

I. COMUNIDAD DE MADRID

C) Otras Disposiciones

Consejería de Economía, Hacienda y Empleo

- 2** *RESOLUCIÓN de 22 de abril de 2024, 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 Mediterránea de Camiones, S. L. (código número 28100891012015).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa Mediterránea de Camiones, S. L., suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, el día 11 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 22 de abril de 2024.—La Directora General de Trabajo, Silvia Marina Parra Rudilla.

CAPÍTULO PRIMERO**DISPOSICIONES GENERALES, ÁMBITO, VIGENCIA Y DENUNCIA****ARTÍCULO 1. ÁMBITOS TERRITORIAL Y FUNCIONAL**

El presente Convenio es de aplicación en el Centro de trabajo que MEDITERRANEA DE CAMIONES, S. L, tiene ubicado en Madrid, sito Avenida de Italia 4. Coslada.

Este convenio ha sido suscrito entre la Representacion Legal de los Trabajadores en el centro de trabajo de Mediterranea de Camiones S.L. de Madrid, así como la Representacion de la Empresa.

ARTÍCULO 2. ÁMBITO PERSONAL

El presente Convenio afecta a todos los trabajadores que MEDITERRANEA DE CAMIONES, S. L. tiene o pudiera tener adscritas a su centro de trabajo descrito en el artículo 1 del presente Convenio Colectivo.

ARTÍCULO 3. VIGENCIA Y DURACIÓN

La duración del presente Convenio será de cuatro años a partir del 1 de enero de 2022 a todos los efectos, manteniendo su vigencia hasta el próximo 31 de diciembre de 2025.

ARTÍCULO 4. DENUNCIA

La denuncia del presente Convenio Colectivo podrá efectuarse por cualquiera de las partes, debiendo formularse con una antelación mínima de tres meses a la fecha de terminación de su vigencia o de cualquiera de sus prórrogas.

La denuncia se hará por escrito, con exposición razonada de las causas de la revisión y se presentará ante el Organismo que en ese momento sea competente, dándose traslado a la otra parte. Una vez denunciado y transcurrido el periodo de vigencia, el convenio se mantendrá en ultraactividad, y por lo tanto se seguirá aplicando la totalidad de su articulado y contenido con el mismo alcance y contenido con el que fueron pactados hasta tanto no se apruebe y entre en vigor el nuevo Convenio Colectivo.

De no mediar denuncia con una antelación de 3 meses el Convenio se entenderá prorrogado de año en año, a partir del 1 de enero de 2026 en sus propios términos.

ARTÍCULO 5. VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD

Las condiciones pactadas para el presente Convenio forman un todo orgánico e indivisible. Si la Autoridad Laboral estimase que el texto del Convenio conculca la legalidad vigente, o lesiona gravemente el interés de terceros, ambas representaciones acuerdan considerarlo nulo y sin eficacia práctica, debiéndose reconsiderar su contenido y actual redacción en su totalidad.

CAPÍTULO SEGUNDO**INGRESO DE PERSONAL, REVISIÓN DE CATEGORÍAS Y VACANTES****ARTÍCULO 6. INGRESOS**

Los ingresos del personal en la Empresa se efectuarán por el nivel que se especifique en cada caso, dentro de cada grupo profesional y previa superación de las pruebas de aptitud y requisitos que la Empresa determine.

Quedan exceptuados de lo dispuesto anteriormente los puestos de mandos, que serán elegidos libremente por la Empresa.

ARTÍCULO 7. CLASIFICACIÓN GENERAL. GRUPOS PROFESIONALES Y NIVELES SALARIALES

Mediante la negociación colectiva o, en su defecto, acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se establecerá el sistema de clasificación profesional de los trabajadores por medio de grupos profesionales.

Se entenderá por grupo profesional el que agrupe unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, y podrá incluir distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas al trabajador.

La definición de los grupos profesionales se ajustará a criterios y sistemas que tengan como objeto garantizar la ausencia de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres.

Por acuerdo entre el trabajador y el empresario se asignará al trabajador un grupo profesional y se establecerá como contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo la realización de todas las funciones correspondientes al grupo profesional asignado o solamente de alguna de ellas.

Cuando se acuerde la polivalencia funcional o la realización de funciones propias de más de un grupo, la equiparación se realizará en virtud de las funciones que se desempeñen durante mayor tiempo.

