

I. COMUNIDAD DE MADRID

C) Otras Disposiciones

Consejería de Economía, Hacienda y Empleo

- 2** *RESOLUCIÓN de 23 de diciembre 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 Deoleo Global, S. A. U. (código número 28103431012022).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa Deoleo Global, S. A. U., suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, el día 14 de diciembre 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 23 de diciembre de 2022.—La Directora General de Trabajo, Silvia Marina Parra Rudilla.

I CONVENIO COLECTIVO DE “DEOLEO GLOBAL, S.A.U.” EN EL CENTRO DE TRABAJO DE RIVAS VACIAMADRID (MADRID)**Artículo 1º.- Partes Firmantes**

El presente Convenio Colectivo ha sido suscrito, de una parte, por la empresa DEOLEO, GLOBAL, S.A.U., y de otra parte, por el Comité de Empresa del centro de la misma en Rivas Vaciamadrid (Madrid).

Artículo 2º.- Ámbito Territorial y Personal de aplicación

El presente Convenio Colectivo será de aplicación para las personas trabajadoras de Deoleo Global, S.A.U. adscritas al centro de trabajo de Rivas Vaciamadrid (Madrid).

Queda expresamente excluido todo el personal que efectúa funciones de Dirección General de Área, Dirección de Departamento y Gerente.

Artículo 3º.- Adhesión al Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid

Las partes convienen en someter las controversias relativas a la interpretación y aplicación del presente convenio, así como todas aquellas que puedan surgir en relación con lo señalado en los artículos 40, 41, 47, 51 y 82.3 del Estatuto de los Trabajadores a los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y en su Reglamento.

Artículo 4º.- Vigencia y duración

El presente Convenio Colectivo, tendrá una duración de cuatro años, y su vigencia se establece desde el 01/01/2022 a 31/12/2025, quedando automáticamente prorrogado de año en año, salvo que se denuncie por escrito, por cualquiera de las partes, con una antelación mínima de un mes, respecto de la fecha de terminación de la vigencia o de cualquiera de sus prórrogas, continuando su aplicación, hasta la firma de un nuevo convenio que lo sustituya.

Artículo 5º.- Vinculación a la totalidad

Todos los derechos y obligaciones que se establecen en el presente Convenio Colectivo, constituyen un todo orgánico e indivisible, y en el supuesto de que el Organismo Laboral o Judicial competente, en el ejercicio de las facultades que le sean propias, objetase o invalidase alguno de los pactos, o no aprobara la totalidad de su contenido, que debe ser uno e indivisible en su aplicación, el presente Convenio será nulo y quedará sin efecto alguno, debiendo negociarse nuevamente su contenido.

No obstante, si fuera rechazado por el Organismo laboral o judicial competente cualquiera de sus artículos, las partes intentarán la subsanación, si procediere, a fin de evitar la nulidad del Convenio.

Artículo 6º.- Legislación Laboral

El presente Convenio Colectivo tiene fuerza normativa y obligará a la Empresa y sus personas trabajadoras. Se garantizan cualquiera de las ventajas no contempladas en este Convenio en aquellas personas trabajadoras que ya disfruten de las mismas por razón de uso y costumbres, condiciones de anteriores convenios de sus centros y/o Empresas adquiridas.

Artículo 7º.- Organización del trabajo

La organización práctica del trabajo es facultad de la Dirección de la Empresa. Esta facultad se ejercerá con sujeción a las normas legales y respetando las Disposiciones de carácter general vigentes en cada momento, y sin menoscabo de las competencias que, en esta materia, reconocen las Leyes a los Representantes Legales de los Trabajadores, estableciéndose el cauce que asegure la correcta participación del Comité de Empresa en sus competencias informativas y consultivas.

La Empresa se compromete a que cualquier cambio o modificación que afecte a las condiciones laborales de las personas trabajadoras recogidas en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores se regirá por los preceptos de dicho artículo.

Artículo 8º.- Clasificación Profesional

La Clasificación Profesional se estructura en los siguientes Grupos Profesionales:

- I – DIRECTORES
- II – GERENTES
- III – RESPONSABLES
- IV – TECNICOS
- V – ADMINISTRATIVOS

Artículo 9º.- Definición de los Grupos Profesionales**Grupo I – Directores/as**

Pertenece a este grupo las personas Directoras de las distintas áreas y departamentos que con la titulación académica de grado superior o licenciatura o experiencia suficiente, gestionan y supervisan el trabajo en todas sus fases. Cuentan con amplia comprensión de los objetivos y estrategias de la Compañía así como un amplio conocimiento de las tendencias del mercado y de la competencia. Planifican su propio trabajo y dirigen, gestionan, supervisan y dan soporte a sus equipos de trabajo. Aglutinan disciplinas variadas dentro de una o varias áreas funcionales. Se anticipan e identifican las necesidades más complejas del negocio, sugieren soluciones y resuelven problemas, evalúan los pros y los contras para decidir la mejor opción. Desarrollan los objetivos de la unidad de trabajo y establecen prioridades en términos de estrategia y orientación al futuro. Tienen responsabilidades en asuntos económicos (cuando aplica, según la posición).

