I. COMUNIDAD DE MADRID

C) Otras Disposiciones

Consejería de Economía, Hacienda y Empleo

1 *RESOLUCIÓN de 24 de noviembre de 2023, 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 John Bean Technologies Spain, S. L. (código número 28101451012016).*

Examinado el texto del Convenio Colectivo de la Empresa John Bean Technologies Spain, S. L., suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, el día 6 de octubre de 2023, 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 38/2023, de 23 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 31 del Decreto 230/2023, de 6 de septiembre, 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 Economía y Empleo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo de la Comunidad de Madrid, de acuerdo con los artículos 112, 121 y 122 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, en el plazo de un mes, y contándose desde el día siguiente de esta notificación, prorrogándose al primer día hábil siguiente cuando el último sea inhábil.

Madrid, a 24 de noviembre de 2023.—La Directora General de Trabajo, Silvia Marina Parra Rudilla.

BOCM-20231209-1

JOHN BEAN TECNOLOGIES SPAIN S.L. (JBT SPAIN S.L.)

Convenio colectivo año 2024

PREÁMBULO

(Acta de la comisión negociadora del convenio colectivo de empresa entre JBT Spain S.L. y sus trabajadores/as)

En Fuente el Saz de Jarama, Madrid, 6 de octubre de 2023, en la calle Torrelaguna s/n, se reúne la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la empresa JBT Spain S.L., con la asistencia de todos sus componentes, es decir:

Representación de JBT Spain	**Representación de los trabajadores/as**
Dña. Melanie Matthews	David Macias Rico

Después de varias sesiones de negociación y una amplia deliberación, ambas partes llegan a los acuerdos desarrollados a continuación:

Capítulo I

Disposiciones generales

Objeto y Ámbito de Aplicación

Artículo 1. -

1. El presente Convenio Colectivo regula las relaciones de trabajo entre JBT Spain, SL. (Fábrica de Fuente el Saz de Jarama) y sus trabajadores/as.

2. Su aplicación afectará a todo el personal que se encuentre incluido en plantilla, así como a los que efectúen su ingreso durante su vigencia.

Vigencia y Denuncia

Artículo 2. -

1. La vigencia del presente Convenio será de dos años, tendrá efecto desde el día 1 de enero de 2024 hasta el 31 de diciembre de 2026, independientemente de la fecha en que sea firmado por las partes que lo acuerdan.

2. El presente Convenio se considerará prorrogado de año en año de acuerdo con sus propios términos de no mediar denuncia por escrito de cualquiera de las partes firmantes, con un preaviso mínimo de un mes a la fecha de su conclusión.

3. En caso de que se hubiese denunciado el Convenio según lo dispuesto en el punto anterior, transcurrido el período de vigencia, o la prórroga en su caso, el convenio colectivo se mantendrá en ultraactividad de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente.

Vinculación a la totalidad y garantía del convenio

Artículo 3. -

1. En el supuesto de que la AUTORIDAD LABORAL estimase que alguno de los artículos de este Convenio conculcara la legalidad vigente, o lesionara gravemente el interés de terceros y remitiese a la Jurisdicción competente el presente texto, éste quedará suspendido en su totalidad. Cualquier variación que finalmente pudiera decretarse, lo invalidará en su conjunto, debiendo reconsiderarse su contenido.

Absorción y garantía personal

Artículo 4. -

1. Las condiciones económicas pactadas con anterioridad a la fecha de entrada en vigor del presente Convenio serán respetadas cuantitativamente de forma global y en cómputo anual, adaptándolas, sin embargo, a la estructuración de las percepciones establecidas para este Convenio. Las disposiciones legales o convencionales futuras que pudieran implicar variación económica en todos o en alguno de

BOCM-20231209-1

los conceptos retributivos pactados, únicamente serán de aplicación si global y anualmente considerados superan el nivel económico total del contenido del presente Convenio, en otro caso se considerarán absorbidas y compensadas por las mejoras recogidas en el mismo.

Capítulo II

Condiciones económicas

Tablas salariales

Artículo 5. -

1. Las tablas salariales establecidas en el anexo nº 1, incluyen al conjunto de grupos profesionales clasificados en el anexo nº 1, de acuerdo con lo que demanda la actividad de JBT Spain S.L. en la actualidad; si bien ambas partes firmantes de mutuo acuerdo, podrán ampliar los anexos mencionados en la medida que las circunstancias así lo requieran, durante la vigencia del presente Convenio.

2. Las tablas salariales se estructuran partiendo de los siguientes conceptos retributivos:

a) Salario convenio sector de industria, servicios e instalaciones del metal de la Comunidad de Madrid.
b) Complemento Empresa.

Su constitución se configura en el anexo nº 1, por el orden siguiente:
Grupos profesionales, Salario convenio sector de industria, servicios e instalaciones del metal de la Comunidad de Madrid, Complemento Empresa, Salario Mes Convenio Empresa, Salario Anual Convenio Empresa.

3. La publicación del salario convenio sector de industria, servicios e instalaciones del metal de la Comunidad de Madrid, en el Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid (B.O.C.M.), tantas veces como se diere durante la vigencia del presente Convenio, implicará que automáticamente se actualicen las tablas salariales, anexo nº 1, en las columnas afectadas.

Plus de antigüedad

Artículo 6. -

1. Dada la intención de las partes firmantes de simplificar la estructura del salarial del presente Convenio, y dado que el Salario Anual Convenio Empresa es ampliamente superior al salario anual global del Convenio Colectivo del Sector de Industria, Servicios e Instalaciones del Metal de la Comunidad de Madrid, a partir del 1 de julio de 2023, se conviene en que no se devengará plus de antigüedad, entendiéndose absorbido y compensado por el Complemento Empresa.

