I. COMUNIDAD DE MADRID

C) Otras Disposiciones

Consejería de Economía, Hacienda y Empleo

2 *RESOLUCIÓN de 15 de septiembre 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 3M España (código número 28102691012019).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa 3M España, suscrito por la comisión negociadora del mismo, el día 25 de mayo 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 15 de septiembre de 2022.—La Directora General de Trabajo, Silvia Marina Parra Rudilla.

BOCM-20221001-2

CONVENIO COLECTIVO 3M ESPAÑA, S.L.

Reunida la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de 3M España, S.L., formada por seis Representantes del Comité Intercentros y dos Representantes de la Compañía, tras las negociaciones mantenidas entre ambas partes, han llegado, al amparo del Título III del E.T. al siguiente

ACUERDO DE CONVENIO

I. Ámbito de aplicación

El ámbito de aplicación del presente Convenio es:

1. Territorial.

Centros de Trabajo de Madrid (Fábrica y Oficinas), así como aquellas localidades en las que, sin Centro de Trabajo, presten servicios las personas trabajadoras cuyos Grupos profesionales y funciones se encuentren incluidos dentro del ámbito personal de aplicación de este Convenio.

2. Personal

Estará incluida dentro del presente Convenio, toda la Plantilla de los Centros comprendidos en el ámbito territorial, a excepción de posiciones de Dirección, Jefatura, Supervisión, RRHH y Asistencia a la Dirección.

3. Temporal.

La duración del presente Convenio será desde el 1 de enero de 2022 hasta el 31 de diciembre del 2022 prorrogándose por años sucesivos, salvo denuncia por escrito de una de las partes con dos meses de antelación a su vencimiento o al de cualquiera de sus prórrogas.

4. Plan de Igualdad.

En cumplimiento de lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la Igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el empleo y la ocupación empresarial, con entrada en registro en la Autoridad Laboral de Madrid, el 12/08/2022 con Nº de Registro 007630.

II. CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL

1. Clasificación del Personal por Grupos Profesionales.

El personal estará encuadrado por grupos profesionales dentro de los grupos y subgrupos que se establecen en el Anexo A.

La ordenación en grupos y subgrupos no supone necesariamente primacía de unos con respecto a otros.

Teniendo en cuenta el carácter enunciativo de los grupos y subgrupos a que se hace referencia en el Anexo A, no supone obligación por parte de la Compañía de tener cubiertos todos y cada uno de los que se señalan.

2. Asignación de funciones.

a) La asignación de tareas y funciones, como parte de la organización del trabajo, es competencia exclusiva de la Compañía, respetando, no obstante, los requisitos y funciones básicas especificadas en los grupos y subgrupos profesionales.

b) La Compañía revisará con la Representación Legal de las Personas Trabajadoras (en adelante, RLPT) el subgrupo profesional y nivel dado a cada puesto en virtud de las funciones y tareas asignadas a éstos y/o sus modificaciones.

En el caso de no llegarse a un acuerdo sobre el subgrupo profesional y nivel asignado por la Compañía a un determinado puesto, podrá acudirse a la autoridad competente, permaneciendo entretanto la decisión de la Compañía.

c) Puestos de nueva creación: En los puestos de nueva creación todo el proceso anterior será realizado por la Compañía, comunicando los resultados a la RLPT. Si en el plazo de 10 días naturales no se hubiese formulado ninguna objeción, se entenderá que existe acuerdo sobre su pertenencia al subgrupo profesional y nivel asignado.

BOCM-20221001-2

Si dentro del plazo de 10 días se hubiese hecho saber por la RLPT a la Compañía su disconformidad con el subgrupo asignado, y razones de esta, se procederá según lo especificado en el punto b) anterior.

d) En Producción, los puestos de nueva creación se cubrirán, inicialmente y tras un estudio previo, con una persona del subgrupo y nivel que previsiblemente vaya a tener dicho puesto.

e) Revisión de los subgrupos profesionales y sus niveles: Se fijarán de mutuo acuerdo fecha y plazo, para que, anualmente, se revisen y resuelvan las reclamaciones individuales sobre subgrupos y niveles profesionales.

Cuando una persona trabajadora considere que su subgrupo o nivel profesional es incorrecto, una vez revisado con su responsable y de no estar conforme con su decisión, podrá acudir, a través de la RLPT, al procedimiento de revisión anual regulado en el párrafo anterior.

3. Contratos de Trabajo:

a) El Contrato de trabajo se presume por tiempo indefinido y basado en los principios definidos en el Estatuto de los Trabajadores sobre garantías de la estabilidad de la relación de trabajo; dicho contrato deberá realizarse por escrito y en él se especificarán las condiciones de contratación.

b) No obstante, cuando por circunstancias excepcionales de la producción, el servicio o cualquier otra actividad de la Compañía se requiera la celebración de contratos temporales, la Compañía podrá optar por la modalidad contractual, entre las siguientes:

- Contrato de trabajo de duración determinada por circunstancias de la producción:

  Contrato por circunstancias de la producción:

  a) Se entenderá por circunstancias de la producción el incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, siempre que no responda a los supuestos previstos en el artículo 16.1 del Estatuto de los Trabajadores.

  b) Entre las oscilaciones a las que se refiere el punto anterior se entenderán incluidas aquellas que derivan de las vacaciones anuales.

  c) La duración máxima de estos contratos será de doce meses, dentro de un periodo de dieciocho meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima prevista en este punto, podrá prorrogarse por acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

  d) Igualmente, las empresas incluidas en el ámbito funcional de aplicación de este convenio se podrán formalizar contratos por circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada en los términos previstos en el párrafo cuarto del artículo 15.2 del Estatuto de los Trabajadores.

- Contrato por sustitución de persona trabajadora:

Se establece lo previsto en el artículo 15.3 del Estatuto de los Trabajadores, con las siguientes particularidades:

a) Se especificará siempre el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución.

b) Podrá utilizarse esta modalidad contractual para completar la jornada reducida por otra persona trabajadora, siempre y cuando esa reducción venga determinada por causa legal o contemplada en el presente convenio colectivo.

Las personas con este tipo de contrato tendrán los mismos derechos e igualdad de trato en las relaciones laborales que el resto de la plantilla, salvo las limitaciones que se deriven en la naturaleza y duración de su contrato.

Asimismo, podrá celebrarse cualquier tipo de contrato de trabajo cuya modalidad esté recogida en la legislación laboral vigente en cada momento.

En cualquiera de los tipos de contratación temporal, la Compañía comunicará anticipadamente a la RLPT sobre las causas que lo motiven, así como de su duración estimada.

Al término del contrato de trabajo temporal, la persona percibirá la indemnización legalmente establecida para la finalización de esta modalidad contractual, salvo que dicho contrato fuese transformado en contrato por tiempo indefinido.

BOCM-20221001-2

Las diversas modalidades de contratación deben corresponderse de forma efectiva con la finalidad legal o convencionalmente establecida. En el supuesto de que algún contrato temporal fuera celebrado en fraude de ley, en aplicación del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores se considerará celebrado por tiempo indefinido.

III. INGRESOS, CAMBIOS DE PUESTO, TRASLADOS, ASCENSOS Y CESES

1. Ingresos.

El ingreso de las personas trabajadoras por tiempo indefinido se ajustará a las normas legales generales convencionales, así como a las normas establecidas respecto a la Servicio Público de Empleo Estatal.

Tendrán derecho preferentemente para el ingreso, en igualdad de méritos, quienes hayan desempeñado o desempeñen funciones en la Compañía con carácter temporal.

La Compañía determinará las pruebas selectivas a realizar para el ingreso y la documentación a aportar.

2. Cobertura de Posiciones

La Compañía comunicará a la RLPT los puestos de trabajo que piensan cubrir, las condiciones y requisitos mínimos que deben reunir las candidaturas y el tipo de pruebas para la comprobación de dichas condiciones y requisitos.

La RLPT podrá recabar de la Compañía la información necesaria para comprobar que la persona contratada cumple los requisitos mínimos exigidos para el puesto de trabajo de que se trate.

En el marco de lo expuesto, la RLPT será informada con antelación de todo el proceso de reclutamiento externo o interno para la cobertura de una posición con las siguientes garantías:

a) Información de la decisión de apertura de una posición a la aplicación de candidaturas internas, así como de la apertura de un proceso de reclutamiento externo.

b) Información del perfil y requerimientos del puesto.

c) Comunicación de la lista de candidatos internos que han presentado su candidatura al proceso.

d) Información de los candidatos preseleccionados, sobre la que la RLPT podrá presentar las alegaciones pertinentes sobre el proceso de selección.

e) Información de la decisión adoptada.

La Compañía, en el marco de su autonomía y capacidad de dirección, velará por favorecer la promoción interna frente a la contratación externa.

3. Periodo de Prueba.

El ingreso de personas trabajadoras por tiempo indefinido se considerará hecho a título de prueba, cuyo período será variable según la índole de los puestos a cubrir y en ningún caso podrá exceder del tiempo fijado en la siguiente escala:

- Grupo Profesional 3: 6 meses.
- Grupo Profesional 2: 3 meses.
- Grupo Profesional 1: 2 meses.

Sólo se entenderá que los trabajadores y las trabajadoras están sujetas a Período de Prueba si así consta por escrito. Durante el Período de Prueba, tanto la Compañía como las personas trabajadoras podrán rescindir el Contrato sin plazo de preaviso y sin derecho a indemnización alguna.

Transcurrido el plazo de prueba, las personas trabajadoras ingresarán con contrato indefinido en la plantilla, computándose a todos los efectos el Período de Prueba. Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género, que afecten a la persona trabajadora durante el periodo de prueba, interrumpen el cómputo del mismo siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

BOCM-20221001-2

4. Cambios de puesto.

Se entiende por cambio de puesto aquel que no implica necesariamente cambio de residencia.

Cuando se produzca un cambio de puesto de los regulados en los apartados siguientes, la persona afectada, si no conociere el nuevo puesto, deberá pasar por un período de entrenamiento que será definido por la persona responsable del puesto y que comprenderá el conocimiento de las medidas de seguridad relativas al puesto.

a) Cambio de puesto por exceso de plantilla:

En los casos de personas adscritas, con carácter forzoso, a un grupo distinto del suyo por exceso de plantilla, deberán ser reintegradas a su grupo de origen cuando exista vacante de su categoría.

b) Cambio temporal a puesto de superior subgrupo o nivel:

La Compañía, en caso de necesidad, podrá destinar a las personas trabajadoras a realizar funciones de superior subgrupo profesional reintegrándolos/as a su antiguo puesto cuando cese la causa que motivó el cambio.

La Compañía informará previamente a la RLPT, en aquellos casos cuya duración estime superior a 15 días.

Este cambio no podrá ser de duración superior a cuatro meses ininterrumpidos o a seis discontinuos al año, salvo los casos de enfermedad, accidente de trabajo, licencias y excedencia especial, en cuyo caso la situación se prolongará mientras subsistan las circunstancias que la hayan motivado.

Salvo la sustitución de persona trabajadora o lo previsto en el párrafo siguiente~~,~~ si un puesto se cubre durante cuatro meses consecutivos por una persona de subgrupo o nivel inferior y subsiste la necesidad del mismo el puesto deberá cubrirse siguiendo el procedimiento previsto en el apartado de la Cobertura de Puestos.

En el supuesto de que por necesidades de producción se abriese un puesto temporal por un período de tiempo igual o superior a 6 meses, este podrá ser cubierto por una persona de inferior subgrupo profesional, que lo solicite y sea seleccionada, siguiendo el procedimiento previsto en el apartado de la Cobertura de Puestos.

Si el tiempo de permanencia en el nuevo puesto fuera superior a 12 meses, la persona trabajadora adquirirá el nuevo subgrupo o nivel definitivamente.

La retribución de este personal mientras desempeñe trabajos en un subgrupo o nivel superior, será la correspondiente a la misma.

c) Cambio temporal a puesto de inferior subgrupo o nivel:

Por necesidades justificadas de la Compañía, se podrá destinar a la persona trabajadora a funciones de inferior subgrupo profesional a la que esté adscrito/a, conservando la retribución correspondiente a su subgrupo, informándose previamente a la RLPT en aquellos casos en que la duración se prevea superior a 15 días. Salvo casos muy excepcionales, como por ejemplo exceso de plantilla, de los que se informará a la RLPT, esta situación no podrá prolongarse por un período superior a dos meses con el fin de no perjudicar su formación profesional.

