáticos consistentes en definir, desarrollar e implantar los sistemas mecanizados tanto a nivel físico («hardware») como a nivel logístico («software»).

Criterios acceso/promoción.

Conocimientos singulares adecuados a las funciones, tareas y operaciones, con un nivel de formación de grado superior o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa, completada con una experiencia dilatada en su sector profesional.

Nivel 2A – Adjunto gestor / FP Grado Superior

Nivel 2B – Analista programador.

Nivel 2C – Jefe de Taller

Nivel 2D – Delineante Proyectista

Nivel 2E – Jefe de Administración / operaciones

3. Grupo III

Descripción Grupo

- Son aquellas personas trabajadoras que con o sin responsabilidad de mando, cuentan con cierto grado de autonomía para ejecutar o realizar, en el ámbito de sus competencias, procesos de trabajo de diversa complejidad, así como para proceder a la resolución de problemas técnicos o prácticos propios de su campo de actuación, siguiendo la distintas normas, directrices o procedimientos ordinarios de uso regular en la Empresa.
- Realizan trabajos de ejecución autónoma que exijan habitualmente iniciativa y razonamiento por parte de los trabajadores/as encargados de su ejecución, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos.
- Realizan funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores/as en un estadio organizativo menor.
- En este grupo profesional se incluyen a título orientativo todas aquellas actividades que por analogía son asimilables a las siguientes:
 - a) Tareas técnicas que consisten en la ordenación de tareas y de puesto de trabajo de una unidad completa de producción bajo las normas y directrices marcadas por su superior/a.
 - b) Tareas que suponen la supervisión, según normas generales recibidas de un mando inmediato superior, de la ejecución práctica de las tareas en el taller, laboratorio y oficina.
 - c) Tareas técnicas de I+D+I de proyectos completos según instrucciones facilitadas por un mando superior. ASISTENCIA TECNICA.
 - d) Tareas técnicas de dirección y supervisión en el área de contabilidad, consistente en reunir los elementos suministrados por los ayudantes confeccionar estados, balances, costos, provisiones de tesorería, y otros trabajos análogos en base al plan contable de la empresa.
 - e) Tareas técnicas administrativas de organización o de laboratorio de ejecución práctica que suponen la supervisión según normas recibidas de un mando superior.
 - f) Tareas técnicas de toda clase de proyectos, reproducciones o detalles bajo la dirección de un mando superior, ordenando, vigilando y dirigiendo la ejecución práctica de las mismas, pudiendo dirigir montajes, levantar planos topográficos, etcétera.

- g) Tareas de delineación de proyectos sencillos, levantamiento de planos de conjunto y detalle, partiendo de información recibida y realizando los tantos necesarios a la vez que proporcionan las soluciones requeridas
- h) Tareas técnicas de gestión comercial con cierto grado de responsabilidad sobre un sector geográfico delimitado y/o una gama específica de productos.
- i) Tareas de venta y comercialización de productos de complejidad y valor unitario.
- j) Redacción de correspondencia comercial, cálculo de precios a la vista de ofertas recibidas, recepción y tramitación de pedidos y propuestas de contestación.
- k) Tareas de gestión de compra y aprovisionamiento de bienes convencionales de pequeña complejidad o de aprovisionamiento de bienes complejos sin autoridad sobre los mismos.
- l) Tareas de codificación de programas de ordenador e instalación de paquetes informáticos bajo instrucciones directas del analista de la explotación de la aplicación de la informática.
- m) Tareas de traducción, correspondencia, taquimecanografía y atención de comunicaciones personales con suficiente dominio de un idioma extranjero y alta confidencialidad.
- n) Tareas de regulación automática eligiendo el programa adecuado, introduciendo las variantes precisas en instalaciones de producción, centralizados o no, llevando el control a través de los medios adecuados (terminales, microordenadores, etc.).
- o) Tareas técnicas de codificación de programas de ordenador en el lenguaje apropiados, verificando su correcta ejecución y documentándolos adecuadamente.

Criterios acceso/promoción

Conocimientos adecuados de las funciones, tareas y operaciones, con un nivel medio de formación nivel (Bachiller, formación profesional grado medio) o con experiencia dilatada en el puesto de trabajo o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa.

Nivel 3A – Programador

Nivel 3B – Técnico Analista

Nivel 3C – Técnico de operaciones especialista

Nivel 3D – Técnico de administración especialista

Nivel 3E – Encargado

Nivel 3F – Técnico de operaciones (oficial 1ª)

Nivel 3G – Técnico de Administración de 1ª

Nivel 3H – Delineante de 1ª

Nivel 3i – Oficial de 1ª administrativo

Nivel 3J – Operador informático

Nivel 3K – Técnico de Operaciones de 2ª (oficial 2ª)

Nivel 3L – Técnico de Administración de 2ª

Nivel 3M – Delineante de 2ª

Nivel 3N – Oficial de 2ª administrativo

Nivel 3ó – Operador informático de 2ª

4. Grupo IV

Descripción Grupo

- Desempeñan cometidos de contenido instrumental y altamente previsibles con arreglo a instrucciones previamente establecidas, o ejecutan, de acuerdo con las normas, directrices o procedimientos ordinarios de uso regular en la empresa, diferentes tareas para las que cuentan con la supervisión directa y cercana del superior o responsable del servicio.
- Cuentan para el desempeño de su trabajo con un nivel de iniciativa bajo, requiriendo conocimientos profesionales básicos de su área de actividad.
- En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que por analogía son equivalentes a las siguientes:
 - a) Tareas administrativas desarrolladas con utilización de aplicaciones que requieran manejo de datos de otras fuentes y su proceso.

- b) Tareas de cálculo de salarios, valoración de costes, funciones de cobro y pago, formalización de contratos, etc., tanto bajo la dirección como dependiendo y ejecutando las órdenes de un mando superior.
- c) Tareas de oficios industriales con capacitación suficiente para resolver todos los requisitos de su oficio o responsabilidad.
- d) Tareas de venta y comercialización de productos de reducido valor unitario y/o tan poca complejidad que no requieran de una especialización técnica distinta de la propia demostración, comunicación de precios y condiciones de crédito y entrega, tramitación de pedidos, etcétera.
- e) Tareas de archivo, registro, cálculo, facturación o similares que requieran algún grado de iniciativa.
- f) Tareas elementales de delineación de dibujo, calcos o litografías que otros han preparado, así como cálculos sencillos.
- g) Toma de datos de procesos de producción, referentes a temperaturas, humedades, duración de ciclos, porten tajes de materias primas, desgastes de útiles, defectos, anomalías, etc. reflejado en partes o a través de plantillas todos los datos según código al efecto.
- h) Realizar agrupaciones de datos, resúmenes, estadísticas, cuadros, seguimiento, histogramas, certificaciones, redacción de contratos etc., con datos suministrados por otros que los tomasen directamente en base a normas generalmente precisas.
- i) Tareas que consisten en establecer en base a documentos contables una parte de contabilidad.

