

I. COMUNIDAD DE MADRID

C) Otras Disposiciones

Consejería de Economía, Hacienda y Empleo

- 2** *RESOLUCIÓN de 24 de junio de 2022, 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 Flex Equipos de Descanso, S. A. U. (Factoría de Getafe) (Código número 28011881012002).*

Examinado el texto del Convenio Colectivo de la Empresa Flex Equipos de Descanso, S. A. U. (Factoría de Getafe), suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, el día 20 de enero de 2022, 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 colectivos, Acuerdos colectivos de trabajo y Planes de Igualdad, 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 28.1.h) del Decreto 234/2021, de 10 de noviembre del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, esta Dirección General,

RESUELVE

1. Inscribir dicho Convenio, en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos colectivos de trabajo y Planes de Igualdad 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 24 de junio de 2022.—La Directora General de Trabajo, Silvia Marina Parra Rudilla.

OCTAVO CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA FLEX EQUIPOS DE DESCANSO S.A. PARA SU CENTRO DE TRABAJO DE GETAFE**Art. 1. Naturaleza y fines**

Las partes firmantes del presente acuerdo, manifiestan que este constituye la expresión de voluntad libremente adoptada por ellas, en virtud de su autonomía colectiva.

Entendiendo que la naturaleza jurídica del acuerdo es la propia de un Convenio Colectivo, que tiene por finalidad regular las condiciones económicas, sociales y de trabajo de la empresa FLEX Equipos de Descanso S.A., y la plantilla y del Centro de Trabajo de Getafe, el texto que a continuación se expone ha sido negociado y aprobado por la Dirección de la Empresa FLEX Equipos de Descanso SA y la Representación Sindical de las Trabajadoras y los Trabajadores del Centro de Trabajo de Getafe.

A los efectos de Concurrencia de Convenios colectivos, las partes se someten en todo a lo previsto en el artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 2. Ámbito territorial y personal

Los presentes acuerdos son de aplicación exclusiva para quienes dependiendo del Centro de trabajo de Getafe desempeñan su trabajo en el mismo.

Art.3. Vinculación a la Totalidad

Las condiciones que se pactan, cualquiera que sea la naturaleza y contenido constituyen un conjunto unitario indivisible sin que por tanto los pactos que se formalizan puedan ser interpretados o aplicados de forma aislada y con independencia de los demás.

En el supuesto de que la jurisdicción competente anulase o invalidase cualquier punto de lo aquí pactado, las partes deberán reunirse nuevamente para decidir conjuntamente si es posible la pertinente adecuación o si, por el contrario, deja sin eficacia práctica el conjunto de lo pactado, debiendo procederse a la reconsideración de su total contenido.

Art. 4. Ámbito temporal. Denuncia y prórroga

El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2.021, sea cual fuere su fecha de formalización, alcanzando su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2.022.

Cualquiera de las partes convenientes podrá solicitar la revocación del mismo, dentro de los tres últimos meses de su vigencia, entendiéndose prorrogado tácitamente año tras año, si no se denunciase, comunicándose a la otra parte por escrito, así como a la Autoridad Laboral, como mínimo con un mes de antelación a la fecha de la finalización

En caso de denuncia, y transcurrido el tiempo legal de negociación del convenio colectivo sin que exista acuerdo entre las partes, este seguirá vigente en todos sus artículos y/o cláusulas normativas, conforme a las disposiciones legales, excluyendo todo lo referente a incremento salarial (retribuciones pactadas). El convenio seguirá ultraactivo hasta que se firme el siguiente.

Art. 5. Compensación, Absorción y garantía personal

Las condiciones económicas y de trabajo pactadas en el presente Convenio, compensan y sustituyen a la totalidad de las existentes en la empresa con anterioridad a su vigencia, cualquiera que sea la naturaleza y origen de su existencia.

Las disposiciones legales de cualquier clase que lleven consigo una variación en las condiciones generales de trabajo, o en algunos de los conceptos retributivos, o supongan la creación de algunos nuevos, únicamente tendrán repercusión práctica, si consideradas las condiciones generales ajenas al Convenio, en cómputo anual global, superan el nivel total anual del mismo y solamente en la medida en que excedan a dicho total, en caso contrario, se considerarán totalmente absorbidas.

No obstante, se respetarán y conservarán a título personal, las condiciones que, comparadas en cómputo anual, fuesen más beneficiosas que las que otorga el Convenio.

Art. 6. Comisión Paritaria

Se crea una Comisión Paritaria que entenderá preceptivamente de cuantas dudas suscite la interpretación y aplicación del presente Convenio, y en aquellas otras cuestiones que ambas partes decidan someter a su consideración.

Estará constituida por las siguientes personas: cinco vocales por representación de las trabajadoras y trabajadores, que serán designados por el Comité de Empresa.

Cinco vocales por la representación de la empresa, que serán designados por la Dirección en cada reunión.

La Comisión Paritaria tendrá Secretaría, que estará formada por dos vocales 1 de la RLT y 1 de la Dirección.

Transcurridos quince días desde la publicación del Convenio en el B.O.C.M. se entenderá que la Comisión Paritaria queda tácitamente constituida. A partir de dicho momento podrá reunirse cada dos meses como máximo, previa decisión de la Secretaría colegiada, que la convocará cuando cualquiera de las partes someta a la consideración cuestiones de interés general, que se refieran a la interpretación o aplicación de este Convenio.

Para el funcionamiento de la Comisión, se observarán los siguientes trámites:

1. Dentro de los treinta días siguientes a partir de su constitución o de su última reunión (según los casos), se enviarán a la Secretaría por escrito, los asuntos que se desea conozca la Comisión.
2. La Secretaría, en los cinco días siguientes, recopilará los asuntos propuestos y determinará la fecha de la reunión que será cuando cualquiera de las partes la convoque.
3. La Secretaría convocará a la Comisión Paritaria de forma que el Orden del Día obre en poder del Comité de Empresa y de la Dirección, con siete días de anticipación como mínimo a la fecha de la reunión.
La decisión de voto de cada una de las representaciones se tomará por mayoría simple de cada una de ellas y, de no llegarse a un acuerdo, en relación a las cuestiones que dentro de sus competencias les sean planteadas trasladarán, en su caso, las discrepancias a el órgano de solución extrajudicial de conflictos es la Fundación Instituto Regional de Mediación y Arbitraje.

En cualquier caso, se reunirá preceptivamente una vez al año en los meses de Junio o Julio, aun cuando no se den los supuestos previstos en relación con la interpretación del Convenio. Deberá confeccionarse un Orden del Día para esta reunión a través de la Secretaría de la Comisión.

Art. 7. Retribuciones pactadas

Las "Retribuciones Pactadas" para 2021 son las que se especifican en el Anexo I "Tablas Salariales". Para el 2022, las tablas se modificarán en base al acuerdo alcanzado en este Acta Final del Convenio, siendo los incrementos a aplicar en cada caso los siguientes:

- **2021: Incremento salarial 0%**. Seguirán vigentes los valores de tablas del año 2020.
- **2022: IPC real sobre los conceptos fijes** (siempre que sea positivo).

Art. 8. Revisiones Salariales

Efectos sobre las tablas salariales definitivas de 2022 y abono/devolución de diferencias.

- Con efectos a 1 de enero 2022, se aplicará el IPC previsto, adecuándose las tablas provisionalmente hasta conocerse el dato de IPC REAL 2022, previsiblemente en enero de 2023, momento en el que se regularizarán las mismas. El importe resultante de su aplicación, con efectos retroactivos a 1 enero 2022, se hará efectivo en la nómina del mes de febrero de 2023.
- Si el IPC real fuese inferior al previsto y abonado durante el ejercicio, las tablas se revisarán hasta reducir el porcentaje correspondiente para situar los valores en el importe resultante de aplicar a las tablas de 2021 el incremento del IPC real de 2022.

No obstante lo anterior, las diferencias resultantes entre los mayores importes abonados durante el ejercicio como consecuencia de haber aplicado el IPC previsto y lo que realmente correspondería por tablas tras revisión con el IPC REAL, la Dirección de la Empresa, , haciendo uso de su facultad en esta materia, de forma excepcional, no se llevará a efecto la deducción de las citadas diferencias.

Asimismo, y al objeto de afectar lo menos posible a la plantilla, se seguirán abonando las cuantías que se estuviesen percibiendo, dejando la diferencia mencionada como anticipo a cuenta de los acuerdos que en materia salarial se pudiesen derivar de la negociación del siguiente convenio.

Art. 9. Organización de trabajo y sistemas de incentivos del personal directo.

1. Principio general.

La organización práctica del trabajo es facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa.

Al Comité de Empresa le corresponden las funciones de asesoramiento y propuesta, mediante la emisión de informes, que determina el artículo 64 puntos 1.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Sin perjuicio de dicha facultad, la empresa colaborará en la formación de su personal en materia de racionalización del trabajo.

Art.10. Indirectos

En ningún caso los incentivos fijados podrán ser inferiores a las cantidades fijadas según las categorías profesionales en el anexo nº IV.

Incentivo Mínimo:

Para los puestos de trabajo indirectos (Almacén de Producto Terminado y Mantenimiento) se mantiene la garantía de incentivos mínimos, como máximo durante un periodo de 6 meses (anexo IV del convenio vigente), aplicándose del siguiente modo:

El período de aplicación para las nuevas incorporaciones, atendiendo a la capacitación necesaria para un óptimo desempeño de la función a la que ha sido asignada la persona será de 6 meses, si bien, durante los 3 primeros se abonará el incentivo mínimo establecido en tablas, pasando a ser un 75% del incentivo real pertinente del 4º al 6º mes. Superado dicho período, percibirán el incentivo que por posición y desempeño correspondiente.

Esta medida no será de aplicación en el caso de reincorporaciones, es decir, para quienes se incorporasen habiendo ya trabajado en la posición con anterioridad, por un período mínimo de 6 meses.

Para el personal que cobra una prima de producción indirecta, se mantiene la siguiente tabla (anexo II) para cada hora/día/mes trabajado:

Se excluye de este pacto a la Fuerza de Venta sea cual fuera su categoría profesional.

Art. 11. Antigüedad Consolidada

Se suprime con carácter general el complemento de antigüedad y se mantiene la "Antigüedad Consolidada" en el ámbito del convenio. No obstante, a lo anterior, se mantiene como respeto a los usos consolidados los derechos que se concretan en el Anexo VII. Este artículo no podrá ser compensado ni absorbido, se verá incrementado anualmente en el mismo porcentaje que lo haga la retribución de convenio, incluyendo por supuesto las revisiones que se pudieran pactar.

Art. 12. Otros pluses

El Plus de Jefa/Jefe de Equipo que será concedido por la Empresa a aquellas personas a las que previamente hubiese encargado funciones de coordinación de trabajo de otras empleadas/os, se percibirá conforme a la siguiente escala:

- a) Coordinación hasta 10 personas: 10% del S. Base, Antigüedad Consolidada Complemento Personal no absorbible y CAF.
- b) Coordinación de 11 a 15 personas: 15%
- c) Coordinación de 16 a 20 personas: 20%
- d) Coordinación de más de 20 personas: 25%

En cualquier caso, las Jefas y Jefes de Equipo tengan o no responsabilidad sobre otras personas consolidarán sus valores económicos actuales y tendrán en el futuro los incrementos que se pacten para la retribución del Convenio.

En relación a los Pluses de Toxicidad, Penosidad y Peligrosidad, y siempre que de manera legal se hubiese demostrado la existencia de alguno de ellos, se retribuirán conforme a la siguiente escala:

- a) Si aparece uno solo: 20% del S. Basé + antigüedad consolidada + CAF.
- b) Si coinciden dos: 25% del S. Basé + antigüedad consolidada + CAF.
- c) Si coinciden tres: 30% del S. Basé + antigüedad consolidada + CAF.

Sin perjuicio de lo establecido en el apartado anterior, cuando exista realmente un puesto con toxicidad, peligrosidad o penosidad, si hubiera mutuo acuerdo entre la Dirección y la persona trabajadora, se podrá compensar la no percepción del plus correspondiente en cómputo mensual, con el disfrute de las horas que resulten de dividir lo que se percibiría por tal plus entre el coste hora de la interesada.

En cualquier caso, las partes colaborarán con los Servicios de Prevención de Riesgos Laborales, con el fin de hacer desaparecer todas las contingencias que puedan dar lugar a la percepción de pluses.

Plus de Cansancio Físico: El plus de "cansancio acumulado físico" (CAF) lo percibirán todas las personas que desarrollan su trabajo en: (i), (i) almacenes de productos terminados, (ii) mantenimiento y (iii) calidad.

Las categorías laborales que tendrían derecho a percibir el CAF serán las siguientes:

- Oficial 1ª
- Oficial 2ª
- Oficial 3ª
- Especialista y Mozo Especialista
- Peón
- Almacenero/a
- Chófer
- Supervisora o Supervisor, Encargadas o Encargados/a (siempre y cuando desarrollen sus funciones en las áreas antes indicadas)

Sin perjuicio de lo anterior, si alguna persona con otra categoría desarrollase sus funciones en las áreas antes indicadas tendría asimismo derecho a percibir dicho plus

El importe del CAF se calculará aplicando el 5% de su Salario Base por cada cinco años que la trabajadora o trabajador, comenzando el cómputo con la vigencia del presente convenio, es decir 1 de enero de 2018.