2. Los trabajadores/as que a la firma de este Convenio ya estuvieran recibiendo plus de antigüedad, consolidarán en sus complementos ad personam, la cuantía que tuvieran consolidada a fecha 1 de diciembre de 2023, incrementado en un quinquenio más.

Compensación por traslado

Artículo 7. -

1. Los trabajadores cuyo contrato estuviera en vigor el 1 de abril de 2023, fecha en que se produjo el traslado de las instalaciones de la fábrica de Alcalá de Henares a la ubicación actual en Fuente el Saz de Jarama, consolidarán, en su complemento ad personam anual, una cuantía equivalente al resultado de multiplicar el número de kilómetros que separan ambas ubicaciones (78 kms, en cómputo de ida/vuelta) por 0,15 euros, incrementando el resultado en un 8 %, para compensar el desgaste del vehículo, todo ello multiplicado por el número de días hábiles de trabajo anual (224 días). Lo aquí regulado no será aplicable a aquellos trabajadores que disfruten de un vehículo de empresa.

Complemento de penosidad, toxicidad y peligrosidad

Artículo 8. -

1. Dada la desaparición de las condiciones de penosidad, toxicidad o peligrosidad en el trabajo, las partes convienen que no procede el abono de cuantía alguna por estos conceptos.

2. Esto no obstante, si en el futuro se produjera la exposición a riesgos considerados penosos, tóxicos o peligrosos, se devengará el plus de acuerdo con lo dispuesto en Anexo 2.

BOCM-20231209-1

Complemento de jefe de equipo

Artículo 9. -

1. Este complemento queda integrado y absorbido por el Complemento Empresa.

Pagas extraordinarias

Artículo 10. -

1. Paga de julio y diciembre. Se percibirán dos pagas extraordinarias anuales en los meses de julio y diciembre, iguales a una mensualidad de 30 días de acuerdo con el Salario Convenio Sector, Complemento Empresa y Complemento ad personam. Se abonarán antes del día 15 de los respectivos meses.

El periodo para generar su derecho se iniciará el día 1 de enero y el día 1 de julio respectivamente.

Complemento por mejora de productividad: Bono anual

Artículo 11. -

1. Con objeto de fomentar la mejora de la productividad, los trabajadores/as tendrán derecho a recibir un bono anual que se calculará en atención a los resultados globales de John Bean Technologies a nivel mundial, de acuerdo con las políticas vigentes en cada momento y que, en todo caso, no podrá ser inferior a un 3 % del salario global anual de cada trabajador/a, incluyendo Salario de Convenio de Sector, Complemento Empresa y Complemento ad personam.

2. El importe del Bonus Anual será comunicado y se abonará anualmente a cada trabajador no más tarde de junio del año siguiente a su devengo.

Recibo de Salarios

Artículo 12. -

1. Para confeccionar el recibo de salarios, se utilizará como soporte el impreso definido en el Anexo nº 3, cuyos epígrafes se cumplimentarán de acuerdo con los datos de cada trabajador/a, incluyéndose un desglose de todos y cada uno de los conceptos que forman el conjunto del salario con los descuentos correspondientes.

2. La entrega de nómina podrá realizarse telemáticamente el mismo día del pago de la nómina.

3. El pago de los salarios se efectuará el penúltimo día hábil de cada mes.

4. El abono se realizará mediante transferencia bancaria, sirviendo el comprobante de abono expedido por la entidad bancaria como justificante de pago.

Horas extraordinarias

Artículo 13. -

1. Tendrán la consideración de horas extraordinarias, todas aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración de la jornada ordinaria diaria definida en los puntos número 1 y 2 del artículo 20 del presente Convenio.

2. La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria, no pudiéndose realizar más de ochenta horas al año por cada trabajador/a, no obstante, no se computarán las horas que se compensen mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

3. El cálculo de la base para las horas extraordinarias será el resultado de dividir el salario anual Convenio Empresa (Salario Convenio Sector más Complemento Empresa) y, en su caso, el complemento ad personam, entre la jornada laboral anual de trabajo establecida en el punto nº 1 del artículo 18, también denominado, valor de la hora ordinaria de trabajo.

4. La remuneración de las horas extraordinarias estará en función de los tres supuestos siguientes:

a) De lunes a viernes. El resultado de multiplicar el valor de la hora ordinaria por 1,75.
b) Sábados. El resultado de multiplicar el valor de la hora ordinaria por 2.
c) Domingos y festivos. El resultado de multiplicar el valor de la hora ordinaria por 2,5.

BOCM-20231209-1

5. Se abonará en nómina una cuantía de 12 €, en concepto de comida, por día a cada trabajador que realice horas extraordinarias.

6. Cada trabajador/a individualmente y de mutuo acuerdo con JBT Spain S.L. podrá optar por cobrar las horas extraordinarias al precio regulado en este artículo, o compensarlas mediante descanso. La elección de las fechas de descanso se determinará de acuerdo con las propuestas individuales del trabajador/a interesado y JBT Spain S.L., respetando las necesidades del proceso de producción.

7. Mensualmente JBT Spain.S.L. entregará a la Representación Legal de los Trabajadores un informe individualizado con nombre y apellidos de todos y cada uno de los trabajadores/as con todas las horas extraordinarias que hayan realizado, detallándose claramente, horas realizadas, horas cobradas, horas compensadas por descanso, horas descansadas y saldo acumulado de horas pendientes de descansar.

8. A los efectos del cómputo de horas extraordinarias realizadas a diario, se tendrá en cuenta el que entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente han de mediar al menos doce horas.