Se definen dos grupos profesionales con arreglo a las siguientes características:

- **Grupo Profesional I:** En él se encuadran todos aquellos trabajadores que tienen la responsabilidad directa en la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, o realizan tareas técnicas de alta complejidad y que requieren cualificación profesional. Toman decisiones o participan en su elaboración, así como en la definición de objetivos concretos, y desempeñan sus funciones con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad.
- **Grupo Profesional II:** En él se encuadran los trabajadores cuyas tareas a realizar consisten en la ejecución de trabajos bajo instrucciones precisas, a pesar de lo cual pueden requerir adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas. Asimismo, pueden realizar en virtud de la responsabilidad que le pueda ser atribuida tareas de supervisión, integración y coordinación, bajo la dependencia de un superior jerárquico.

Se acuerda la división de cada uno de los Grupos Profesionales en los diferentes Niveles Salariales que aparecen en el cuadro de tablas salariales comprendido en el Anexo I del presente Convenio Colectivo. A los efectos de entender la nueva clasificación pactada en el presente Convenio Colectivo, los firmantes pactan la siguiente tabla de equivalencias entre las categorías profesionales pactadas en el convenio colectivo anterior y el nuevo sistema de clasificación profesional vigente en la Compañía:

GRUPO 1	Nivel 1	A	Tipo E	Directivo
GRUPO 1	Nivel 1	B	Tipo E	Jefe de Ventas
GRUPO 1	Nivel 1	C	Tipo E	Jefe de 2.ª
GRUPO 1	Nivel 2	A	Tipo E	Gestor Grandes Cuentas
GRUPO 1	Nivel 2	B	Tipo E	Vendedor Senior
GRUPO 1	Nivel 2	C	Tipo E	Vendedor
GRUPO 1	Nivel 3	A	Tipo E	Oficial 1.ª Administrativo
GRUPO 1	Nivel 3	B	Tipo E	Oficial 2.ª Administrativo
GRUPO 1	Nivel 3	C	Tipo E	Auxiliar y dependiente

GRUPO 2	Nivel 1	A	Tipo O	Jefe Taller y Mando Intermedio
GRUPO 2	Nivel 1	B	Tipo O	Recepcionista y Encargado
GRUPO 2	Nivel 1	C	Tipo O	Jefe Equipo
GRUPO 2	Nivel 1	D	Tipo O	Recambista
GRUPO 2	Nivel 2	A	Tipo O	Oficial 1.ª
GRUPO 2	Nivel 2	B	Tipo O	Oficial 2.ª
GRUPO 2	Nivel 2	C	Tipo O	Oficial 3.ª
GRUPO 2	Nivel 2	D	Tipo O	Peón / Mozo

ARTÍCULO 8. PERIODO DE PRUEBA

Podrá concertarse por escrito un periodo de prueba que en ningún caso podrá exceder de los seis meses para los técnicos titulados, ni de tres para los demás trabajadores, excepto los no cualificados, en cuyo caso la duración máxima será de quince días hábiles.

La Empresa y el trabajador están respectivamente obligados a realizar las experiencias que constituyan el objeto de la prueba.

Durante el periodo de prueba, el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y al puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de la plantilla, excepto los derivados de la resolución laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.

Transcurrido el periodo de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador en la Empresa.

La situación de incapacidad temporal que afecte al trabajador durante el periodo de prueba interrumpe el cómputo de este.

ARTÍCULO 9. REVISIÓN DE LA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Se podrá revisar, al menos una vez cada dos años, la clasificación profesional de cada uno de los trabajadores afectos por el presente Convenio. Excepcionalmente, a propuesta de los mandos o del Comité de Empresa, se revisará la categoría profesional de los trabajadores que aquellos indiquen.

ARTÍCULO 10. PUESTOS DE NUEVA CREACIÓN Y VACANTES

Los puestos de nueva creación y vacantes serán cubiertos, caso que sea necesario, por la Empresa y a criterio de la Dirección con el personal de esta, recurriendo a la contratación exterior, caso que no haya personal idóneo dentro de la Empresa. Se comunicará al Comité de Empresa, en todos los casos, tanto los puestos de nueva creación como la cobertura de vacantes.

CAPÍTULO TERCERO

ORGANIZACIÓN Y MEDIDA DEL TRABAJO

ARTÍCULO 11. PRODUCTIVIDAD

De acuerdo con los principios que inspiran las normas de desarrollo económico y siendo de absoluta necesidad para hacer viable el presente Convenio, la Empresa, Dirección y Trabajadores, se comprometen a lograr un nivel satisfactorio de productividad que redunde en beneficio de todos, adoptándose para ello las medidas necesarias de organización, formación, selección y adaptación del personal a los puestos más adecuados, en cualquiera de los centros de producción de la misma, así como una medida objetiva del trabajo.