El cómputo del CAF se regulará por las siguientes normas:

- a) La fecha inicial para su determinación será la de ingreso en la empresa.
- b) Para su cómputo, a efectos de aumentos periódicos, se tendrá en cuenta todo el tiempo servido en la misma empresa, considerándose como efectivamente trabajado todos los meses y días en los que haya recibido un salario o remuneración, bien sea por servicios prestados en cualquiera de sus factorías o en comisiones, licencias o en baja transitoria por accidente de trabajo o enfermedad.
Igualmente, serán computables el tiempo de excedencia forzosa por nombramiento para un cargo público o sindical, así como el de prestación de servicio militar. Por el contrario, no se estimará el tiempo de permanencia en situación de excedencia voluntaria, salvo la excedencia prevista al amparo de lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores (Artículo 46, punto 3)
- c) Se computará el Plus a razón de la totalidad de los años prestados dentro de la empresa.
También se estimarán los servicios prestados dentro de la empresa en periodo de prueba y por el personal eventual, cuando este pase a ocupar plaza en la plantilla de la empresa.
- d) En todo caso, quienes asciendan de categoría o cambien de grupo, percibirán sobre el salario base de aquella a la que se incorporan, los Pluses CAF que les correspondan desde su ingreso en la empresa, computados los periodos en la forma señalada en las normas anteriores, pero calculadas en su totalidad sobre el nuevo salario base.
- e) Los aumentos periódicos por años de servicio comenzarán a devengarse a partir del primero de enero del año en que se cumpla cada quinquenio.

- f) En el caso de que una trabajadora o trabajador cese en la empresa por sanción o por su voluntad, sin solicitar la excedencia voluntaria, si posteriormente reingresase en la misma empresa, el cómputo del Plus se efectuará a partir de este último ingreso, perdiendo todos los derechos y antigüedad anteriormente adquiridos.
- g) En el caso de que cualquier persona que viniese percibiendo algún importe del plus "CAF", pasase a desarrollar su trabajo en alguna sección que no estuviese incluida en las identificadas en el segundo párrafo de este documento, mantendrá el importe económico del dicho plus.

En cualquier caso, este plus individual no podrá ser utilizado como argumento alguno, ya sea individual o colectivamente para presentar demandas ni reclamaciones por discriminación con aquellas personas que desarrollan sus funciones en áreas distintas a las que aquí identificadas.

Art. 13. Complemento Personal no Absorbible

El Complemento Personal no Absorbible comprende aquellas cantidades que en concepto de "Retribución de Convenio" y en cómputo anual, las trabajadoras y trabajadores de plantilla al 31 de Diciembre de 2.000 y una vez aplicados los porcentajes de incremento pactados para el 2.001 que se establecían en el acta final del Convenio, pudiesen venir percibiendo por encima de los previsto, para ese mismo concepto retributivo, en las tablas salariales del presente convenio para su categoría profesional.

La cuantía de dicho complemento será individual para cada trabajadora y trabajador, calculándose, para toda la vida profesional del mismo, con fecha 1 de Enero de 2.001, fecha del inicio del anterior convenio.

A partir de ese cálculo y definido por tanto para la plantilla su cifra individual, esta se verá incrementada anualmente en el mismo porcentaje que lo haga la Retribución de Convenio, incluyendo por supuesto las revisiones que se pudieran pactar.

Este complemento supone una excepción total a los pactos, que dentro del presente convenio, se acuerden para compensar o absorber a futuro otros complementos con los incrementos anuales en próximos convenios. Su cualidad de no absorbible garantiza su mantenimiento futuro.

En cualquier caso, este complemento individual no podrá ser utilizado como argumento alguno, ya sea individual o colectivamente para presentar demandas ni reclamaciones por discriminación con la plantilla que en el futuro puedan incorporarse a la empresa, toda vez que el complemento nace exclusivamente para respetar las retribuciones consolidadas de la plantilla a la firma del mismo. (las cifras actualizadas de este complemento se cuantifican en el Anexo V).

Art. 14. Pagas extraordinarias

Se abonarán dos pagas extraordinarias, una en junio y otra en diciembre. Su importe estará constituido por un mes de "Retribución Convenio" y en su caso de antigüedad consolidada y CAF, "Complemento Personal No Absorbible" y el Plus de Jefe de Equipo, más la cantidad de 590,46 euros para los años 2021 y 2022. Su devengo se prorrateará conforme al tiempo efectivamente trabajado en cada semestre natural. A estos efectos se considerará como tiempo de trabajo efectivo, el no trabajado por accidente laboral o enfermedad común con baja.

Asimismo, se abonará una paga, en el mes de marzo de 2021 y 2022, de 1.303.46 euros para toda la plantilla Su devengo se prorrateará según el tiempo de alta en la empresa en el año natural correspondiente a su percepción. Por tanto, en aquellas liquidaciones que se produzcan con motivo de bajas en la empresa posteriores a la percepción de esta paga, se efectuará el correspondiente descuento.

Finalmente, las Trabajadoras y Trabajadores con categorías de: Especialista, Moza y Mozo Especialista, Almaceneras y Almaceneros, Oficiales, Conductoras y Conductores, Encargadas y Encargados, Contra maestres y Maestras y Maestros de Taller percibirán en el mes Septiembre de 2021 y 2022 una paga de **1.477,06** euros.

El resto del personal no incluido en el apartado anterior por no coincidir su categoría con la relación anterior, percibirán como paga de Septiembre de 2021 y 2022 la cantidad de **690,67** euros.

La diferencia de valor de la paga de septiembre para unos u otros colectivos está basada en los diferentes compromisos adquiridos por ambos colectivos en relación a sus obligaciones en materia de flexibilidad, jornada, etc. Por lo que en ningún caso esas diferencias podrán ser alegadas ni individual ni colectivamente para plantear demanda o reclamación alguna por discriminación salarial.

En cualquier caso el devengo de esta paga de septiembre y su proporcionalidad se regirá por el mismo método que el pactado para la paga de marzo.

Art. 15. Pago de nóminas

Las percepciones mensuales se abonarán el primer día del mes siguiente a aquel en que se originen los devengos.

Solo podrán concederse anticipos de carácter excepcional cuando concurren las siguientes circunstancias.

- a) Que la cantidad a anticipar, sumada a la cuantía del anticipo normal, no suponga un líquido de nómina negativo.
- b) Que no exista habitualidad.

Los datos variables se cerrarán el último día del mes de referencia, de forma que todas las posibles incidencias que se produzcan en el mes natural, queden reflejadas en la nómina del mes referido, procurando retrasar el máximo posible las fechas de cierre mensual.

Art. 16. Vacaciones

Se pacta lo siguiente:

- 1) **Duración:** Las vacaciones retribuidas tendrán una duración de treinta días naturales.
- 2) **Disfrute:** se pacta el siguiente procedimiento de aplicación a todo el personal salvo a las "Promotoras y Promotores de Ventas" para los que específicamente se les regula sus vacaciones en el artículo 37 del presente convenio:
 - Para el personal administrativo, personal de depósitos y el resto de personal relacionado con la venta directa y suministros se organizarán los turnos necesarios para garantizar dichos servicios, dentro del período Mayo/ Octubre. Asimismo, y como excepción para el personal de Almacén de PT y muelle, el periodo hábil será el comprendido entre los meses de Mayo/Septiembre inclusive, garantizándose en todo caso que puedan disfrutar 3 semanas en el periodo comprendido entre la última semana de junio y la primera de Septiembre.
 - Dando preferencia al personal que voluntariamente desee disfrutar sus vacaciones en alguno de los meses citados, la Dirección designará, en todos y cada uno de los meses que sean necesarios, quienes deban obligatoriamente irse de vacaciones. La expresada designación se llevará a cabo en años sucesivos de forma rotatoria, de modo que el personal afectado no lo constituyan siempre las mismas personas.
- 3) **Comienzo:** Los turnos comenzarán necesariamente en lunes, siendo competencia de la Dirección, la determinación del número de personas que deberán disfrutar sus vacaciones en cada uno de los turnos, secciones y departamentos.
- 4) **Ajuste de días:** Sea cual fuere la fecha de disfrute de las vacaciones y habida cuenta de la obligatoriedad de trabajar todos, el número de horas fijados en el Convenio, si alguna persona dentro de sus vacaciones coincidiera con un número de días festivos diferentes al que sirvió de cálculo para el cuadro del calendario anual, regularizará el mismo con el fin de disfrutar de hecho el mismo número de días reales de trabajo y consecuentemente trabajar el mismo número de horas.
- 5) **Interrupción de las vacaciones:** 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, 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.
- 6) En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

7) **Situaciones excepcionales:** En caso de necesidad acreditada, la empresa podrá determinar que en el centro de trabajo concurren circunstancias objetivas y coyunturales que obliguen a modificar las fechas previstas para el disfrute de vacaciones en situaciones de normalidad.

Las situaciones objetivas a considerar y sus efectos en el régimen de vacaciones serán las siguientes:

Desde el momento de la firma de este Convenio, acreditada la existencia de un estocaje en la Fábrica y Depósitos que de la misma dependen, equivalente a tres meses de producción, permitirá a la Dirección de la Fábrica anticipar la fecha prevista para las vacaciones respecto al total de su plantilla o parcialmente, con una antelación de treinta días como mínimo. En este caso, las vacaciones se ampliarán en tres días laborables.

Como excepción al apartado 2) punto primero de este artículo, se mantiene como respeto a los usos consolidados los derechos de las personas de plantilla adscritas al Almacén de Producto Terminado que tengan una antigüedad en la empresa anterior al 1-1-2.001, y que se concretan en los puntos siguientes:

- a) Como periodo base se disfrutarán en cuatro turnos de 3 semanas cada uno, y cuyo primer turno empezará el primer lunes de julio, disfrutándose los otros tres turnos seguidamente. En cualquier caso, entre el mes de Julio y Agosto, deberán disfrutar sus vacaciones el 50% de este colectivo. Los 7 días laborables restante se disfrutará, de mutuo acuerdo, fuera del periodo antes indicado.
- b) Con el fin de no concentrar las vacaciones exclusivamente en 3 meses, el período previsto en el párrafo anterior, se ampliará con personal estrictamente voluntario para cubrir el mes de junio.
- c) En este sentido, la Dirección determinará, para este mes de junio, el número de personas que deberían disfrutar las vacaciones, solicitando con tiempo suficiente la adscripción voluntaria de la plantilla a dicho periodo.

Como complemento a lo previsto en el apartado 2) puntos segundo y tercero de este artículo, se establece como respeto a los usos consolidados, que el personal Administrativo, Atención al Cliente y APT que disfruten sus vacaciones fuera del periodo 15 de junio al 15 de septiembre y que pertenecieran a la empresa antes del 1/1/2001 percibirán por cada día natural de vacaciones una gratificación consistente en:

- Del 1 de Junio al 15 de Junio: 26% de R. de Convenio + Compl. Personal no Absorb.
- Del 16 Sept. al 30 Sept.: 26% de R. de Convenio + Compl. Personal no Absorb.
- Del 1 de Mayo al 31 de Mayo: 40% de R. de Convenio + Compl Personal no Absorb.
- Del 1 de Octubre al 31 de Octubre: 53% de R. de Convenio + Compl Personal no Absorb

El hecho de que existan dos fórmulas de disfrute o de compensación viene avalado por la necesidad de pasar de un sistema de vacaciones muy concentrado, con otro que permite atender la demanda con mayores garantías, habida cuenta que la Compañía trabaja contra pedido y por lo tanto no es posible almacenar con carácter previo, así como por la necesidad de respetar los usos consolidados de la plantilla a la firma del presente convenio.

Por esta razón, este sistema de vacaciones no podrá ser utilizado como argumento alguno, ya sea individual o colectivamente para presentar demandas ni reclamaciones por discriminación con quienes disfruten sus vacaciones de acuerdo con el sistema general descrito en los puntos 1 a 7 del presente artículo y a los cuales no les sea de aplicación las excepciones aquí recogidas.

Art. 17. Jornada de trabajo anual y Distribución de la misma

Duración de la Jornada Anual: se establece una jornada efectiva anual de 1718 horas anuales.

Confección de los Calendarios Laborales anuales: De aplicación a todo el personal salvo para los "Promotoras y Promotores de Ventas" para los que se regula el desarrollo de su jornada anual específicamente en el artículo 37 del presente convenio.

En el mes de diciembre de cada año, la Dirección del Centro de Trabajo confeccionará los calendarios laborales tras reunirse con la Representación Legal de las Trabajadoras y Trabajadores.

En cualquier caso, dichos calendarios y sus alteraciones posteriores deben ser coherentes con las necesidades de un sector, que exige una importante flexibilidad y adecuación de las jornadas reales de trabajo a una demanda muy cambiante. Por ello, la confección en diciembre de los calendarios teóricos y sus modificaciones posteriores serán efectuadas por la Dirección del Centro de manera que se

deberán trabajar todos los días laborables del año y en conformidad con los siguientes criterios, pactados expresamente por las partes para garantizar la mejor adecuación de la jornada anual a las necesidades del servicio de manera que los días 24 y 31 de Diciembre se considerarán no laborables para la plantilla. Para los colectivos de oficinas, atención al cliente y almacén de producto terminado, la empresa determinará los servicios mínimos necesarios, que no serán inferiores al 25% ni superiores al 50% de cada sección y especialidad de oficinas y atención al cliente, y que será del 25% en almacén de producto terminado, todos ellos en un sólo turno de mañana.