Criterios acceso/promoción

Formación básica y conocimientos apropiados a los cometidos desempeñados.

Nivel 4A – Auxiliar de operaciones (oficial 3ª)

Nivel 4B – Auxiliar administrativo

5. Grupo V

- Tareas que se ejecuten con un alto grado de dependencia, claramente establecidas, con instrucciones específicas.
- Pueden requerir preferentemente esfuerzo físico, con escasa formación o conocimientos muy elementales y que ocasionalmente pueden necesitar de un pequeño periodo de adaptación.
- a) Desempeñan cometidos de contenido instrumental y altamente previsibles con arreglo a instrucciones previamente establecidas, o ejecutan, de acuerdo con las normas, directrices o procedimientos ordinarios de uso regular en la empresa, diferentes tareas para las que cuentan con la supervisión directa y cercana del superior o responsable del servicio.
- b) Cuentan para el desempeño de su trabajo con un nivel de iniciativa bajo, requiriendo conocimientos profesionales básicos de su área de actividad.

Criterios acceso/promoción

Formación básica y/o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión.

Nivel 5A – Auxiliar técnico / Auxiliar informático

Nivel 5B – Operario Logístico / servicios

Nivel 5C – Aprendiz (sin límites de edad, sino debido a la experiencia sobre el puesto al que opta).

Art. 16º.- Promoción profesional interna. Planes de Carrera:

1. Trabajos de superior e inferior categoría.

- a) Cuando así lo exijan las necesidades del servicio, la empresa podrá encomendar a sus trabajadores/as el desempeño de funciones correspondientes a una categoría profesional superior a la que ostenten; cuando desempeñen trabajos de categoría superior, la persona trabajadora tendrá derecho a la diferencia retributiva entre el salario de convenio correspondiente a la nueva categoría asignada y el salario de convenio que perciba correspondiente a su anterior posición. Esto no aplicará al personal que tuviere un salario pactado superior al de convenio colectivo. Se establece un tiempo límite de 6 meses consecutivos u 8 meses alternos en 2 años, superando estas limitaciones la persona trabajadora, por una sola vez consolidará la categoría profesional superior.
- b) Cuando se produzca el caso en el que la persona trabajadora realice habitualmente varios cometidos propios de distintas categorías profesionales, se clasificarán con arreglo a la actividad de superior calificación, además de percibir, en todo caso, la retribución de la misma.

- c) Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva la empresa precisara destinar a una persona trabajadora a tareas correspondientes a una categoría inferior a la que ostente, solo podrá hacerlo por tiempo limitado, manteniéndole la retribución y demás derechos de su categoría profesional, y comunicándolo previamente a los representantes de los trabajadores.

Art. 17º.-Cuadro de clasificación profesional: Según tabla salarial Anexo 1.

Capítulo III

Percepciones salariales y extrasalariales

Art. 18º.- Principios generales en materia salarial.

1. Los salarios, dietas y suplidos establecidos en el presente Convenio Colectivo tienen el carácter de mínimos.
2. El incremento salarial pactado en este Convenio Colectivo sí podrá compensarse y absorberse con las mejoras que por cualquier concepto viniera ya concediendo la empresa.
3. Las tablas salariales aplicables durante el año 2021 será la que se establece en el anexo I de este Convenio.
4. La subida salarial para los años sucesivos del presente convenio se establece en el 1%, hasta la finalización de su vigencia prevista para el 31/12/2025.

El citado incremento del 1% se realizará con efectos del primer día de enero sobre las tablas salariales aplicadas en el año anterior, partiendo de la que se establece en el anexo I de este Convenio como tablas salariales de 2021.

Estas subidas salariales anuales se aplicarán únicamente a los trabajadores que percibieran salarios mínimos según las tablas de convenio.

Art. 19º.- Fecha de pago.

1. Como norma general, el pago de los salarios y demás remuneraciones se efectuará mensualmente.
2. Los atrasos o indemnizaciones, en su caso, correspondientes a las nuevas tablas salariales, se tendrán que abonar en un plazo no superior a tres meses desde la fecha de publicación del Convenio en el Boletín Oficial.

Art. 20º.- Forma de pago.

El pago del salario y demás remuneraciones, así como el pago delegado de prestaciones de la Seguridad Social, deberá efectuarse por transferencia bancaria a la cuenta que así sea designada por la persona trabajadora de la que sea titular.

Art. 21º.- Salario base.

1. El salario base retribuye el trabajo de los respectivos grupos y niveles profesionales, realizado por la jornada ordinaria de trabajo.
2. Los salarios base de los distintos grupos y niveles profesionales son los que se recogen en el Punto 1 de la Tabla económica aneja a este Convenio, salvo que por la empresa y la persona trabajadora se hubiese pactado otro superior.

Art. 22º.- Complemento personal de antigüedad.

1. Por medio de este convenio colectivo no se devengarán complementos personales de antigüedad, en razón al tiempo de servicio en la empresa.
2. Las personas trabajadoras percibirán el complemento personal de antigüedad que tuvieran consolidado por los años de servicio en la empresa en la cantidad bruta que les corresponda en el momento de la entrada en vigor de este convenio, respetándose como condición "ad personam".

Art. 23º.- Pagas extras, complementos de vencimiento superior al mes.

1. Las tablas salariales definen la retribución anual de cada grupo profesional donde se encuentra ya incluidas las pagas extraordinarias.
2. Las personas trabajadoras percibirán las pagas extraordinarias prorrateadas en cada una de sus nóminas los doce meses del año.

Art. 24º.- Plus de nocturnidad.

1. Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las veintidós horas y las seis de la mañana tendrá una retribución específica incrementada en un 25 por 100 sobre el salario de convenio. (S. Bruto día x 1,25 = S. Bruto nocturno si trabajase 100% de 22:00 h a 06:00 h; sino se le pagará el plus nocturnidad por la parte proporcional).

Plus nocturno = (salario bruto anual de convenio/jornada anual) x 0,25.

2. Este plus de nocturnidad no se le aplicará al personal que hubiere sido contratado con un salario pactado un 25% superior al salario de convenio.