9. La realización de horas extraordinarias deberá de estar motivada por ausencias imprevistas de aprovisionamiento de componentes y cumplimiento de plazos requeridos por los clientes.

10. Las horas extraordinarias no podrán abonarse bajo ningún otro concepto o epígrafe que no corresponda con el enunciado del presente artículo.

Incapacidad Temporal (I.T.)

Artículo 14. -

1. Los trabajadores/as que puedan verse afectados por una situación de I.T., percibirán el 100% del Salario Convenio Empresa, con los complementos ad personam que en cada caso les correspondan.

2. En las situaciones en las que los trabajadores/as por prescripción médica deban acudir a un centro de rehabilitación durante la jornada laboral y sin que exista I.T., percibirán el 100% del Salario Convenio Empresa con todos los complementos ad personam.

3. Los trabajadores/as que al inicio o durante el periodo de vacaciones oficiales, estuvieran o se vieran afectados por una situación de I.T. mantendrán el derecho a disfrutar de los días que hayan permanecido en dicha situación dentro del citado periodo, una vez que sean dados de alta en los términos y casos previstos en el artículo 38.3 de Estatuto de los Trabajadores.

Licencias retribuidas

Artículo 15. -

1. Además de los permisos previstos en el Estatuto de los Trabajadores, el trabajador/a, previo aviso y justificación, tendrá derecho a un permiso retribuido por el tiempo y los motivos siguientes:

a. Asistencia a consulta médica: por el tiempo necesario. Este derecho podrá ser utilizado, además de para el propio trabajador, para el acompañamiento de consulta médica de hijos/as hasta dieciocho años de edad, o que sufran una discapacidad certificada cualquiera que sea su edad.
b. Un día natural por matrimonio de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.
c. Un día por traslado de domicilio.
d. Dos días laborables por enfermedad grave u hospitalización, intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes de tercer grado de consanguinidad o afinidad (tíos/as, biznieto/a, sobrino/a, bisabuelo/a).
e. Cinco días laborables por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguineidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.
f. Tres días naturales o dos días laborables: Por fallecimiento de parientes de hasta tercer grado de consanguinidad o afinidad (cónyuge, hijos e hijos políticos, nietos y nietos políticos, padres y padres políticos, abuelos y abuelos políticos, hermanos y hermanos políticos, tíos/as, biznieto/a, sobrino/a, bisabuelo/a).
g. Quince días naturales por matrimonio del trabajador/a.
h. Del tiempo y permisos necesarios para acudir a los exámenes cuando se cursen estudios en Centros Oficiales, en cualquiera de los niveles establecidos por la Ley Orgánica General del Sistema Educativo actual, en cualquier caso, será de aplicación lo establecido en el artículo 23 apartados a, b, c y punto 3 del Estatuto de los Trabajadores.

BOCM-20231209-1

i. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendiendo el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que ésta 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 periodo de tres meses, podrá JBT Spain S.L. pasar al trabajador/a afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.
- En el supuesto de que el trabajador/a 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 JBT Spain S.L.

j. Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

k. Las/os trabajadoras/es, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. El/la trabajador/a, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en el caso de que ambos trabajen, estos derechos se verán complementados por el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores y por el artículo 50 del Convenio colectivo de sector de industria, servicios e instalaciones del metal de la Comunidad de Madrid.

l. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo, de acuerdo con lo dispuesto en el Artículo 37.3 apartado f) del Estatuto de los Trabajadores.

m. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella; en cualquier caso, será de aplicación lo establecido en el artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores.

Las licencias retribuidas, se abonarán con arreglo a la retribución de Salario Convenio Empresa más complemento ad personam.

En los casos de enfermedad grave o fallecimiento a que se refieren los apartados d), e) y f) así como sepelios producidos en otras provincias, el tiempo de licencia será de cuatro días laborables; estas licencias podrán computarse por permisos parciales hasta agotar el total del tiempo que se establece para cada una de ellas.

2. A los efectos de aplicación de los beneficios establecidos en el presente artículo, las parejas cuyo vínculo se acredite mediante justificante del registro de uniones de hecho del Ayuntamiento correspondiente o de cualquier otro organismo oficial creado al efecto, se les reconocen los mismos derechos que sustentan al matrimonio, tanto legal, como socialmente.

Regularizaciones Económicas

Artículo 16. –

1. El derecho a las percepciones económicas o de otra índole establecidas en el presente Convenio que no puedan prorratearse dentro del año natural por desconocerse su importe concreto hasta que no finalice el ejercicio, afecta a todos los trabajadores/as cuya relación laboral hubiera estado vigente en el año de que se trate, pertenezcan o no a JBT Spain S.L., en la fecha que en cada caso, se hagan efectivas. En todo caso, corresponderá al trabajador/a la cuantía que proceda en atención a la regla de prorrata en función del tiempo trabajado.

Condiciones económicas fuera del centro de trabajo

Artículo 17. –

1. Las condiciones económicas para trabajos a desarrollar, de forma extraordinaria, fuera del centro de trabajo, por trabajadores que realicen habitualmente sus funciones en las áreas de montaje, calidad, pintura y almacén, serán las siguientes:

- Los gastos ocasionados por manutención, transporte y alojamiento correrán a cargo de la empresa.
- Se establece una compensación económica igual al importe de cuatro horas extra, por cada día trabajado.
- En todo lo que exceda en la jornada habitual de trabajo se estará a lo que establece el convenio colectivo de JBT Spain, SL.