Se establecerán de mutuo acuerdo entre la Empresa y RLT tres turnos de tres días no laborables para un tercio de la plantilla.

Caso de no haber acuerdo se establecerán tres periodos de tres días no laborables en Semana Santa, posteriores al 24 de Diciembre y posteriores al 1 de Enero del año siguiente y siempre que se garantice la permanencia de los dos tercios de la plantilla de cada una de las secciones y especialidades del centro de trabajo.

Personal de Producción:

- Se entiende como personal de Producción a los Colectivos de Talleres, Oficina de Producción, Mantenimiento y Almacén de Materias Primas. Cualquier duda que se pudiera suscitar en el futuro sobre la adscripción de alguna trabajadora o trabajador o unidad a éste u otro colectivo se resolverá por la Dirección, tras oír al Comité de Centro de Trabajo.
- Para este personal, se establecen los siguientes 2 modelos de organización de la jornada de trabajo que coexistirán en la medida de lo necesario:

- a) **Jornada partida flexible:** La Dirección a principio de cada año determinará, en función de los históricos de venta y de los presupuestos del año la duración teórica de la jornada de trabajo diaria en cada mes, de manera que el total de horas a trabajar en el año se ajuste plenamente a la jornada anual prevista.

Posteriormente y en función de la evolución real de las ventas de las zonas suministradas por la fábrica, así como por la evolución de la producción, cartera de pedidos, lanzamiento de nuevos productos, pedidos especiales, etc., la Dirección del Centro de trabajo, previa comunicación al Comité de Centro con 5 días de antelación, modificará los horarios previstos en el calendario inicial para conseguir la saturación plena de los Trabajadores y simultáneamente el mejor y más eficiente servicio al mercado.

En este sentido la jornada real se deberá mover entre una máxima diaria de 9,5 horas y una mínima normal de 6 horas, siendo consideradas las 9,5 horas como jornada normal de trabajo y en ningún caso como horas extraordinarias.

Todas las trabajadoras y trabajadores que modifiquen su jornada percibirán 3,55 euros por cada hora que se trabaje por encima de las 8 horas.

Excepcionalmente y sólo cuando las previsiones de venta, producción y almacenes no hagan posible la saturación plena de la plantilla se podrá reducir, por el tiempo imprescindible la jornada diaria hasta un mínimo de 5 horas, evitando con ello la posibilidad de tener plantilla sin ocupación. Esta situación que será siempre excepcional será previamente comunicada al Comité de Empresa, suministrándole toda la información que pudiera avalar la decisión.

- b) **Doble Jornada de Trabajo:** La Dirección de la Empresa, cuando concurren razones organizativas, económicas, productivas o de servicio, podrá organizar la producción a nivel total de Talleres, o a nivel de sección, grupo de Trabajadoras y trabajadores o individualmente, de manera que se trabaje en una doble jornada. El posible descuento previsto en el art. 34 del Estatuto de los Trabajadores, no será considerado como tiempo efectivo de trabajo.

Las dobles jornadas sólo tendrán la duración teórica diaria que se establezca en los Calendarios Laborales que se fijen anualmente, respetándose los descansos diarios, semanal y entre jornadas a los que se refiere el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores.

Excepcionalmente durante los meses de Julio, Agosto y Septiembre la Dirección del Centro podrá establecer que los turnos de trabajo tengan una duración de 8 horas.

Dicha organización de doble jornada, que podrá ser definitiva, se mantendrá mientras que las razones que aconsejaron su instauración se mantengan.

La Dirección del Centro de Trabajo a la firma del presente Convenio, determinará las dobles jornadas que deberán efectuarse. Posteriormente y en base a lo previsto en el primer párrafo de este apartado b) la Dirección, previa comunicación al Comité de Empresa los miércoles, determinará el número de personas y sus conocimientos profesionales, que deberán modificar su jornada para adaptarla a las necesidades de la empresa, y comenzará el lunes de la semana siguiente.

Conocida la necesidad, se dará preferencia de la plantilla que teniendo las características exigidas en la comunicación deseen voluntariamente su adscripción a la doble jornada.

Si con la plantilla voluntaria no se cubriesen las necesidades, la Dirección determinará quienes deberán ser adscritos a la doble jornada.

Si la necesidad de la Empresa para establecer la doble jornada fuese transitoria, quienes estén afectados por la misma volverían a la jornada partida Flexible.

La adscripción de la plantilla a uno u otro sistema de jornada ("Partida flexible" o "Doble") no supondrá diferencia alguna en relación a sus ingresos ni a la jornada anual, que en los dos casos deberá ser la misma.

Resto de Departamentos relacionados con la venta y suministros:

- Están adscritos a este colectivo la plantilla que desempeña sus funciones en los Departamentos de Atención al Cliente, Mantenimiento, Almacén de Producto Terminado, Personal de Expediciones y Muelle, resto de Oficinas. Cualquier duda que se pudiera suscitar en el futuro sobre la adscripción de plantilla se resolverá por la Dirección, tras oír al Comité de Centro.
- Para este personal se establecen los mismos 2 modelos que se han definido para el colectivo de "Personal de Producción" y con el mismo desarrollo salvo en el siguiente concepto:
Para el personal adscrito a Almacén de Producto Terminado y Distribución, se establecen 3 Jornadas de trabajo en el día: mañana, tarde y noche, de manera que se pueda garantizar el servicio adecuado de distribución, a todas las áreas comerciales que dependen del Centro de Getafe.
La duración de dichas Jornadas, en adelante llamados turnos, será de 8 horas efectivas, ajustándose el posible exceso de jornada hasta la máxima prevista de manera que estos no se acumulen al periodo de vacaciones ni tampoco en los puentes ya establecidos ni en el periodo de navidades. Dichos permisos se podrán disfrutar al comienzo o al final de dichos puentes sin que las personas que se ausenten por este motivo sean superiores a 2 personas por turno real. Asimismo, el disfrute podrá efectuarse en cualquier momento sin que se supere una persona por turno. En cualquier caso el disfrute debe efectuarse de una sola vez. En cualquier caso las partes manifiestan su voluntad de que la forma real de disfrute de esos días permita a la compañía mantener con normalidad el trabajo del Almacén.
Las horas que se trabajen entre las 22 y las 6 de la mañana serán consideradas como horas de jornada nocturna y tendrán el recargo del 20% sobre el "salario base" fijado en el convenio para cada categoría profesional.
La adscripción de la plantilla a las diferentes jornadas anteriormente previstas, se efectuará conforme al procedimiento anteriormente definido para la doble jornada.
De manera excepcional y atendiendo exclusivamente al respeto obligado a los usos consolidados, si de manera voluntaria o forzosa, plantilla con antigüedad previa a 31/12/2000 que efectuase su trabajo en jornada nocturna, recibirá para 2021 y 2022, además de lo previsto en este artículo una cantidad bruta de **8,10 €** por cada día efectivo de trabajo en esas condiciones. Este sistema excepcional de compensación no podrá ser alegada en ningún caso para interponer demanda por discriminación bien sea ésta individual ó colectiva.
- En relación al horario de Transporte, se podrá llegar al establecimiento de horarios de duración superior con el fin de garantizar el cumplimiento de las rutas de distribución, ajustándose las horas de trabajo bien con carácter semanal o mensual.

Dado que las jornadas de trabajo tendrán una duración irregular, y la necesidad de que ninguna trabajadora o trabajador pueda realizar más de las horas anuales pactadas en este convenio, se establece, a los efectos exclusivos de este cómputo, que la jornada en situación de I.T. será según la jornada media, entendida como tal el resultado de dividir la jornada anual pactada entre el total de días laborales de Lunes a Viernes incluidos.

Con el fin de mantener informado a todo el personal sobre la evolución de la carga de trabajo y venta habida cuenta de su directa relación con lo aquí pactado, la Dirección se compromete a mantener actualizada una información a disposición de toda la plantilla.

Art. 18. Horas extraordinarias

El valor de las horas extraordinarias se calculará en base a la siguiente fórmula:

- Retribución Convenio + antigüedad consolidada + CAF + Complemento Personal no absorbible (diario) por 425 y dividido por la jornada anual pactada.

Al valor resultante se le aplicarán los porcentajes mínimos, vigentes en cada momento, y para cada supuesto, conforme a las disposiciones de carácter general.

Cuando sea previsible su realización se informará previamente al Comité de Centro al que asimismo, se comunicará trimestralmente el total de las realizadas.

Art. 19. Dietas

La cuantía de las dietas y medias dietas será para 2021 y 2022 de **52,30** y **20,35** euros respectivamente. La dieta completa comprende el desayuno, el almuerzo, la cena y pernoctar fuera de casa. La media dieta comprende el desayuno y el almuerzo.

No obstante, se respetarán los usos consolidados al respecto, que resulten más beneficiosos.

Art. 20. Fondo de préstamos

1. **Constitución y distribución:** Queda constituido un Fondo de Préstamos 110.000 euros, para el Centro de Trabajo de Getafe.

Fines: Su utilidad será la concesión de préstamos reintegrables sin interés, a la plantilla de los Centros de trabajo incluidos en este Convenio sin exclusión alguna, en las condiciones reguladas en los puntos siguientes para atender las necesidades, plenamente justificadas, en alguno de los siguientes aspectos:

- a) Grave quebranto en la economía familiar por causas imprevistas y no imputables a quien lo solicita.
- b) Gastos extraordinarios por fallecimiento o enfermedad grave de familiares, no cubiertos por otros medios.
- c) Acceso a propiedad de los bienes esenciales y necesarios.
- d) Formación de ajuar de nuevos matrimonios.
- e) Reparación necesaria de la vivienda.
- f) Pagos de matrícula y gastos escolares.
- g) Pago de escrituras, gastos de notaría e impuestos por adquisición de vivienda propia, que constituya su domicilio.
- h) Gastos de ortopedia y ortodoncia.

2. **Administración:** El fondo correspondiente a cada centro de trabajo será administrado por un Comité Paritario, compuesto preferentemente por tres Representantes del personal que representen a diferentes categorías y tres representantes designados por la Dirección del centro.

El comité paritario cuyo mandato coincidirá con la vigencia de cada Convenio, en el que se pacte la presente cláusula, tendrá las siguientes facultades:

- a) Conocer todas las solicitudes que se formulen.
- b) Supervisar la tramitación de los expedientes oportunos.
- c) Proponer a la Dirección del Centro la cuantía de las concesiones de amortización, así como la desestimación de las peticiones.
- d) La administración del fondo y la fiscalización de su contabilidad.
- e) El Comité Paritario designará una secretaria o secretario, que será quien deposite la documentación y establecerá las relaciones necesarias con quienes lo soliciten y la Dirección del centro.

Asimismo, el Comité Paritario quedará obligado a retener como mínimo el 15% de la cuantía total del fondo, para destinarla exclusivamente a solventar casos urgentes y excepcionales.

3. **Condiciones:** La cuantía del préstamo no podrá exceder de 4.000 €. En casos realmente excepcionales, la cantidad concedida podrá ser superior, precisándose en tal caso, el voto unánime del Comité Paritario y el visto bueno de la Dirección del Centro.

Quienes soliciten un crédito queda obligado a lo siguiente:

- a) Formular la petición por escrito, debidamente fundamentada y aportar los justificantes o garantías que se le exijan.
- b) Destinar el crédito al fin que justificó su concesión. El incumplimiento de esta obligación dará lugar a la cancelación del préstamo y devolución inmediata de la cantidad prestada.
- c) Aceptar la fórmula de amortización que se le señale. Los plazos que no excedan de cuarenta y ocho meses serán fijados por el Comité Paritario en función de la importancia del crédito y la cantidad a amortizar no será nunca inferior a 75 euros/ mes, ni superior a 120 euros/ mes. No obstante, se faculta al Comité Paritario para modificar la cuantía mínima a amortizar en función de la importancia del préstamo.

- d) A no formular nueva petición durante la amortización de un préstamo, ni durante los tres meses siguientes a su cancelación.
- e) A amortizar el préstamo de la forma convenida, mediante deducción automática en el recibo mensual de salarios y mediante compensación de cualquier otro devengo que reciba por conducto de la empresa, incluso, finiquitos, liquidaciones, etc.

4. Transmisión y concesión: El Comité paritario se reunirá periódicamente fuera de la jornada de trabajo, para conocer de las peticiones que se hayan formulado desde su anterior reunión.

Cuando considere concluida la tramitación de un expediente lo remitirá a la Dirección del Centro con la correspondiente propuesta en la que deberá constar el número de votos favorables que la suscriben.

La concesión del préstamo corresponde a la Dirección del Centro; pero se entenderá que es automática si va informada favorablemente por un número de votos que represente más de un 75% de los votos emitidos.

En caso contrario, la Dirección del Centro podrá denegar la concesión y, en tal supuesto, dirigirá escrito razonado al Comité Paritario.

La concesión o denegación será comunicada a quien lo solicite por la Dirección del Centro. El préstamo será hecho efectivo tan pronto acepte fehacientemente las condiciones de la concesión.

No podrán concederse préstamos de no existir saldo suficiente en el Fondo para dar efectividad a los mismos, salvo lo dispuesto en el apartado 3, último párrafo de este artículo.