CAPÍTULO CUARTO

JORNADA, VACACIONES Y PERMISOS

ARTÍCULO 12. JORNADA ANUAL

La jornada de trabajo para cada uno de los cuatro años de vigencia del convenio será de 1760 horas de trabajo efectivo en el computo anual. Cada uno de esos años, cada trabajador dispondrá de un máximo de 10 horas para asuntos de libre disposición, por lo que su jornada individual de trabajo efectivo será de 1750 horas, siendo la fecha de disfrute acordada entre la empresa y la persona trabajadora, garantizándose la actividad ordinaria de la empresa y preferiblemente, en víspera de festivos y/o vacaciones.

ARTÍCULO 13. CALENDARIO Y HORARIO

El tiempo de trabajo efectivo se computará de modo que, tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo y dedicado a él.

La jornada ordinaria será alguna de las que se recogen en el siguiente cuadro:

- Taller: mecánica. Turno 1. Lunes a viernes. De 8:00 a 16:00 horas (*)
- Taller: mecánica. Turno 2. Lunes a viernes. De 9:00 a 13:00 horas y de 14:00 a 18:00 horas
- Taller: mecánica. Turno 3. Lunes a viernes. De 11:00 a 14:00 horas y de 15:00 a 20:00 horas
- Taller: recepción. Turno 1. Lunes a viernes. De 7:30 a 15:30 horas
- Taller: recepción. Turno 2. Lunes a viernes. De 9:00 a 13:00 horas y de 14:00 a 18:00 horas
- Taller: recepción. Turno 3. Lunes a viernes. De 11:00 a 14:00 horas y de 15:00 a 20:00 horas
- Taller: admón. y garantías. Turno 1. Lunes a viernes. De 9:00 a 13:00 horas y de 14:00 a 18:00 horas
- Taller: admón. y garantías. Turno 2. Lunes a viernes. De 10:00 a 14:00 horas y de 15:00 a 19:00 horas

- Taller: **admón. y garantías**. Turno 3. Lunes a viernes. De 11:00 a 14:00 horas y de 15:00 a 20:00 horas
- Taller: **Jefatura de Taller**. Turno Único. Lunes a viernes. De 7:30 a 13:00 horas y de 14:00 a 16:30

Se pacta que la jornada semanal de trabajo sea de 40 horas laborables, pudiendo aplicarse, en cualquier caso, las salvedades legalmente previstas para la realización de horas extraordinarias. En todo caso, la realización del horario indicado que suponen estas 40 horas semanales supondrá que en cómputo anual equivalga un menor número de horas semanales de promedio en cómputo anual.

El calendario laboral del año siguiente será acordado con el Comité de Empresa antes del 30 de noviembre. En el supuesto de no existir acuerdo, las partes firmantes de este convenio pactan someterse para su resolución extrajudicial de conflictos al Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid, y a los procedimientos regulados en el acuerdo interprofesional sobre creación de sistema de solución extrajudicial de conflictos de dicho Instituto Laboral, debiendo necesariamente prevalecer el criterio que suponga una reducción del coste por hora, y que redunde en una mejora de la calidad del servicio a los clientes.

El cuadro horario, tipo de jornada y horarios de trabajo para todo el año será, a potestad de la Empresa, previa comunicación al Comité de Empresa, uno de los que se indica anteriormente.

ARTÍCULO 14. VACACIONES

Los trabajadores afectados por el presente Convenio y con un año de antigüedad en la Empresa, tendrán derecho a unas vacaciones retribuidas de 21 días hábiles. La retribución corresponderá a todos los efectos indicados en el artículo 23 del presente Convenio Colectivo, a excepción de las horas extraordinarias.

En el supuesto de llevar trabajando menos tiempo, el trabajador tendrá derecho a la parte proporcional.

Las vacaciones, por regla general, se disfrutarán en el periodo comprendido entre el 1 de julio y el 30 de septiembre, organizadas en turnos sucesivos, dentro de cada equipo o sección de trabajo. El disfrute de cualquier día pendiente fuera del periodo vacacional se pactará entre la Dirección de la Empresa y el trabajador. Cada trabajador podrá disfrutar de manera continuada de 15 días hábiles en el mencionado periodo estival (comprendido entre el 1 de julio y el 30 de septiembre).

Las fechas de los turnos sucesivos, así como los criterios para la programación de las vacaciones se realizará en sistema de turnos rotativos, comprendidos entre el 1 de julio y el 30 de septiembre, ambos inclusive, respetando, en todo caso, el siguiente orden de preferencia:

- Se organizarán por parte de la Dirección grupos para cada equipo o sección, formados por trabajadores de todas las categorías.
- Por acuerdo entre los trabajadores del mismo grupo y distinto turno, podrán cambiarse el turno, poniendo esto en conocimiento de los mandos inmediatamente superiores.
- En equipos de menos de cuatro componentes, los trabajadores, de común acuerdo, organizarán los turnos atendiendo en lo posible las preferencias de cada componente del equipo. Solo podrá disfrutar las vacaciones un trabajador por turno, y la programación deberá contar con la aprobación de la Dirección. En caso de discrepancia entre los trabajadores, se utilizará un criterio de prioridad rotativa entre ellos.
- Cada grupo disfrutará de las vacaciones en el turno siguiente al que disfrutó el año anterior.