Grupo II – Gerentes

Pertenece a este grupo las personas trabajadoras con titulación académica de grado superior o licenciatura o experiencia suficiente. Conocimiento de la unidad de negocio y de la estructura organizativa. Requiere comprensión de las prácticas inherentes al puesto a nivel general de conocimiento que se necesita para dirigir y mejorar continuamente. Las decisiones son tomadas en base a su experiencia en el trabajo y conocimientos. Los resultados pueden estar sujetos a revisión. Puede liderar un grupo reducido de personas. Define, gestiona y pone en práctica soluciones para problemas del negocio en general. Proporciona información y análisis.

Grupo III – Responsables

Pertenece a este grupo las personas trabajadoras con la titulación académica universitaria, de Formación Profesional o formación equivalente o experiencia suficiente. Con habilidad para poder trabajar en diferentes funciones, aplicando conocimientos y conceptos avanzados. Trabaja con un mínimo de supervisión y revisión limitada de los resultados. No tiene responsabilidades de supervisión de equipos. Establece sus prioridades en el trabajo, siempre que los resultados cumplan los estándares mínimos requeridos. El trabajo realizado tiene un impacto significativo para conseguir los objetivos marcados dentro de la organización. Colabora con otros miembros del equipo para entender los problemas y proporcionar soluciones.

Grupo IV – Técnicos

Pertenece a este grupo las personas trabajadoras con titulación académica universitaria, o Formación Profesional o Estudios Secundarios o experiencia suficiente relacionada con su trabajo. Actúan con moderado nivel de responsabilidad en proyectos de ámbito bien definido, con supervisión moderada. Realiza trabajos técnicos o profesionales de mediana complejidad. No tiene responsabilidades de supervisión. Conocen los resultados que su supervisor/a espera de ellos. Interactúa con clientes (internos/externos) para intercambiar información y proporcionar consejo, contando con habilidad para mantener relaciones de trabajo productivas.

Grupo V – Administrativos/as

Pertenece a este grupo todas las personas trabajadoras cualificadas adecuadamente para el puesto de trabajo a desempeñar o con experiencia suficiente. Se requiere de un conocimiento general y algunas veces formación especial, o bien un conocimiento básico en una disciplina o área funcional. Ejecuta tareas o actividades básicas, aplicando su conocimiento y habilidades a través de la acumulación de la experiencia para una variedad de actividades diarias. Sometido a revisiones periódicas de su trabajo y resultados. Realiza trabajos de complejidad media baja. Planea y desarrolla un trabajo de acuerdo con métodos de operación y políticas ya conocidos. Las funciones que desempeña están englobadas dentro de un grupo en el cual opera y es limitado. Comunica y ayuda en la implementación de programas y procedimientos, e interactúa con colegas senior en un papel de soporte.

Artículo 10º.- Prioridad de contratación

La cobertura de una vacante se resolverá, en primer término, mediante provisión interna entre el personal de plantilla que lo solicite, utilizándose, a tal efecto, las pruebas selectivas que en cada caso se determinen.

Dichas vacantes serán publicadas a través de los medios de difusión habituales en la empresa, con 15 días de antelación a la fecha prevista para la finalización del periodo de recepción de solicitudes y de inicio del proceso de selección.

La Dirección de Recursos Humanos informará anticipadamente al Comité de Empresa de las vacantes que vayan a publicarse.

Artículo 11º.- Comisión Paritaria

Composición:

La Comisión Paritaria estará compuesta por 3 miembros en representación de cada una de las partes.

El domicilio de la Comisión Paritaria será el de la c/ Marie Curie 5-7 Edificio Beta, 28521 Rivas Vaciamadrid (Madrid)

Funciones:

Son funciones de la Comisión Paritaria las siguientes:

- a) La interpretación del Convenio Colectivo.
- b) La vigilancia del cumplimiento del Convenio.