Art. 21. Adquisición de artículos

La plantilla podrá comprar artículos para su propio uso con un descuento del 30% sobre el precio de fábrica. Asimismo, y a través de la plantilla, se facilitará la compra de artículos para sus familiares, con un descuento del 25%. En los dos casos se aplicará el IVA. o cualquier impuesto que le sustituya.

El pago de estos artículos comprados por la plantilla para su propio uso, podrá efectuarse mensualmente, a través del oportuno descuento en nómina, sin que en ningún caso la cuantía sea inferior a 36€.

El importe de estas adquisiciones no se computará a efectos de deducción de la cuantía del Fondo de Préstamos.

Art. 22. Ayuda por cónyuge e hijas o hijos en situación de gran invalidez

La empresa establece una subvención para 2021 y 2022 de **987,94 €** anuales para aquellas trabajadora o trabajadores que tengan a su cónyuge o hijas y/o hijos en situación de gran invalidez y que estén catalogados como tales por la Administración Pública.

Tal abono se llevará a cabo a favor del cónyuge o hijas y/o hijos mediante la constitución de la póliza de previsión social.

Art. 23. Excedencias

Con independencia de que se considere subsistente la normativa vigente sobre esta materia, si una trabajadora o trabajador solicitase una excedencia voluntaria al amparo de este artículo y su solicitud fuese aceptada por la empresa, pasará a la indicada situación en las siguientes condiciones:

- a) Se abonarán para 2021 y 2022 **1.291** euros, si la excedencia es por dos años; **2.016** euros si es por 3 años, **3.227** euros, si es por cuatro años y **4.517** euros, si es por cinco años.
- b) Conservarán el derecho a la reincorporación automática en el mismo centro de trabajo al término de su excedencia en el puesto de trabajo que determine la empresa, y se computará tal tiempo a efectos de antigüedad consolidada y CAF.

Quienes ocupen cargos efectivos en Órgano de Dirección de su Sindicato, a nivel provincial, autonómico o estatal, tendrán derecho a obtener la excedencia forzosa, regulada en el artículo 46.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 24. Subactividad

Dentro del mes siguiente a la firma del Convenio, se informará al Comité de las plantillas necesarias en cada sección o departamento.

Con el posible excedente, si lo hubiera, se formará una sección de subactividad, que será adscrita a cuantos trabajos y funciones sean necesarios para conseguir su plena ocupación, sin que dichas tareas atenten a su dignidad profesional.

Si los trabajos o funciones desempeñados por el personal adscrito a la sección de subactividad fuesen propios e imprescindibles para los procesos productivos, comerciales o administrativos, las horas dedicadas a tales menesteres se cargarán a las secciones o unidades correspondientes, descontándose, por tanto, de las horas de la sección de subactividad.

Si por el contrario y teniendo en cuenta que no se pretende, salvo cuando sea imprescindible, dejar sin ocupación alguna persona en tal sección, el personal adscrito a subactividad emplea sus horas en labores que no estén comprendidas en el párrafo anterior, se considerarán “trabajos no imprescindibles” y por tanto, serán cargados plenamente a la sección de subactividad.

Cuando por variaciones de los programas de distribución, venta o administración fuese necesario implantar, aumentar o disminuir la plantilla de la sección de subactividad, el Comité de Empresa será inmediatamente informado de tales modificaciones. La afectada o el afectado volverá al punto de trabajo inicial, cuando desaparezcan las causas que motivaron el cambio.

La Dirección tomará en consideración el tiempo que la plantilla hubiese estado alejado de su puesto de trabajo, de modo que si la ausencia hubiese sido tan dilatada que hubiese mermado la capacidad productiva de la misma, no se viera perjudicada en cuanto a la percepción de sus incentivos, asignándole un plazo de readaptación.

Art. 25. Movilidad externa

En relación con los traslados de personal a otro centro de trabajo, que implique cambio de domicilio, y al objeto de aligerar la efectividad de la medida y motivar su aceptación, la empresa garantizará las siguientes ventajas:

- a) Respeto a la categoría y retribución si fuese inferior la del puesto de destino; en caso contrario, percibirá la retribución de la superior categoría.
- b) Indemnizar por gastos de traslados de la trabajadora o trabajador y de familiares a su cargo.
- c) Entrega de una cantidad no inferior a cuatro meses de salario real, ni superior a diez mensualidades.
- d) Si la afectada o el afectado por el traslado estuviese ocupando una vivienda de propiedad de la empresa, se le facilitará otra. Si fuese inquilino, se procurará otra similar, y si la renta fuese superior, se le abonará la diferencia. Si hubiese comprado un piso que estuviera pagándolo, se tendrá en consideración en el momento de fijar el traslado o incluso a la hora de fijar la indemnización que podrá llegar hasta el tope máximo.

La oferta se dirigirá al personal que resulte idóneo para el puesto a cubrir, previa publicación de las condiciones en el tablón de anuncios.

En cualquier caso y de no prosperar la oferta en las condiciones establecidas, la empresa podrá efectuar el traslado con carácter forzoso y conforme a las disposiciones vigentes, estando, no obstante, de acuerdo en que, antes de acudir a las disposiciones legales, hubiera una intervención conjunta con el Comité de Empresa.

Art. 26. Absentismo

Se reconocen amplias facultades a la Empresa para el control del cumplimiento de la obligación de asistir al trabajo, extremándose todas las formas de comprobación de justificación de faltas.

En caso de enfermedad o accidente, la trabajadora o el trabajador vendrá obligado a asistir a la consulta del personal sanitario que la empresa designe o de recibirlo en su domicilio, si no fuese posible su desplazamiento.

Cualquier forma de trabajo, por cuenta propia o ajena, realizada en situación de baja, aunque revista carácter ocasional, dará lugar a la imposición de sanciones en su grado máximo.

Cuando las ausencias que den lugar a bajas por IT más las ausencias por maternidad/paternidad fuesen inferiores al 3% del cómputo general de horas de trabajo anuales, se abonará a las personas que se encuentren en esa situación, el 100% de la cantidad que resulte de aplicar la siguiente fórmula:

Días de baja x (salario fijo diario + prima de producción hora media del último mes) – (cantidades percibidas por pago delegado + cantidades abonadas por la empresa durante el periodo de baja).

Si el porcentaje de ausencia fuera inferior al 3,30% se abonará el 90% del importe resultante de aplicar la fórmula anterior.

A los efectos de estos porcentajes no se computarán los días de baja de aquellas trabajadoras y trabajadores que en el año natural de su petición obtengan una calificación de invalidez permanente total absoluta. Este cómputo se iniciará a partir de las fechas en que personalmente inicie el periodo de invalidez.

Cuando se supere el porcentaje previsto en el párrafo 4, se abonará el 100% en los términos y cuantías indicadas anteriormente, a todas las personas que permanezcan hospitalizadas por un periodo de al menos cuatro días, dicha compensación se abonará durante todo el tiempo que dure la hospitalización. A estos efectos se considerarán días completos a los de alta y baja de la hospitalización en relación con la fecha que aparezca en los mismos.

Dada la necesidad de que transcurra la totalidad del año para conocer los porcentajes resultantes, el abono de las cantidades que, según lo expuesto en los párrafos anteriores, tengan derecho percibir las trabajadoras y los trabajadores se llevarán a cabo en el mes de enero del año siguiente al que se computa.

Art. 27. Derechos y garantías sindicales

Serán de estricta observancia las disposiciones legales sobre estas materias vigentes en cada momento.

Por lo que respecta al número de horas mensuales disponibles del Comité de Empresa, se pacta la posibilidad de su acumulación sobre las siguientes bases:

- a) Serán acumulables las horas de que disponga efectivamente cada miembro del Comité que figure en activo y en el ejercicio efectivo de su cargo.
- b) La acumulación de horas correspondientes a cada vocal del Comité a favor de uno o varios vocales, se manifestará por aquel expresamente por escrito. En todo caso, las horas cedidas deben corresponder como máximo a las que disponga la o el cedente en los dos meses siguientes a la fecha de la cesión.
- c) El número de horas cedidas y acumuladas se determinará en cómputo bimensual y no podrá ser superior al total disponible de las vocales afectadas y/o afectados en tal periodo de tiempo.

Art. 28. Secciones sindicales

Las trabajadoras y los trabajadores afiliados a un sindicato podrán, en el ámbito de la empresa o centro de trabajo, constituir secciones sindicales de conformidad con lo establecido en los estatutos del sindicato.

Las secciones sindicales representarán los intereses sindicales de sus afiliados ante la Dirección de cada centro de Trabajo, sin perjuicio de las funciones y atribuciones que correspondan al Comité de Empresa, como órgano representante exclusivo y unitario de las trabajadoras y los trabajadores de la empresa.

Cada sección sindical podrá designar de entre sus miembros una o un representante a los solos efectos de que sirva de cauce de comunicación e interlocución con la Dirección del centro y “sin que ello suponga concesión alguna de tiempo retribuido por dicha actividad o reconocimiento de garantías”.

Las secciones sindicales comunicarán a la Dirección del hecho de su constitución, especificando la relación nominal de sus componentes y la designación de la o el portavoz que se acordase. Asimismo, comunicarán las variaciones que posteriormente puedan producirse.

La Dirección de cada centro de trabajo facilitará a cada sección sindical la disposición de un tablón de anuncios adecuado para la publicidad de sus acuerdos y comunicaciones que deberá ser utilizado exclusivamente de forma adecuada y para sus propios fines.

Cuando así lo solicite una sección sindical, la Empresa colaborará en la recaudación de las cuotas de las afiliadas y los afiliados a la misma, mediante la detracción en el recibo de salarios. A tal efecto, toda persona interesada tendrá que formular la correspondiente autorización por escrito, que podrá ser revocada o actualizada en cualquier momento.

En los centros de trabajo con plantilla superior a 250 trabajadores, las personas delegadas que puedan designarse o estén designadas y/o designados, tendrán el mismo régimen que los vocales del Comité, exclusivamente en el que se refiere a la disponibilidad de las horas sindicales.

Esta regulación de carácter transitorio está supeditada a la misma vigencia del convenio y a la aparición de normas de carácter general.

Art. 29. Comisión para asuntos laborales

Se crea una Comisión cuya finalidad exclusivamente será la de servir de vehículo de comunicación y diálogo entre las partes firmantes de este pacto, sobre los problemas fundamentales que generan las relaciones de trabajo en el seno de la Empresa.

Centrará su actuación en el estudio en profundidad de aquellas cuestiones que se susciten buscando la superación de dificultades concretas, en el terreno de las relaciones humanas y conocimiento recíproco de aquellas aspiraciones cuyo logro responde a un interés común.

Esta comisión, se compondrá de un máximo de dos Representantes de cada una de las partes, sin perjuicio de que se puedan designar grupos de trabajo más reducidos, para alcanzar una mayor operatividad, y se reunirá trimestralmente para considerar aquellos asuntos sobre los que previamente se hayan facilitado un estudio por escrito y con la suficiente antelación y que a continuación se determinan:

- Análisis sobre la contratación de un nuevo seguro de vida, con específica referencia a la determinación y cuantificación de su coste.
- Desarrollo de un sistema de promociones y ascensos, basado en criterios objetivos y unitarios.
- Toma de postura sobre una política de formación profesional en la Empresa, atendiendo a las necesidades concretas en cada centro.
- Homologación del trabajo del personal indirecto con vistas a su plasmación en un sistema de retribución incentivada.
- Programa de trabajo para la incorporación en el Convenio de Empresa, de la normativa contenida en la derogada Ordenanza Siderometalúrgica.
- Señalamiento de directrices sobre la aplicación e interpretación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- Estudio de planes de pensiones, clasificación profesional y formación continua.

En lo que respecta a los restantes posibles temas de estudio, será necesario el previo acuerdo para que puedan ser objeto de análisis.

Los acuerdos que se alcancen y suscriban formalmente, en tanto que representen la voluntad acordada de la representación de las trabajadoras y los trabajadores y de la Dirección de la empresa, tendrán el mismo valor normativo que el resto de las cláusulas del presente Convenio Colectivo. Por el contrario, si las cuestiones planteadas por una parte no obedecen, a juicio de la otra, a un interés común, dentro del espíritu que anima la creación y trabajo de esta Comisión, dichos planteamientos no generarán obligación alguna para una u otra parte de manera que cualquiera de ellas podrá decidir la no celebración de la reunión o su suspensión.

Funcionamiento: La expresada Comisión se reunirá obligatoriamente, dos veces al año, en los meses de junio y diciembre.

Expresamente podrán tener lugar otras dos reuniones como máximo, siempre y cuando fuera necesaria la resolución de algún tema antes de que se celebre una reunión de tipo ordinario.

Art. 30. Protección del Embarazo

Toda trabajadora que se encuentre en estado de gestación y estime que el trabajo que realiza normalmente puede ocasionarle graves trastornos en el desarrollo del embarazo, podrá solicitar de la Dirección que la Mutua Aseguradora de Accidentes Laborales efectúe un estudio sobre el tema, en el que, teniendo en cuenta no sólo el puesto de trabajo, sino también el medio ambiente donde realice su actividad, determine las medidas que considere se deben tomar al respecto. El informe del citado estudio será vinculante para ambas partes.

Ambas partes expresamente manifiestan que en ningún momento se han llevado ni se llevarán a cabo actos y actuaciones que impliquen cualquier tipo de discriminación por razón de sexo.