BOCM-20231209-1

Capítulo III

Jornada y calendario laboral"

Jornada laboral

Artículo 18 -

1. La jornada laboral queda establecida en 1.675 horas anuales, distribuida en 224 días laborables.

2. El horario de trabajo se iniciará a las 7 h. 15´, y finalizará a las 14 h.49´, de lunes a viernes, con un descanso que comprende desde las 10 h. 30´ hasta las 10 h. 50´.

En caso de sea preciso realizar algún ajuste para que la jornada anual sea de 1675 horas, se realizará adelantando la salida un día en el tiempo que sea necesario, y se recogerá en la confección del calendario laboral anual.

Calendario laboral

Artículo 19. -

1. El calendario laboral anual se definirá en el mes de diciembre del año anterior, una vez que se publiquen las fiestas oficiales para la Comunidad de Madrid. La Dirección de JBT Spain.S.L. y la Representación Legal de los Trabajadores confeccionarán dicho calendario.

2. Durante la vigencia del presente Convenio, las vacaciones se disfrutarán durante el mes de agosto con una duración de al menos 30 días naturales. Su retribución se abonará de acuerdo al Salario Convenio Empresa y, en su caso, complemento ad personam.

El periodo de generación de las vacaciones, se inicia el 1 de enero y concluye el 31 de diciembre de cada año.

Capítulo IV

Mejoras sociales

Ayuda a estudios de trabajadores

Artículo 20. -

1. Para el conjunto del personal de JBT Spain S.L. que desee cursar estudios de los distintos niveles de la Enseñanza Secundaria Obligatoria (E.S.O.) y enseñanza superior, se establecen unas ayudas económicas correspondientes al 100 % de la matrícula y de los libros; siempre que la enseñanza de los mismos se realice en Centros Oficiales en materias afines a la actividad de JBT Spain, SL, y se justifique debidamente su aprovechamiento. En cualquier caso, la prestación económica siempre se percibirá dentro de los niveles de Primaria Secundaria y enseñanza superior.

2. En consonancia con el punto anterior, JBT Spain S.L. reconocerá automáticamente las titulaciones académicas otorgadas por centros oficiales, tanto las obtenidas dentro de la actual E.S.O., Bachillerato y enseñanza superior, como las pertenecientes a planes anteriores, en la medida que sus conocimientos sean aplicables a las tareas del puesto de trabajo.

Seguro de vida

Artículo 21. -

1. Durante la vigencia del presente Convenio, los/as trabajadores/as estarán incluidos en una póliza de seguros de vida, de la que será tomador JBT Spain.S.L., que tendrá las siguientes prestaciones individuales en función del capital asegurado:

a) Por muerte natural: Una cantidad igual al capital asegurado.
b) Por invalidez permanente absoluta: Una cantidad igual al capital asegurado.
c) Por muerte producida por accidente: Dos cantidades iguales al capital asegurado.
d) Por muerte producida por accidente de circulación: Tres cantidades igual al capital asegurado.

2. El capital asegurado por trabajador/a durante la vigencia de este convenio será de 20.000 euros.

BOCM-20231209-1

Otras mejoras

Artículo 22. -

1. Nupcialidad, Natalidad y Sepelio.

Durante la vigencia del presente Convenio, JBT Spain S.L. abonará una cantidad igual al SMI mensual (sin prorrata de pagas extras), vigente en el momento en que se produzca, por Nupcialidad, Natalidad y Sepelio.

2. Ayuda económica por hijos/as.

a) JBT Spain S.L. abonará, una vez al año, a cada trabajador, por cada hijo/a en edad entre 0 y 17 años, una cantidad igual a la mitad del SMI mensual (sin prorrata de pagas extras), vigente en el momento en que se solicite.
b) JBT Spain S.L. abonará, una vez al año, a cada trabajador, por cada hijo/a de 18 años en adelante, que esté cursando estudios oficiales, una cantidad igual al SMI mensual (sin prorrata de pagas extras), vigente en el momento en que se solicite.
c) En ambos casos el/la trabajador/a, deberá presentar la documentación justificativa de la matrícula del hijo/a, del curso lectivo.

Gratificación de Navidad

Artículo 23. -

1. Con ocasión de la Navidad, cada trabajador/a recibirá, no más tarde del 15 de diciembre, una gratificación de120€ netos.

Capítulo V

Contratación y selección de personal

Contratación de personal

Artículo 24. -

1. Durante la vigencia del presente Convenio, se procurará que todas las contrataciones de trabajadores/as que deban de realizarse para cubrir las diferentes necesidades en cualquiera de las áreas o departamentos que forman el conjunto del proceso de la producción de la actividad en la que se encuentra homologada JBT Spain.S.L, con independencia de la cualificación que para cada caso se requiera, se hagan de forma directa y por escrito, es decir, entre la Dirección de JBT Spain.S.L, y la persona que en cada momento sea seleccionada, vinculándose jurídicamente ambas partes, y por tanto, a la plantilla. Cuando las circunstancias del mercado y de la empresa lo requieran, se podrá acudir a la contratación a través de ETT y a la subcontratación.

2. Como excepción al punto anterior, se considerará que, en todo caso, el servicio de limpieza y jardinería, así como los turnos de vigilancia de tarde y noche, no tendrán necesariamente que pertenecer a la plantilla de JBT Spain.S.L, pudiéndose contratar directamente a empresas dedicadas a prestar específicamente dichos servicios.

3. La modalidad de contrato que en cada caso deba de utilizarse, estará fundamentada únicamente en los criterios de la causalidad derivada de la naturaleza del puesto de trabajo cuya contratación tenga que realizarse.