3. Este plus no afectará al personal que hubiere sido contratado para trabajar en horario nocturno fijo como guardias, retenes, vigilantes, serenos porteros de noche, etc. o similares que fuesen contratados para desarrollar sus funciones durante la noche.

Art. 25º.- Anticipos.

Todo el personal de la empresa con un año al menos de antigüedad, tendrá derecho a la concesión de un anticipo hasta el importe del salario devengado hasta la fecha en que se solicita, descontándose en la siguiente nómina.

Art. 26º.- Incapacidad temporal y accidente laboral.

La empresa no complementará las prestaciones por incapacidad temporal por contingencias comunes de la Seguridad Social, ni las derivadas de Accidente de Trabajo o Enfermedad profesional.

Capítulo IV**Jornada de Trabajo****Art. 27º.- Jornada laboral.**

1. Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo y de conformidad con lo establecido en el artículo 34.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda una jornada máxima anual efectiva de 1.754 horas.

2. El exceso de jornada que se pudiera realizar sobre el máximo anual establecido deberá ser compensado en el año en que se produce, preferiblemente como tiempo de descanso en días completos. La forma de compensación del exceso de jornada que se desprenda del calendario general de la empresa será pactada con la Representación Legal de los Trabajadores.

3. En el caso de jornada irregular, se estará a lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores.

4. En cada centro de trabajo la empresa negociará con la Representación Legal de los Trabajadores el calendario laboral en el que se detalle la jornada diaria, semanal, y la jornada intensiva si es el caso.

5. El personal que esté prestando sus servicios en su domicilio particular deberá realizar sus fichajes para el control de presencia que la empresa habilite al efecto.

Art. 28º.- Horarios.

1. Salvo en aquellos supuestos en que las exigencias productivas, técnicas u organizativas impongan necesariamente modificaciones, la empresa mantendrá sin variación alguna los horarios y el régimen de distribución vigente en cada caso. En todo caso, se respetará el cómputo anual de jornada señalado en el artículo anterior.

2. Cuando concurran las circunstancias especiales a que se hace referencia en el apartado anterior, la empresa podrá adaptar sus horarios, previo acuerdo con sus trabajadores/as, sus representantes o, notificándolo por escrito razonado a los afectados/interesados con el preaviso legalmente establecido, con sujeción, en todo caso, a las siguientes limitaciones en conjunto:

- a) La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.
- b) Se acuerda la posibilidad de distribución irregular de la jornada a lo largo del año. La empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año el diez por ciento de la jornada de trabajo.

En cualquier posible incumplimiento de lo previsto en los párrafos anteriores, se faculta a la representación de los trabajadores en el seno de la Comisión Paritaria, para ejercitar las acciones legales que procedan.

A los solos efectos de arbitrar en esta materia, la Comisión Paritaria podrá elegir, de común acuerdo, a una o tres personas que, junto a los miembros de la propia Comisión y formando número impar, adopten las decisiones arbitrales que correspondan.

3. De conformidad con lo señalado en el artículo 34.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se podrá establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año, sin que rija lo establecido en los puntos anteriores. Dicha distribución deberá respetar en todo caso los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en el Estatuto.

Artículo 29º.- Servicios especiales.

Atendiendo el carácter de empresa de servicios que, en algunos centros de trabajo, implica prestar los mismos durante las 24 horas del día, este servicio se podrá efectuar bajo la forma de turno, retenes, etc. como más adelante se especifican.

Servicios de retenes. Cuando por necesidades técnicas, organizativas de producción o bien por requerimiento contractual con terceros, la empresa necesite estructurar un servicio de retén, contemplará necesariamente las siguientes condiciones a la hora de organizar dicho servicio de retén:

1. Se entiende por retén el tiempo durante el cual un trabajador está a disposición de la empresa fuera de la jornada laboral y de las dependencias de la misma, pero localizable en todo momento y con la obligación, en caso de ser llamado, de atender con la mayor diligencia posible las urgencias que el servicio pudiera requerir.

2. Los trabajadores que presten servicios de retén no realizarán en ningún caso más de 12 horas de jornada continuada o fraccionada en un periodo de 24 horas. Cuando un trabajador de retén alcance el máximo de 12 horas deberá ser relevado de su puesto por otro trabajador que realice el servicio de retén. En todo caso se garantizará el descanso entre jornadas de 12 horas. Si el descanso mínimo de 12 horas abarcase parte o toda la jornada del día siguiente, ésta será retribuida como trabajada en todos los conceptos económicos.

3. Los retenes podrán ser por día laboral, por día festivo, semanales o de fin de semana: a) Retén días laborables: comprende desde el final de la jornada hasta el inicio de la misma, al día siguiente. b) Retén días festivos: comprende desde el final de la jornada laboral anterior al festivo, hasta el inicio de la jornada del día laboral siguiente. En el supuesto de coincidir dos o más días festivos consecutivos, se abonarán tantos retenes como días. c) Retén semanal: el trabajador debe estar localizable en todo momento para cumplir cualquier necesidad del servicio, desde la hora de salida del lunes hasta la hora de entrada del siguiente lunes. d) Retén de fin de semana: el trabajador debe estar localizable en todo momento para cumplir cualquier necesidad del servicio, desde la finalización de su jornada habitual del viernes hasta el comienzo de la jornada del lunes.

El trabajo de retenes será voluntario, y se organizará de la siguiente forma: la Empresa confeccionará mensualmente cuadrantes con las listas de todos los trabajadores detallando los interesados en efectuar el retén, los cuales prestarán el servicio requerido por turno semanal rotativo.

Se entiende que la inscripción en la lista obliga al trabajador/a a estar dispuesto para el servicio de retenes durante el año. Caso de no existir personal voluntario que permita la confección de la citada lista, la Empresa podrá designar el personal necesario para cubrir el servicio, contando con todo el personal de la plantilla. El trabajador que en su semana de retén coincida con el periodo comprendido entre el 24 de diciembre y el 6 de enero del año entrante, se le abonará el doble del precio del retén semanal.

Régimen de turnos. La Empresa podrá establecer un régimen de turnos, cuando así lo requieran las necesidades del servicio en un determinado centro de trabajo, y de acuerdo con la Legislación Vigente. En los supuestos de trabajo a turno o turno rotativo regular, el régimen de rotación, así como la plantilla de sustituciones de la misma por absentismos, se regirá de mutuo acuerdo entre la empresa y los trabajadores o sus representantes. En los centros en que el turno esté ya legalmente establecido, éste seguirá rigiéndose por el régimen ya vigente.