Todo ello con independencia de los derechos reconocidos por la legislación vigente en los casos de maternidad.

Art. 31. Ropa de trabajo

A toda la plantilla a la que usualmente se le venía suministrando ropa de trabajo, se le continuará facilitando en las mismas cuantías y calidades y según los modos y costumbres de cada centro.

Art. 32. Información al Comité de Empresa

El Comité de Empresa en base y como concreción de las competencias que le confiere el artículo 64 y conexos del Estatuto de los Trabajadores, podrán recabar en la Dirección del Centro, la siguiente documentación:

- Modelos de contratos particulares de la Empresa.
- Modelo de finiquito por terminación voluntaria de la relación laboral.
- Periodos de vacaciones, con indicación del número de personas por secciones adscritas a cada uno.
- Porcentaje mensual o anual de absentismo en el Centro de Trabajo, con desglose de los diversos conceptos que lo integran.
- La información en relación a la utilización por parte de la Empresa de los servicios que prestan las Empresas de Trabajo Temporal, se ajustará en todo momento a lo previsto en la legislación específica.

En cualquier caso, la Empresa intentará dar la información sin agotar los plazos previstos en dicha legislación, y si fuera posible la comunicación al Comité de Empresa se efectuará antes que el contrato de "Puesta a disposición" sea efectivo.

Asimismo, la Dirección del Centro entregará al Comité fotocopia de la documentación remitida a la Tesorería General de la Seguridad Social para efectuar el pago de los Seguros Sociales.

Igualmente, la Dirección del Centro informará mensualmente de la carga de trabajo, ventas y evolución económica de la Empresa, correspondientes a tal periodo de tiempo con indicación de las plantillas teóricamente necesarias para su realización.

Por otro lado, la Dirección, a la vez que notifica de la comisión de una falta grave o muy grave al presunto responsable de la misma, informará de tal hecho al Comité de Empresa, en acto aparte.

Por último, en los casos de extinción de una relación laboral, la Dirección entregará al Comité de Empresa una copia del finiquito, siempre y cuando la trabajadora afectada o el trabajador afectado se manifieste expresamente en tal sentido.

Los miembros del Comité de Empresa y este en su conjunto, observarán sigilo profesional sobre toda la información a que se ha hecho referencia anteriormente, aún después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa y, en especial, en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente su carácter reservado. En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la Empresa al Comité podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquellas y para distintos fines de los que motivaron su entrega.

Art. 33. Promociones

En caso de producirse alguna vacante en algún puesto administrativo, mantenimiento o de almacén, la misma podrá ocuparse por personal de plantilla, siempre y cuando acredite, a juicio de la Dirección, tras oír al Comité de Empresa, que posee los conocimientos suficientes para desempeñar las funciones asignadas al puesto que se desea cubrir. A tal fin, la Dirección, cuando se produzca la circunstancia, expondrá en los tabloneros de anuncios las características y funciones del puesto, así como los conocimientos y requisitos que se necesitan para poder ser designado.

Al objeto de poder saber en todo momento las posibilidades de promoción fijadas en el párrafo anterior, se constituirá, en el departamento de RRHH, un registro en el que, a través de las aportaciones personales y voluntarias de las y los propios trabajadoras y trabajadores, se archivarán las titulaciones profesionales que posean.

Art. 34. Cuadro de permisos

MOTIVO	DURACIÓN	INICIACIÓN	PERCEPTORES						JUSTIFICANTES	OBSERVACIONES	
			R.C.	ANT. CONS	PLUS	PP	EXTR.	VAC.			
Matrimonio de la trabajadora o trabajador	15 días naturales	Fecha de la boda o, como máximo, dos días antes, si lo solicita.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	Libro de familia / Registro Uniones de Hecho	
Óbito de familiares hasta segundo grado de consanguinidad y/o afinidad	2 días hábiles,	Día de fallecimiento o, como máximo, un día antes, si lo solicita.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	Certificado de defunción o documento acreditativo.	Se ampliará en dos días más, si el desplazamiento es fuera de la provincia.
Enfermedad grave de familiares hasta segundo grado de consanguinidad y/o afinidad	2 días hábiles	Día que se hace la solicitud.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	Certificado médico o del centro sanitario donde está ingresado.	Se ampliará en dos días más, si el desplazamiento es fuera de la provincia.
Cambio de domicilio	Un día hábil	Día de traslado	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	Comunicación nuevo domicilio	No será de aplicación cuando sea por matrimonio.
Matrimonio de padres, hijos, nietos y hermanos de ambos cónyuges	Un día natural	Día de la boda	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	Libro de familia	
Representación trabajadores	Artº. 65 Estatuto Trabajadores		SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	Comunicación	
Lactancia de una hija y/o hijo menor de nueve meses	Una hora al día fraccionada en dos parte o reducción de jornada de media hora	Día alta médica por maternidad	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	Libro de familia	Comprende todo tipo de lactancia
Guarda legal de un menor de doce años o disminuido	Reducción de la jornada entre de 1/8 a 1/2		NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	Declaración jurada de la guarda	
Consulta médica especialista de la Seguridad Social	Tiempo necesario		SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	Prescripción previa del facultativo y certificado de asistencia.	
Consulta médica general de la S.S. o médico particular general o especialista	Tiempo necesario hasta 25 horas al año		SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	Certificado de asistencia	
I.T. motivada por enfermedad común o accidente natural	Tres primeros días de baja		SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	Parte oficial	
Exámenes para obtención título profesional o académico	Tiempo necesario		SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	Certificado presentación	Deberá indicarse tiempo del examen oficial.
Donación de sangre	Tiempo necesario		SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI		La donación deberá efectuarse en el centro de trabajo
Restantes permisos	Tiempo necesario		NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	El procedente en cada caso	
Fallecimiento cónyuge e hijos de trabajador (no políticos)	Un día más de los establecidos anteriormente.		SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI		
Maternidad y Paternidad	Según legislación vigente		NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	Certificado de Empresa para Solicitud de Paternidad + Fe de Nacimiento	
Cumplimiento deber personal público e ineludible:											No se incluye como retribuido el permiso para renovación de la cartilla militar.
A) Elecciones	Tiempo establecido legalmente		SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI		
Organismos judiciales y administrativos en temas no relacionados con la empresa:											
A) Testigo	Tiempo necesario		SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI		
B) Otras actividades	Tiempo necesario		NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO		
-Temas relacionados con la empresa:	Tiempo necesario		SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI		
a) Demandante si gana	Tiempo necesario		NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO		
b) Demandante si pierde	Tiempo necesario		SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI		
c) Demandado si gana	Tiempo necesario		NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO		
d) Demandado si pierde	Tiempo necesario		SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI		
e) Testigo	Tiempo necesario		SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI		

OBSERVACIÓN GENERAL

- Los permisos anteriormente fijados se considerarán como máximos y por lo tanto, deberán ser agotados en su totalidad, solo en aquellos casos en los que fuese realmente imprescindible.
- Igualmente percibirán el complemento personal no absorbible, las trabajadoras y los trabajadores que a título individual tengan reconocida o reconocido la percepción de pluses en los permisos retribuidos.
- En relación con las parejas de "hecho" se estará a lo dispuesto a la legislación vigente en cada momento siempre y cuando estuviesen registradas en el "Registro de uniones de hecho".

Art. 35. Fallecimientos

En caso de fallecimiento de cualquier trabajadora o trabajador de la empresa, en los años 2021 y 2022 ésta abonará **9.287,18 €** a su viuda o viudo y, en su defecto, a sus restantes herederas o herederos legales en parte iguales, salvo que la fallecida o el fallecido haya designado específicamente a otro u otras personas para percibir dicha cantidad.

Art. 36. Promotora y Promotor / Demostradora y Demostrador de Ventas

Se acuerda incluir dentro de la clasificación profesional del personal de la empresa, la categoría de Promotor o Promotora-Demostrador o Demostradora de Ventas, con una retribución anual para 2021 por todos los conceptos de 14 pagas de 965 € euros abonándose las mismas en proporción al tiempo realmente trabajado. Para dichas trabajadoras y trabajadores desarrollarán su actividad en centros de trabajo no pertenecientes a FLEX EQUIPOS DE DESCANSO, S. A., pudiendo tener su contrato laboral cualquiera de las formas y duración de tiempo previstos en la Legislación vigente. En el caso de pasar a desarrollar su actividad laboral en algún centro de la empresa, se le clasificará en aquella categoría profesional, incluida en el anexo I, que se corresponda con el trabajo que realice.

Disfrute de las vacaciones: las vacaciones se disfrutarán en los meses de menores ventas de la compañía y en ningún caso coincidentes con las promociones que se efectúen en el centro de trabajo donde se presten los servicios de promoción.

Distribución de la jornada anual pactada: se efectuará de manera que se trabajen más horas en los meses de mayores ventas. Asimismo, los horarios de trabajo se adaptarán a los días y horarios en los que la afluencia de personas a los centros de trabajo sea mayor con el fin de que los servicios de promoción se desarrollen con la mayor eficacia y eficiencia posible. Las necesarias modificaciones en los horarios y días de trabajo, para adaptar las funciones de promoción a las necesidades del mismo, se efectuarán previa comunicación a las personas implicadas con una antelación mínima de 5 días de antelación.

El desarrollo concreto de las vacaciones y de los horarios y jornadas a trabajar se efectuará en los contratos de trabajo.

La categoría de Promotora y Promotor / Demostradora y Demostrador de Ventas se encuadra en el Grupo Profesional 5.

Art. 37. Compensación por gastos de utilización puntual de vehículo

Cuando a petición específica de la empresa, la plantilla efectúe gestiones esporádicas fuera de su centro de trabajo y para ello utilice, con conocimiento de la Dirección del Centro, su propio vehículo, recibirá una compensación por gastos de utilización del coche por importe de 0,23 euros por kilómetro recorrido.

La fijación de dicha compensación tiene ese valor atendiendo a que esos kilómetros se efectúan normalmente dentro del casco de la ciudad, por lo que el consumo de carburantes es muy superior al que se tendría en el caso de utilización de carretera.

La citada compensación no será de aplicación a la fuerza de ventas, ni al personal directivo, quienes tienen concertadas con la empresa otras condiciones como compensación de dicho gasto.

Art. 38. Salud Laboral

En materia de Seguridad y Salud Laboral, en el centro de Trabajo se regirá por todas las disposiciones que al efecto disponga la legislación vigente.

Art. 39. Conciliación Vida Familiar y Laboral y Plan de Igualdad

En el impulso para la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres y dentro de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de responder a la obligación de transponer al ordenamiento español las directivas comunitarias en materia de igualdad 2002/73/CE, de reforma de la Directiva 76/207/CEE y la directiva 2004/113/CE, se ha elaborado, de acuerdo con los Representantes de los Trabajadores un "Plan de Igualdad de Trato y Oportunidades" específico para la empresa con el fin de eliminar cualquier situación discriminatoria. Asimismo, y de manera consensuada con los Representantes de los Trabajadores se ha elaborado un "Protocolo para la prevención y tratamiento del: a) Acoso Sexual, b) Acoso por razón de sexo y c) Acoso moral".

Art. 40. Clasificación del Personal

La clasificación profesional se fundamenta en Grupos Profesionales. Se define al mismo como el espacio organizativo que surge de la agrupación de funciones/puestos de naturaleza similar en cuanto al trabajo que desarrollan.

Se entenderá como Grupo Profesional, conforme a lo previsto en el artículo 22 del vigente Estatuto de los Trabajadores, la agrupación unitaria de aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación; o lo que es lo mismo, la agrupación de tareas o funciones de igual perfil profesional y similar contenido.

Se entiende por “aptitudes profesionales”, la capacidad y/o disposición del personal para el desempeño de las funciones o tareas propias de una profesión; también las posibilidades de alcanzar un cierto nivel de competencia profesional o de ejercer determinadas funciones, aunque necesite recibir para ello una formación.

Se entiende por “titulaciones”, a los efectos del artículo 22 del Estatuto de los trabajadores aquellos títulos expedidos que habilitan legalmente para el ejercicio de una profesión.

Por último, el “contenido general de la prestación”, se refiere al conjunto de actividades objetivas que integran la función o la especialidad profesional. En consecuencia, al Grupo Profesional se forma al integrar en el mismo las funciones de contenido similar. Es decir, no es necesaria una total igualdad de la capacidad o actitud para las funciones o para las actividades, pero sí que sean similares o equivalentes.

En este sentido es perfectamente admisible que categorías y/o Titulaciones sean aplicables a varios Grupos Profesionales, puesto que personas con una misma titulación pueden desempeñar funciones de mayor o menor nivel y es fundamentalmente en base a esas funciones, por las que se forman los Grupos Profesionales.