Contratos de duración determinada

Artículo 25. -

1. Contratos formativos. Los trabajadores/as contratados dentro de esta modalidad, su retribución será la siguiente:

a) Durante el primer año el 75% del Salario Convenio Empresa, correspondiente a su grupo profesional.
b) Durante el segundo año el 92% del Salario Convenio Empresa, correspondiente a su grupo profesional.

2. . Contrato eventual por circunstancias de la producción. Según lo dispuesto en el artículo 15.2 del Estatuto de los Trabajadores/as, el contrato eventual por circunstancias de la producción, podrán tener una duración máxima de 6 meses dentro de un periodo de 12 meses.

BOCM-20231209-1

3. . Contrato de relevo. Todos los trabajadores que cumplan legalmente la edad establecida, tengan las cotizaciones a la Seguridad Social y los periodos mínimos de carencia cubiertos, podrán acceder voluntariamente, siempre que lo permitan las condiciones organizativas del puesto de trabajo, a una jubilación parcial conforme lo previsto en el artículo 215 de la Ley General de Seguridad Social o normativa vigente en cada caso. La empresa celebrara simultáneamente un contrato de relevo en base a lo que refleje la legislación vigente en este sentido. Una vez finalizado el contrato, de celebrarse uno nuevo con el relevista, este será de carácter indefinido.

Igualdad en la contratación, formación y promoción

Artículo 26. -

La Comisión de Igualdad se compromete a promover y adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres en lo relativo al acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, en materia retributiva y ordenación del tiempo de trabajo.

Periodo de prueba

Artículo 27. -

1. La contratación temporal inferior o igual a seis meses, el periodo de prueba será de 30 días para los técnicos y titulados, y de 15 días para el resto de los trabajadores/as.

2. Para los contratos de duración superior a seis meses o indefinidos el periodo de prueba será:

a) Técnicos titulados: seis meses máximo.
b) Técnicos no titulados: dos meses máximo.
c) Resto de los trabajadores/as: un mes máximo.

3. Sólo se entenderá que un trabajador/a está sujeto a periodo de prueba, si así consta expresamente por escrito. Todo ello en sujeción al artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores.

Capítulo VI
Derechos sindicales y laborales

Derechos laborales

Artículo 28. -

1. Los trabajadores/as tienen como derechos básicos, con el contenido y alcance que para cada uno de los mismos disponga su específica normativa, los siguientes:

a) Trabajo y libre elección de profesión u oficio.
b) Libre sindicación.
c) Negociación colectiva.
d) Adopción de medidas de conflicto colectivo.
e) Huelga.
f) Reunión.
g) Participación en JBT Spain, SL.

2. En la relación de trabajo, los trabajadores/as tienen derecho:

a) A la ocupación efectiva.
b) A la promoción y formación profesional.
c) A no ser discriminados para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, por edad dentro de los limites enmarcados en el Estatuto de los Trabajadores/as, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como razón de lengua, dentro del Estado español. Tampoco podrán ser discriminados por razón de disminuciones físicas, psíquicas y sensoriales, siempre que se hallaren en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo que se trate.
d) A su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene.
e) Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.
f) A la percepción puntual de la remuneración pactada o legalmente establecida.
g) Al ejercicio individual de las acciones derivadas de su contrato de trabajo.
h) A cuantos otros se deriven específicamente del contrato de trabajo.

BOCM-20231209-1

Deberes laborales

Artículo 29. -

1. Los trabajadores/as tienen como deberes básicos:

a) Cumplir las obligaciones concretas del puesto de trabajo, de conformidad con las reglas de la buena fe y diligencia.
b) Observar las medidas de seguridad e higiene que se adopten.
c) Cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas.
d) No concurrir con la actividad de JBT Spain, SL., en los términos fijados por la Ley.
e) Contribuir a la mejora de la productividad.
f) Cuantos se deriven, en caso de los respectivos contratos de trabajo.

Derechos sindicales generales

Artículo 30. -

JBT Spain, SL. respetará el derecho de todos los trabajadores/as a sindicarse libremente, no podrá sujetar el empleo de un trabajador/a a la condición de que se afilie o que renuncie a la afiliación sindical, y tampoco despedir a un trabajador/a o perjudicarle de cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical. Los sindicatos podrán remitir información de interés laboral a JBT Spain, SL. A fin de que ésta sea publicada y distribuida sin que en todo caso, el ejercicio de tal práctica interrumpa el normal desarrollo del proceso productivo.

JBT Spain, SL. instalará tablones de anuncios adecuadamente ubicados para que los sindicatos debidamente implantados puedan insertar todo tipo de publicaciones de interés laboral y social, tanto de orden interno como externo.

En el supuesto de que la Dirección de JBT Spain, SL. presentara ante la autoridad laboral expediente de regulación de empleo, será preceptivo entregar en la misma fecha copia de la misma documentación a los representantes de los trabajadores/as en el centro de trabajo.

Secciones sindicales

Artículo 31. -

Las secciones sindicales son agrupaciones de trabajadores/as pertenecientes a la misma Central Sindical. Se reconocerán todas las secciones sindicales que tengan una afiliación igual o superior al 10% de la plantilla y correspondan a Centrales Sindicales legalmente constituidas.

Se les reconocen los siguientes derechos y garantías:

a) Organizarse estructuralmente.
b) Afiliación de trabajadores/as.
c) Difusión de publicaciones de interés laboral, sindical y cultural entre sus afiliados
d) Intervención de sus representantes en la aplicación por parte de JBT Spain, SL. en todas aquellas medidas que puedan perjudicar a sus afiliados.

Representación Legal de los Trabajadores

Artículo 32. -

La Representación Legal de los Trabajadores ostenta la representación del conjunto de los trabajadores/as de JBT Spain S.L. Le corresponde la negociación colectiva con la dirección de JBT Spain S.L. para todos los trabajadores/as.