Cubretornos. La modalidad de cubretornos consiste en que el trabajador/a designado (no turnista habitual), tiene la obligación de cubrir el puesto de trabajo dejado vacante por otro trabajador/a, por cualquier causa. En los centros en los cuales estén establecidos los turnos, los cubretornos se regularán de la siguiente forma:

1. La Empresa formará este servicio con el personal voluntario al mismo, previa lista anual rotativa. 2. En caso de que con el personal voluntario no se pudiera cubrir este servicio, la Empresa dispondrá del resto de personal disponible. 3. Una vez formalizadas las listas, bien sean voluntarias o no, éstas serán rotativas y mensuales. 4. El abono de cubretornos se percibirá durante un máximo de siete días, a partir de cuyo momento dejará de percibirse. 5. Cualquier turnista que, al final de su jornada laboral, no le hubiera llegado su relevo, esperará 3 horas para que, en dicho plazo, la Empresa localice al cubretorno correspondiente.

2. Horas extraordinarias. El máximo de horas extraordinarias autorizadas a compensar económicamente será el fijado en el Estatuto de los Trabajadores que en la actualidad es de 80 horas extras anuales. No se tendrá en cuenta, a los efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo del número máximo de horas extraordinarias autorizadas, el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su abono como si se tratase de horas extraordinarias.

Los descansos compensatorios de las horas extras se concederán dentro de los dos meses siguientes al mes en que se hayan realizado las horas extraordinarias, pero quedando supeditados a las necesidades de las obras en caso de paradas o puntas de trabajo.

Durante el disfrute de los descansos compensatorios, el trabajador/a percibirá sus emolumentos, a excepción de la locomoción el cual es un complemento para acudir a su centro de trabajo. Cuando el personal lleve a cabo los descansos compensatorios en la localidad de la Obra donde se encuentre desplazado y que corresponda el percibo de la dieta, continuará percibiendo los conceptos complementarios que perciben por hallarse en dicha situación de desplazado, a excepción de la locomoción ya antes indicada, siempre y cuando justifique al responsable de obra que continua en dicha situación de desplazado.

De convenir al interesado realizar los descansos compensatorios en la localidad de residencia habitual, afecta a su delegación habitual, dejará de percibir los citados complementos de desplazado.

La empresa y el trabajador acordarán cómo se compensan las horas extras efectivamente trabajadas, o bien con descanso equivalente (1x1), o bien económicamente, cobrando un abono adicional al salario ordinario en concepto de las horas extraordinarias según las tarifas adjuntas.

– Se abonará el importe correspondiente a “Horas extras tipo 1” las horas extraordinarias que se realicen en día laborable.

– Se abonará el importe correspondiente a “Horas extras tipo 2” las horas extraordinarias que se realicen en día no laborable cuando por cuadrante de trabajo y libranzas, esté previsto el descanso semanal.

– Se abonará el importe correspondiente a “Horas extras tipo 3” las horas extraordinarias que se realicen en día festivo (14 días al año).

Compensación económica de las Horas extras.

Tipo 1, Día Laborable.	Hora ordinaria x 1,25
Tipo 2, Día no laborable por cuadrante:	H. ordinaria x 1,5
Tipo 3, Días Festivo.	H. ordinaria x 1,75

Valores económicos de los retenes.

Retén semanal (7 días). Complemento retén 200 €.

Retén semanal (7 días) comprendido entre el 24/12 y 6/01. Complemento especial 400 €.

Además, en caso de ser llamado estando de retén, se compensarán o abonarán 2 horas extras adicionales a las realmente trabajadas a pie de puesto de trabajo, en compensación del tiempo previsible de este desplazamiento extraordinario de retén.

Art. 30º.- Vacaciones.

- . Todo el personal sujeto al presente Convenio disfrutará de unas vacaciones anuales de 30 días naturales.
- . Dentro del mes de enero cada año se confeccionará el calendario de vacaciones del año. En caso de centros de trabajo con turnos y libranzas regulados por cuadrante, el calendario de vacaciones anual se incorporará al cuadrante de trabajo mensual que corresponda.
- . Las vacaciones no comenzarán en día no laborable, salvo pacto individual en contrario entre empresario y trabajador/a.
- . 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 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 a la persona trabajadora disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, la persona trabajadora 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 calendario de vacaciones se fijará en cada centro de trabajo. El trabajador conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute. El derecho al disfrute de las vacaciones caducará el 31 de diciembre de cada año sin derecho a compensación, salvo que exista pacto expreso con la empresa.

Capítulo V

Permisos, licencia y excedencias

Art. 31º.- Permisos retribuidos.

1. La persona trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a retribución, por alguno de los motivos y tiempo indicados en el Estatuto de los Trabajadores con las siguientes mejoras adicionales:

- a) Tres días en caso de enfermedad grave, ingreso, hospitalización, intervención quirúrgica con o sin hospitalización que precise reposo domiciliario o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- b) Cuatro días en caso de fallecimiento de cónyuge, padres, padres políticos, hijos/as y hermanos/as.
- c) En los supuestos anteriores, cuando se necesite hacer un desplazamiento de 200 kilómetros por cada uno de los viajes de ida y vuelta, los permisos se aumentarán en dos días más de lo señalado en cada caso.
- d) Dos días por traslado del domicilio habitual.
- e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar a la persona trabajadora afectada a la situación de excedencia forzosa con derecho a recuperación del puesto de trabajo cuando finalice la obligación del cumplimiento del deber de carácter público y personal. Si la persona trabajadora recibiera remuneración económica en el cumplimiento de dicho deber, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.
- f) Para realizar funciones sindicales o de representación en los términos establecidos en la Ley y en el presente Convenio.
- g) Un día natural por matrimonio de padre o madre, hijo/a, hermano/a o hermano/a político/a, en la fecha de celebración de la ceremonia.

2. Con independencia de lo anterior, en caso de nacimiento o fallecimiento de un hijo/a o de fallecimiento de alguno de los padres/madres del trabajador/a, acaecido en día anterior a dos o más no laborables en la Administración Pública encargada del registro del hecho, la persona trabajadora que tenga que acudir a las dependencias del Registro Civil para la inscripción del hecho causante, tendrá derecho a permiso hasta las doce horas en el primer día laborable siguiente, sin que dé lugar a ningún descuento salarial.

3. Se reconocen los mismos derechos que el Convenio contempla para los cónyuges en matrimonio, a las parejas de hecho inscritas en el registro oficial correspondiente. Dicha certificación podrá sustituirse, en aquellas poblaciones donde no exista registro oficial, mediante acta notarial.

4. En el supuesto de conflictos de intereses con terceros, el reconocimiento del derecho que corresponda se realizará de conformidad con la resolución firme que se dicte por la autoridad administrativa o judicial competente, conforme al ordenamiento positivo vigente.