Se establecen los siguientes Grupos Profesionales:

- Grupo “0” COMITÉ DE DIRECCIÓN: Están adscritas a este Grupo las personas que, estando incluidas en el ámbito de aplicación del Convenio Colectivo, forman parte del Comité de Dirección asumiendo y responsabilizándose de los objetivos globales de su área de responsabilidad.
Sus funciones comprenden la elaboración de las políticas de la organización, los planteamientos generales de la utilización de todos los recursos. La orientación y el control de las actividades de la organización, conforme al programa establecido o a la política adoptada.
- GRUPO “1” RESPONSABLES DE NEGOCIOS, CENTROS DE TRABAJO, CANALES, Y ÁREAS FUNCIONALES: Están adscritas a este Grupo las personas que tienen un conocimiento teórico y práctico adquirido a través de formación al más alto nivel y/o una experiencia dilatada en el puesto a desempeñar que:
 - Asumen y se responsabilizan de objetivos globales en su ámbito de trabajo y los transforman en objetivos concretos para sus equipos de trabajo.
 - Dirigen y gestionan negocios, canales, centros de trabajo y departamentos cuyos resultados impactan a nivel alto en el negocio.
 - Realizan o supervisan tareas complejas y diversas que exigen gran experiencia o habilidad que incluye la supervisión y coordinación de un grupo de trabajo en el que la o el titular asume la responsabilidad directa sobre los resultados operacionales.
 - Posee niveles de iniciativa y decisión amplios, con el más alto nivel de autonomía en su ámbito de responsabilidad, limitados por la normativa de la empresa y supervisados por los organismos directivos de la compañía.
- GRUPO “2” RESPONSABLES DE ÁREAS OPERATIVAS Y TÉCNICOS/TÉCNICAS CON FUNCIONES DE IMPACTO MEDIO EN LA COMPAÑÍA: Están adscritas a este Grupo las personas:
 - Responsables de áreas operativas de la compañía con un impacto medio en el negocio y en algunas posiciones de responsabilidad sobre equipos de personas.
 - Responsables de sub-departamentos operativos con un componente muy técnico. Ocasionalmente con responsabilidades sobre personas.
 - Técnicos y Técnicas con funciones de Impacto medio y medio bajo en el negocio.

- GRUPO “3” TÉCNICOS/TÉCNICAS CON FUNCIONES DE IMPACTO BAJO EN LA COMPAÑÍA – DELEGADOS Y DELEGADAS DE VENTAS – ADMINISTRATIVAS Y ADMINISTRATIVOS: Están adscritos a este Grupo las personas que ocupan:
 - Posiciones operativas de carácter técnico, con titulaciones académicas de grado superior o medio y/o nivel de conocimientos equivalentes, sin responsabilidad sobre personas y con bajo impacto directo en el negocio.
 - Posiciones operativas administrativas o técnicas y técnicos, titulados y tituladas o con experiencia profesional, sin responsabilidad sobre personas y con bajo impacto directo sobre el negocio.

- GRUPO “4” OPERARIOS Y OPERARIAS DE LAS ÁREAS DE PRODUCCIÓN, ALMACENES, MANTENIMIENTO Y SERVICIOS AUXILIARES. Están adscritas las personas que desempeñan:
 - Funciones en el área de producción.
 - Funciones en las áreas de Almacén de Productos Terminados, Almacén de Materias Primas y Distribución.
 - Funciones básicamente operativas en las áreas de Servicios Auxiliares de la Empresa: Limpieza, Vigilancia, Guarderías, Conserjería, etc.

- GRUPO “5” PROMOTOR Y PROMOTORA– DEMOSTRADOR Y DEMOSTRADORA DE VENTAS. Están adscritas las personas que desempeñan:
 - Funciones de promoción y demostración de ventas de equipos de descanso, en las instalaciones de Distribuidores.

En el anexo VI, se identifican las posiciones adscritas a cada Grupo Profesional y las categorías homologables para cada Grupo.

Los Grupos Profesionales y dentro de ellos las funciones descritas en los mismos, no suponen la obligación de tener provistas todas y cada una de dichas posiciones que allí se enuncian si la necesidad y el volumen de la empresa no lo requiere. Asimismo, las definiciones de cada uno de los Grupos y en su caso de las posiciones adscritas a los mismos, tienen un carácter meramente enunciativo, no limitativo y deben servir de referencia para que la dirección de la empresa, en su caso, pueda mediante analogía posicionar en el Grupo correspondiente a las nuevas funciones que pudieran surgir con posterioridad, bien como consecuencia de cambios tecnológicos o como necesidades de la empresa en función de cambios en la estructura y servicios del negocio.

Art. 41. Contratos Estructurales

En cuanto a la duración del contrato estructural que se formalice para las trabajadoras y los trabajadores, se establecerá lo dispuesto en el convenio sectorial de la industria del metal de la Comunidad de Madrid” todo ello de acuerdo con la reforma laboral del Real Decreto ley 32/2021, de 28 de Diciembre.

Art. 42. Sistema de Promoción

PRINCIPIOS GENERALES

El factor sobre el que se basa, fundamentalmente, todo el "Sistema de Promoción", es el nivel de CONOCIMIENTOS PROFESIONALES OPERATIVOS que la trabajadora o el trabajador tenga.

Dicho nivel se obtiene, en función del número real de OPERACIONES EVALUABLES que efectúa de forma satisfactoria (Polivalencia) y el VALOR ASIGNADO a cada una de ellas (Valoración de las Operaciones) siempre y cuando alcance el rendimiento óptimo según cronometrajes y con el cumplimiento de los estándares de Calidad requeridos para cada una de las operaciones. Los puntos asignados a cada operación se reconocerán por la Supervisora o el Supervisor cuando la operaria o el operario domine y tenga conocimiento pleno de la operación y de todo lo relacionado con ella (encendido, apagado, suministro de materiales, ajustes, cambios de medidas, fallos, etc).

Se entiende por OPERACIÓN EVALUABLE todas aquellas que, a juicio de la Dirección, oída la Comisión Mixta, precisen de un tiempo superior de aprendizaje a 40 horas para su correcta ejecución

tanto en cantidad como en calidad. Existen por tanto, en todas las secciones otras operaciones que no están incluidas a efectos de puntuación ya que su complejidad, medida en horas necesarias para aprenderlas, (inferiores a 40) no justifica que sean valoradas a efectos de Polivalencias.

Anualmente se revisarán las puntuaciones y los puestos conforme a lo previsto en el presente documento.

No obstante, todo lo anterior, y en las circunstancias y condiciones que se desarrollan en el presente documento, se valorarán los años de permanencia en una categoría para facilitar el paso a la siguiente.

COMISIÓN MIXTA

A los efectos de los contenidos y funciones a que se hacen referencia en el presente documento, se constituye una Comisión Mixta formada por 2 representantes de la Dirección y dos representantes de las trabajadoras y los trabajadores nombrados por el Comité de Empresa.

La Comisión Mixta desarrollará las funciones de seguimiento de todo el proceso de aplicación del Sistema de Promoción por Polivalencias ateniéndose a lo que a esos efectos se concreta en el actual documento

OPERACIONES EVALUABLES

La tabla que se adjunta como anexo A, determina las operaciones que se computan a efectos de puntuación y el valor que se establece para cada una de ellas.

Las operaciones que, a juicio de la Dirección, deban incluirse en el futuro en el anexo A, serán valoradas en puntos por la misma en base a criterios de analogía con los valores hoy consignados, tras oír a la Comisión Mixta.

De la misma forma, todas aquellas operaciones que dejen de efectuarse en base a extinción de productos o por modificación de los procesos productivos, automáticamente quedarán anuladas del actual Sistema de Promoción. Asimismo, podrán desaparecer de las Tablas Vigentes aquellas operaciones que, a criterio de la Dirección, una vez más oída la Comisión Mixta, su método se hubiese simplificado y por lo tanto su formación al ser más fácil, fuese inferior a las horas que se establecen como frontera (40 h.) para ser consideradas válidas a efectos de reconocimiento de Polivalencias.

NIVELES DE PROMOCION

Los puntos necesarios para alcanzar las diferentes categorías son:

- Especialista: hasta 49 puntos.
- Oficial de 3ª: A partir de 50 puntos.
- Oficial de 2ª: A partir de 110 puntos.
- Oficial de 1ª: A partir de 160 puntos.

Con el fin de dar cumplimiento al último párrafo del apartado “Principios Generales” se aplicará la siguiente normativa para pasar de una a otra categoría:

- Tránsito de Especialista a Oficial de 3ª: Se sumarán a los puntos obtenidos de las “Operaciones Evaluables” un máximo de 5 puntos, obtenidos uno por cada año de permanencia en la categoría de Especialista, lo que significa que será necesario tener al menos 45 puntos de “Operaciones Evaluables” para poder sumar hasta el máximo de los 5 previstos por antigüedad en la categoría.
- Tránsito de Oficial 3ª a Oficial de 2ª: Con el mismo sistema que en el caso anterior, será necesario tener al menos 100 puntos de “Operaciones Evaluables” para sumar un máximo de 10 puntos adicionales, obtenidos dos por cada año de permanencia en la categoría de Oficial de 3ª.
- Tránsito de Oficial de 2ª a Oficial de 1ª: Será necesario tener al menos 145 puntos de “Operaciones Evaluables” para sumar un máximo de 15 puntos, obtenidos tres por cada año de permanencia en la categoría de Oficial de 2ª.

Estos puntos adicionales, que no contradicen el objetivo fundamental de los conocimientos polivalentes para ascender de categoría, se establecen para compensar en cierta medida el hecho de que, por unas u otras razones, hay personas que tienen menos oportunidades de movilidad funcional y ello les supone un hándicap a la hora de sumar nuevos puntos y por ello se suman estos puntos adicionales.

RECONOCIMIENTO DE CATEGORIAS

El reconocimiento de las categorías se efectuará siguiendo el proceso que se detalla a continuación, en el que se precisan las obligaciones y compromisos de las partes implicadas.

Primero.- La plantilla, durante los meses de Abril y Septiembre, de cada año, comunicarán a sus superiores por escrito las operaciones que, en su criterio, deben ser reconocidas a efectos de puntuación a través del Anexo 2, siempre y cuando estén recogidas en las tablas del Anexo A, vigentes en cada momento y se estén realmente efectuando en el Centro de Trabajo. Copia del documento presentado por quien realice la solicitud será entregado a la Comisión Mixta.

Segundo.- Las Supervisoras y los Supervisores asignarán automáticamente los puntos asignados a aquellas operaciones que cada cual realice habitualmente (más del 75% de su tiempo de trabajo), ya sea una o varias, siempre y cuando las efectúe con los estándares de calidad exigidos en cada momento y perciba la Prima de Producción que se corresponda con el rendimiento alcanzado. Es decir, sin utilizar código alguno de Prima media, Periodo de Adaptación o formación.

Tercero.- El reconocimiento de los puntos de las operaciones no habituales, lo podrá hacer la persona superior siempre que quien lo solicite supere la prueba a que se refiere en el siguiente apartado en la que tendrá que demostrar su conocimiento pleno y total de todos los trabajos que se engloben en ese puesto de trabajo/máquina/proceso de producción/etc.

Cuarto.- Con respecto a las operaciones que no realiza habitualmente se efectuará una prueba consistente en la realización de aquellos trabajos que se solicita sean reconocidos a los efectos de concesión de puntos, siendo dichas operaciones evaluadas por sus superiores en dichas secciones. La Dirección buscará el momento oportuno que no afecte al correcto funcionamiento y organización para la realización de dicha prueba, teniendo que demostrar el trabajador/a que cumple con los estándares de Calidad y rendimientos exigibles para dichos puestos de trabajo.

La Calidad de la operación será evaluada por la persona Responsable de Calidad y por la supervisora o supervisor correspondiente. En el caso de que quien lo solicite no esté conforme con el dictamen del mismo, será revisado por la Jefatura de Producción/Dirección quién lo resolverá con carácter inapelable.

A los efectos de reconocimiento de una nueva categoría, solamente se podrán computar las operaciones que, estando descritas en el anexo A, se efectúen en ese momento en el centro.

Quinto.- Los informes de los superiores acerca del resultado de reconocimiento, o en su caso no reconocimiento de las "Operaciones Evaluables" que quien lo solicite ha planteado, se analizarán por la Comisión Mixta, de manera que en su seno se estudiarán las posibles impugnaciones que las y los solicitantes hubiesen podido efectuar acerca del dictamen de sus superiores.

Mientras que la Comisión Mixta no alcance un acuerdo, las Operaciones en discusión no darán derecho a reconocimiento de puntos.

Sexto.- La concesión de los puntos llevará aparejada simultáneamente el compromiso por parte de la trabajadora o trabajador de efectuar la operación con los niveles de calidad adecuados y a percibir la Prima de Producción que se derive de la automática valoración de su parte de trabajo, sin necesidad de tiempo de readaptación alguno.

Si por el contrario, quien lo haya solicitado llevase entre 90 y 150 días laborables sin efectuar la operación en cuestión, tendrá derecho a un periodo de readaptación del 10% del tiempo que se ha fijado para cada operación en el anexo A y en la columna "Conocimiento Pleno", sin que en ningún caso dicho periodo sea superior a un máximo de 40 horas. Si el tiempo fuese superior a 150 días, los valores de la readaptación serán el doble. Durante el periodo de readaptación, se permitirá un rendimiento de producción de hasta un 20 % inferior al óptimo exigido según cronometraje. En caso de estar por debajo de ese rendimiento, cobrará la prima de producción que alcance en cada momento, sin compensación alguna.

Séptimo.- Los efectos económicos de la nueva categoría entrarán en vigor el 1 de Julio (solicitud de Abril) y 1 de enero (solicitud de Septiembre).