Asimismo, evitará la Compañía reiterar la realización de estos trabajos de inferior subgrupo o nivel profesional a una misma persona. Si el cambio de destino para el desempeño de trabajos de subgrupo o nivel inferior tuviera su origen en petición de la persona trabajadora, se le asignará la retribución que corresponda al trabajo efectivamente realizado.

d) Cambio de puesto de igual subgrupo o nivel:

Los cambios de puesto dentro del mismo subgrupo profesional son facultad de organización de la Empresa, si bien, en aquellos casos en que el cambio suponga alguna mejora o beneficio para la persona trasladada, tendrá preferencia la de mayor antigüedad en la categoría de que se trate. Mensualmente, se facilitará información a la RLPT de los cambios de puestos efectuados, con carácter permanente, entre Divisiones.

La Compañía informará a la RLPT con la antelación posible, de los cambios laterales entre Divisiones a petición la persona trabajadora, contando con la autorización previa del solicitante del cambio de puesto, o bien cuando esta información vaya a hacerse pública.

BOCM-20221001-2

e) Cambios tecnológicos y otras modificaciones:

La Compañía informará previamente a RLPT sobre: Cambios tecnológicos, traslados de instalaciones, eliminación de maquinaria u otros cambios de similar naturaleza que afecten substancialmente a uno o más grupos o subgrupos profesionales y/o a la situación de empleo en la Compañía.

La Compañía facilitará al personal afectado por estos cambios tecnológicos, un curso de reconversión o perfeccionamiento profesional. El coste del curso será a cargo de la Compañía.

5. Traslados.

Son traslados los cambios que impliquen necesariamente cambios de residencia para la persona afectada, y podrá efectuarse por solicitud de la persona interesada, por acuerdo entre la Empresa y el solicitante, por necesidades del servicio, y por permuta.

a) Traslado por solicitud de la persona interesada:

Cuando el traslado se efectúe a solicitud de la persona interesada, previa aceptación de la Compañía, este carecerá de derecho a indemnización por los gastos que origine al cambio.

b) Traslado por mutuo acuerdo:

Cuando el traslado se efectúe de mutuo acuerdo entre la Compañía y la persona trabajadora, se estará a las condiciones establecidas, por escrito, entre ambas partes.

c) Traslado por necesidades del servicio:

Cuando las necesidades de trabajo lo justifiquen y no se llegue a un acuerdo, la Compañía, podrá llevar a cabo el traslado siempre y cuando garantice a la persona trasladada todos los derechos que tuviese adquiridos, así como cualesquier otros que en el futuro puedan establecerse. De dicho traslado se pasará comunicación a la RLPT.
La facultad de traslado que se concede a la Compañía solo podrá ser ejercida con el personal que lleve a su servicio menos de 10 años y tan solo por una vez y se deberá ejercer por la Empresa según el orden inverso de antigüedad, considerándose los hijos menores a cargo como motivo de exención en condiciones de igualdad.

En los supuestos de traslado forzoso, la persona trasladada percibirá previa justificación, el importe de los siguientes gastos:

– Los de locomoción de la persona trasladada y sus familiares que convivan o dependan económicamente de esta persona.
– Los de transporte del mobiliario, de ropa y enseres. Igualmente percibirá una indemnización en metálico equivalente a dos mensualidades del salario real que venga percibiendo en el momento del traslado.

En concepto de compensación para nueva vivienda, percibirá el importe de tres mensualidades de salario real en el caso de tener menores a cargo o dos mensualidades en el resto de los casos sin que en ningún caso esta compensación por vivienda pueda ser inferior a 2.404 euros.

De los importes anteriores serán retenidas las cantidades que corresponden.

Igualmente, la persona que se traslade contará con una semana de permiso retribuido a fin de que pueda encontrar alojamiento en el lugar de destino.

d) Traslado por permuta:

Las personas con destino en localidades distintas pertenecientes al mismo grupo o subgrupo profesional, podrán concertar la permuta de sus respectivos puestos, a reserva de lo que la Compañía decida en cada caso, teniendo en cuenta las necesidades del servicio, la aptitud de ambos permutantes para el nuevo destino y otras circunstancias que sean dignas de apreciar.

6. Cese Voluntario:

a) Quien desee cesar voluntariamente en el servicio de la Compañía, tendrá que ponerlo en conocimiento de esta, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

– Personal de grupo técnico: 1 mes.
– Personal operario: 7 días.
– Resto del personal: 15 días.

BOCM-20221001-2

b) Se dará comunicación a la RLPT de las bajas voluntarias.

La Compañía facilitará a la RLPT, mensualmente, una relación de altas y bajas producidas durante el mes anterior.

7. Jubilación Forzosa

De conformidad con lo estipulado en el Real Decreto-Ley 28/2018, de 28 de diciembre, para la revalorización de las pensiones públicas y otras medidas urgentes en materia social, laboral y de empleo, las partes firmantes del presente convenio acuerdan que constituirá una causa válida de extinción del contrato de trabajo será la llegada por parte de la persona trabajadora a los 68 años de edad, siempre y cuando:

a) La persona afectada reúna los requisitos legalmente exigidos para tener derecho al percibo del 100 por 100 de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

b) La Compañía adopte alguna de las siguientes medidas de política de empleo:

1. Contratación de una nueva persona trabajadora con contrato indefinido por cada contrato extinguido por jubilación forzosa en los tres meses anteriores o tres meses posteriores a la fecha de extinción del contrato ya sea en la misma o distinta categoría profesional.
2. Transformación de un contrato temporal en indefinido por cada contrato extinguido por jubilación forzosa.

Lo anterior no resultará de aplicación en caso de jubilación voluntaria.

8. Personas en situación de Discapacidad.

Para el cumplimiento Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley general de derechos de las personas en situación de discapacidad y de su inclusión social, en su redacción actual, la Compañía aplicará su política de asignación de personas trabajadoras en la Compañía, con algún tipo de necesidades especiales, acudiendo a la selección externa cuando sea necesario para cubrir el porcentaje vigente en cada momento, y siempre en relación a puestos adecuados a las necesidades especiales de la persona.

Trimestralmente y guardando el máximo respeto a la intimidad de las personas afectadas, la Compañía informará a la RLPT, de los puestos de esta naturaleza que tenga cubiertos.

Todo lo anterior, sin perjuicio de que una vez se determinen reglamentariamente las medidas alternativas previstas en la Ley 1/2013, se pueda revisar el contenido de los anteriores acuerdos.

IV. JORNADA, HORAS EXTRAORDINARIAS Y VACACIONES

1. Jornada de Trabajo.

La jornada de trabajo será la siguiente:

a) Jornada normal:

8 horas y 15 minutos diarios de lunes a viernes, excepto 9 semanas durante los meses de julio y agosto que será de 6 horas y 30 minutos diarios de lunes a viernes, y 10 viernes en los meses de mayo, junio y septiembre que será de 6 horas y 30 minutos diarios.

En el caso de los departamentos de Customer Service, se garantizará la presencia del 50% de la plantilla hasta las 18:00h. De esta forma los viernes del párrafo anterior se ampliarán al periodo de aplicación en la medida de lo necesario para que toda la plantilla de Customer Service pueda disfrutar del horario indicado durante un total de 10 viernes.

El personal con este tipo de jornada dispondrá de cuatro días de libre disposición a determinar de mutuo acuerdo entre la persona interesada y el Departamento.

Se establece y fomentará un sistema de Horario Flexible cuyo alcance y mecánica de funcionamiento quedará recogido en el Reglamento específico a tal efecto (Reglamento de registro de jornada y horario flexible) y cuya modificación requerirá de consulta previa con la RLPT.

Las trabajadoras embarazadas cuyas funciones lo permitan, a partir de la semana 32 de gestación podrán acogerse a un sistema de teletrabajo. En caso de necesidad la Compañía facilitará las herramientas de trabajo necesarias para poder adscribirse a este sistema.

BOCM-20221001-2

b) Turno.

8:00 horas diarias, de lunes a viernes.

El personal a turno podrá disfrutar de cuatro días al año, de libre disposición, y cuando las necesidades del servicio lo permitan.

En el supuesto de que, en una determinada fecha, hubiera mayor número de personas interesadas que posibilidades de ausencias, se seguirá un turno rotatorio en razón de la antigüedad.

Las personas trabajadoras de Producción sujetas a turnos de trabajo rotarán semanalmente de manera alternativa, dentro de los distintos turnos.

El orden de rotación podrá ser de mañana, tarde o noche.

En los supuestos de modificación del orden de rotación semanal, se notificará personalmente por la persona Encargada, a quien afectara, no más tarde del turno en que la persona trabaje, el jueves inmediatamente anterior a la semana en cuestión. Si el cambio se avisara después del jueves o en los casos de cambio de turno en la misma semana, se requerirá el acuerdo de la persona afectada, excepto en los casos de enfermedad o ausencia imprevista.

En el supuesto de cambio de turno a petición la persona trabajadora será necesario obtener la conformidad de la persona con la que cambia el turno y aprobación de sus mandos.

Todo lo anterior sin perjuicio de las condiciones o sistemas especiales vigentes en determinados puestos o servicios.

Se establecen los siguientes días inhábiles de trabajo al año:

– Días 24 y 31 de diciembre.

En años en que los días 24 y 31 de diciembre coincidan con sábado o domingo, se pasarán como inhábiles, de mutuo acuerdo, al posterior o anterior día hábil inmediato a dichas fechas.

– Dos días durante el año, como puentes, a determinar de mutuo acuerdo. Durante estos días el servicio quedará garantizado en los departamentos de atención y suministro al cliente, con una permanencia de plantilla que no superará 1/3 del colectivo afectado. Si las circunstancias del servicio lo exigieran se revisará el anterior límite con la RLPT.

– Durante los días festivos locales y autonómicos de la Comunidad Autónoma de Madrid el servicio quedará garantizado en las áreas de Customer Service, con una permanencia de plantilla que no superará 1/3 del colectivo afectado.

El colectivo afectado por trabajo en Puente 3M y por trabajo en festivo local o de Comunidad Autónoma podrá elegir entre una de las siguientes alternativas:

a) Un día de descanso compensatorio, más una gratificación del 50% del salario día a disfrutar en las siguientes dos semanas, o

b) Una gratificación cuyo importe se corresponda con el valor de horas extraordinarias del empleado, o bien

c) Prioridad en la elección de otro puente.

– Quienes presten servicios de atención al cliente para Portugal estarán sujetos al calendario laboral portugués de festivos, siendo objeto de negociación en el marco del acuerdo de calendario laboral anual.

2. Horas Extraordinarias:

a) La Compañía respetará, en lo concerniente al número de horas extras, lo estipulado en las disposiciones legales vigentes.

b) Será iniciativa de la Compañía proponer la realización de horas extras y de libre aceptación la persona trabajadora, la realización de estas.

c) Se prohíbe la realización de horas extras nocturnas (de 22:00 a 06:00) horas. Solamente en circunstancias muy especiales, se podrán realizar en este caso horas extras.

d) Las horas extras en días festivos serán realizadas únicamente en casos excepcionales y previa comunicación a la RLPT.

e) La Compañía entregará a la RLPT una relación de las horas extras realizadas el mes anterior a nivel departamento y desglose a nivel individual. La RLPT podrá pedir información de los casos extremos que se produzcan.

BOCM-20221001-2

f) Fórmula de cálculo de la hora extra:

$$\frac{\text{Total remuneración bruta anual (12 m + p. extras + noct.)}}{1.736}$$

Incrementados en un 75%.

En los primeros días de cada mes, en aquellos Centros de Trabajo que durante el mes anterior se hubieran realizado horas extraordinarias, se comunicará esta circunstancia a la RLPT.

3. Vacaciones.

a) Todos los empleados y empleadas tendrán derecho a 25 días hábiles de vacaciones anuales o parte proporcional que corresponda.

A estos efectos, se considerarán inhábiles los sábados, domingos, festivos oficiales y los puentes y festivos acordados en el apartado 1 (Jornada de trabajo) de este mismo capítulo.

b) La Compañía establecerá los turnos de vacaciones de acuerdo con las necesidades del servicio, fijando el número mínimo de personas, dentro de cada subgrupo, conque debe quedarse atendido este en todo momento.

En el caso en que no existiera acuerdo entre personas trabajadoras para la fecha de disfrute de sus vacaciones, tendrán prioridad de elección, dentro de los turnos establecidos por la Compañía aquellas personas con más antigüedad en la misma, dentro de cada Departamento o División y por cada subgrupo profesional, debiendo únicamente respetarse el derecho de quienes tienen hijos y/o hijas en edad escolar, a disfrutarlas durante el periodo de vacaciones de sus descendientes de primer grado.

c) Las vacaciones podrán fraccionarse, siempre que lo permitan las necesidades de trabajo, de mutuo acuerdo entre las personas interesadas y la Compañía. Una de estas fracciones deberá ser de al menos 15 días hábiles, en caso de solicitud de la persona trabajadora.

d) El cierre de Fábrica se efectuará en dos periodos, uno principal, en verano, y otro de corta duración en la semana de Navidad.

e) Durante el cierre de la Fábrica, la Compañía estimará las necesidades de personal para ejecutar labores necesarias de servicio, producción, mantenimiento, etc. Para el disfrute de las vacaciones, en este caso, se seguirá lo establecido en el punto b)

f) Se considerará interrumpido el disfrute de las vacaciones en el caso de que se esté en situación de Incapacidad Temporal conforme a la legislación vigente, mediante partes oficiales de la Seguridad Social.