Art. 32º.- Licencias sin sueldo.

La persona trabajadora que lleve como mínimo cinco años de servicio podrá pedir, en caso de necesidad justificada, licencias sin sueldo por un plazo máximo de un mes. Estas licencias no podrán solicitarse más de una vez en el transcurso de tres años. La licencia sin sueldo implica la suspensión de la relación laboral mientras dure la misma.

Art. 33º.- Excedencias.

1. La excedencia puede ser voluntaria o forzosa. Los términos y condiciones de dichas excedencias serán los establecidos en la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

2. La persona trabajadora con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por la misma persona trabajadora si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

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

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

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, 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 periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El periodo en que la persona trabajadora permanezca en esta situación de excedencia, para el cuidado de familiares, 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 convocada 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 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

Art. 34º.- Suspensión del contrato por nacimiento y cuidado del menor.

1. El 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 periodos 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 periodo semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos periodos, 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 E.T., 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 periodos 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 periodo de suspensión previsto para cada caso en este apartad, 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.

5. En el supuesto previsto en el artículo 45.1.n) del E.T., (abandonar el trabajo por ser víctima violencia de género) el periodo de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

6. Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refieren los apartados 1 a 5.

Art. 35º.- Cuidado del lactante.

En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) E.T., 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 estecumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos denacimiento, pacto múltiple, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas sustituyéndolo por un permiso retribuido cuya duración será de 15 días laborables o la que se acuerde con el empresario respetando, en su caso, la prevista en este Convenio.

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.

Capítulo VI

Formación

Art. 36º.- Formación.

1. La persona trabajadora tendrá derecho:

- a) Al disfrute de los permisos retribuidos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.
- b) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional, o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

2. La empresa podrá exigir a toda persona trabajadora que se encuentre disfrutando de los beneficios enumerados en el punto anterior las calificaciones obtenidas en su estudio, así como justificaciónde su asistencia normal a las clases. Cuando las calificaciones en un 25 por 100 no superen el aprobado o las faltas no justificadas de asistencia a clase superen el 10 por 100 del horario docente, serán causa automática del cese de los citados beneficios.

3. Las personas trabajadoras con al menos un año de antigüedad en la empresa tienen derecho a un permiso retribuido de veinte horas anuales de formación profesional para el empleo, vinculada a la actividad de la empresa, acumulables por un periodo de hasta cinco años. El derecho se entenderá cumplido en todo caso cuando la persona trabajadora pueda realizar las acciones formativas dirigidas a la obtención de la formación profesional para el empleo en el marco de un plan de formación desarrollado por iniciativa empresarial, o comprometido por negociación colectiva. Sin perjuicio de lo anterior, no podrá comprenderse en el derecho a que se refiere este apartado la formación que deba obligatoriamente impartir la empresa a su cargo conforme a lo previsto en otras leyes.

Art. 37º.- Plan de formación interno de la empresa.

Cada año la Dirección de la empresa solicitará a los responsables de equipo que canalicen las peticiones de formación a realizar por los trabajadores y coordinadores en una hoja Excel donde se resuma:

- La propuesta de cada empleado con justificación de su elección de curso o formación
- La fecha en la que puede recibir la formación.
- La propuesta de su responsable con la justificación de la necesidad de la formación, o explicación en caso de que considere oportuna la realización de esa formación, y en su caso propuesta de otra acción formativa.

Las formaciones propuestas deberán enviarse antes del 01 de marzo de cada año, y deberán tener un link que permita al Dpto. de RR.HH. valorar la información propuesta tanto por el empleado, como por el responsable y tomar conjuntamente una decisión favorable.

La empresa registrará las solicitudes recibidas de los trabajadores.

Valorarán en conjunto las solicitudes recibidas, y confrontarán con las necesidades, priorizando las acciones formativas en función de las necesidades de cada trabajador y puesto de trabajo, y de la disponibilidad del presupuesto.

La dirección de la empresa aprobará el presupuesto destinado al plan de formación anual.

Se planificarán las formaciones aprobadas a desarrollar a lo largo del año.

La empresa intentará obtener la subvención (FUNDAE) de la formación realizada por los trabajadores en la empresa solicitando informe favorable a la RLT.

Capítulo VII

Seguridad y salud laboral

Art. 38º.- Prevención de riesgos laborales

La protección de la seguridad y salud de las personas trabajadoras constituye un objetivo básico y prioritario compartido por las partes firmantes del presente Convenio. Para su consecución se requiere del desarrollo de acciones preventivas orientadas a eliminar o reducir los riesgos en su origen, a partir de su previa identificación y posterior evaluación, teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad, y adoptando en su caso las medidas necesarias para la prevención de los riesgos derivados del trabajo.

1.- La empresa, junto con las personas trabajadoras y sus representantes legales especializados en la materia, procurarán el adecuado cumplimiento de las obligaciones establecidas en la normativa de prevención de riesgos laborales, así como el fomento de una cultura adecuada de la prevención, incluida la formación que debe impartir la empresa y que deben cursar las personas trabajadoras, en los términos del artículo 5.b del ET y artículo 19 de la LPRL.

2.- En cumplimiento del deber de protección de la seguridad y salud de las personas trabajadoras a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo, la empresa adoptará las medidas necesarias en materia de identificación y evaluación de riesgos, planificación de la actividad preventiva, información, consulta, y formación y participación de las personas trabajadoras, actuación en casos de emergencia, vigilancia de la salud, y organización de la actividad preventiva.

Las personas trabajadoras colaborarán con la empresa en la identificación de riesgos laborales, siguiendo las instrucciones preventivas y, en particular, con la correcta utilización de los medios preventivos puestos a su disposición.

3.- En el caso de que se identifiquen riesgos psicosociales que no puedan ser eliminados, se procederá a su evaluación e intervención preventiva.

4.- En función de los riesgos identificados, se hará especial hincapié en la prevención y vigilancia de la salud de los riesgos derivados de las herramientas habituales de uso, como pueden ser las pantallas de visualización de datos (PVD) o similares incluyendo, en su caso, la verificación de los requisitos de diseño y acondicionamiento ergonómico del puesto de trabajo.

Art. 39. Protección a la maternidad.

Con arreglo a lo prevenido en el artículo 26 de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, la evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 16 de dicha Ley, deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, con el informe del médico del Servicio Nacional de la Seguridad Social que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada, a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

Si dicho cambio de puesto de trabajo no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, durante el periodo necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

Lo dispuesto en los apartados anteriores de este número será también de aplicación durante el periodo de cuidado del lactante, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certificase el médico que, en el régimen de Seguridad Social aplicable, asista facultativamente a la trabajadora.