Octavo.- La Dirección se compromete, dentro de lo posible, a mantener permanentemente adiestrada a la plantilla en cada una de las operaciones que tenga reconocidas a efectos de puntuación, buscando que la plantilla no pierda su habilidad en cada una de las operaciones que han dado lugar a su polivalencia.

Noveno.- En los primeros 2 meses del año la Compañía, en su caso, informará de las operaciones que deben ser aprendidas por otras personas a efectos de mantener una Polivalencia real en la plantilla. A partir de esa información, quienes estén interesados en aprender dichas operaciones para mejorar su polivalencia deberán ponerlo en conocimiento de sus superiores con el fin de darles prioridad para que puedan aprenderlas. En el caso de que no hubiese ninguna persona voluntaria para aprender las operaciones necesarias, la Dirección de la empresa designará las personas que deberán aprenderlas, en conformidad con la legislación vigente.

Los superiores, facilitarán la movilidad de aquellas personas interesadas en aprender nuevos puestos de trabajo, buscando el momento idóneo que no afecte al correcto funcionamiento y organización de la Sección.

ANEXO Nº A

OPERACIONES COMPUTABLES Y VALORACION DE LAS MISMAS

OPERACIONES	PERIODO ADAPTACIÓN OPERARIO - AYUDANTE	CONOCIMIENTO PLENO	PUNTOS CONOCIMIENTO PLENO
MANEJO TODO TIPO CARRETILLAS (NIVEL SUELO)		40	20
CARRETILLAS TRILATERALES Y RECOGEPEDIDOS ALTURA		40	20
SISTEMA ASTI		160	40
SAP ALMACENES / ADMINISTRACION		160	40
OPERACIONES APT	16	40	20

CATEGORÍAS DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO

Sin perjuicio de la autonomía de la Dirección de la Empresa para asignar al personal administrativo la categoría que entiende le corresponde por sus funciones o valoración, se establece con carácter general el siguiente esquema de incremento de categorías:

- El personal con la categoría de Auxiliar Administrativo que alcance una antigüedad en la empresa de 10 años, pasará a ostentar la categoría de Oficial 2ª Administrativo el día 1 de enero del año siguiente al del cumplimiento de los 10 años.
- El personal con la categoría de Oficial de 2ª Administrativo que alcance los 20 años de antigüedad en la empresa, pasara a ostentar la categoría de Oficial 1ª administrativo el día 1 de enero del año siguiente al del cumplimiento de los 20 años.
- En el caso de que las personas afectadas por los incrementos de categorías anteriormente descritos estuviesen percibiendo salarios por cualquier motivo por encima de lo que se establece en el convenio colectivo tendrían una reducción de los mismos hasta compensar, en su caso, la diferencia retributiva entre la categoría actual y la nueva a la que tendrían derecho.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

Solución Extrajudicial de Conflictos

Las partes firmantes de este Convenio acuerdan someterse para la solución extrajudicial de conflictos al Acuerdo Interprofesional entre CEIM, CEOE, CCOO Y UGT sobre la creación del sistema de Solución Extrajudicial de conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid, así como al Reglamento de Funcionamiento del Sistema de Solución Extrajudicial de conflictos de trabajo y del Instituto Laboral de la comunidad de Madrid.

Por ello, las discrepancias producidas en el seno de la Comisión Paritaria se solventarán de acuerdo con los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y en su reglamento.

La solución de los conflictos que afecten a la plantilla y dirección incluidos en su ámbito de aplicación, se efectuará conforme a los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y en su Reglamento.

ANEXO I
TABLAS 2021

VALORES 2021	CONVENIO GETAFE		
	CATEGORÍAS	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO
PERSONAL OBRERO			
Oficial 1ª	16,30	14,43	30,73
Oficial 2ª	15,91	13,96	29,87
Oficial 3ª	15,62	13,59	29,21
Especialista	15,54	13,45	28,99
Mozo/a especialista	15,54	13,45	28,99
Peón	15,30	12,99	28,29
PERSONAL SUBALTERNO			
Almacenero/a	472,67	440,19	912,86
Chófer Turismo	483,70	468,39	952,09
Chófer Camión	488,63	473,28	961,90
Vigilante	459,82	444,17	903,98
Portero/a	458,05	445,88	903,92
PERSONAL ADMINISTRATIVO			
Jefe/a de 1ª	603,79	566,73	1170,52
Jefe/a de 2ª	550,13	529,91	1080,03
Oficial 1ª	519,61	486,86	1006,48
Delegado/a de Ventas	519,61	486,86	1006,48
Oficial 2ª	498,76	451,69	950,45
Auxiliar Administrativo/a	473,58	443,12	916,70
TECNICOS DE OFICINA			
Delineante Proyectista y Dibujante	556,71	534,22	1090,93
Delineante 1ª	519,61	486,84	1006,46
PERSONAL DE ORG. DEL TRABAJO			
Jefe/a de Organización de 1ª	556,70	544,82	1101,52
Jefe/a de Organización de 2ª	550,13	529,86	1079,98
Técnico/a de Organización de 1ª	519,61	486,84	1006,46
Técnico/a de Organización de 2ª	498,76	451,66	950,42
Auxiliar de Organización	473,61	443,13	916,74
TECNICOS DE TALLER			
Jefe/a de Taller	570,43	612,74	1183,17
Maestro/a de Taller	525,35	525,02	1050,37
Supervisor/a (2)	495,67	474,30	969,98
PERSONAL TECNICO TITULADO			
Ingenieros/as, Arquitectos/as y Titulados/as	657,62	737,97	1395,59
Director/a de Fábrica	657,62	737,97	1395,59
Responsable de RR.HH.	657,62	737,97	1395,59
Responsable de Producción	657,62	737,97	1395,59
Responsable de Logística	657,62	737,97	1395,59
Ingeniero/a Técnico 1	632,90	695,40	1328,30
Ingeniero/a Técnico 2 (1)	641,49	712,26	1353,75
Diplomada y Diplomado	632,90	695,40	1328,30
A.T.S.	631,84	519,24	1151,09
Maestros/as Industriales	541,50	522,60	1064,10
Graduados/as Sociales	570,46	599,06	1169,52

(1) Cuando tienen responsabilidad técnica por no existir Ingeniero/a y no se precisa la dirección facultativa de estos.
 (2) Supervisor/a equivale a encargado/a.

GRUPO PROFESIONAL		VALORES 2021	CONVENIO GETAFE			
Nº	Contenido general de la prestación profesional	Categorías laborales incluidas en el grupo profesional en función del contenido de su prestación profesional	Salario base	Plus de Convenio	Retribución de Convenio	Complemento lineal pactado
PERSONAL DE PROMOCION - DEMOSTRACION						
5	Promotor - Promotora / Demostrador - Demostradora de Ventas	Promotor - Promotora			965,00	
PERSONAL DEL ÁREA DE PRODUCCIÓN, ALMACENES, MANTENIMIENTO Y SERVICIOS AUXILIARES						
4	(A) Posiciones en las áreas productivas, almacén y Serv Aux. con titulación o experiencia en el puesto con responsabilidad sobre grupos de personas. (B) Posiciones en puestos con una dificultad de impacto medio en el sistema productivo. (C) Posiciones con experiencia en puestos con dificultad de impacto bajo en el proceso productivo.	Supervisor/a (sección de taller y/o Almacén)	505,59	483,79	989,38	512,71
		Encargado/a (sección de taller y/o Almacén)	505,59	483,79	989,38	512,71
		Oficial 1ª	16,63	14,72	31,35	16,86
		Oficial 2ª	16,22	14,24	30,46	16,86
		Oficial 3ª	15,94	13,86	29,80	16,86
		Especialista	15,85	13,72	29,57	16,86
		Mozo/a especialista	15,85	13,72	29,57	16,86
		Peón/a	15,61	13,25	28,86	16,86
		Almacenero/a	482,12	449,00	931,12	512,71
		Chófer Turismo	493,37	477,76	971,13	512,71
		Chófer Camión	498,40	482,74	981,14	512,71
		Vigilante	469,02	453,05	922,06	512,71
		Portero/a	467,21	454,80	922,00	512,71
DELEGADOS DE VENTAS - ADMINISTRATIVOS - TÉCNICOS CON FUNCIONES DE IMPACTO PEQUEÑO EN EL NEGOCIO						
3	(A) Posiciones Operativas de carácter técnico con títulos académicos de grado superior o medio o nivel de conocimientos equivalentes sin responsabilidad sobre personas y con bajo impacto directo en el negocio. (B) Posiciones administrativas o Técnicos/as en proceso de formación de las funciones a desarrollar sin responsabilidad sobre personas y con bajo impacto directo en el negocio.	Ingeniero/a Superior (solo Funciones Técnicas)	670,77	752,73	1.423,50	512,71
		Licenciados/as (Solo funciones técnicas)	670,77	752,73	1.423,50	512,71
		Ingeniero Técnico (Sin Dirección Facultativa)	645,56	709,31	1.354,87	512,71
		Diplomados/as (Solo funciones Técnicas)	645,56	709,31	1.354,87	512,71
		Delegado/a de Ventas	530,01	496,60	1.026,61	512,71
		Jefe/a Administrativo de 1ª (Solo funciones advas.)	615,87	578,06	1.193,93	512,71
		Jefe/a Administrativo de 2ª (Solo funciones advas.)	561,13	540,50	1.101,63	512,71
		Supervisor/a (de sección diferente a Taller y Almacén)	505,59	483,79	989,38	512,71
		Encargado/a (de sección diferente a Taller y Almacén)	505,59	483,79	989,38	512,71
		Oficial 1ª Administrativo/a (Solo funciones advas)	530,01	496,60	1.026,61	512,71
		Oficial 2ª Administrativo/a	508,73	460,73	969,46	512,71
		Auxiliar Administrativo/a	483,05	451,98	935,03	512,71
		Delineante Proyectista y Dibujante	567,84	544,90	1.112,75	512,71
		Delineante 1ª	530,01	496,58	1.026,59	512,71
		Jefe/a de Organización de 1ª	567,83	555,72	1.123,55	512,71
		Jefe/a de Organización de 2ª	561,13	540,45	1.101,58	512,71
		Técnico/a de Organización de 1ª	530,01	496,58	1.026,59	512,71
		Técnico/a de Organización de 2ª	508,73	460,70	969,43	512,71
		Auxiliar de Organización	483,08	451,99	935,07	512,71
		RESPONSABLES DE ÁREAS OPERATIVAS Y TÉCNICOS CON FUNCIONES DE IMPACTO MEDIO EN LA COMPAÑÍA				
2	(A) Responsables Áreas operativas con impacto medio o Responsabilidad sobre personas y Técnicos/as con funciones de impacto medio. En algunos casos con Poderes reducidos. (B) Responsables de Subdepartamentos operativos con un componente muy técnico y a veces con alguna responsabilidad sobre personas y Técnicos con impacto medio.	Ingeniero/a Superior (Responsable Área Operativa)	670,77	752,73	1.423,50	512,71
		Licenciados/as (Responsable Área Operativa)	670,77	752,73	1.423,50	512,71
		Ingeniero/a Técnico (Sin Dirección Facultativa)	654,32	726,51	1.380,83	512,71
		Responsable de Producción	670,77	752,73	1.423,50	512,71
		Responsable de Logística	670,77	752,73	1.423,50	512,71
		Jefe/a Administrativo de 1ª (Responsable de Área)	615,87	578,06	1.193,93	512,71
		Jefe/a Administrativo de 2ª (Responsable de Área)	561,13	540,50	1.101,63	512,71
		Maestro/a de Taller	535,86	535,52	1.071,37	512,71
		Jefe/a de Taller	581,84	625,00	1.206,83	512,71
		Supervisor/a (Responsable Área Técnica o Adva)	505,59	483,79	989,38	512,71
		Encargado/a (Responsable Área Técnica o Adva)	505,59	483,79	989,38	512,71
		Oficial 1ª Administrativo/a (Responsable Área Adva.)	530,01	496,60	1.026,61	512,71
		DIRECTIVOS/AS RESPONSABLES DE: NEGOCIOS, CENTROS DE TRABAJO, CANALES DE VENTA Y ÁREAS FUNCIONALES				
1	(A) Directivos/as que reportan al Comité de Dirección con plenos poderes de su área y con alto impacto en la empresa. (B) Directivos con responsabilidad sobre áreas completas de la compañía y con alto impacto en el negocio.	Ingeniero/a Superior (Responsable Área Funcional)	670,77	752,73	1.423,50	512,71
		Licenciados/as (Responsable Área Funcional)	670,77	752,73	1.423,50	512,71
		Diplomado/a (Responsable Área Funcional)	645,56	709,31	1.354,87	512,71
		Director/a de Fábrica	670,77	752,73	1.423,50	512,71
		Jefe/a Administrativo de 1ª (Responsable de Función)	615,87	578,06	1.193,93	512,71
		Ingeniero/a Técnico (Con Dirección Facultativa)	654,32	726,51	1.380,83	512,71
DIRECTIVOS/AS DEL COMITÉ DE DIRECCION						
0	Directivos/as miembros del Comité de Dirección de la Empresa y Responsables de las Áreas Estratégicas	Ingeniero/a Superior (Miembro del Comité Dirección)	670,77	752,73	1.423,50	512,71
		Licenciados/as (Miembro del Comité Dirección)	670,77	752,73	1.423,50	512,71
		Diplomado/a (Miembro del Comité Dirección)	645,56	709,31	1.354,87	512,71
		Jefe/a Administrativo de 1ª (Miembro Comité Dirección)	615,87	578,06	1.193,93	512,71

OBSERVACIONES:

- 1.- Para la plantilla de cobro diario los salarios de la tabla se perciben por 365 días.
- 2.- Para la plantilla de cobro mensual los salarios de la tabla se perciben por 12 mensualidades.
- 3.- Existen Categorías que pueden estar adscritas a diferentes Grupos Profesionales, toda vez que la distinción se establece no necesariamente por el nombre de la Categoría Laboral sino por el contenido real de su función, sus responsabilidades y su impacto en los resultados de la empresa.