Sin perjuicio de los derechos y facultades que le confieren las Leyes, se le reconocen a la Representación Legal de los Trabajadores las siguientes competencias:

1. Ser informado y consultado por la dirección de JBT Spain S.L. sobre las materias reguladas en el Estatuto de los Trabajadores.

2. Ejercer una labor de vigilancia y control de las siguientes materias:

a. Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como el respeto de los pactos, condiciones o usos de JBT Spain S.L. en vigor, formulando en su caso las acciones legales oportunas ante JBT Spain S.L. y los Organismos o Tribunales competentes.
b. La calidad de la docencia y la efectividad de la misma en los centros de formación y capacitación de la empresa.

BOCM-20231209-1

c. Participar como reglamentariamente se determine en la gestión de obras sociales establecidas en JBT Spain S.L. en beneficio de los trabajadores/as o de sus familiares.
d. Se reconoce a la Representación Legal de los Trabajadores la capacidad procesal como órgano colegiado para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia.
e. La Representación Legal de los Trabajadores velará, no solo porque en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa vigente o paccionada, sino también por los principios de no-discriminación igualdad de trato por razón de sexo, y fomento de una política racional de empleo.
f. Previo acuerdo, la dirección de JBT Spain S.L. y la Representación Legal de los Trabajadores podrán establecer cuantas medidas procuren el mantenimiento o el incremento de la productividad de JBT Spain S.L.
g. Las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo.

3. Garantías:

a. Ningún miembro de la Representación Legal de los Trabajadores Empresa podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que este se produzca por revocación o dimisión, y siempre que el despido o la sanción se basen en la actuación del trabajador/a en el ejercicio real de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves, obedeciera a otras causas deberá de tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos, a parte del interesado, el Comité de Empresa o restantes delegados de personal y el delegado del sindicato al que pertenezca, en el supuesto de que se hallara reconocido como tal en la empresa.
b. Poseerán prioridad de permanencia en JBT Spain S.L. respecto a los demás trabajadores/as, en los supuestos de suspensión o extinción por causas económicas, objetivas, técnicas, organizativas o de producción.
c. No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional, por causa o en razón del desempeño de su representación.
d. Podrán ejercer la libertad de expresión dentro de JBT Spain S.L. en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir información de interés laboral o social que afecte a los trabajadores/as en su conjunto.
e. Dispondrá de crédito de horas mensuales retribuidas que la ley determine.

La empresa permitirá la acumulación de horas de los distintos miembros del comité y delegados de personal, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total que determine la ley, pudiendo quedar relevado o relevados de los trabajos sin perjuicio de su remuneración.

Así mismo, no se computará dentro del máximo legal de horas el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de delegado de personal o miembro del comité, como componente de comisiones negociadoras de convenios colectivos en los que sean afectados, por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales trascurren tales negociaciones y cuando la empresa en cuestión se vea afectada por el ámbito de negociación referido.

No serán computables a los efectos del párrafo anterior las reuniones convocadas por la dirección de JBT Spain S.L.

Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas del que disponen los miembros del comité o delegados de personal, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por sus sindicatos, institutos de formación u otras entidades.

Relaciones socio-laborales

Artículo 33. -

Es intención de la dirección de JBT Spain S.L. y de la Representación Legal de los Trabajadores resolver mediante la negociación y el dialogo todos los problemas que puedan plantearse dentro del ámbito de las competencias inherentes a cada una de las partes. Para lo cual se comprometen a mantener la más estricta observancia en el cumplimiento, tanto de la letra como del espíritu del presente Convenio, de los acuerdos internos, así como de la legislación vigente.

Todo ello debe contribuir a generar un clima de mutua confianza entre la dirección de JBT Spain S.L. y los trabajadores/as, lo que sin duda favorecerá a que cualesquiera que sean las situaciones que puedan plantearse dentro del ámbito laboral, sean estudiadas y analizadas conjuntamente, procurando adoptar soluciones que, satisfaciendo a ambas partes, conduzcan al buen funcionamiento de JBT Spain S.L.

De acuerdo con lo expresado anteriormente y conscientes de la importancia de la innovación tecnológica, la Representación Legal de los Trabajadores y la dirección de JBT Spain S.L. colaborarán conjuntamente en el lanzamiento de nuevos productos.

BOCM-20231209-1

Capítulo VII

Seguridad y salud

Artículo 34. -

1. De acuerdo con la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, JBT Spain S.L. en materia de Seguridad y Salud, ha de velar por la promoción de la mejora de las condiciones de trabajo, dirigida a elevar el nivel de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores/as.

2. JBT Spain S.L. presentará al Comité de Seguridad y Salud programas específicos de formación, entendiendo que es de una gran importancia para todo el colectivo de los que formamos la plantilla, y como procedimiento inmediato se establece:

a) JBT Spain S.L. facilitará todos los medios de protección, con objeto de prevenir al máximo el riesgo de accidentes que pudieran producirse, estudiándose al mismo tiempo las posibles mejoras en las instalaciones de la fábrica.
b) El Comité de Seguridad y Salud colaborará con JBT Spain S.L. con objeto de hacer cumplir las normas de seguridad, así como el uso obligatorio de los medios de protección necesarios; proponiendo mejoras de carácter general para su establecimiento.

3. . El Comité de Seguridad y Salud estará formado por el número de delegados que establece el artículo 35 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Se reunirán cuantas veces sea necesario a propuesta de cualquiera de sus miembros para resolver cuantos problemas se planteen dentro del ámbito de su competencia, de acuerdo con la legislación vigente.