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo. Este derecho, con la correspondiente justificación, se hará extensible a aquellos hombres cuyas parejas vayan a realizar la preparación para el parto y asistan a la misma.

Capítulo VIII

Igualdad y corresponsabilidad

Art. 40º.-Política de Igualdad.

El plan de igualdad, negociado en la empresa en aplicación de la normativa vigente, contiene un conjunto ordenado de medidas evaluables, dirigidas a eliminar los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Con carácter previo se elaborará un diagnóstico negociado, en su caso, con la representación legalde las personas trabajadoras, que contendrá al menos las siguientes materias:

- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.
- d) Promoción profesional.
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g) Infrarrepresentación femenina.
- h) Retribuciones.
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

En materia de corresponsabilidad y conciliación de la vida laboral, familiar y personal, en el ámbito de la empresa se negociarán medidas que permitan hacer efectivos los derechos reconocidos en la normativa en materia de igualdad, y en particular, los que persiguen la adaptación de la jornada para atender a necesidades familiares derivadas del cuidado de hijos/as y de parientes mayores que no pueden valerse por sí mismos, de modo que el ejercicio de tales derechos resulte compatible con las actividades y la organización de la empresa.

Para la consecución de los objetivos descritos, y para erradicar cualesquiera posibles conductas discriminatorias, la empresa podrá negociar las medidas oportunas con los representantes legales de los trabajadores (RLT) en la forma que se determina en la legislación laboral.

Art. 41º.- Medidas de protección de la trabajadora víctima de violencia de género.

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

El contrato de trabajo podrá suspenderse por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo o nivel equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de seis 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 obligación de reserva.

No se computarán, a los efectos del artículo 52, d) del Estatuto de los Trabajadores, cómo faltas de asistencia las provocadas por los daños físicos o psicológicos derivados de violencia de género, acreditados por los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda.

Capítulo IX

Teletrabajo

Art. 42º.- Teletrabajo.

Con el fin de impulsar el desarrollo del Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo, la empresa puede facilitar a las personas trabajadoras de la empresa la opción del teletrabajo, regulando siempre la definición del trabajo en remoto, protección de datos empresariales y de RGPD, y todo lo relativo con salud, prevención y accidentes laborales. Puede impulsarse en el seno de la empresa, la concreción de acuerdos con la RLT sobre la regularización del teletrabajo cumpliendo siempre los siguientes principios: deberá ser voluntario, reversible e igualitario.

Hay que diferenciar el Teletrabajo legalmente llamado Trabajo a Distancia (voluntario) del Trabajo en Remoto (forzoso) como medida de contención de la pandemia del Covid19.

El Ley 10/2021 de 9 de julio que regula el Trabajo a Distancia (voluntario), que nada tiene que ver con el Trabajo en Remoto (forzoso) para evitar el riesgo de contagio del Covid19. (adjunto el RDL28/2020 a este correo).

El Trabajo en Remoto impuesto por la empresa como medida de contención del Covid19, no se regula por la Ley 10/2021, al ser forzoso y no voluntario.

Las peticiones de medios materiales necesarios para trabajar en el domicilio de cada empleado, depende de varios factores. Hay que conocer el informe de PRL de ergonomía en cada puesto de trabajo en cuanto a: posición física, pantallas de visualización y uso de teclados, en un entorno adecuado, con ausencia de ruido y distracciones externas, que garanticen el mantener la concentración en las tareas a realizar. Hay que observar la necesidad de cada entorno doméstico en donde se desarrollará la actividad laboral.

La empresa puede exigir a los trabajadores el uso exclusivo para el trabajo y su correcto mantenimiento de las herramientas de trabajo que la empresa adquiere y pone a disposición de cada empleado. En este caso son medios técnicos como: PC portátil (con programas IT), atril elevador de la pantalla, terminal de teléfono Móvil con línea de datos, teclado y ratón, cuentas de correo electrónico, accesos a servidor en la nube, copias de seguridad y programas antivirus, asistencia técnica on line o remota.

Dado que la actividad se realiza en el domicilio particular, no cabe exigir a la empresa que adquiera, ni que cabe que ésta exija al trabajador el uso exclusivo de los espacios, ni otros medios materiales destinados a la actividad laboral: mesa, silla, iluminación, electricidad y datos, etc.

La empresa debe evitar que los trabajadores se vean obligados a realizar horas extraordinarias en sus domicilios, debe evitar solicitar a los trabajadores el trabajar fuera del horario laboral o fuera de los días de trabajo previstos en el calendario, y debe garantizar el descanso diario entre jornadas y el semanal, evitando enviar correos y otras comunicaciones fuera de la jornada laboral o fuera de los días laborables establecidos por el calendario aplicable a cada uno, no siendo exigible su atención, salvo necesidades sobrevenidas, imprevistas, extraordinarias, o de fuerza mayor.

Capítulo X

Código de conducta

Art. 43º.- Régimen sancionador.

1. La facultad de imponer las sanciones corresponderá a la dirección de la empresa o en las personas en quien delegue.

2. Esta facultad viene regulada en el texto del Convenio sectorial de Oficinas y Despachos de Madrid cuyo texto se transcribe a continuación, adaptando únicamente el art. 46.2º, 47.8º, 9º y 11º.

3. Será necesaria la instrucción de expediente disciplinario contradictorio, en el caso de sanciones por faltas graves y muy graves de personas trabajadoras que ostenten en la empresa la condición de a) miembro del Comité de Empresa o Delegado/a de Personal; o b) Delegado/a Sindical.

En estos casos, antes de sancionar, se dará audiencia previa a los restantes integrantes del Comité de Empresa o Delegados/as de Personal o Delegados/as Sindicales, si los hubiere.

4. El expediente disciplinario se iniciará con la orden de incoación adoptada por el jefe/a correspondiente de la empresa, quien designará al instructor/a del mismo. Tras la aceptación del instructor/a, se procederá por éste/a a tomar declaración al trabajador/a afectado/a y, en su caso, a los testigos, y practica cuantas pruebas estime necesarias para el debido esclarecimiento de los hechos.

El instructor/a podrá proponer a la dirección de la empresa la suspensión de empleo, pero no de sueldo, de la persona trabajadora afectada por el tiempo que dure la incoación del expediente, previa audiencia del Comité de Empresa o Delegados/as de Personal, de haberlos.

La duración de la tramitación del expediente, desde que el instructor/a acepte el nombramiento, no podrá tener una duración superior a dos meses.