Se requerirá la intervención de la Comisión Paritaria, con carácter preceptivo, en todos los conflictos derivados de la interpretación del Convenio Colectivo

Procedimiento de actuación:

La Comisión Paritaria se reunirá a petición de una de las partes para tratar asuntos de su competencia dentro del plazo de los 10 días hábiles siguientes a su convocatoria escrita, que deberá contener el orden del día de los temas a tratar. De cada sesión se levantará Acta.

Conforme a lo establecido en la letra e) del apartado 3 del artículo 85 ET, las discrepancias no resueltas en el seno de esta Comisión se pondrán en conocimiento del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid.

Artículo 12º.- Jornada y descanso semanal

Jornada:

Se establece una jornada anual de 1.761,13 horas durante toda la vigencia del presente convenio.

La Jornada anual contempla la jornada intensiva en verano. A partir de 2022 se amplía desde finales de junio a principios de septiembre, aproximadamente 13 días más de la actual, ajustándose el calendario anualmente. También se hará jornada intensiva el Miércoles Santo y el 5 de enero.

Para que esta ampliación sea posible, el horario de todos los viernes del año (excepto los de la propia jornada intensiva), se amplía en 30 minutos, quedando como sigue:

Libre elección: De 8:00 a 15:00 o bien de 8:30 a 15:30. Durante el primer año de vigencia de este convenio, este horario relativo a los viernes se empezará a realizar a partir de que finalice el período de jornada intensiva.

Guardias:

Las Guardias presenciales y no presenciales deberán estar autorizadas previamente por la Dirección de Departamento y aprobadas por RRHH. Cada día completo de guardia se compensará con tiempo equivalente y con 140,- Euros el primer y segundo año de vigencia del presente Convenio, y con tiempo equivalente y 150,- Euros el tercero y cuarto año.

Guardias de Disponibilidad

También deberán contar con la misma autorización y aprobación. Cada día completo de Guardias de Disponibilidad se compensará con tiempo equivalente.

Desplazamientos por Viajes:

En los días festivos o fines de semana en los que haya necesidad de iniciar o finalizar desplazamientos para viajes de trabajo serán compensados con tiempo equivalente. También deberán contar con la misma autorización y aprobación que las Guardias.

Descanso semanal:

Las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio descansarán dos días semanales consecutivos, coincidiendo con los sábados y domingos.

Artículo 13.- Calendario Laboral y Horario de Trabajo

Al inicio de cada año la empresa negociará y en su caso acordará el calendario laboral y el horario de aplicación.

Como posible ajuste de horas anuales, se incluirán los días 24 y 31 de Diciembre siempre que coincidan en día laborable.

Los días inhábiles que surjan del ajuste anual de calendario se podrán disfrutar en días completos o por horas.

Anualmente el calendario será expuesto a las personas trabajadoras en un lugar visible del centro de trabajo, ya sea el tablón de anuncios habilitado para tales fines, como en la propia intranet de la Compañía.

Artículo 14º.- Vacaciones

Todas las personas trabajadoras tendrán derecho a disfrutar anualmente de 22 días laborables de vacaciones retribuidos durante la vigencia de este Convenio.

Aquellas personas trabajadoras que no tengan un año completo de antigüedad en la empresa, disfrutarán de la parte proporcional al tiempo trabajado durante el año de disfrute, computándose a tal efecto el período desde el 1 de Enero al 31 de Diciembre.

El período de disfrute de vacaciones se establecerá de mutuo acuerdo entre la Dirección de la Empresa y las personas trabajadoras, garantizándose y haciendo compatibles en todos los casos, tanto las necesidades de las personas trabajadoras como las de la empresa. Las vacaciones deberán disfrutarse en su mayoría, mínimo dos semanas en los meses de julio y agosto.

El disfrute de las vacaciones se realizará respetando en todos los casos los límites establecidos en el Art. 38.3 del Estatuto de los Trabajadores, en lo referido a su aprobación y conocimiento por parte de los afectados.

Si por causas no imputables a las personas trabajadoras, no se hubieran disfrutado las vacaciones anuales a 31 de Diciembre, éstas se podrán disfrutar hasta el 31 de Marzo del año siguiente, como máximo. Se exceptúan de este límite, los supuestos de vacaciones no disfrutadas por causa de incapacidad temporal derivada del embarazo, parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, en cuyo caso se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite a las personas trabajadoras a disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, las personas trabajadoras podrán hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Artículo 15º.- Permisos y Licencias

Previa solicitud y posterior justificación del hecho causante, todo el personal tendrá derecho a disfrutar licencia retribuida, con el salario total que corresponda, en los casos que a continuación se relacionan y por la duración que se indica.