4. . Para desempeñar las funciones de su competencia, el Comité de Seguridad y Salud dispondrá de 15 horas mensuales por cada uno de sus miembros, acumulables anualmente entre el conjunto de sus componentes.

5. . No serán computables a los efectos del párrafo anterior las reuniones convocadas por la Dirección de JBT Spain S.L.

6. . Las decisiones que se adopten en el seno del Comité de Seguridad y Salud, en aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, son vinculantes, por tanto, obligan a las partes a su cumplimiento en el plazo que se establezca para su resolución.

Reconocimiento médico

Artículo 35. -

1. De acuerdo con el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, una vez al año se realizará un reconocimiento médico general de carácter voluntario (salvo las excepciones fijadas en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y los reconocimientos exigidos en el artículo 243 de la Ley General de la Seguridad Social), que al menos deberá de constar de las siguientes exploraciones:

a) Audiometría.
b) Visión.
c) Análisis de sangre y orina.
d) Espirometría.
e) Exploración de pecho y abdomen.
f) Tensión arterial.

2. Electrocardiograma a los trabajadores/as mayores de cuarenta años. Los trabajadores/as que desarrollen su trabajo en las secciones de pintura, granallado y soldadura, además de lo señalado en el punto anterior, se les realizará las pruebas médicas específicas en relación con su puesto de trabajo cada 6 meses, cumpliendo lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborables.

3. . Con el fin de que el Comité de Empresa tenga información sobre la situación y evolución de la Salud Laboral de la plantilla, recibirá una copia de la memoria anual del servicio médico, respetando siempre el derecho a la intimidad, a la dignidad individual y la confidencialidad de toda información relacionada con el estado de salud.

Ropa de trabajo

Artículo 36. -

1. En el mes de enero se facilitarán las prendas de vestir, que en función del personal de que se trate les corresponde:

a) Personal obrero de talleres: Dos monos y el calzado de seguridad necesario.

BOCM-20231209-1

b) Maestros y encargados de taller: Dos trajes y el calzado de seguridad necesario.
c) Personal de vigilancia: Dos trajes, dos camisas y el calzado necesario.
d) Personal de oficina: Dos batas.

2. Además de las prendas que se citan en el punto anterior, a los trabajadores/as que desarrollen todo o parte de su trabajo a la intemperie, o que por necesidades diversas tengan que salir al exterior de los recintos cerrados, se les facilitará la ropa de abrigo adecuada, tipo zamarra, trenca, etc.

Las prendas citadas son por necesidades laborales, sin que ello suponga menoscabo de la obligatoriedad del uso de prendas de protección y seguridad.

Asimismo, tanto color como modalidad se podrán establecer por necesidades funcionales.

Capítulo IX
Disposiciones varias

Comisión paritaria de vigilancia

Artículo 37. -

Para la resolución de cuantas dudas y divergencias puedan surgir entre las partes obligadas, así como de las situaciones de perjuicio que se ocasionen como consecuencia de la interpretación o aplicación de las estipulaciones contenidas en el presente convenio, se crea una comisión paritaria de vigilancia que será el órgano encargado de la interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia de su cumplimiento.

Las funciones específicas de la comisión serán las siguientes:

a) Interpretación del convenio.
b) Vigilar el cumplimiento de lo pactado.
c) Analizar la evolución de las relaciones entre las partes contratantes.
d) Interpretación de la conversión en materia de clasificación profesional por Grupos.

En caso de no llegar a ningún acuerdo en el seno de la comisión paritaria, cualquiera de las partes podrá optar por someter la discrepancia al Instituto Laboral de la comunidad de Madrid, respecto a la cuestión no resuelta en esta comisión paritaria. El ejercicio de las anteriores funciones no obstaculizará en ningún caso la competencia respectiva de las jurisdicciones administrativas y contenciosas previstas en la Ley.

La comisión paritaria estará constituida por cuatro vocales de la representación legal de los trabajadores y cuatro por parte de la dirección de la empresa.

La comisión paritaria tendrá que reunirse en un plazo no superior a 7 días desde que se instó su actuación, al igual que tendrá un plazo de 10 días para resolver desde que se reunió la comisión paritaria.

Resolución de conflictos

Artículo 38.-

Los firmantes de este Convenio, se someten para la resolución extrajudicial de conflictos al Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid, aceptando los procedimientos establecidos en el Acuerdo Interprofesional entre CEIM, Confederación Empresarial de Madrid-CEOE, Uniones Sindicales de Madrid de Comisiones Obreras (CC.OO) y Unión General de Trabajadores (U.G.T) sobre la creación del Sistema de Solución Extrajudicial de Conflictos e Instituto Regional de Mediación y Arbitraje de la Comunidad de Madrid (IRMA-FSP),y su normativa de desarrollo, al igual que se someten a dicho organismo para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en virtud de los recogido en el Artículo 82.3 del ET.

Aplicación del convenio

Artículo 39. -

El presente Convenio cuya duración será de tres años, tendrá efecto desde el día 1 de enero del año 2024, de acuerdo con lo establecido en el artículo nº 2.

BOCM-20231209-1

DISPOSICIÓN ACLARATORIA

La aplicación de normas o preceptos que no formen parte del contenido del presente Convenio Colectivo, serán objeto del necesario consenso entre las partes aquí representadas, salvo aquellas que sean de obligado cumplimiento.

DISPOSICIÓN FINAL

El presente Convenio Colectivo tiene fuerza normativa y obliga, por todo el tiempo de su vigencia, tanto a JBT Spain S.L. como a los trabajadores/as incluidos en su ámbito de aplicación.