Los documentos de la baja deberán entregarse en los plazos reglamentarios establecidos.

Salvo que la situación de incapacidad continúe, la persona deberá reincorporarse al trabajo en la fecha prevista, acordando con sus responsables el disfrute de los días interrumpidos cuando las necesidades del servicio lo permitan.

4. Turno Continuo:

a) Se acuerda, para la zona del Maker, la modificación con carácter indefinido del sistema actual de trabajo de lunes a viernes 5 días a la semana, a un sistema continuo de 7 días a la semana, según el cuadrante que figura en el Anexo E de este escrito y la creación por tanto de un cuarto equipo de trabajo.

Este sistema regirá también para las personas de Mantenimiento y Calidad más las personas de carros y almacén que den servicio al Maker.

Si en un momento determinado no hubiera producción suficiente o las productividades lo permitieran, se podrán eliminar turnos de trabajo empezando por la noche del domingo y la mañana del domingo trabajando 6 días a la semana debiendo adaptarse las rotaciones a este nuevo sistema. En caso necesario se utilizaría el mismo formato para los sábados.

b) Estos cuatro equipos se formarían entre la actual Plantilla del Maker, quienes soliciten los nuevos puestos y nuevas contrataciones para que se equilibren en la mayor medida posible a el colectivo con experiencia con el de nuevo ingreso. Una vez determinados los equipos y de acuerdo con la RLPT, se acordará la letra que corresponda a cada uno de ellos.

BOCM-20221001-2

c) Teniendo en consideración lo que el nuevo sistema de trabajo significa, la Compañía ofrece y se acepta una compensación consistente en que la persona que efectivamente trabaje en Sábado, Domingo y/o Festivo, perciba por cada uno de estos días trabajados un complemento del 100% de su sueldo diario, entendiéndose como tal el Salario de Tabla/ día en su subgrupo profesional vigente en cada momento más el complemento de antigüedad personal. Por tanto, en el caso de las personas de Nómina mensual, el salario diario se entenderá el de la Tabla Mensual más el complemento de antigüedad dividido entre treinta.

d) Con un mes de antelación, La Compañía entregará el calendario del mes siguiente y la previsión de los posteriores que se irán confirmando, como mínimo, mes a mes por adelantado.

e) Los ajustes de jornada que pudieran realizarse según los diferentes Cuadrantes de Turnos deberán hacerse uno, hasta el periodo de vacaciones del verano y otro, hasta el periodo de vacaciones de Navidad.

f) Aquellas personas que efectivamente trabajen la noche del sábado, domingo y/o festivo, percibirán el plus de nocturnidad del 40% sobre el salario día más el complemento anteriormente indicado en el punto 4.

g) Existirá un sistema de transporte para las personas que trabajen en sábado, domingo y/o festivo y no puedan acceder al Centro de Trabajo por su propio medio de locomoción.

h) Las vacaciones anuales quedarán divididas en 3 periodos: Verano, Semana Santa y Navidad, adaptándose los días disponibles para este objetivo.

Si por esta razón el cierre de Fábrica ocupa una o varias semanas completas, el calendario de turnos se interrumpirá durante dicho periodo. Al reanudarse el trabajo efectivo, el cuadrante se reanudará en el mismo punto donde se interrumpió.

i) Los Festivos que cada año se establezcan, son días laborables a todos los efectos de este Plan, y se regirán por las mismas reglas aquí acordadas para sábados y domingos.

Cuando un Festivo se trabaje, quienes efectivamente cubran su turno tendrán derecho a un día de Libre Disposición que se utilizará preferentemente para regularizar el calendario laboral. A quienes por el cuadrante de turno les corresponda su descanso rotatorio y no se encuentren ausentes por otro motivo, recibirán el mismo tratamiento indicado en el párrafo anterior.

Si dentro de su planificación del trabajo, la Compañía considera que un día Festivo no se trabaje, a quienes les correspondiera descanso por el sistema general de rotación de turnos y no estén ausentes por otro motivo, dispondrán asimismo de un día de Libre Disposición.

Si un Festivo oficial cayera en sábado, tendrá la misma consideración que para el resto de la Compañía es decir no generará un nuevo día no laborable.

La Compañía, de acuerdo con la RLPT, podría considerar mover algún Festivo para facilitar la producción, vacaciones y libranzas.

j) Se establecen como Festivos a disfrutar los días 1 y 6 de enero, el 1 de mayo, y el 25 de diciembre si así son declarados en el Calendario Laboral.

Si uno de estos días cayera en sábado se le aplicarían las reglas para este día y si cayera en domingo no podría ser considerado Festivo. En este caso, este día no trabajado será con cargo bien a un Festivo, bien a un día de Libre Disposición. Respecto a los días 24 y 31 de diciembre se seguirán las reglas ya establecidas en Convenio aplicándose en función de los anteriores acuerdos.

k) Cuando por razones suficientemente justificadas y explicadas a la RLPT la Compañía decida que debe trabajarse un Festivo ya acordado como no laborable (excepto los días 1 y 6 de enero, 1 de mayo y el 25 de diciembre que correspondan), deberá avisar a las personas afectadas de esta situación con un mes de antelación.

l) Los puentes oficiales de la Compañía, en el caso de ser trabajados, tendrán a todos los efectos la misma consideración que la señalada para los Festivos en los puntos anteriores.

m) Cuando la persona trabajadora sea temporalmente trasladada al Maker, se regirá por el sistema de trabajo y remuneración aquí acordado.

Si hubiera alguna baja definitiva en el Maker su cobertura se haría por el procedimiento de Cobertura de Puestos y si no hubiera candidaturas o estos no fueran consideradas adecuadas al puesto a cubrir, el puesto se cubriría por la Compañía, bien con personal fijo de otras áreas bien por contratación externa.

n) Al personal que en un futuro hubiera la necesidad de cambiarle las condiciones de trabajo para incorporarles a este sistema, habría que hacerlo en las condiciones que establece el artículo 41. del E.T.

BOCM-20221001-2

5. Customer Service

Los departamentos de CSO (Customer Service Operations) disfrutarán del mismo esquema de flexibilidad horaria general de la Compañía, con la garantía de presencia mínima del 50% de la plantilla de cada área entre las 08:00 y las 09:00 horas y entre las 17:00 y 18:00 horas durante la Jornada de Invierno, y entre las 08:00 y 08:30 horas y entre las 14:30 y 15:00 horas durante la jornada de verano.

La función de Televentas (incluido ICAR) tendrá la jornada flexible en el tramo de 08:00 a 18:00h.

Las personas trabajadoras que presten servicio de atención al cliente para Portugal adaptarán este mismo esquema horario conforme a la diferencia horaria vigente entre ambos países.

Otras funciones involucradas en la gestión de pedidos:

Quedará garantizado el servicio por parte del departamento de Créditos en el tramo horario de 08:00 h. a 18:00 h. durante el período de Jornada Normal y de 08:00 a 15:00h en período de Jornada Intensiva.

6. Fábrica y Centro de Distribución

Sobre el calendario que rija en la Compañía, la dirección de ésta podrá disponer de una distribución irregular de la jornada de hasta 96 horas cada año de vigencia del Convenio, 48 horas directas y 48 horas inversas, que formarán parte del cómputo anual de la jornada. Tales horas serán de aplicación:

a) Entre las 06.00 horas y las 00.00 horas en los días laborables que resulten para cada persona trabajadora del calendario que rija en la Compañía, pudiendo superarse, el tope diario de jornada de 9 horas referido en la Ley. A partir de la hora decimoprimera las horas de trabajo realizadas tendrán consideración de horas extraordinarias a los efectos de voluntariedad y retribución.

b) Sábados y Festivos locales o autonómicos, con un máximo de cuatro al año por persona trabajadora.

La compensación de las horas flexibles realizadas será la siguiente:

- 1 hora de descanso compensatorio por la novena hora flexible de trabajo diario realizada.
- 1 hora de descanso compensatorio más una gratificación del 50% del salario tabla hora por la décima hora flexible realizada.
- 2 horas de descanso compensatorio o una hora de descanso compensatorio más una gratificación del 100% salario tabla hora por cada hora de trabajo en sábado o festivo local y autonómico, a elección de la Compañía.

La Compañía podrá aplicar las horas flexibles conforme a los siguientes requisitos:

a) La Compañía comunicará la necesidad de distribución irregular de jornada al conjunto de trabajadores y trabajadoras, que voluntariamente se adscribirán. En caso de no ser cubierto el cupo de necesidades la Compañía elegirá unilateralmente al colectivo afectado.

b) La Compañía notificará la nueva jornada a la persona afectada el día de planificación fijado en la semana anterior, cumpliendo en todo caso al menos un plazo mínimo de 5 días de antelación.

c) La décima hora de ampliación de jornada generará un descanso de 15 minutos.

d) La aplicación de la jornada irregular se realizará según sistema de rotación por antigüedad y bajo un principio de equidad entre toda la plantilla.

e) La bolsa anual de jornada u horario flexible deberá quedar saldada a 31 de enero del año siguiente.

f) Estará presente una persona responsable de seguridad durante las horas de distribución irregular de jornada.

g) No será de aplicación a personas que tengan limitada su presencia por razones de seguridad, salud, reducción de jornada por guarda legal, embarazo o periodos de lactancia.

Las horas de descanso consecuencia de la aplicación de la distribución irregular de jornada se disfrutarán de forma acumulada en días completos.

Las fechas de descanso se pactarán entre Compañía y la persona en concreto. En el supuesto de no alcanzar un acuerdo, corresponde a la parte trabajadora la potestad de elección, siempre en caso de estar garantizada la presencia de al menos el 85% de cada centro (Fábrica y Centro de

BOCM-20221001-2

Distribución), excepto por acuerdo en contrario entre Compañía y la RLPT cuando existan causas objetivas que pudieran afectar a la producción.

En caso de quedar al finalizar el año un saldo de horas que no alcance para compensar en un día completo, la Compañía asignará esas horas para la reducción de la jornada diaria de persona trabajadora.

7. La Desconexión Digital fuera de la jornada laboral

3M promoverá iniciativas que garanticen el derecho a la conciliación personal y profesional y fomentará, de acuerdo con sus valores y código de conducta, el uso racional de las TIC (Tecnologías de información y Comunicación) fuera de la jornada laboral, así como del impulso de programas de hábitos saludables y prevención de la hiperconectividad.

8. Teletrabajo.

La modalidad de teletrabajo queda recogida y regulada en el acuerdo de teletrabajo extraestatutario firmado con fecha de 27 de mayo de 2022 entre la empresa y la RLPT.

V. RETRIBUCIONES

1. Carácter de la retribución:

Las retribuciones, cualquiera que sea el concepto por el que se abonen, tendrán en todo momento el carácter de brutas, deduciéndose, por tanto, de aquellas, las cantidades que legalmente correspondan en cada caso.

El concepto de retribución es el anual, en el cual quedan incluidos todos los conceptos legales que deba abonar la Compañía, si bien esta retribución anual se abonará prorrateada en 12 mensualidades, más 4 pagas extraordinarias de julio, octubre, Navidad y marzo.

En el caso de personal con salario diario, la cuantía total se dividirá entre 485, abonándose la cifra resultante multiplicada por los días del mes de que se trate. Las pagas extraordinarias se considerarán de treinta días cada una.

Se especificará, en información separada de la Nómina, el detalle de los abonos realizados bajo el concepto de «Regularización».

2. Conceptos retributivos:

a) Clases de conceptos retributivos Los conceptos retributivos se dividen en Salario Tabla Convenio y complementos salariales.

b) Salario Base CA:

   Es Salario Tabla Convenio la cantidad que para cada categoría se señala en la «Tabla de Salario Base CA» del Anexo C.

c) Complementos salariales:

Son complementos las cantidades que, además del Salario Base CA abona la Compañía por disposición legal, acuerdo o decisión voluntaria en su caso, teniendo en cuenta las condiciones del puesto de trabajo, personales de calidad o cantidad que concurren en una persona, ya sea por su puesto de trabajo en sí o por el particular desempeño de éste. Son, asimismo, complementos las cantidades que, relacionadas o no con alguno de los factores anteriores, se abonan por la Compañía en períodos de tiempo de vencimiento superior al mes.