La resolución en que se imponga la sanción deberá comunicarse al interesado/a por escrito, y expresará con claridad y precisión los hechos imputados, la calificación de la conducta infractora como falta leve, grave y muy grave, la sanción impuesta y desde cuando surte efectos. No obstante, lo anterior, en los casos de sanción de amonestación verbal, obviamente, no existirá comunicación escrita.

5. En el caso de sanciones por faltas graves y muy graves a personas trabajadoras afiliadas a un sindicato, antes de sancionarlos habrá de darse trámite de audiencia a las secciones sindicales o delegados/as sindicales, siempre que a la empresa le conste la afiliación y existan en las mismas secciones sindicales o delegados/as sindicales.

La empresa anotará en el expediente personal de la persona trabajadora las sanciones por faltas graves y muy graves, anotando también las reincidencias de las faltas leves.

Art. 44º.- Clases de faltas.

Las faltas cometidas por las personas trabajadoras al servicio de la empresa reguladas por este Convenio Colectivo, se clasificarán atendiendo a su importancia, reincidencia e intención, en leves, graves y muy graves, de conformidad con lo que se dispone en los artículos siguientes.

Art. 45º.- Faltas leves.

Se considerarán faltas leves:

1. Tres faltas de puntualidad en un periodo de tres meses, sin que exista causa justificada.
2. La no comunicación con la antelación debida a faltar al trabajo por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
3. La falta de aseo y de limpieza personal.
4. Falta de atención y diligencia con el público o los clientes.
5. Discusiones que repercutan en la buena marcha de los servicios.
6. La embriaguez o estado de toxicomanía ocasional.

Art. 46º.- Faltas graves.

Se considerarán faltas graves:

1. Cuatro faltas de puntualidad al trabajo en un periodo de tres meses, sin que exista causa justificada.
2. Faltar al trabajo entre uno o dos días en un periodo de un mes sin justificación.
3. La simulación de enfermedad o accidente.
4. Simular la presencia de otro trabajador, valiéndose de su ficha, firma o tarjeta de control.
5. Cambiar, mirar o revolver los armarios y ropas de los compañeros sin la debida autorización.
6. La reincidencia en las faltas leves, salvo las de puntualidad, aunque sean de distinta naturaleza, dentro del trimestre, cuando hayan mediado sanciones.
7. El abandono del trabajo sin causa justificada.
8. La negligencia en el trabajo cuando cause perjuicio grave.

Art. 47º.- Faltas muy graves.

Se considerarán faltas muy graves:

1. Más de cuatro faltas de puntualidad al trabajo en un mes sin que exista causa justificada.
2. Faltar al trabajo más de dos días en un periodo de un mes, sin causa justificada.
3. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas.
4. El hurto y el robo, tanto a los demás trabajadores/as como a la empresa o a cualquier persona dentro de los locales de la empresa o fuera de la misma, durante acto de servicio. Quedan incluidos en este apartado, el falsear datos, si tienen como finalidad maliciosa el conseguir algún beneficio.

5. La simulación comprobada de enfermedad; inutilizar, destrozar o causar desperfectos en máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y departamentos de la empresa; la continuada y habitual falta de aseo y limpieza personal; la embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo; dedicarse a trabajos de la misma actividad que impliquen competencia a la empresa, si no media autorización de la misma; los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto o consideración a los jefes, compañeros/as o subordinados/as; abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad, la reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo trimestre, siempre que hayan sido objeto de sanción.

6. El acoso sexual, entendiéndose como tal toda conducta de naturaleza sexual o cualquier otro comportamiento basado en el sexo que afecte a la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo, incluida la conducta de superiores y compañeros/as, siempre y cuando esta conducta sea indeseada, irrazonable y ofensiva para el sujeto pasivo de la misma, o cree un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma; o la negativa al sometimiento de una persona a esta conducta sea utilizada como base para una decisión que tenga efectos sobre el acceso de esta persona a la formación profesional y al empleo, sobre la continuación del empleo, sobre el salario o cualquier otra decisión relativa al contenido de la relación laboral.

7. El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñen funciones de mando.

8. La negligencia en el trabajo cuando cause perjuicio muy grave.

9. Conducir vehículos a motor en el centro de trabajo sin autorización, o sin permiso de conducir.

10. En general, las enumeradas en el artículo 54 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, que no hayan sido enumeradas en los puntos anteriores.

11. La reincidencia de 5 faltas leves o dos faltas graves en un periodo de 3 meses.

Art. 48º.- Sanciones.

1. Las sanciones que la empresa puedan aplicar, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

A).- Faltas leves:

- a) Amonestación verbal.
- b) Amonestación por escrito.
- c) Suspensión de empleo y sueldo por un día.

B).- Faltas graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de dos a diez días.
- b) Inhabilitación por plazo no superior a un año para el ascenso a categoría superior.
- c) Cambio de centro de trabajo.
- d) Pérdida temporal de la categoría hasta un máximo de seis meses.

C).- Faltas muy graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de once días a dos meses.
- b) Pérdida temporal de la categoría desde seis meses hasta un máximo de un año.
- c) Inhabilitación durante dos años o definitivamente para ascender a otra categoría superior.
- d) Inhabilitación temporal o definitiva para el manejo de la caja u otros medios de pago, cuando haya sido sancionado por motivos pecuniarios.
- e) Despido.

2. Para la aplicación de las sanciones que anteceden, se tendrá en cuenta el mayor o menor grado de responsabilidad del que cometa la falta, categoría profesional del mismo y repercusión del hecho en los demás trabajadores/as y en la empresa.

Capítulo XI

Derechos sindicales

Art. 49º.- Crédito horario sindical.

Las horas de permiso retribuido que para la representación legal de los trabajadores dispone el Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica de Libertad Sindical, podrán ser acumuladas mensualmente en uno o más miembros, contando con la voluntad de las personas interesadas, es decir, se podrán crear bolsas de horas mensuales entre los representantes legales de los trabajadores.

No se podrán acumular el crédito horario sindical no consumido un mes con las horas del siguiente.

La cesión de las horas sindicales acumuladas se deberá presentar por escrito a la empresa, con antelación a su utilización, y debidamente firmado por el cedente y la aceptación del cesionario.

Capítulo XII

Comisión paritaria, solución de conflictos y cláusula de inaplicación del convenio

Art. 50º.- Comisión paritaria.