Los derechos reconocidos al cónyuge se entenderán igualmente aplicables a las parejas de hecho, siempre y cuando esta situación sea debidamente acreditada mediante inscripción en el registro para tal efecto.

Se incluye Anexo I con el cuadro explicativo de parentesco y consanguinidad.

Permisos y Licencias retribuidas

- a) Al contraer matrimonio o registrarse legalmente como pareja de hecho: 15 días naturales. Este permiso comenzará a disfrutarse desde el primer día hábil desde la fecha del matrimonio.
- b) 3 días hábiles en los casos de muerte de familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad, coincidentes con los inmediatamente posteriores a la fecha del deceso. Este permiso se computará desde el primer día hábil desde la fecha del fallecimiento. Si hay desplazamiento se incrementará 2 hábiles días más. Si el fallecimiento se produce en el extranjero, se incrementarán 4 días hábiles más en el caso de Europa, o 6 si se produce fuera de Europa.
- c) 2 días hábiles en los casos de muerte de familiares de segundo grado de consanguinidad o afinidad, coincidentes con los inmediatamente posteriores a la fecha del deceso. Este permiso se computará desde el primer día hábil desde la fecha del fallecimiento. Si hay desplazamiento, 2 días hábiles más y por muerte de familiares de 3º grado el tiempo indispensable para asistencia al funeral si es en plaza y 1 día si es fuera de plaza. En todos los casos se exige justificante.
- d) 4 días hábiles en caso de hospitalización o enfermedad grave de familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad. Si hay desplazamiento, 2 días hábiles más. (Podrán disfrutarse de forma fraccionada (horas o días completos), con justificación mientras dure la hospitalización)
- e) 2 días hábiles en caso de hospitalización o enfermedad grave de familiares de segundo grado de consanguinidad o afinidad, excepto para los hermanos (consanguinidad), que será de 4 días hábiles. Si hay desplazamiento 2 días hábiles más (Podrán disfrutarse en días alternos con justificación mientras dure la hospitalización)
- f) 1 día laborable por intervención quirúrgica de hospital de día, que no precisa reposo domiciliario, para familiares de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, aportando justificación de dicha intervención.
- g) El tiempo necesario, con un máximo de 1 día, para prueba médica de familiares de primer grado, que requieran acompañamiento, siempre que esté expresamente justificado.
- h) 2 días hábiles por intervención quirúrgica de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, sin hospitalización, que precise reposo domiciliario (Si hay desplazamiento se incrementará 2 días hábiles más)

- i) Para asistencia a urgencias, tanto las personas trabajadoras como familiares de primer grado y dependientes a cargo siempre que esté justificado legalmente, mientras se produzca el hecho durante la jornada laboral, por el tiempo indispensable más hasta dos horas por desplazamiento.
- j) Por el tiempo indispensable para acompañar al médico de familia o especialista a familiares de primer grado (menores de 16 años y mayores dependientes). Máximo en 6 ocasiones durante el año natural. Si la persona trabajadora es cuidador único de dichos familiares no habrá límite en cuanto al número de ocasiones (siempre y cuando esté debidamente justificada documentalmente la dependencia).
- k) Para asistir a tratamiento o fisioterapia, siempre que sea por indicación de un Facultativo de la Sanidad Pública.
- l) 1 día por matrimonio de padres, hijos o hermanos, si es en día laborable
- m) 1 día por año natural, para asuntos propios de libre designación fraccionable en dos medios días. No acumulable.
- n) El tiempo necesario para asistencia a exámenes para título oficial, esté vinculado o no al puesto de trabajo (sólo para títulos oficiales de grado superior o idiomas de la EOI o centros acreditados)
- o) 1 día por traslado de domicilio y 2 días en caso de traslado igual o mayor a 150 km.
- p) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendiendo los cargos públicos, asistencia a juicios, y el ejercicio de sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.
Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20% de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar a la persona trabajadora afectada a la situación de excedencia FORZOSA regulada en el artículo 46.1 del Estatuto de los Trabajadores.
En el supuesto de que la persona trabajadora, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.
- q) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, para ambos progenitores, que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
- r) Lactancia. Las personas trabajadoras, por lactancia de un hijo/a menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.
Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en una hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en número de 15 días laborables.
Este permiso podrá ser ejercido indistintamente por ambos progenitores.
En los casos de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de 2 horas, con la disminución proporcional del salario.
- s) Por el tiempo indispensable para asistencia a Asambleas convocadas por el Comité de Empresa. La solicitud de estos permisos deberá tramitarse a través de la Intranet, apartado "MI PORTAL".