Una vez asignados dichos complementos a una persona no podrán ser detraídos, si bien podrá absorberse o compensarse en cómputo anual cualquier nuevo complemento o aumento de los existentes o del Salario Base CA que pueda establecerse por disposición legal o pactada.

Los complementos citados son:

- Personales: de antigüedad y personales.
- De puesto de trabajo: peligrosidad, nocturnidad y trabajo en días festivos.
- De cantidad o calidad: horas extraordinarias y bonificación mensual de ventas.
- De vencimiento periódico superior al mes: pagas extraordinarias de julio, octubre, Navidad, marzo y bonificación trimestral de ventas.

BOCM-20221001-2

d) Complemento Personal:

Es el complemento retributivo que abona la Compañía por disposición legal, acuerdo o decisión voluntaria, teniendo en cuenta las condiciones personales, de calidad o cantidad que concurren en una persona.

Será la diferencia existente entre la retribución total bruta que cada empleado recibe menos la suma del Salario Base CA y demás complementos.

e) Complemento de Antigüedad:

Se percibirán aumentos periódicos por tiempo de servicio de acuerdo con lo siguiente: dos trienios de 4 euros mes o 0,13 euros diarios, cada uno, y cinco quinquenios de 8 euros mes o 0,26 euros diarios cada uno, devengándose a partir del 1.er día del mes en que se cumplan los correspondientes años de servicio.

A los efectos previstos en el párrafo anterior, se computarán como tiempo de servicio todos los días por los que la persona trabajadora haya percibido su retribución correspondiente o esté en situación de baja por accidente de trabajo o enfermedad.

Igualmente, será computado el tiempo de excedencia forzosa para los casos así establecidos legalmente.

f) Complemento de nocturnidad:

Al personal que trabaje en turno de noche, entendiéndose por tal el realizado entre las 22:00 y las 06:00 horas, se le abonará un complemento equivalente al 40% de su salario bruto.

g) Complemento de peligrosidad:

El Salario Base CA contenido en el Anexo C incluye el complemento que pudiera corresponder por este concepto al personal de Fábrica.

h) Pagas extraordinarias:

Para toda la Plantilla de la Compañía, incluidos en el ámbito de aplicación del Convenio, existen cuatro pagas extraordinarias, cada una de ellas por un importe de una mensualidad de salario real.

Al personal que hubiera ingresado en el transcurso del año o que cese durante el mismo, se le abonarán las pagas extraordinarias prorrateando su importe en relación con el tiempo trabajado, para lo cual la fracción de mes se considerará como mes completo, computándose respectivamente el periodo de devengo desde los meses de julio, octubre, enero y abril.

i) Complemento personal por ajuste de tablas salariales a partir del 8 de abril de 2017.

Todos los empleados y empleadas de la Compañía que se hayan incorporado a la plantilla con anterioridad al 8 de abril del 2017 percibirán este complemento salarial que viene a compensar sus derechos salariales adquiridos y consolidados a dicha fecha.

Se trata de un concepto salarial no absorbible ni compensable, cuyo importe se irá actualizando en cada ejercicio en el mismo porcentaje que se acuerde para las tablas salariales.

Cuando la persona trabajadora de la Compañía que perciba este complemento se vea beneficiado/a por una promoción de categoría que conlleva la percepción de un salario mayor en aplicación de las tablas salariales, el importe de dicho complemento quedará reducido al 50% desde el momento en el que se inicie la percepción del salario correspondiente a la nueva categoría.

3. Remuneración de delegados y delegadas de Ventas y posiciones técnicas de marketing encuadradas en los niveles 8 y 9 del presente convenio.

La compensación total para estas posiciones queda establecida en la forma siguiente:

- Para delegados/as de Ventas: Una cantidad fija compuesta del Salario Base CA y los complementos que pudieran corresponder (personal de antigüedad, etc.), pagadera 16 veces al año, más un bono anual de ventas, liquidable trimestralmente. La escala o escalas de comisiones que servirán de base para la liquidación del bono de ventas, se calcularán de tal forma que, alcanzando el 100% de las previsiones de ventas establecidas, el bono anual será igual al 25% de la cantidad fija antes citada, excluido el complemento de antigüedad, devengada en el año.

BOCM-20221001-2

Excepcionalmente y si las condiciones específicas de la red de ventas lo aconsejan, las posiciones de Delegados y Delegadas de Ventas, podrán combinar las previsiones de ventas con un plan de objetivos cuya cuantía no deberá superar el 20% del bono anual de ventas.

- Para posiciones técnicas de marketing 8 y 9: Una cantidad fija compuesta del Salario Base CA y los complementos que pudieran corresponder (personal de antigüedad, etc.), pagadera 16 veces al año, más un bono anual de ventas, liquidable trimestralmente. La escala o escalas de comisiones que servirán de base para la liquidación del bono de ventas, se calcularán de tal forma que, alcanzando el 100% de las previsiones de ventas establecidas, el bono anual será igual al 2,5% de la cantidad fija antes citada, excluido el complemento de antigüedad, devengada en el año.
- Cuando un Delegado o Delegada de Ventas, o posición técnica de marketing 8 y 9 ingrese en la Compañía, cambie de Departamento o se den circunstancias excepcionales tales como lanzamiento de nuevos productos o actividad, etc., la Jefatura del Departamento podrá acordar la sustitución temporal del bono variable anteriormente descrito por un bono fijo, que será el 54,54% del bono anual de ventas.

  Si el Delegado y Delegada de Ventas o posición técnica de marketing 8 y 9 apreciara circunstancias de mercado que así se lo aconsejen, podrá solicitar a sus responsables que estudien la posibilidad de estar en situación temporal de bono fijo o bien que sea revisado su plan anual de comisiones.
- De no alcanzarse un acuerdo en lo anterior, el Delegado o Delegada de Ventas podrá acudir a Recursos Humanos para que en una reunión con la persona interesada, la Dirección correspondiente y un miembro del Comité de Empresa, revisen la propuesta y decidan sobre la misma.

  En caso de alguna controversia de importancia entre un Delegado o Delegada de Ventas, posición técnica de marketing 8 y 9 y sus Responsables sobre el plan de objetivos fijado para un año, si no se obtuviera un acuerdo entre las partes, la persona podrá acudir al mecanismo regulado en el párrafo anterior.

  En el supuesto de que la controversia afecte a uno o varios grupos, se podrá formar una comisión de Delegados y Delegadas de Ventas o posición técnica de marketing 8 y 9 para que la revisión anteriormente establecida, se realice de forma conjunta.

4. Remuneración de posiciones técnicas 8 y 9 del presente convenio.

La compensación total para estas posiciones queda establecida en la forma siguiente:

- Para posiciones técnicas 8 y 9:

  Una cantidad fija compuesta del Salario Base CA y los complementos que pudieran corresponder (personal de antigüedad, etc.), pagadera 16 veces al año, más un plan de incentivos AIP liquidable anualmente cuya cantidad base será igual al 2,5% de la cantidad fija antes citada, excluido el complemento de antigüedad, este incentivo se devengará en la nómina del mes de febrero del año siguiente.
- La compañía informará de las métricas que conforman el AIP anualmente.

VI. PERMISOS Y EXCEDENCIAS

En este Capítulo debe entenderse su aplicación a las parejas de hecho oficialmente inscritas y matrimonios conforme a la normativa vigente.

Estos permisos serán de aplicación con preferencia a cualquier otro convenio o legislación que regule la misma materia.

1. Permisos:

La persona trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y duración siguiente:

a) Tres días hábiles por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento superior a 150 km. al efecto, el plazo será de tres días hábiles más.

b) Dos días hábiles en el caso de fallecimiento, enfermedad graves, hospitalización, intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta el

BOCM-20221001-2

segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento superior a 150 km. al efecto, el plazo será de tres días hábiles más.

c) Cuando corresponda permiso por hospitalización podrán tomarse en días discontinuos mientras dura la hospitalización.

d) Un día para la realización de exámenes de estudios oficiales o Máster.

e) Un día natural en el caso de matrimonio de hijos o hijas, hermanos o hermanas, nietos o nietas

f) Un día para traslado de domicilio.

g) El tiempo necesario para cumplir obligaciones de carácter público personales.

h) En caso de matrimonio, quince días naturales.

i) En caso de fallecimiento, enfermedad o matrimonio, se ampliarán los permisos en el tiempo necesario para desplazamiento, hasta un máximo de tres días más.

j) El tiempo empleado en realizar trabajos ineludibles en días no laborales 3M, tales como asistencia a Ferias y Congresos, será compensado con tiempo equivalente al utilizado en dichos trabajos.

2. Permiso por cuidado del lactante.

A la persona trabajadora, que le corresponda permiso por cuidado del lactante, podrá reducir su jornada diaria de trabajo en una hora, durante el tiempo reglamentario, tanto si se disfruta durante la jornada laboral, como al comienzo o final de la misma.

A su elección, esta reducción de jornada podrá sustituirse por un periodo de 13 días laborables retribuidos.

Se deberá realizar la solicitud al menos 15 días antes de la reincorporación tras el periodo obligatorio del permiso por nacimiento y cuidado del menor (6 semanas) precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de cuidado del lactante. La duración del permiso será proporcional a las jornadas laborales restantes hasta que el menor cumpla 9 meses.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla 12 meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses. La acreditación del ejercicio corresponsable del cuidado del lactante se realizará mediante certificación de la reducción de la jornada por las empresas en que trabajen sus progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores.

Si dos personas trabajadoras ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la Compañía, que deberá comunicar por escrito.

3. Asistencia a consultorio médico:

Cuando por razón de enfermedad la persona trabajadora precise la asistencia a consultorio médico en horas coincidentes con las de su jornada laboral, la Compañía concederá el permiso necesario por el tiempo preciso al efecto, debiendo justificarse el mismo con el correspondiente volante.

4. Licencias para estudios:

La Compañía, excepcionalmente y previa justificación de su necesidad, podrá conceder licencias por un período máximo de un mes, sin devengo de salarios para la realización de estudios a las personas con una antigüedad superior a un año. Dichas licencias podrán otorgarse siempre que no afecten a la organización del trabajo, o no superen el 1% de la plantilla, ni exista más de un caso en un mismo departamento.

Al término de la licencia, la persona a quien se otorga dicha licencia deberá aportar los justificantes oportunos.

Para la concesión de una nueva licencia, será necesario el haber transcurrido, al menos, dos años desde la terminación de la última disfrutada.

5. Permiso No retribuido con reserva de puesto de trabajo:

Las personas con al menos 1 año de antigüedad podrán acogerse a este permiso, cuya aprobación de disfrute por parte de la Compañía estará condicionada a las necesidades de servicio y organización del departamento, en las siguientes condiciones:

BOCM-20221001-2

a) Duración: entre 15 y 90 días naturales.

b) Reserva de puesto: solicitando la reincorporación dentro de la duración prevista, se tendrá derecho a que la misma se produzca en el mismo puesto de trabajo que ocupaba con anterioridad a la suspensión.

c) Quien acceda a este permiso no podrá solicitarlo nuevamente hasta transcurridos 4 años desde la fecha de finalización del permiso anterior.

d) Durante su duración la Compañía mantendrá las cotizaciones a la Seguridad Social de la persona por la base mínima de cotización.

e) La Compañía mantendrá durante este período las aportaciones obligatorias del promotor al Plan de Pensiones 3M.

6. Excedencias:

a) Las personas con un año de servicio podrán solicitar la excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años, no computándose el tiempo que dure esta situación a ningún efecto.

Las peticiones de excedencia serán resueltas por la Compañía en el plazo máximo de un mes, teniendo en cuenta las necesidades del trabajo y procurando despachar favorablemente aquellas peticiones que se funden en terminación de estudios, exigencias familiares y otras análogas.

Si no se solicitase el reingreso antes de un mes de la terminación de su excedencia, la persona trabajadora causará baja definitiva en la Compañía. Para acogerse a otra excedencia voluntaria, se deberá cubrir un nuevo periodo de, al menos, cuatro años de servicio efectivo en la Compañía.

Cuando se solicite el reingreso, éste estará condicionado a que haya vacante de su grupo profesional. Si no existiese vacante en el grupo profesional y sí en el inferior, la persona en excedencia podrá optar entre ocupar esta plaza con el salario a ella correspondiente hasta que se produzca una vacante en su grupo profesional, o no reingresar hasta que se produzca dicha vacante.