Se crea la Comisión Paritaria con una doble funcionalidad:

- A) El estudio de las siguientes materias del vigente Convenio: Retribuciones y estructura salarial; jornada y horarios; clasificación profesional y formación; derechos sociales y conciliación; salud laboral, derechos sindicales; ámbito funcional; régimen disciplinario, ciberderechos y planes de igualdad. La composición de esta comisión estará formada por tres miembros por la representación patronal y tres por la parte social. La empresa convocará las reuniones a todos los integrantes, que disfrutarán de permiso retribuido durante el tiempo necesario para asistir.

La sede de la Comisión Paritaria será en Plaza de la Constitución nº2, 3ª pl. Rivas Vaciamadrid, Madrid.

- B) La de Vigilancia, Interpretación, Mediación y Arbitraje del presente Convenio, que estará formada por tres vocales en representación de la empresa y otros tantos en representación de los trabajadores.
 - a) La Comisión Paritaria estará presidida, en cada reunión, por uno de sus componentes, siguiendo el orden que, una vez constituida, quede fijado mediante sorteo. Actuará como secretario/a en todas las reuniones el miembro más joven de los que asistan a las mismas levantando acta sucinta de lo expresado verbalmente en cada reunión, uniendo los documentos o archivos a cada acta que se aporten y expongan en cada reunión.
 - b) Los acuerdos se adoptarán por unanimidad o, en su defecto, por mayoría simple, y quedarán reflejados en acta sucinta que suscribirán los asistentes a la reunión al final de la misma. Para la validez de los acuerdos se requerirá la presencia de al menos dos miembros de cada representación.
 - c) Las funciones de la Comisión son las siguientes:
 - 1) Emitir los informes que le sean requeridos por la Autoridad Laboral sobre cuantas cuestiones se susciten en relación con la interpretación del Convenio.
 - 2) Vigilar el correcto cumplimiento de lo pactado.
 - 3) Ejercer las funciones de arbitraje que específicamente se le sometan por las partes con tal carácter y, en concreto, las que se deducen del contenido del artículo 29 del Convenio.
 - d) Todas las resoluciones que esta Comisión deba emitir sobre las consultas presentadas a la misma, deberán producirse en un plazo máximo de quince días naturales, a partir de la recepción formal de las mismas, acompañadas de la documentación correspondiente.
 - e) A las reuniones de la Comisión podrán asistir los asesores que las partes integrantes consideren necesarios, si bien no tendrán derecho a voto.

Art. 51º.- Solución de conflictos.

Las partes firmantes de este Convenio, durante la vigencia del mismo, acuerdan someterse al Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y a los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre solución autónoma de conflictos.

ART. 52º.- Cláusula de inaplicación.

1. Cuando concurren causas (E.T.O.P.) económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1 del E.T., se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4 del E.T., a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable, sea este de sector o de empresa, que afecten a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y la distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.
- g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

2. Trámites para la inaplicación:

A.- Con carácter previo a la inaplicación, la empresa deberá:

- a.- Desarrollar un periodo de consultas en los términos establecidos en el art. 41.4 del Estatuto.

b.- La empresa deberá igualmente comunicar a la Comisión Paritaria del Convenio su intención de inaplicar el mismo, concretando las materias que pretende inaplicar; las causas motivadoras y la duración de las medidas que propone que no podrán prolongarse más allá de la vigencia del Convenio.

B.-Del resultado del período de consultas:

- a) Cuando el período de consultas finalice con acuerdo: Se estará a lo dispuesto en el art. 82.3 párrafo 6 del Estatuto de los Trabajadores.

En el acta de acuerdo, obligatoriamente se tendrá que hacer constar, con exactitud las nuevas condiciones aplicables en la empresa y su duración que no podrán prolongarse más allá del momento en el que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa.

- b) Cuando el período de consultas finalice sin acuerdo: las partes podrán someter las discrepancias a la Comisión Paritaria prevista en el art. 51 del Convenio, que dispondrá de un plazo máximo de 7 días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le haya sido planteada.

Si en la Comisión no se alcanzase un acuerdo, o las partes no lo hubieran sometido a su discrepancia, se estará a lo dispuesto en cada momento en la legislación vigente.

Disposición transitoria única.

En función de la decisión judicial que, en cada caso se dicte, en la que venga a establecer unas condiciones diferentes a las recogidas en este Convenio, se faculta a la Comisión Paritaria para adaptar el texto del convenio a la resolución judicial que se dicte.

Se le ordena y autoriza al Despacho de abogados Lambal, como apoderados y representantes legales que son de la empresa R&C Mantenimientos Industriales y Medioambientales, S.L.U. para realizar todos los trámites necesarios para registrar, validar, subsanar, autorizar y solicitar que el presente Convenio Colectivo sea publicado en el Boletín oficial que legalmente corresponde para su conocimiento general, difusión, y plena vigencia “erga omnes”.

ANEXO I

Ver Tabla económica en archivo adjunto Excel 2021

“Tabla económica 2021 Convenio R&C”

2021 TABLAS SALARIALES por GRUPOS y NIVELES			
GRUPO	NIVEL	DESCRIPCIÓN	SALARIO BRUTO
1	1A	Titulación universitaria /Gestor de contrato	20.789,75 €
	1B		18.899,77 €
2	2A	Adjunto gestor / FP Grado Superior o conoc equival	20.103,14 €
	2B	Analista programador	18.275,58 €
	2C	Jefe de taller	19.353,83 €
	2D	Delineante Proyectista	17.594,39 €
	2E	Jefe de administración / operaciones	17.594,39 €
3	3A	Programador	17.758,37 €
	3B	Técnico analista	17.250,98 €
	3C	Técnico de operaciones especialista	16.912,73 €
	3D	Técnico de administración especialista	16.912,73 €
	3E	Encargado	16.912,73 €
	3F	Técnico de operaciones de 1ª (oficial 1ª)	16.447,73 €
	3G	Técnico de administración de 1ª	15.977,79 €
	3H	Delineante de 1ª	15.664,50 €
	3i	Oficial de 1ª administrativo	15.664,50 €
	3J	Operador informático de 1ª	15.664,50 €
	3K	Técnico de operaciones de 2ª (oficial 2ª)	15.792,32 €
	3L	Técnico de administración de 2ª	15.341,11 €
	3M	Delineante de 2ª	15.040,30 €
	3N	Oficial de 2ª administrativo	15.040,30 €
4	4A	Auxiliar de operaciones (oficial 3ª)	15.318,54 €
	4B	Auxiliar Administrativo	14.589,09 €
5	5A	Auxiliar técnico / Auxiliar informático	14.589,09 €
	5B	Operario Logístico / servicios	14.589,09 €
	5C	Aprendiz	14.267,26 €

(03/26.917/21)