Artículo 16º.- Derechos Sindicales

Los/as Delegados/as de Personal y Comités de Empresa, sin perjuicio de las competencias, funciones, garantías y derechos en general reconocidos por las disposiciones legales, tendrán los siguientes derechos:

- 1º) Los miembros de los Comités de Empresa y Delegados/as de Personal dispondrán de tiempo retribuido para realizar las gestiones conducentes a la defensa de los intereses de las personas trabajadoras (20 horas por miembro). Se podrán acumular trimestralmente las horas entre los miembros del Comité de Empresa.
- 2º) Los Comités de Empresa y Delegados/as de Personal controlarán el mejor ejercicio del tiempo sindical empleado.
- 3º) Los miembros del Comité de Empresa y Delegados/as de Personal, tendrán las garantías recogidas en el presente Convenio y las establecidas en los apartados a), b), y c) del Artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.
- 4º) Se facilitarán a los Comités de Empresa y Delegados/as de Personal los tablones de anuncio necesarios para que bajo su responsabilidad, coloquen cuantos avisos y comunicaciones hayan de efectuar y estimen pertinentes, sin más limitaciones que las expresamente señaladas por la Ley. Dichos tablones se instalarán en lugares claramente visibles para permitir que la información llegue a las personas trabajadoras fácilmente.

5º) Se pondrá a disposición de los Comités de Empresa y Delegados/as de Personal un local adecuado, provisto de teléfono, ordenador e impresora y el correspondiente mobiliario para que puedan desarrollar sus actividades sindicales representativas, deliberar entre sí y comunicarse con sus representados/as, facilitándose el material de oficina necesario.

Artículo 17º.- Estructura Salarial

De acuerdo con el Art. 26 y ss. del Estatuto de los Trabajadores, todas las retribuciones a percibir por el personal de DEOLEO GLOBAL, S.A.U. afectado por este Convenio, que a los efectos del mismo habrán de considerarse brutas, quedan encuadradas de la siguiente forma:

a) Percepciones Salariales

- Salario Convenio bruto anual, distribuido en 14 pagas (12 pagas mensuales más 2 pagas extraordinarias).

Día pago Nómina el 28 de cada mes, salvo que éste sea no laborable, en cuyo caso se anticipará al día laboral previo.

- Ayuda por hijos discapacitados

b) Percepciones no salariales

- Complemento de Enfermedad o Accidente

- Compra productos Grupo. Compra trimestral de productos con 50% de dto. del precio de venta.

Independientemente a esta compra de productos que se realizará periódicamente de forma trimestral, la Empresa puede ofertar productos de vida útil corta cuando lo considere oportuno.

- Cada persona trabajadora afectada por este Convenio disfrutará como beneficio social anual, de 45 litros de aceite durante el primer año de vigencia del presente Convenio, y de 60 litros los restantes años de vigencia, pudiendo elegir entre las referencias que se acuerden entre la Empresa y el Comité, del surtido vigente en el momento del pedido, sin incluir los aceites de alta gama. Se buscará que estén siempre representadas las marcas Carbonell, Hojiblanca y Koipe. Este obsequio podrá distribuirse en 2 entregas anuales.

- Seguro de Vida.

- Ticket de Comida, según regulación establecida en el artículo 24.

Artículo 18º.- Incrementos Salariales

Los incrementos salariales para las personas trabajadoras incluidas en los grupos III, IV y V, se establecen como sigue:

AÑO	INCREMENTO	POSIBLE REVISIÓN Y EFECTOS
Año 2022	Incremento del 2,5% de tablas/retribuciones a 31 de diciembre de 2021	Con carácter retroactivo a enero 2022
Año 2023	2% respecto de tablas/retribuciones a 31 de diciembre de 2022 (enero 2023)	+1% respecto de tablas/retribuciones a 31 de diciembre de 2022, si el IPC de 2023 es mayor o igual a 3%. Tendrá carácter retroactivo de 1 de enero de 2023.
Año 2024	2% respecto de tablas/retribuciones definitivas a 31 de diciembre de 2023 (enero 2024)	+0,5% respecto de tablas/retribuciones definitivas a 31 de diciembre de 2023, si el IPC de 2024 es mayor o igual a 3%. Tendrá carácter retroactivo de 1 de enero de 2024.
Año 2025	1% respecto de tablas/retribuciones definitivas a 31 de diciembre de 2024 (enero 2025)	+1% respecto de tablas/retribuciones definitivas a 31 de diciembre de 2024, si el IPC de 2025 es mayor o igual a 2,5%. Tendrá carácter retroactivo de 1 de enero de 2025.

Para 2022, la actualización de salarios se llevará a cabo en la nómina de Junio 2022, y el pago de atrasos antes del 30 de Junio de 2022.