Igualmente, en el supuesto de que hubiese vacante en una modalidad contractual no indefinida, la persona en excedencia podrá optar por incorporarse a la misma por el tiempo de duración de dicha contratación temporal, y sin que el ejercicio de esta posibilidad desvirtúe lo dispuesto en el párrafo anterior para ocupar una vacante de modalidad contractual indefinida en cuanto esta se produzca.

En cualquier caso, la Compañía vendrá obligada a contestar por escrito a la petición de reingreso de la persona trabajadora.

b) Excedencia por cuidado de familiares:

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

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

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

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

El periodo en que la persona permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en esta modalidad será computable a efectos de antigüedad y tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la Empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional.

La excedencia contemplada en el presente apartado podrá disfrutarse de forma fraccionada, así como que cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo

BOCM-20221001-2

de dieciocho meses si se trata de categoría especial. Cuando la persona ejerza este derecho con la misma duración y régimen que el otro progenitor, la reserva de puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de dieciocho meses.

c) Dará lugar a la situación de Excedencia especial del personal cualquiera de las siguientes causas:

Nombramiento para cargo público: Esta Excedencia se concederá cuando el ejercicio de dicho cargo sea incompatible con la prestación de servicios en la Compañía. Si surgiera discrepancia a este respecto, decidirá la jurisdicción competente.

La excedencia se prolongará por el tiempo que dure el cargo que la determina y otorgará derecho a ocupar la misma plaza que venía desempeñando la persona trabajadora al producirse tal situación, computándose el tiempo que haya permanecido en aquella en activo a todos los efectos excepto para el Plan de Protección o similares. El reingreso deberá solicitarlo dentro del mes siguiente al de su cese en el cargo público que ocupaba.

Las personas con funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

Enfermedad, mientras dure la situación de incapacidad temporal.

VII. BENEFICIOS SOCIALES

1. Garantía de ingreso en caso de enfermedad:

Durante la situación de Incapacidad Temporal, la Compañía complementará a todas aquellas personas que se encuentren en esta situación el 100% de su salario mensual durante 6 meses (incluido Bono Fijo en el caso de personal de ventas o posiciones técnicas de marketing 8 y 9) y el 80% de su salario mensual en caso de que esta situación se prolongara, con tope de 18 mensualidades.

En cualquier caso, si se encontrara en tramitación expediente de invalidez permanente, se adicionarán 3 meses de sueldo al 100%.

2. Préstamos:

La Compañía establece un fondo máximo de 200.000 euros, (fondo pendiente de amortizar), destinado a préstamos por necesidades particulares, previa su justificación de acuerdo con las siguientes características:

a) Cuantía de los préstamos: Cada préstamo individual podrá tener una cuantía máxima de 7.500 Euros o dos pagas, cualquiera de las cifras que sea mayor.

b) Plazo de amortización: Hasta 36 meses.

c) Intereses: Interés Legal del dinero vigente en el momento de la concesión (los préstamos destinados a gastos extraordinarios de enfermedad de la persona trabajadora o de parientes hasta el primer grado de consanguinidad o de afinidad no llevarán intereses, siéndole de aplicación la fiscalidad que legalmente corresponda).

d) La Compañía establecerá criterios de prioridad objetivos de asignación a las personas, en base a antigüedad, número de hijos y/o hijas u otras circunstancias. Tendrán prioridad los préstamos destinados a gastos extraordinarios de enfermedad de la persona trabajadora o de parientes de primer grado de consanguinidad o afinidad.

e) Los préstamos deberán estar dedicados a necesidades particulares de carácter no suntuario, quedando excluidos los préstamos de coche.

f) Dos Representantes Legales de Trabajadores y Trabajadoras estarán presentes en el momento de la asignación de préstamos que se realizará a finales de cada mes.

g) Llegado el caso de que, en un determinado momento, el fondo máximo de 200.000 euros estuviese agotado, serán atendidas aquellas peticiones originadas por gastos extraordinarios de enfermedad, aunque el límite expresado anteriormente se sobrepase temporalmente.

3. Seguro de Accidentes:

Todas las personas, una vez superado el período de prueba, estarán aseguradas en la cuantía de dos anualidades de salario bruto en caso de accidente del que resulte fallecimiento o invalidez permanente absoluta para todo trabajo.

BOCM-20221001-2

4. Formación Profesional:

La Compañía destinará hasta un máximo de 60.000 euros a financiar los cursos externos relacionados con la actividad de la Compañía (Estudios primarios, Bachiller, Formación Profesional, Estudios Universitarios e inglés y francés, portugués, italiano o alemán para quienes tengan suficiente nivel de inglés), que realicen aquellas personas interesadas sobre las siguientes:

a) Reembolso del 80% del valor del curso con un tope máximo a reembolsar de 1.600 euros año. El valor del curso estará integrado por el coste de matrícula, clases y los libros oficiales necesarios. El coste de los libros tendrá como límite el 50% del coste de matrícula y clases.

b) Los cursos deberán realizarse fuera de horas de trabajo.

c) En los Cursos financiados con ayuda de estudios por la Compañía, se exigirá un control tanto de asistencia como de aprovechamiento que en caso de ser negativo supondrá la retirada de la ayuda.

d) Se establecerá un orden de prioridad para la concesión de estas financiaciones, basado en circunstancias objetivas.

e) Los cursos deberán realizarse de manera presencial o en formato e-learning en centros oficiales o reconocidos por la Compañía.

f) A petición de la persona interesada y una vez aprobada la ayuda de estudios, se adelantará la mitad de su cuantía que sería devuelta en caso de no cubrirse el objetivo del curso para el que se solicitó.

g) La duración máxima de los cursos externos de idiomas será de 6 años y se podrán realizar en formato presencial o e-learning. El Certificado de aprovechamiento expedido por un centro acreditado será suficiente para proceder al pago de la ayuda.

Si el fondo no se hubiera agotado, tendrán cabida dentro de este capítulo los Cursos de mantenimiento de nivel en el caso de estudio de idiomas, o de actualización en los de estudios técnicos.

Los cursos de mantenimiento de idiomas, podrán ser alternos a partir del 5.º año hasta completar 10 años de formación.

También podrán solicitar ayuda de estudios para sus hijos y/o hijas aquellas personas que tuvieran hijos y/o hijas estudiando en instituciones públicas o concertadas de educación infantil de segundo ciclo, primaria, secundaria, bachillerato y grado medio:

a) El importe de esta ayuda será de 100 € anuales por hijo o hija.

b) En caso de que ambos progenitores sean trabajadores de la empresa y soliciten dicha ayuda, la misma será dividida a partes iguales.

c) El orden de preferencia de solicitud de ayuda de estudios para los hijos y/o hijas es de menor a mayor salario de la persona que lo solicite.

d) Las solicitudes deberán ser presentadas durante el mes de septiembre.

e) Se establece el siguiente orden de preferencia entre las solicitudes recibidas:

- Criterio principal: Tendrán preferencia las solicitudes de personas con un menor salario.
- Criterio secundario: A igualdad de salario, tendrán prioridad las solicitudes de instituciones públicas respecto a las instituciones concertadas.

Trimestralmente se facilitará a la RLPT información nominal de las solicitudes recibidas, tipo de curso y su importe, así como de su aprobación o denegación. Al final de cada curso académico, se informará de las ayudas realmente abonadas.

A los efectos de permitir el seguimiento de las previsiones en materia de formación se constituye una comisión paritaria de 6 miembros, con las siguientes funciones:

a) Analizar el balance de las acciones formativas desarrolladas en el ejercicio anterior.

b) Recibir información sobre las orientaciones generales del contenido del plan formativo (objetivos, especialidades, denominación de cursos, etc.) y presentar las sugerencias que se consideren oportunas.

c) Recibir información sobre los calendarios de ejecución.

d) Analizar los colectivos afectados en las distintas categorías y grupos profesionales.

e) Conocer los medios pedagógicos y lugares de impartición.

f) Conocer los presupuestos de formación de la Compañía, especificando las partidas económicas que soportan las acciones formativas.

BOCM-20221001-2

g) Tener a su disposición la información para realizar el seguimiento y evolución del desarrollo de los Planes de Formación.

h) Posibilidad de emitir informes sobre los resultados de los planes de formación realizados por la Compañía.

i) Información sobre las necesidades detectadas de formación para la Plantilla de cara al adecuado y seguro desarrollo de sus funciones.

j) Posibilidad de proponer acciones formativas a la Compañía.

En el marco de esta comisión se canalizará la entrega de información y documentación necesaria para la obtención de las bonificaciones para la formación en el empleo, y se evacuarán los trámites preceptivos al efecto.

5. Sistema de Previsión Social:

La Compañía, consciente de la importancia que tiene para sus empleados la cobertura de las contingencias de, Jubilación, Incapacidad, fallecimiento, viudedad, y orfandad, desea ofrecerles una mayor seguridad ante las mismas, mediante la fijación de unos beneficios, en integración con las prestaciones derivadas del Sistema Público de Seguridad Social.

El sistema de Previsión Social consta de:

a) Ayuda a la jubilación y Plan de Protección para personal de alta en Compañía cuya fecha de ingreso fuera anterior al 1 de enero de 2007. El funcionamiento y objetivo de este Plan está recogido en el documento con efectividad 1 de mayo de 2013 “Reglamento Plan de Protección 3M España S.L.”. Para la cobertura de las contingencias previstas en este Plan, la Compañía podrá elegir entre las diferentes modalidades de gestión, bien concertando una póliza de seguro colectivo de vida, Plan de Pensiones de Empleo, Plan de Previsión Social Empresarial o cualquier otro vehículo de financiación apto por la legislación vigente en materia de previsión social.

b) Plan de Pensiones de 3M España S.L., que es un Plan de Pensiones de Empleo para toda la plantilla cuya fecha de ingreso fuera posterior al 1 de enero 2007, y para aquellos trabajadores y trabajadoras que habiendo ingresado con anterioridad a la citada fecha se adhirieron voluntariamente a dicho plan. Para estos últimos, se cuantificaron y se transfirieron a este plan los derechos adquiridos en el Plan de Protección. El funcionamiento y objeto de este plan se encuentra recogido en las Especificaciones del Plan de Pensiones 3M España S.L.

Las especificaciones del Plan serán acordadas por una Comisión de Control paritaria, formada por cuatro representantes de 3M ESPAÑA (Promotor) y cuatro representantes de la RLPT (Partícipes), que será a su vez responsable de supervisar el funcionamiento y ejecución del Plan.

Para el caso de recaer resolución por la Seguridad Social, por la que se conceda a una persona la Incapacidad Permanente Total o Absoluta derivada de Accidente de Trabajo (con la excepción de accidente «in itinere») se complementaría la cantidad reconocida como pensión hasta el límite del 80% del salario bruto anual y con tope del 100% neto.

Este sistema de previsión social que regula la totalidad de las prestaciones recogidas en sus diferentes planes permanece como beneficio personal de toda la Plantilla actual de la Compañía que reúnan los requisitos establecidos para ser participantes.

VIII. GASTOS PARA VIAJES PROFESIONALES

1. Los gastos en los que se incurran en la realización de tareas profesionales serán objeto de abono previa justificación documental de los mismos.

   Los importes correspondientes a gastos de manutención tendrán el límite cuantitativo diario que fije la normativa de IRPF como exentos en cada momento.

   Sobre los límites fijados, se incrementa en 5€ diarios la manutención para gastos puntuales (agua, café, snacks) que no sean propios de comida o cena independientemente de que sea media dieta o dieta completa.

2. Compensación por utilización del vehículo particular en gestiones de la Compañía.

La Compañía revisará la cuantía por gastos variables de kilometraje en el momento en que sea modificado el precio de combustible.

BOCM-20221001-2

IX. DISCIPLINA

En cuestión de disciplina, regirá la normativa vigente garantizándose las prerrogativas definidas en el art. 64 del Estatuto de los Trabajadores en lo referente al derecho de Información y consulta de la RLPT.

X. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

1. En cuantas materias afecten a Seguridad y Salud en el trabajo, serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales y su Normativa Complementaria y de Desarrollo.

2. Se establecen las siguientes Normas de Funcionamiento de los Comités de Seguridad y Salud.

Primera: Composición.

El Comité de Seguridad y Salud estará formado por los delegados, delegadas de Prevención, y delegado/a de medio ambiente de una parte, y por los Representantes de la Compañía en igual número a los delegadas y delegados de Prevención, de la otra.

Los delegados y delegadas de Prevención serán designados por y entre la RLPT y de acuerdo con la escala recogida en el artículo 35 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

En las reuniones del Comité de Seguridad y Salud participarán, con voz pero sin voto, las Secciones Sindicales y las personas responsables técnicas de la prevención en la Compañía que no estén incluidas en la composición anterior.