ANEXO 1

TABLAS SALARIALES 2023

GRUPO		CATEGORÍA PROFESIONAL	SALARIO CONVENIO SECTOR	COMPLEMENTO EMPRESA	SALARIO MES CONVENIO EMPRESA	SALARIO ANUAL CONVENIO EMPRESA
GRUPO 1	LICENCIADA/O-GRADO	Ingeniero Superior	2.203,53	238,16	2.441,69	34.183,65
		Ingeniero Técnico	2.203,53	121,10	2.324,63	32.544,83
GRUPO 2	TENICA/O	Jefe 1ªAdm., Técnico	1.849,20	209,36	2.058,56	28.819,78
GRUPO 3	TECNICA/O-AUXILIAR	Delineante/Proyectista	1.667,26	373,36	2.040,62	28.568,73
		Jefe 2ªAdm. - T.O.T.	1.667,26	355,11	2.022,37	28.313,14
		Maestro de Taller	1.667,26	330,41	1.997,67	27.967,40
		Encargado	1.667,26	330,41	1.997,67	27.967,40
		Oficial 1ªAdm-Del-T.O.T.	1.667,26	291,42	1.958,68	27.421,54
		Oficial 2ªAdm-Del-T.O.T.	1.667,26	253,80	1.921,06	26.894,86
		Chofer Camión/Turismo	1.667,26	201,96	1.869,22	26.169,10
GRUPO 4	EMPLEADA/O	Oficial 1ª y J.E.	1.490,49	658,68	2.149,17	30.088,40
		Oficial 1ª	1.490,49	495,97	1.986,46	27.810,44
		Oficial 2ª	1.490,49	468,95	1.959,44	27.432,19
GRUPO 5	OPERARIA/O	Capataz	1.386,67	123,57	1.510,24	21.143,38
GRUPO 6	EMPLEADA/O-AUXILIAR	Auxiliar Admtvo/Tec.	1.372,16	462,57	1.834,73	25.686,24
		Almacenero	1.372,16	564,83	1.936,99	27.117,88
		Vigilante	1.372,16	480,01	1.852,17	25.930,40
GRUPO 7	OPERARIA/O-AUXILIAR	Oficial 3ª	1.288,49	647,90	1.936,39	27.109,50
		Especialista	1.288,49	614,51	1.903,00	26.642,00
		Mozo Espec. Almacén	1.288,49	523,14	1.811,63	25.362,75
		Peón	1.288,49	542,87	1.831,36	25.639,00

ANEXO 2

COMPLEMENTO DE PENOSIDAD TOXICIDAD Y PELIGROSIDAD

GRUPO PROFESIONAL	CATEGORÍAS PROFESIONALES	COMPLEMENTO DIA EUROS
3	OFICIAL 1ª	7.60
3	OFICIAL 2ª	7.36
7	OFICIAL 3ª	7.14
7	ESPECIALISTA	7.08

BOCM-20231209-1

ANEXO 3

RECIBO DE SALARIOS

A continuación, se clarifican algunos conceptos incluidos en el recibo de nómina:

APELLIDOS, NOMBRE
DIRECCIÓN
CODIGO POSTAL, MUNICIPIO
PROVINCIA

NIF. B82969510 2

EMPRESA			DOMICILIO		Nº INSS S.S	
JOHN BEAN TECHNOLOGIES SPAIN			CTRA. A-2 KM.34.400		28/1359677-22	
TRABAJADOR/A			CATEGORIA	Nº MATRIC.	ANTIGÜEDAD	D.N.I.
Nº AFILIACIÓN S.S.	TARIFA	COD. CT	SECCIÓN	NRO.	PERIODO	TOT. DIAS
CUANTÍA	PRECIO	CONCEPTO			DEVENGOS	DEDUCCIONES
REM. TOTAL	P.P. EXTRAS	BASE S.S.	BASE A.T. Y DES.	BASE IRPF	T. DEVENGADO	T. A DEDUCIR

*Percepciones Salariales sujetas a Cot. S.S. – Percepciones no Salariales excluidas cot. S.S.

FECHA
SELLO EMPRESA

RECIBI

LÍQUIDO A PERCIBIR

IBAN:
SWIFT/BIC:

COSTE EMPRESA:

DETERMINACIÓN DE LAS B. DE COTIZACIÓN A LA S.S. Y CONCEPTOS DE RECAUDACIÓN CONJUNTA Y APORTACIÓN DE LA EMPRESA

CONCEPTO		BASE	TIPO	APORTACIÓN EMPRESARIAL
1. Contingencias comunes.....				
2. Contingencias profesionales y conceptos de recaudación conjunta	AT y EP			
	Desempleo			
	Formación profesional			
	Fondo Garantía Salarial			
3. Cotización adicional horas extraordinarias				

TAR.: Grupo de Cotización en la Seguridad Social.
EP.: Epígrafe a aplicar en la cotización por Accidentes de Trabajo, y Enfermedad Profesional con cargo exclusivo a JBT Spain.S.L
SEC.: Secciones en las que está asignado cada trabajador/a de JBT Spain, S.L. Según la siguiente tabla:
NRO.: Número de orden según la antigüedad en JBT Spain, S.L.
BASE A.T.: Base Accidente de trabajo.
P.P. EXTRAS: Prorrateo Pagas Extraordinarias.

01	Dirección
02	Administración
03	Marketing
04	Oficina técnica
06	Producción M.O.I.
07	Control de calidad

08	Compras
11	Montaje zona norte
12	Pintura
13	Montaje zona sur
14	Granallado

(03/19.837/23)

BOCM-20231209-1