Para el resto de años, las cantidades derivadas de los posibles incrementos de tablas se harán efectivas antes del 30 de marzo de cada año.

Artículo 19º.- Salario Convenio

El salario Convenio retribuye el trabajo de las respectivas categorías profesionales, realizado por la jornada ordinaria de trabajo. Para 2022, el Salario Convenio asignado a cada uno de los Grupos Profesionales no excluidos del presente convenio será como sigue:

	SALARIO CONVENIO BRUTO ANUAL
Grupo III	34.000.- €
Grupo IV	24.000.- €
Grupo V	22.000.- €

Si una vez aplicado el incremento del artículo 18º, el salario resultante fuese inferior al salario Convenio especificado en este artículo, se tendrá en cuenta el salario convenio de este artículo.

Las anteriores cantidades se incrementarán para 2023, 2024 y 2025 en el mismo porcentaje y revisiones establecidos en el Artículo 18.

Garantía ad personam:

Se respetarán las condiciones económicas personales que superen lo pactado en el presente convenio.

Artículo 20º.- Gratificaciones Extraordinarias

Se establecen dos pagas extraordinarias, que se distribuirán de la siguiente forma:

- Paga de verano, que se abonará en julio. El día 15 de julio, salvo que éste sea no laborable, en cuyo caso se anticipará al día laboral previo.
- Paga de Navidad, que se abonará en diciembre. El día 15 de diciembre, salvo que éste sea no laborable, en cuyo caso se anticipará al día laboral previo.

A tal efecto, formarán parte de estas gratificaciones a efectos de devengo los siguientes conceptos:

- Salario Convenio

Artículo 21º.- Ayuda por hijos discapacitados

La empresa abonará en 2022 a los empleados con hijos/as con un grado de discapacidad de al menos un 33% así reconocidos legalmente, la cantidad de 213,31 euros brutos mensuales.

Esta cantidad se incrementará durante los años 2023, 2024 y 2025 en el mismo porcentaje y revisiones establecidas en el Artículo 18º.

Artículo 22º.- Incapacidad Laboral (Complemento de Enfermedad o Accidente)

Tanto en los casos de I.T. por Enfermedad Común, Accidente no laboral y Accidente de Trabajo, la Empresa complementará hasta el 100% de todos los conceptos retributivos fijos que vengan devengando las personas trabajadoras.

Artículo 23º.- Seguro de Vida e Invalidez

La Empresa mantendrá la Póliza de Seguro de Vida actualmente en vigor, siendo los beneficiarios todas las personas trabajadoras del centro de Rivas Vaciamadrid.

Por motivos legales, se procederá a imputar en nómina, la cuota aplicable en cada caso en concepto de prestación en especie por el seguro de vida.

Artículo 24º.- Vales de comida

Todas las personas trabajadoras del centro de Rivas que presten servicios en jornada partida, excepto aquellos que realizan funciones comerciales por las cuales le son reembolsados gastos por comida, recibirán vales de comida por valor de 11 euros día hábil. Además, las personas que disfruten de jornada reducida por Guarda Legal, aunque no tengan su jornada partida, percibirán estos vales de comida por importe proporcional al porcentaje de jornada que realizan.

Igualmente recibirán Vales de Comida aquellas personas incluidas en el programa de Teletrabajo, en las mismas condiciones indicadas en el párrafo anterior.

A estos efectos se considerarán días hábiles todos aquellos en los que la persona trabajadora haya prestado trabajo efectivo en la Compañía a jornada partida, excluyéndose los viernes, sábados y días festivos, los periodos vacacionales y aquellos otros en los que su contrato de trabajo se encuentre suspendido, cualquiera que sea el motivo de la suspensión (permisos retribuidos, incapacidad temporal...). Tampoco se percibirán estos vales durante los meses de trabajo en jornada intensiva.

Artículo 25º.- Teletrabajo

Las personas trabajadoras tendrán derecho a acogerse al plan de teletrabajo establecido a través de una adenda a su contrato laboral.

Durante el último trimestre de gestación, las trabajadoras podrán optar al Teletrabajo al 100% de su jornada laboral.

Artículo 26º.- Plan de Igualdad

De acuerdo con lo redactado en el plan de igualdad de la empresa firmado en 2021.

Artículo 27º.- Conciliación de la Vida Familiar y Laboral**1.- Suspensión del Contrato con reserva de puesto de trabajo**

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

El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa.

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

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

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

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en periodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos periodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.

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

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

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

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

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

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

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

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

1.c) En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada uno de los progenitores. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero.