También podrán participar las personas ajenas al Comité de Seguridad y Salud, según se recoge en el artículo 38.2 de la L. de P.R.L.

Se incluye la figura del delegado/a de Sostenibilidad y Medio Ambiente por centro, esta figura no conllevará un crédito horario adicional al existente, cuyas funciones serán:

- Colaborar con la empresa en la mejora del comportamiento ambiental de la empresa.
- Promover y fomentar la cooperación y participación de los trabajadores en el cumplimiento de la legislación ambiental y de los requisitos de las normas UNE-EN-ISO 14001 y el Reglamento EMAS u otras de rango similar o superior.
- Ejercer una labor de seguimiento sobre el cumplimiento de la normativa ambiental, de las políticas y participar en la planificación objetivos ambientales de la empresa.
- Recibir la información ambiental que genere la empresa, de las inspecciones y auditorías realizadas en esta área.
- Recibir copia de la documentación que esta facilite a las Administraciones Públicas en relación con las emisiones, los vertidos, la generación de residuos, el uso del agua y el consumo de energía
- Colaborar con el diseño y el desarrollo de las acciones formativas relacionadas con el medio ambiente.
- Proponer a la empresa medidas tendentes a mejorar la gestión ambiental y reducir los riesgos ambientales.
- Asesoramiento: La RLPT debe recibir asesoramiento y formación externa e interna a la empresa en materia de medio ambiente.

Segunda: Reuniones.

El Comité de Seguridad y Salud se reunirá trimestralmente y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo.

Las reuniones del Comité del Seguridad y Salud se convocarán por escrito por el secretario del Comité con 72 horas de antelación como mínimo y un orden del día que constará, al menos de:

- Lectura y aprobación del acta anterior.
- Revisión de puntos pendientes y en desacuerdo, de la reunión anterior.
- Información sobre:

  1. Nivel de aplicación y resultados del Plan de Prevención.

  2. Resultados de los eventuales controles ambientales o actividades de vigilancia de la salud.

  3. Evolución de la siniestralidad y absentismo en general, derivados de enfermedad y accidente laboral.

BOCM-20221001-2

- Puntos nuevos:

Del contenido de la reunión se levantará un acta que será firmada por la representación y las personas delegadas de Prevención y la Representación de la Empresa, ejerciendo las funciones de secretaría la persona con competencias técnicas en materia de seguridad. Se entregará una copia del acta a las personas del Comité de Dirección para su publicidad en sus reuniones de División y a la RLPT.

Tercera: Competencias y Facultades.

De acuerdo con lo previsto en el artículo 39 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, el Comité de Seguridad y Salud tendrá las siguientes competencias:

a) Participar en la identificación de los riesgos, en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la Compañía.

b) Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la Compañía la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.

En el ejercicio de sus competencias, el Comité de Seguridad y Salud ostenta las siguientes facultades:

a) Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.

b) Conocer cuántos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los procedentes de la actividad del Servicio de Prevención, en su caso.

c) Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de las personas, al objeto de valorar las causas y proponer las medidas preventivas oportunas.

d) Conocer e informar la memoria y programación anual de servicios de prevención.

Cuarta: Crédito horario y sigilo profesional.

El tiempo utilizado por las delegadas y los delegados de Prevención para el desempeño de las funciones previstas en esta Ley será considerado como de ejercicio de funciones de representación a efectos de la utilización del crédito de horas mensuales retribuidas previsto en la letra e) del citado artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

No obstante, lo anterior, será considerado en todo caso como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al citado crédito horario, el correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud y a cualquiera otras convocadas por la Compañía en materia de prevención de riesgos, así como el destinado a las visitas previstas en las letras a) y c) del número 2 del artículo 36 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

El Comité de Seguridad y Salud guardará sigilo profesional respecto a las informaciones que tuvieran acceso como consecuencia de la actuación en la Compañía.

3. Se acuerda la constitución de un Comité Intercentros de Seguridad y Salud que estará formado por dos Representantes de los Trabajadores y Trabajadoras y otros dos de la Compañía, personas de los respectivos Comités de Seguridad y Salud.

Se reunirá una vez por trimestre o cuando las necesidades así lo requieran. Tendrá competencia para conocer de aquellos problemas relacionados con la seguridad y la salud en el trabajo que afecten a la totalidad de la Compañía o a más de un Centro de Trabajo y siempre con respeto a las competencias de los Comités de Seguridad y Salud de cada uno de los Centros de Trabajo.

4. Se revisará por el Servicio Médico el sistema de financiación de tratamiento para aquellas personas de la plantilla que deseen dejar de fumar, dentro de aquellas opciones que merezcan garantía técnica, y con un tope anual de la financiación individual, sin sobrepasar el 80% del coste de la misma. Dicha financiación se abonará una vez la persona participe en un programa sin condicionarlo al éxito del mismo.

BOCM-20221001-2

XI. DERECHOS Y GARANTÍAS DE LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS

1. El Comité de Empresa es el órgano representativo colectivo y unitario de toda la Plantilla del Centro de Trabajo. Tiene como fundamental función la defensa de los intereses de las personas representadas, así como la negociación y representación de la plantilla ante la Compañía.

2. La Compañía facilitará un local fijo para uso del Comité de Empresa. El derecho de reunión en días laborables no estará supeditado a ningún tipo de requisito formal, tanto en horas de trabajo como a continuación de estas, a salvo de la disponibilidad de tiempo sindical que tenga cada miembro del Comité de Empresa. Salvo circunstancias especiales, se comunicará a la Compañía estas reuniones con 24 horas de antelación.

3. Las personas que compongan la RLPT dispondrán, cada uno, de 40 horas mensuales para desarrollar las funciones a su cargo, quedando excluido de este cómputo el tiempo de reunión a instancias de la Compañía y la convocatoria oficial por la autoridad Laboral o Judicial.

Se podrá acumular, a nivel de Centro de Trabajo, las horas sindicales las personas representantes del Personal en uno o varios de sus componentes. Esta circunstancia, será comunicada a la Compañía con una antelación mínima de un mes, y será fijada por un tiempo mínimo de seis meses.

4. La interrupción de la actividad laboral para el uso de la reserva de horas, deberá comunicarse previamente a la Jefatura del Departamento con la antelación posible.

Cuando el uso de la reserva de horas sea para comunicarse con alguna persona de la plantilla, no deberá perturbarse la normalidad del trabajo, debiendo este último solicitar permiso a su Jefatura de Departamento.

5. La Compañía pondrá a libre disposición del Comité de Empresa o delegados y delegadas de Personal tablones de anuncios para informaciones de carácter laboral o sindical en naves, secciones o plantas del centro de trabajo, con suficientes garantías de publicidad. Igualmente, el Comité de Empresa o representantes de Personal podrán publicar o distribuir publicaciones periódicas o folletos de interés laboral o sindical. En ambos casos, se dará previa comunicación a la Compañía.

Esta distribución, y sin perturbar el normal funcionamiento de los sistemas de la Compañía podrá efectuarse utilizando las facilidades internas de comunicación al uso y así podrán relacionarse representantes y personas representadas, salvaguardándose el derecho a la intimidad en el contexto de la comunicación y acceso a la información sindical, con respeto por parte de todas las personas de los principios de responsabilidad y buena fe.

El Comité de Empresa tendrá un apartado en el Intranet de la Compañía, dentro del Portal creado para la comunicación con la plantilla. El contenido de este apartado será gestionado bajo la responsabilidad del Comité de Empresa y con completa autonomía funcional y operativa, dentro de las reglas de la buena fe y con sujeción a los horarios de servicio y especificaciones técnicas del sistema en uso en la Compañía.

En todos los casos anteriormente indicados, se dará previa comunicación a la Compañía.

6. Cuando, a juicio de la Compañía, una persona del Comité de Empresa hubiese incurrido en falta, esta, previamente a la sanción, si la hubiese, comunicará a la RLPT los hechos y la calificación, a fin de que dentro de los plazos que se establecen a continuación, presente los datos e información que estime oportuno:

– Falta leve: un día laborable.

– Falta grave: tres días laborables.

– Falta muy grave: cinco días laborables.

7. Se autoriza fuera de horas de trabajo y a continuación de la jornada, hasta un total de 12 asambleas al año, para temas laborales o sindicales, limitadas a la plantilla del centro de trabajo y, en lugar que se asigne por la Compañía. Del orden de dichas asambleas será responsable el Comité de Empresa.

En Fábrica, se facilitará un autobús especial para el turno saliente a las 14:00 horas y a las 22:00 horas, así como a las 17:00 horas.

La asamblea deberá ser solicitada con un preaviso de 24 horas y, en el caso de Fábrica, con la antelación suficiente a fin de poder contratar el mencionado autobús.

8. Al final de las negociaciones de un Convenio podrá llevarse a cabo una reunión de una hora, dentro de la jornada de trabajo, con el fin de informar del resultado final de las mencionadas negociaciones. Durante este tiempo, quedarán garantizados servicios mínimos en las áreas de atención y servicio al cliente, según las normas de la Compañía, así como aquellos necesarios para garantizar la Seguridad en el centro de trabajo. La Compañía designará las personas que deban atender estos puestos.

BOCM-20221001-2

La reunión se llevará a cabo a la hora que fije la Compañía. En Fábrica, teniendo en cuenta los actuales horarios, será a las 14:00 horas. En las Oficinas de Madrid, al comienzo de la banda de flexibilidad de la tarde. En Delegaciones, en la última hora de la jornada. Para la celebración de esta reunión deberá avisarse con el tiempo necesario para poder tomar las medidas oportunas respecto a autobuses, cantina, etc.

9. Durante el transcurso de su representación, la RLPT tendrán prioridad de permanencia en el Centro de Trabajo, cuando se trate de traslado individual.

10. En aquellos Centros que ocupen a más de 150 personas trabajadoras de carácter fijo, se autoriza a cada Central Sindical legalmente constituida, que haya obtenido el 10% de los votos a las Elecciones de Miembros de Comité de Empresa, a que cualquiera de sus miembros actúe como representante de la Sección Sindical, con las competencias fijadas en el presente Convenio y en el marco normativo vigente.

El tiempo dedicado a esta actividad, podrá alcanzar hasta un máximo de 20 horas al mes, estando supeditada su realización a las mismas reglas que las especificadas en el punto 4.

Igualmente se autoriza a que, la sección sindical de las Centrales a las que pueda corresponder conforme a lo anterior, pueda tener una reunión al mes en los locales de la Compañía fuera de horas de trabajo y a continuación de la jornada. Las reuniones quedarán limitadas a la Plantilla del Centro de Trabajo en el lugar en que se asigne por la Compañía. Del orden de dichas reuniones será responsable el representante de la Central Sindical.

11. Se podrá deducir en nómina la cuota sindical a las personas afiliadas a una Central Sindical acreditada, que lo soliciten expresamente mediante escrito dirigido a la Compañía.

12. Podrá solicitar la situación de excedencia las personas en activo que, siendo afiliado a una Central Sindical o Sindicato legalmente constituido, alcance un cargo electivo sindical de ámbito provincial, a nivel de Secretariado del Sindicato respectivo, o nacional en cualquiera de sus modalidades.

Permanecerá en tal situación mientras se encuentre en el ejercicio de dicho cargo, pudiendo solicitar la reincorporación a la Compañía en el plazo de un mes al finalizar en el desempeño de dicho cargo. Solicitada la reincorporación, la Compañía le acoplará a un puesto adecuado a su formación y categoría profesional, en el plazo máximo de tres meses desde que lo solicite.

13. De acuerdo con el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, el Comité de Empresa recibirá periódicamente y a intervalos no superiores a 3 meses, un informe de la Dirección de la Compañía sobre la situación económica de la misma, que deberá comprender, como mínimo, las cuestiones que siguen:

– Evolución de las operaciones económicas de la Compañía y marcha general de la producción.
– Perspectiva del mercado en cuanto a pedidos, entregas y suministros y cualesquiera otros datos de análoga naturaleza. Inversiones acordadas en cuanto repercutan sobre la situación del empleo. Igualmente, se le facilitará información del balance y la cuenta de pérdidas y ganancias.

14. La Compañía entregará a la RLPT, en enero de cada año, un listado actualizado de los empleados.

15. Se facilitará a la RLPT un informe detallado anual con la consecución del bono de ventas y del variable AIP.

16. La Compañía facilitará a la RLPT los medios informáticos y técnicos para la realización de su función. Se concretará en dos portátiles para Rivas y un puesto de trabajo compuesto por pantalla, Dock Station, teclado y ratón, quedando el teléfono y el puesto actual de la secretaría del Comité de oficinas como equipo técnico del Comité de Madrid.