ANEXO II
PRIMA INDIRECTA ALMACÉN DE PRODUCTO TERMINADO

	OFICIAL 1ª	OFICIAL 2ª	OFICIAL 3ª	ESPECIALISTA	PEÓN O PEONA
Precio Hora	2,72	2,61	2,52	2,47	2,36
Precio Mes	429,40	411,66	397,46	388,59	372,62
Precio Año	5.152,79	4.939,86	4.769,52	4.663,06	4.471,43

ANEXO IV
GARANTÍA DE INCENTIVOS FIJOS MÍNIMOS

CATEGORÍA	CATEGORÍAS QUE LA FORMAN	GRUPO DE COTIZACIÓN	INCENTIVO MENSUAL MÍNIMO
Categoría "A"	Auxiliar administrativo o administrativa, Peón o Peona y Telefonista	Auxiliar Administrativo o administrativa Grupo Cotización 3 Peón o Peona Grupo de Cotización 4 Telefonista Grupo de Cotización 4	209,86 €
Categoría "B"	Especialista, Almacenero o Almacenera y Oficial 3ª.	Grupo de Cotización 4	231,10 €
Categoría "C"	Oficial 1ª y 2ª Administrativo o Administrativa Oficial 1ª y 2ª y Chofer	Oficial 1ª y 2ª Administrativo o Administrativa Grupo de Cotización 2 y 3 Oficial 1ª, 2ª, y Chofer Grupo de Cotización 4	251,92 €

ANEXO V

TABLA DE VALORES INDIVIDUALES PARA 2021 DEL "COMPLEMENTO PERSONAL NO ABSORBIBLE" CONFORME A LO PREVISTO EN EL ARTÍCULO 13 DEL VIGENTE CONVENIO COLECTIVO PARA GETAFE. LOS DATOS ESTÁN REFERIDOS A LA FORMA DE PERCEPCIÓN DE LOS CONCEPTOS (MENSUALES O DIARIOS)

Nº PERS.	IMPORTE
11000013	13,71
11000009	469,05
11000024	437,17
11000025	466,72
11000026	362,03
11000028	184,34
11000038	13,77
11000039	13,77
11000040	364,33
11000050	4,69
11000053	116,88
11000054	87,64
11000059	4,69
11000014	507,01

ANEXO VI
GRUPO 0 - COMITÉ DE DIRECCIÓN

NIVEL "A"	Responsables de las Áreas Estratégicas de la compañía y Miembros del Comité de Dirección					CATEGORÍAS HOMOLOGABLES
	Dirección Administración y Sistemas	Dirección de Operaciones	Dirección Comercial	Dirección de Marketing	Dirección de Recursos Humanos	Ingenieros o Ingenieras Sup. Y Licenciados y Licenciadas Diplomados y Diplomadas Jefes y Jefas Adv. 1ª
GRUPO 1 RESPONSABLES DE NEGOCIOS, CENTROS DE TRABAJOS, CANALES Y ÁREAS FUNCIONALES						
NIVEL "A"	Responsables de Negocio, Canal, Fábrica, Departamentos o Áreas estratégicas, que reportan directamente al C. Dirección y cuya posición implica alto impacto sobre el negocio y/o resultados y/o responsabilidad sobre personas					CATEGORÍAS HOMOLOGABLES
	Gerente Control Gestión	Gerente de Fábrica	Gerente Unidad Negocio		Gerente de RRHH	Ingenieros e Ingenieras Sup. y Técn Licenciados y Licenciadas Diplomados y Diplomadas Dirección Fca. Jefes y Jefas Adv. 1ª
	Gerente Adción/Finanzas	Gerente Logística Central	Gerente Ventas C. Tradic.			
	Gerente Sistemas Inform.	Gerente Compras e I+D+i	Gerente Ventas C. Moderno			
		Gerente Dcción Técnica				
Funciones en área de Administración	Funciones en área de Operaciones	Funciones en área de Comercial	Funciones en área de Marketing	Funciones en área de R. Humanos		
NIVEL "B"	Responsables de áreas funcionales de la compañía con un nivel de impacto alto en el negocio y con responsabilidades sobre equipos de personas					CATEGORÍAS HOMOLOGABLES
	Responsable Dpto. Jurídico		Responsable Nacional V.	Responsable de Marcas		Ingenieros e Ingenieras Sup. y Técn Licenciados y Licenciadas Diplomados y Diplomadas Dirección Fca. Jefes y Jefas Adv. 1ª
			Responsable Regional V.			
			Responsable Ventas GG.SS			
			Responsable Ventas GG.CC			
Funciones en área de Administración	Funciones en área de Operaciones	Funciones en área de Comercial	Funciones en área de Marketing	Funciones en área de R. Humanos		
GRUPO 2 RESPONSABLES ÁREAS OPERATIVAS Y TÉCNICAS CON FUNCIONES DE IMPACTO MEDIO EN LA COMPAÑÍA						
NIVEL "A"	Responsables de áreas operativas de la compañía con un nivel de impacto medio en el negocio y en algunas posiciones responsabilidad sobre equipos de personas y Técnicos con funciones de impacto medio en la empresa					CATEGORÍAS HOMOLOGABLES
	Responsable Cobros/Tesorería	Resp. Producción Fca	Responsable ATC	Responsable Invest. Mercad.	Resp. RRHH. Fábrica	Ingenieros e Ingenieras Sup. y Técn Licenciados y Licenciadas Diplomados y Diplomadas Dirección Fca. Jefes y Jefas Adv. 1ª y 2ª
		Resp. Distribución Fca			Resp. Selecc/Formac.	
		Resp. Prevención y M.A.			Resp. Adción. RR,HH	
		Resp. Calidad/Post V.				
Funciones en área de Administración	Funciones en área de Operaciones	Funciones en área de Comercial	Funciones en área de Marketing	Funciones en área de R. Humanos		
NIVEL "B"	Responsables de subdepartamentos operativos, con un componente muy técnico. Ocasionalmente con alguna responsabilidad sobre personas y con un bajo impacto directo sobre el negocio. Técnicos con impacto medio en el negocio					CATEGORÍAS HOMOLOGABLES
	Jefe o Jefa Contabilidad	Jefe o Jefa Industrialización				Ingenieros e Ingenieras Titulados y Tituladas Jefes y Jefas, Maestros y Maestras Jefes y Jefas Adv.1ª y 2ª Supervisores y Supervisoras Encargados y Encargadas Oficiales 1ª Advo
	Jefe o Jefa Proyectos Informáticos	Jefe o Jefa de Taller				
	Controller	Jefe o Jefa Calidad de Fca.				
		Gestor o Gestora Compras				
		Responsable Depósito				
		Encargados o Encargadas Secciones Pvas.				
Funciones en área de Administración	Funciones en área de Operaciones	Funciones en área de Comercial	Funciones en área de Marketing	Funciones en área de R. Humanos		

GRUPO 3	TÉCNICOS Y TÉCNICAS CON FUNCIONES DE IMPACTO PEQUEÑO EN EL NEGOCIO-COMERCIALES- POSICIONES ADMINISTRATIVAS					CATEGORÍAS HOMOLOGABLES
NIVEL "A"	Posiciones operativas de carácter técnico, con títulos académicos de grado superior, medio o nivel de conocimientos equivalentes, sin responsabilidad sobre personas y con bajo impacto directo en el negocio.					
	Analista/Consult Sist.Inf.	Técnico o Técnica Resp. Proy.	Delegado o Delegada Ventas Hotelaria	Técnico o Técnica Marketing "on line"	Secretaria Dir. Gral.	Ingenieros e Ingenieras Titulados y Tituladas Delegados y Delegadas Ventas Jefes y Jefas Adv.1ª y 2ª Supervisores y Supervisoras Encargados y Encargadas Oficiales 1ª Advo
	Programador o Programadora IT	Ingeniero o Ingeniera Resp. Proy	Delegado o Delegada CT	Técnico o Técnica Productos y Marcas		
	Técnico de sistemas	Planificador o Planificadora		Técnico o Técnica Invest y Comunicac.		
	Controller Assistant	Aprovisionador o Aprovisionadora		Trade Marketing		
		Resp. Punto Trans. propio				
	Oficial 1ª Advo/Adva	Tecnico/Técnica de Costes	Oficial 1ª Advo/Adva	Oficial 1ª Advo/Adva	Oficial 1ª Advo/Adva	
		Técnico/Técnica Organización				
		Oficial 1ª Advo/Adva				
	Funciones en área de Administración	Funciones en área de Operaciones	Funciones en área de Comercial	Funciones en área de Marketing	Funciones en área de R. Humanos	
NIVEL "B"	Posiciones administrativas o técnicos en proceso de formación de las funciones a desarrollar, sin responsabilidad sobre personas y con bajo impacto directo en el negocio.					CATEGORÍAS HOMOLOGABLES
	Anal/Consult Sist.Inf. Junior	Tec/Ing. Resp. Proy. Junior		Téc. Mark. "on line" Junior		Ingenieros e Ingenieras Titulados y Tituladas Delegados y Delegadas Ventas Jefes y Jefas Adv.1ª y 2ª Supervisores y Supervisoras Encargados y Encargadas Oficiales 1ª y 2ª Advo y Auxiliar Administrativo y Administrativa
	Programad. Sist.Infor. Junior	Planific./Aprovis. Junior		Téc. Productos/Marcas Junior		
	Técnico Técnica de Sistemas Junior	R. P. Transito propio Junior		Téc. Invest/Comunicac. Junior		
		Tecn. de Costes Junior				
		Téc. Org. Junior				
		Gest. de Compras Junior				
	Oficial 2ª Advo /Adva	Oficial 2ª Advo/Adva	Oficial 2ª Advo/Adva	Oficial 2ª Advo/Adva	Oficial 2ª Advo/Adva	
	Auxiliar Advo /Adva	Auxiliar Advo/Adva	Auxiliar Advo/Adva	Auxiliar Advo/Adva	Auxiliar Advo/Adva	
	Telefonista	Telefonista	Telefonista	Telefonista	Telefonista	
	Conserje	Conserje	Conserje	Conserje	Conserje	
	Funciones en área de Administración	Funciones en área de Operaciones	Funciones en área de Comercial	Funciones en área de Marketing	Funciones en área de R. Humanos	
GRUPO 4	OPERARIOS OPERARIAS DE AREA DE PRODUCCIÓN, ALMACENES, MANTENIMIENTO Y SERVICIOS AUXILIARES					CATEGORÍAS HOMOLOGABLES
NIVEL "A"	Responsables con titulación o experiencia en el puesto, con responsabilidad sobre grupo de personas					
	Supervis.	Supervis.	Supervis.			Supervisores y Supervisoras Encargados y Encargadas Jefes y Jefas de Equipo
	Jef. de Equipo	Jef. de Equipo	Jef. de Equipo			
	Funciones en área de Mantenimiento	Funciones en área de Producción	Funciones en área de Almacén	Funciones en área de Servicios Auxiliares		
NIVEL "B"	Personal con experiencia en puestos con una dificultad de impacto medio en el sistema productivo					CATEGORÍAS HOMOLOGABLES
	Oficial de 1ª de Taller	Oficial de 1ª de Taller	Oficial de 1ª de Taller	Chofer de Camión	Oficial 1ª de Taller Chofer de Camión Chofer de Turismo Almacenero Almacenera Oficial 2ª de Taller	
			Almacenero Almacenera	Chofer de Turismo		
	Oficial de 2ª de Taller	Oficial de 2ª de Taller	Oficial de 2ª de Taller			
	Funciones en área de Mantenimiento	Funciones en área de Producción	Funciones en área de Almacén	Funciones en área de Servicios Auxiliares		
NIVEL "C"	Personal con experiencia en puestos con una dificultad de impacto bajo.					CATEGORÍAS HOMOLOGABLES
	Oficial de 3ª de Taller	Oficial de 3ª de Taller	Oficial de 3ª de Taller	Vigilante	Oficial 3ª de Taller Especialista Vigilante Portero Portero Peón Peona	
	Especialista	Especialista	Especialista	Portero Portera		
	Peon Peona	Peon Peona	Peon Peona			
	Funciones en área de Mantenimiento	Funciones en área de Producción	Funciones en área de Almacén	Funciones en área de Servicios Auxiliares		

ANEXO VII

ANTIGÜEDAD CONSOLIDADA

Nº PERS.	IMPORTE
11000007	276,34
11000013	7,84
11000009	256,48
11000024	199,65
11000025	199,65
11000026	213,76
11000028	239,58
11000036	196,08
11000038	4,45
11000039	4,28
11000027	198,30
11000029	188,35
11000033	238,97
11000016	253,23
11000014	242,07
11000019	217,28
11000037	178,78
11000015	242,78

(03/13.505/22)