1.d).- Suspensión del contrato por Riesgo durante el Embarazo, Riesgo durante la Lactancia natural de un menor de nueve meses, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por parto o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado

1.e) Las personas trabajadoras se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubiera podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refiere este artículo

2.- Protección a la Maternidad

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

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

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

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

2.c) Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.d) o e) del Estatuto de los Trabajadores, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado y en todo caso con los límites previstos en el apartado 1d) de este artículo.

2.d) Lo dispuesto en los apartados 2,a) y b) anteriores será también de aplicación durante el período de lactancia natural, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora o a su hijo. Podrá, asimismo, declararse el pase de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante la lactancia natural de hijos menores de nueve meses contemplada en el artículo 45.1.e del Estatuto de los Trabajadores, si se dan las circunstancias previstas en el apartado 2.c) y en todo caso con los límites previstos en el apartado 1d) de este artículo.

2.e) Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso a la empresa y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

3.- Lactancia

Conforme a lo establecido en el apartado r) de permisos, del artículo 15, En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del ET, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en una hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en número de 15 días laborables.

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

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

4.- Vacaciones

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

5.- Excedencias.

5.a) La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

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

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

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

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

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

El período en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este apartado será computable a efectos de antigüedad y la persona trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por 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 o categoría equivalente.

No obstante, cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

5.d) Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia FORZOSA en la empresa las personas trabajadoras que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

5.e) La persona trabajadora en excedencia voluntaria conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

5.f) La situación de excedencia podrá extenderse a otros supuestos colectivamente acordados, con el régimen y los efectos que allí se prevean.

6.- Reducción de Jornada

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo 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 que no desempeñe actividad retribuida.

El progenitor, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el hijo/a o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los veintitrés años. En consecuencia, el mero cumplimiento de los dieciocho años de edad por el hijo/a o el menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente.

En los supuestos de separación o divorcio el derecho será reconocido al progenitor, guardador o acogedor con quien conviva la persona enferma.

Cuando la persona enferma contraiga matrimonio o constituya una pareja de hecho, tendrá derecho a la reducción de jornada quien sea su cónyuge o pareja de hecho, siempre que acredite las condiciones para ser beneficiario.

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de las personas trabajadoras. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la misma.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 4 y 6 del Art. 37 ET, corresponderán a la persona trabajadora, dentro de su jornada ordinaria. La persona trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar a la empresa con una antelación de quince días, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de lactancia o la reducción de jornada.

Las discrepancias surgidas entre empresa y persona trabajadora sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos en los apartados 4, 5 y 6 del art. 37 ET serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. También tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los acuerdos entre la empresa y los/as representantes de los/las trabajadores/as, o conforme al acuerdo entre la empresa y las personas trabajadoras afectadas. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a éstos, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.

7.- En caso de que se implante en el centro un sistema de turnos, la persona que por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años, podrá elegir turno, siempre que dicha elección no suponga un trastorno grave en la organización del trabajo.

8.- Comisión para la Igualdad de Oportunidades y la no discriminación. De acuerdo con lo redactado en el plan de igualdad de la empresa firmado en 2021.

9.- Movilidad Geográfica del trabajador víctima de violencia de género.

Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo que se vean obligadas a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo en España.

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

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrá una duración inicial de entre seis y doce meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaban las personas trabajadoras.

Terminado este periodo, las personas trabajadoras podrán optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior, la continuidad en el nuevo, decayendo en este caso la obligación de reserva, o a la extinción de su contrato, percibiendo una indemnización de veinte días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades.

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

10.- Suspensión del Contrato de la persona trabajadora víctima de violencia de género.

En el supuesto previsto en la letra n del apartado 1 del artículo 45 ET, el período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión, En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

11.- Licencias sin sueldo para la trabajadora víctima de violencia de género.

La trabajadora víctima de violencia de género, siempre que tenga esa condición legalmente reconocida, tendrá derecho a las licencias sin sueldo que resulten necesarias para asistir a los servicios sociales, policiales o de salud, previa acreditación de su necesidad.

Artículo 28º.- Reglamento de Faltas y Sanciones

Las faltas cometidas por las personas trabajadoras al servicio de las empresas reguladas por este Convenio Colectivo, se clasificarán atendiendo a su importancia, reincidencia e intención, en leves, graves y muy graves, de conformidad con lo que se dispone en los apartados que siguen a continuación. El Comité de Empresa será informado de todas las sanciones impuestas por Faltas Graves o Muy Graves.

Faltas Leves.

Se considerarán faltas leves:

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

Faltas Graves.