XII. COMITÉ INTERCENTROS

De conformidad con lo establecido en el artículo 63.3 del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda la constitución de un Comité Intercentros, con la composición, funciones y demás características establecidas en este apartado.

1. Comité Intercentros estará formado por seis representantes, cuyo nombramiento se hará entre las personas que forman los Comités de Empresa y representantes de Personal, guardando la misma proporcionalidad, de la siguiente forma:

– Tres representantes, por cada uno de los Comités de Madrid y Fábrica.

2. El Comité Intercentros radicará en las Oficinas Centrales de la Compañía, lugar donde celebrará sus reuniones y tendrá su domicilio a todos los efectos.

BOCM-20221001-2

Las relaciones entre el Comité Intercentros y la Compañía se llevarán con la persona o personas que esta designe, que serán las únicas interlocutoras a las que el Comité Intercentros podrá dirigirse directamente como tal.

3. El Comité Intercentros tendrá competencia en todo lo que afecte al desarrollo de las relaciones laborales a nivel general de la Compañía, especialmente la negociación colectiva y vigilancia del Convenio, así como en aquellos asuntos que afecten a más de un centro de trabajo y, siempre, dentro del más estricto respeto a las competencias de los Comités y representantes de Personal de cada centro.

La Comisión Negociadora del Convenio estará integrada por 6 personas, que se designaran por el Comité Intercentros de entre sus componentes. Excepcionalmente, podrá designarse a otra persona que ostente cargo de representación de los indicados en el Capítulo XI del Convenio.

4. La Compañía subvencionará el transporte, alojamiento y dieta de los representantes del Comité Intercentros de provincias distintas a Madrid, en los siguientes casos:

a) Cuando sean miembros de la Comisión Negociadora del Convenio, por los días en que se celebren sesiones negociadoras.

b) Igualmente, financiará un viaje de un día para preparar la negociación del Convenio, y dos viajes más a lo largo del año para su seguimiento y demás efectos.

5. Las reuniones y actividades del Comité se efectuarán con cargo a las horas sindicales de cada representante, con excepción de aquellas utilizadas en sesiones negociadoras.

6. El Comité Intercentros regulará sus propias normas de funcionamiento interno, de las que dará conocimiento a la Compañía, pero estas, no podrán modificar las competencias y procedimientos regulados en este Convenio.

XIII. COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN

Las condiciones pactadas en este Convenio son compensables y absorbibles en su conjunto y en cómputo anual con cualesquiera otras condiciones legales o pactadas existentes en la actualidad o que se pudieran dictar en el futuro.

XIV. SUPLETORIEDAD

En lo no previsto en este Convenio será de aplicación el Convenio General de la Industria Química, y en su defecto la normativa legal vigente.

XV. PROCEDIMIENTO DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS. INAPLICACIÓ DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO. COMISIÓN DE VIGILANCIA DE CONVENIO

1. Para entender de las cuestiones o reclamaciones que pudieran derivarse de la aplicación de este Convenio, se formará una comisión paritaria compuesta por tres Representantes de la Dirección de la Compañía designados por esta y tres representantes de los Trabajadores y Trabajadoras por designación del Comité Intercentros.

La citada comisión dispondrá de un plazo de siete días para resolver las cuestiones que se le pudieran plantear. Su decisión tendrá carácter vinculante para ambas partes.

En caso de no emitirse resolución o no alcanzarse acuerdo por ambas partes en el citado plazo, dichas discrepancias 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.

2. Para entender de las cuestiones o reclamaciones que pudieran derivarse de la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82,3 del Estatuto de los Trabajadores se establece el mismo procedimiento y plazos que en el punto anterior.

XVI. TRAMITACIÓN OFICIAL

Posteriormente se efectuarán los trámites necesarios ante la Autoridad Laboral para el depósito, registro y publicación de este Convenio.

XVII. REVISIÓN SALARIAL

Se acuerda un incremento de un 2,5% para los niveles 1 al 7 del presente convenio (anexo I) y las categorías de delegado de ventas de los niveles 8 y 9.

BOCM-20221001-2

Para los niveles 8 y 9 de categoría técnica (Técnico 2 y Técnico 3), se acuerda un 1% de incremento salarial y se incorpora un 2,5% variable de acuerdo con el esquema de retribución AIP/SIP de aplicación en la compañía según la naturaleza del puesto, esta estructura se consolida en el esquema salarial.

XVIII. ULTRAACTIVIDAD CONVENIO COLECTIVO

De no alcanzarse un acuerdo de renovación del Convenio Colectivo, este permanecerá vigente en su aspecto normativo con mantenimiento de las Tablas salariales a 31 de diciembre de 2022.

ANEXOS

A) Definiciones de Grupos y categorías profesionales.

B) Encuadramiento de los Grupos y categorías profesionales en niveles salariales.

C) Tablas Salariales:

- General (Mensual).
- Fábrica (Diario).

D) Cuadrante de Turno Continuo.

Firmado en Madrid, a 21 de junio de 2022

Por 3M ESPAÑA, S.L: J.M. Macías, M. Cabello.

Por la Representación Legal de Trabajadores y Trabajadoras: A. Breviati, R. Megías, D. Horcajuelo, F. J. Garzón, N. Bugby y G. Torrejón.

ANEXO A

GRUPOS PROFESIONALES

Se entenderá por grupo profesional el que agrupe unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.

Existirán subgrupos profesionales con diferentes niveles, que podrán incluir distintas tareas, funciones, especialidades profesionales y/o responsabilidades asignadas a la persona trabajadora.

I. Tanto los Grupos y subgrupos profesionales como las tareas y funciones, describen, a modo de ejemplo, funciones de tipo general, por lo que no se entienden como tareas únicas ni exclusivas de un determinado subgrupo o nivel.

II. La determinación, tanto del subgrupo profesional como del nivel que, en su caso, pueda corresponder dentro de este, se realizará atendiendo a aquellas tareas que ocupen básicamente el tiempo de la persona.

III. Ello supone que un puesto estará normalmente compuesto, en su mayor parte, por el mismo tipo de funciones similares a las especificadas en cada subgrupo y nivel, y con carácter accesorio o esporádico, por tareas de otros subgrupos o niveles, tanto superiores como inferiores.

IV. Los movimientos de personas entre los diferentes grupos y subgrupos profesionales no tendrán otras limitaciones que las necesidades de formación y/o titulación necesaria para el desempeño de las funciones. En la polivalencia funcional o la realización de funciones propias de más de un grupo, la equiparación se realizará en virtud de las funciones que se desempeñen durante mayor tiempo.

BOCM-20221001-2

V. Los grupos profesionales de 3M España son:

- Grupo Profesional 1: Agrupa unitariamente las aptitudes profesionales que requieren una titulación, al menos, de Educación Secundaria Obligatoria.
- Grupo Profesional 2: Agrupa unitariamente las aptitudes profesionales que requieren una titulación, al menos, de FP2 o Bachiller Superior.
- Grupo Profesional 3: Agrupa unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y el contenido general de tareas de alta cualificación, que requieren una titulación, al menos, de grado universitario.

A su vez con los subgrupos, niveles y funciones que figuran a continuación y en el Anexo B.

a) Subgrupo de Personal Técnico.

Analista de Laboratorio

Es la persona que realiza ensayos físicos y químicos orientados bien al control de la calidad de los productos 3M comercializados, o al desarrollo de nuevos productos, nuevas aplicaciones o al conocimiento de productos de competencia. Desarrolla tratamiento estadístico de datos, interpretación de resultados, y documentación de los resultados empíricos obtenidos en los soportes adecuados (bases de datos, cuadernos oficiales) y con capacidad de realizar e interpretar informes técnicos básicos/rutinarios de ensayos y gestión de la documentación correspondiente. Realiza mantenimiento y calibración de equipos que no requieran el ajuste por personal técnico especializados manteniendo los estándares de calidad adecuados y colaborando en los procesos de certificación.

Posición Técnica Especialista.

Es la persona que realiza funciones de carácter técnico y con cierta carga administrativa, que requieren de conocimientos muy especializados, y cuyo resultado puede tener importantes implicaciones legales, de coste e impacto en los clientes.

Dispone de la capacidad para impartir cursos básicos de formación y participar en actividades de desarrollo de aplicaciones en campo y divulgación de la propuesta de valor de productos 3M en las instalaciones del cliente, Ferias o Congresos.

Se requieren conocimientos de inglés equivalentes al nivel B2 conforme al Marco Común Europeo de Referencia para las Lenguas.

Podrán acceder a este puesto aquellas personas que, sin disponer de la titulación requerida para el Grupo Profesional, posean la capacidad y/o cuenten con experiencia contrastable en puestos de similares características.

Posición Técnica 1

Es la persona que realiza funciones de carácter técnico propias de su titulación y experiencia bajo una cierta supervisión.

Se requieren conocimientos de inglés equivalentes al nivel B2 conforme al Marco Común Europeo de Referencia para las Lenguas.

Posición Técnica 2

Es la persona que realiza funciones de carácter técnico propias de su titulación y experiencia que requieren un alto grado de autonomía y conocimientos profesionales.

Se requieren conocimientos de inglés equivalentes al nivel B2 conforme al Marco Común Europeo de Referencia para las Lenguas.

Este nivel se alcanzará transcurridos los 24 meses en Posición Técnica 1, o amplia experiencia externa a valoración de la compañía.

Posición Técnica 3

Es la persona que realiza funciones de carácter técnico propias de su titulación y experiencia, gestionando proyectos especialmente complejos que requieren un alto grado de autonomía, conocimientos profesionales y responsabilidad.

Se requieren conocimientos de inglés equivalentes al nivel B2 conforme al Marco Común Europeo de Referencia para las Lenguas.

BOCM-20221001-2

b) Subgrupo de Administración:

Posición de Auxiliar de Administración.

Es la persona que realiza, con iniciativa y responsabilidad limitada, tareas sencillas de oficina.

Posición de Administración 1

Es la persona que desempeña, con iniciativa y responsabilidad limitadas, tareas administrativas de reducida complejidad. Se requieren conocimientos de inglés equivalentes al nivel B1 conforme al Marco Común Europeo de Referencia para las Lenguas.

Posición de Administración 2

Es la persona que desempeña con iniciativa y responsabilidad tareas administrativas complejas o de atención al cliente con conocimientos de inglés equivalentes al nivel B1 conforme al Marco Común Europeo de Referencia para las Lenguas.

Posición de Administración 3

Es la persona que desempeña con un alto grado de autonomía y responsabilidad tareas administrativas o de atención al cliente con conocimientos de inglés equivalentes al nivel B2 conforme al Marco Común Europeo de Referencia para las Lenguas. Puede coordinar la labor de un equipo de personal de administración o de Producción.

Podrán acceder a este puesto aquellas personas que, sin disponer de la titulación requerida para el Grupo Profesional, posean la capacidad y/o cuenten con experiencia contrastable en puestos de similares características.

Posición de Administración Senior

Es aquella persona que, teniendo reconocida esta categoría a título personal en el momento de aplicación del sistema de clasificación profesional de fecha 8 de abril de 2017, desempeña las tareas administrativas de mayor complejidad con un alto grado de responsabilidad y pudiendo coordinar el trabajo de un equipo personal de administración.

c) Subgrupo de Ventas:

Televentas 1

Es la persona que contacta con clientes telefónicamente con la misión de promocionar, ofrecer y cerrar la venta de productos 3M.

Para ello, tiene asignado un área o zona de trabajo, unos objetivos de los que será responsable, cierra el pedido que recibe o realiza y lo procesa informando de las gestiones realizadas y de la situación del mercado en su área.

Realizará su labor, en el horario que mejor se ajuste a las necesidades y mercado. Puede, ocasionalmente, hacer visitas en el marco del proceso de venta, resolución de problemas o en colaboración de gestiones de cobro.

Su salario constará de una parte fija y otra variable de acuerdo con lo establecido en el apartado 5 del Convenio, remuneración de los Delegados o Delegadas de Ventas.

Televentas 2

Es la persona encargada de realizar el plan de ventas y de negociar las condiciones anuales de cuentas comerciales con mayor autonomía y responsabilidad que el Televentas 1, a la vez que pone en marcha estrategias comerciales estudiando las necesidades del cliente y detectando posibles oportunidades de compra a través de llamadas, video llamadas a clientes existentes o potenciales. Este nivel podrá ser alcanzado por aquella persona televentas que, habiendo mantenido en todo momento un alto nivel de actuación profesional y consecución de objetivos, tiene capacidad para manejar con autonomía materias de máxima importancia y a los más altos niveles, debido a sus conocimientos demostrados de mercado, productos, clientes y políticas de la Compañía.

Para ello, tiene asignado un área o zona de trabajo, múltiples clientes, unos objetivos de los que será responsable, cierra el pedido que recibe o realiza y lo procesa informando de las gestiones realizadas y de la situación del mercado en su área.

BOCM-20221001-2

Se requieren conocimientos de inglés equivalentes al nivel B2 conforme al Marco Común Europeo de Referencia para las Lenguas.

Su salario constará de una parte fija y otra variable de acuerdo con lo establecido en el apartado 5 del Convenio, remuneración de los Delegados o Delegadas de Ventas.

Delegado y Delegada de Ventas

Es la persona que con el nivel de formación que se determine en función del mercado/producto asignado, y en posesión de los conocimientos necesarios para la misión que tiene encomendada ofrece y realiza en viajes de gestión, planificados previamente, la venta, promoción y demostración en su zona de los productos que tenga asignados, informando de las gestiones realizadas y de la situación del mercado, al tiempo que cuida del cumplimiento de las políticas comerciales de la Compañía y del buen fin de las operaciones.

La función de los Delegados y Delegadas de Ventas se puede desempeñar dentro de los diferentes mercados, clasificándose los productos en los siguientes grados, según la complejidad de la demostración requerida para su venta:

– Demostración normal:

Integran esta clasificación aquellos productos que para su uso es suficiente seguir las instrucciones contenidas en el envase o folleto al respecto, requiriéndose en ocasiones una demostración basada en dichas instrucciones.

La venta de estos productos se realiza principalmente en el mercado de detalle, compuesto por empresas distribuidoras o establecimientos que venden los productos directamente, por sí mismos o a través de terceros.

– Demostración compleja:

Integran esta clasificación aquellos productos que para su correcta utilización se requiere un conocimiento profundo del mismo y sus técnicas de aplicación.

La venta de estos productos se realiza principalmente en los mercados comercial e industrial, compuesto por sociedades, grandes almacenes, talleres industrias, profesionales o establecimientos que transforman o aplican el producto.

– Demostración muy compleja:

Integran esta clasificación aquellos productos que para su correcta utilización se requieren conocimientos técnicos altamente especializados.

La venta de estos productos se realiza principalmente en el mercado industrial, compuesto por sociedades y profesionales (técnicos), que los transforman o aplican dentro de su proceso productivo normal.

En relación con los requisitos exigidos, así como las responsabilidades asignadas, los Delegados y Delegadas de Ventas se clasifican en los siguientes niveles:

Delegado y Delegada de Ventas 1

Accederá a este nivel la persona seleccionada para ocupar un puesto de Delegado y Delegada de Ventas, que posea el nivel de estudios requeridos y una cierta experiencia en trabajos relacionados con ventas o directamente con los clientes.

Tiene asignada una zona y unos objetivos. Debe realizar sus demostraciones con correcto conocimiento, tanto del producto como de las necesidades y conocer correctamente las políticas comerciales de la Compañía.

Delegado y Delegada de Ventas 2

Es aquel que tiene asignada una zona y unos objetivos disponiendo de un destacado conocimiento de las políticas comerciales de la Compañía y amplia experiencia en los productos de demostración compleja asignados.

Este nivel corresponde a la situación de plena madurez profesional del Delegado y Delegada de Ventas y se alcanzará transcurridos los 24 meses como Delegado y Delegada de Ventas 1, o amplia experiencia externa a valoración de la compañía.

Las personas con la categoría reconocida de Posición de Administración Senior que accedan a una posición de Ventas, lo harán directamente con esta categoría.

BOCM-20221001-2

Se requieren conocimientos de inglés equivalentes al nivel B2 conforme al Marco Común Europeo de Referencia para las Lenguas.

Delegado y Delegada de Ventas 3

Es aquel que tiene asignada una zona y unos objetivos disponiendo de un completo conocimiento de las políticas comerciales de la Compañía y amplia experiencia en los productos de demostración muy compleja asignados.

Este nivel podrá ser alcanzado por aquel Delegado y Delegada que, habiendo mantenido en todo momento un alto nivel de actuación profesional, tiene capacidad para manejar con autonomía materias de máxima importancia y a los más altos niveles, tanto dentro de la Compañía como fuera ella, debido a sus conocimientos demostrados y excepcionales de mercado, productos, clientes y políticas de la Compañía.

Se requieren conocimientos de inglés equivalentes al nivel B2 conforme al Marco Común Europeo de Referencia para las Lenguas.

d) Subgrupo de personal de producción, mantenimiento y cadena de suministro.

Auxiliar de Almacén.

Es la persona que realiza tareas auxiliares de almacén como, carga, descarga, identificación, clasificación, empaquetado y reetiquetado, para lo cual puede ayudarse de un elemento simple de elevación o transporte.

Profesional de Almacén.

Es la persona que, además de realizar las mismas funciones que las personas Auxiliar de Almacén, es responsable de la cumplimentación de los pedidos, la recepción y almacenaje de productos. Utiliza cualquier tipo de elementos de elevación o transporte.

Almacenero y Almacenera.

Es la persona responsable que, además de realizar las mismas funciones que las personas de la categoría Profesional de Almacén, realiza gestiones avanzadas de almacén con autonomía y capacidad de decisión para la optimización del almacenamiento y operación del centro.

Se ocupa de recibir, almacenar y entregar herramientas, mercancías, maquinaria y otros artículos llevando los registros pertinentes.

Oficial y Oficiala 1ª de Oficio.

Es quien, poseyendo uno de los oficios clásicos (mecánica, soldadura, electricidad, electrónica), lo practica y aplica con tal grado de perfección que no solo le permite llevar a cabo trabajos generales del mismo, sino aquellos otros que suponen especial empeño y delicadeza. Tendrán esta categoría quienes conduzcan camiones y coches de turismo.

Podrán acceder a este puesto aquellas personas que, sin disponer de la titulación requerida para el Grupo Profesional, posean la capacidad y/o cuenten con experiencia contrastable en puestos de similares características.

Oficial y Oficiala 2ª de Oficio.

Es quien, sin llegar a la especialización exigida para los trabajos perfectos, ejecuta los correspondientes a un determinado oficio con la suficiente corrección y eficacia.

Oficial y Oficiala 3ª de Oficio.

Es quien, habiendo realizado el aprendizaje de un oficio clásico, no ha alcanzado todavía los conocimientos prácticos indispensables para efectuar los trabajos con la corrección exigida a al Personal Oficial y Oficiala 2ª de Oficio.

Profesionales de Industria.

Dentro de este grupo se encuadran aquellos puestos relacionados directamente con la producción mediante el manejo de máquinas de producción, transformación, corte o envasado, o ayuda directa a estas tareas.

Los niveles profesionales dentro de este subgrupo son:

BOCM-20221001-2

Auxiliar de Producción

Es la persona que realiza tareas básicas y de apoyo en el entorno de producción y de mantenimiento preventivo, manejando equipos sencillos y que puede manejar equipos o procesos de complejidad media bajo supervisión.

Profesional de 2ª

Es la persona que realiza tareas de producción y mantenimiento preventivo con total autonomía, cumplimentando los registros asociados a su tarea y dando conformidad de la producción según marquen los procedimientos de trabajo.

Profesional de 1ª

Es la persona que realiza tareas de complejidad alta en el entorno de producción, con plena autonomía, que requieren de ajustes y toma de decisiones en procesos continuos y de mantenimiento preventivo, así como dar conformidad de la producción según marquen los procedimientos de trabajo.

Cada persona tendrá asignada un subgrupo profesional y nivel en función de la valoración dada a los puestos de trabajo según el Manual de Valoración acordado entre la Compañía y la RLPT. El listado de puestos de trabajo con su valoración correspondiente estará recogido como anexo al Manual de Valoración.

Encargado y Encargada

Es la persona que, bajo las órdenes inmediatas de la Supervisión correspondiente, y con la conveniente especialización y suficientes conocimientos técnicos, asume la dirección, coordinación y control de un equipo de trabajo, responsabilizándose de los resultados, la seguridad, así como de la capacitación y formación de las personas a su cargo.

Podrán acceder a este puesto aquellas personas que, sin disponer de la titulación requerida para el Grupo Profesional, posean la capacidad y/o cuenten con experiencia contrastable en puestos de similares características.

ANEXO B

ENCUADRAMIENTO DE LOS GRUPOS Y CATEGORÍAS PROFESIONALES EN NIVELES SALARIALES

Grupo Profesional 1

Nivel 1: Auxiliar de Producción, Auxiliar de Almacén, Auxiliar de Administración.

Nivel 2: Oficial y Oficiala 3º de Oficio

Grupo Profesional 2

Nivel 3: Profesional 2º, Profesional de Almacén, Posición de Administración 1.

Nivel 4: Oficial y Oficiala 2º de Oficio, Televentas 1

Nivel 5: Profesional 1ª, Almacenero y Almacenera, Analista de Laboratorio, Posición de Administración 2.

Grupo Profesional 3

Nivel 6: Oficial y Oficiala 1ª de Oficio, Técnico y Técnica 1, Técnico y Técnica Especialista, Posición de Administración 3, Delegado y Delegada de Ventas 1, Televentas 2.

Nivel 7: Encargado y Encargada, Posición de Administración Senior.

Nivel 8: Técnico y Técnica 2, Delegado y Delegada de Ventas 2.

Nivel 9: Técnico y Técnica 3, Delegado y Delegada de Ventas 3.

BOCM-20221001-2

CLASIFICACION PROFESIONAL

	GRUPO SAL.	PRODUCCIÓN	MANTENIMIENTO	ALMACÉN	TÉCNICOS	ADMINISTRACIÓN	COMERCIAL
GRUPO 1	1	Auxiliar Producción		Auxiliar de Almacén		Posición Auxiliar de Administración	
	2		Oficial y Oficiala 3º de Oficio				
	3	Profesional 2º		Profesional de Almacén		Posición de Administración 1	
GRUPO 2	4		Oficial y Oficiala 2º de Oficio				Televentas
	5	Profesional 1º		Almacenero y Almacenera	Analista Laboratorio	Posición de Administración 2	
	6		Oficial y Oficiala 1º de Oficio		Posición Técnica 1 / Posición Técnica Especialista	Posición de Administración 3	Delegado y Delegada de Ventas 1/ Televentas 2
	7	Encargado y Encargada				Posición de Administración Senior	
GRUPO 3	8				Posición Técnica 2		Delegado y Delegada de Ventas 2
	9				Posición Técnica 3		Delegado y Delegada de ventas 3

ANEXO C

TABLAS SALARIALES

NIVEL SALARIAL CONVENIO	SALARIO BASE CA	AIP
1	25.975,39	
2	28.183,30	
3	31.001,63	
4	33.791,78	
5	37.170,96	
6	40.702,20	
7	44.772,42	
8	48.528,93	1.213,22
9	57.264,14	1.431,60
VENTAS		**SIP**
4	29.736,77	7.434,19
(Bono Fijo Trimestral)	4.055,01	
6	35.817,94	8.954,48
(Bono Fijo Trimestral)	4.884,26	
8	43.339,70	10.834,93
(Bono Fijo Trimestral)	5.909,96	
9	51.140,85	12.785,21
(Bono Fijo Trimestral)	6.973,75	
MARKETING		**SIP**
8	48.528,93	1.213,22
(Bono Fijo Trimestral)	661,70	
9	57.264,14	1.431,60
(Bono Fijo Trimestral)	780,80	
SUPPY CHAIN (485 DÍAS)		
1	25.975,39	
2	28.183,30	
3	31.001,63	
4	33.791,78	
5	37.170,96	
6	40.702,20	

BOCM-20221001-2

ANEXO D

SISTEMA DE ROTACIÓN Y DESCANSO QUE SE REPITE INDEFINIDAMENTE

CUADRANTE DE TURNOS																												
	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D
Mañana	A	A	A	C	C	C	C	C	C	C	D	D	D	D	D	D	D	B	B	B	B	B	B	B	A	A	A	A
Tarde	B	B	B	B	B	B		A	A	A	A	A	A		C	C	C	C	C	C		D	D	D	D	D	D	
Noche	C	D	D	D	D	D	D	D	B	B	B	B	B	B	B	A	A	A	A	A	A	A	C	C	C	C	C	C
Descanso							B							A							C						D
Descanso	D	C	C	A	A	A	A	B	D	D	C	C	C	C	A	B	B	D	D	D	D	C	A	A	B	B	B	B

NOTA:

Las letras A, B, C y D designan cada una de ellas a un equipo de trabajo.
El cuadrante repite cada 4 semanas.
En cada cuadrante todos los equipos trabajan y descansan el mismo número de días.
El domingo en turno de tarde, no trabaja ningún equipo de producción.

(03/18.108/22)

BOCM-20221001-2