Se considerarán faltas graves:

1. Cuatro faltas de puntualidad al trabajo en un mes sin que exista causa justificada.
2. Faltar dos días al trabajo en un mes sin justificación.

3. La simulación de enfermedad o accidente.
4. Simular la presencia de otro trabajador/a, valiéndose de su ficha, firma o tarjeta de control.
5. Cambiar, mirar, revolver los armarios y ropas de los compañeros/as sin la debida autorización.
6. Mirar o curiosear la información contenida en el ordenador, teléfono, etc, de los compañeros/as sin autorización.
7. La reincidencia en las faltas leves, salvo las de puntualidad, aunque sean de distinta naturaleza, dentro del trimestre, cuando hayan mediado sanciones.
8. El abandono del trabajo sin causa justificada.
9. La negligencia en el trabajo cuando cause perjuicio grave.
10. La suplantación en el fichaje del control de asistencia

Faltas Muy Graves.

Se considerarán faltas muy graves:

1. Más de cuatro faltas de puntualidad al trabajo en un mes sin que exista causa justificada.
2. Faltar al trabajo más de dos días al mes sin causa justificada.
3. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas.
4. El hurto y el robo, tanto a los demás trabajadores o trabajadoras como a la empresa o a cualquier persona dentro de los locales de la empresa o fuera de la misma, durante acto de servicio. Quedan incluidos en este apartado, el falsear datos, si tienen como finalidad maliciosa el conseguir algún beneficio.
5. La simulación comprobada de enfermedad; inutilizar, destrozar o causar desperfectos en máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y departamentos de la empresa; la continuada y habitual falta de aseo y limpieza personal; la embriaguez reiterada durante el trabajo, dedicarse a trabajos de la misma actividad que impliquen competencia a la empresa, si no media autorización de la misma; los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto o consideración a los jefes, compañeros o subordinados; abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad, la reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo trimestre, siempre que hayan sido objeto de sanción.
6. El acoso sexual, entendiéndose como tal toda conducta de naturaleza sexual o cualquier otro comportamiento basado en el sexo que afecte a la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo, incluida la conducta de superiores y compañeros, siempre y cuando esta conducta sea indeseada, irrazonable y ofensiva para el sujeto pasivo de la misma, o cree un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma; o la negativa al sometimiento de una persona a esta conducta sea utilizada como base para una decisión que tenga efectos sobre el acceso de esta persona a la formación profesional y al empleo, sobre la continuación del empleo, sobre el salario o cualquier otra decisión relativa al contenido de la relación laboral.
7. El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñen funciones de mando.
8. La reincidencia en la suplantación del fichaje del Control de Asistencia.
9. En general, las enumeradas en el artículo 54 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, que no hayan sido enumeradas en los puntos anteriores.

Sanciones.

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

A).- Faltas leves:

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

B).- Faltas graves:

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

C).- Faltas muy graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de once días a dos meses.
- b) Pérdida temporal de la categoría desde seis meses hasta un máximo de un año.
- c) Inhabilitación durante dos años o definitivamente para ascender a otra categoría superior.

d) Inhabilitación temporal o definitiva para el manejo de la caja u otros medios de pago, cuando haya sido sancionado por motivos pecuniarios.

e) Despido.

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

Régimen Sancionador.

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

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

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

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

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

La duración de la tramitación del expediente desde que la empresa tuvo conocimiento de los hechos no podrá tener una duración superior a dos meses.

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

4. En el caso de sanciones por faltas graves y muy graves a personas trabajadoras afiliadas a un sindicato, antes de sancionarlos habrá de darse trámite de audiencia a los delegados/as sindicales, siempre que a la empresa le conste la afiliación y existan en la misma dichos Delegados/as Sindicales.

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

ANEXO I

GRADOS DE CONSANGUINIDAD O AFINIDAD

De la persona trabajadora:

- 1.º grado: Hijos/as, padre, madre, yerno, nuera
- 2.º grado: Nietos/as, abuelos/as, hermanos/as, cuñados/as.
- 3.º grado: Tíos/as, sobrinos/as, bisabuelos/as, bisnietos/as.
- 4.º grado: Sobrinos nietos/as, tíos abuelos/as, primos/as

Del cónyuge:

- 1.º grado: Hijos/as, padre, madre, yerno, nuera
- 2.º grado: Nietos/as, abuelos/as, hermanos/as.
- 3.º grado: Tíos/as, sobrinos/as, bisabuelos/as, bisnietos/as, cuñados/as.
- 4.º grado: Sobrinos nietos/as, tíos abuelos/as, primos/as

(03/25.345/22)