La elaboración del calendario de vacaciones finalizará y será publicado antes del 30 de marzo de cada año.

ARTÍCULO 15. PERMISOS

El régimen de permisos es el que se especifica en el Anexo IV del presente Convenio Colectivo.

CAPÍTULO QUINTO**SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO****ARTÍCULO 16. SUSPENSIÓN CON RESERVA DEL PUESTO DE TRABAJO**

En los supuestos de suspensión por ejercicio de cargo público representativo o funciones sindicales de ámbito provincial o superior, el trabajador deberá reincorporarse en el plazo máximo de 30 días naturales a partir de la cesación en el servicio, cargo o función.

En el supuesto de maternidad, se estará a las disposiciones legales vigentes en cada momento, para tal situación.

En todo lo no regulado expresamente en este artículo, se estará a lo dispuesto, con carácter general, en la Ley.

CAPÍTULO SEXTO**SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO****ARTÍCULO 17. PRENDAS DE TRABAJO**

La Empresa proporcionará cada año a sus trabajadores dos prendas de trabajo de invierno y dos de verano, o más, en caso de deterioro justificado de éstas, consistentes en monos, calzado, petos, pantalones, chaquetillas, batas, etc. Cuando por la excepcionalidad del trabajo se requieran prendas diferentes, se estará a lo dispuesto en el desarrollo reglamentario de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.

Dichas prendas de trabajo serán entregadas a los trabajadores con anterioridad al 31 de mayo (las de verano) y 31 de octubre (las de invierno).

En materia de Prevención de Riesgos Laborales, la Dirección de la Empresa, junto con el Comité de Seguridad y Salud Laboral, y en orden a la determinación de la entrega de los medios de protección individual, mantendrán las reuniones que sean precisas con la finalidad de lograr acuerdo para que los representantes legales de los trabajadores en el Comité de Seguridad y Salud Laboral colaboren en la asignación y distribución de los medios de protección individual.

ARTÍCULO 18. REVISIÓN MÉDICA

La Empresa pondrá a disposición del trabajador un servicio de atención médica para que los trabajadores puedan ser reconocidos una vez al año con carácter voluntario. Este servicio se organizará dentro de la jornada de trabajo y fuera de periodo vacacional.

Dado que la Empresa carece de instalaciones adecuadas para llevar a cabo el reconocimiento médico, establecerá las medidas oportunas para que éste se lleve a cabo en condiciones adecuadas.

Los resultados de las pruebas efectuadas a los trabajadores se entregarán a los mismos en sobre cerrado.

CAPÍTULO SÉPTIMO**DERECHOS SINDICALES****ARTÍCULO 19. LAS ASAMBLEAS DE TRABAJADORES**

Los trabajadores de la Empresa tienen derecho a reunirse en Asamblea, de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente y previa comunicación a la Empresa.

ARTÍCULO 20. COMPETENCIA Y GARANTÍA DEL COMITÉ DE EMPRESA

Se reconoce al Comité de Empresa como Órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores de la Empresa, para la defensa de sus intereses.

El Comité de Empresa tendrá las competencias legalmente establecidas y gozará de las garantías amparadas por la Ley.

Cada uno de los miembros de dicho Órgano dispondrá de un crédito de quince horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación. Se podrán acumular hasta un máximo de treinta horas mensuales en dos de los miembros del Comité de Empresa sin que la suma de todas las horas utilizadas por todos los miembros del mismo supere el máximo total, determinado por el producto de quince horas mensuales por el número de componentes del Comité de Empresa.

La Dirección pondrá a disposición del Comité de Empresa un local en el que puedan desarrollar sus actividades, así como dos tabloneros de anuncios en el centro de trabajo.

ARTÍCULO 21. LAS SECCIONES SINDICALES

La Dirección de la Empresa pondrá a disposición de las Secciones Sindicales o grupos de trabajadores un local para celebrar reuniones informativas, debiendo para ello cumplirse los siguientes requisitos:

- i. Los representantes de las Secciones Sindicales o grupos de trabajadores deberán comunicar a la Dirección de la Empresa, con una antelación de 24 horas, la convocatoria de la reunión, así como los nombres de las personas no pertenecientes a la Empresa que vayan a asistir a la asamblea.
- ii. Los representantes de las Secciones Sindicales o grupos de trabajadores serán los responsables del normal desarrollo de la reunión, así como de la presencia en la misma de las personas ajenas a la Empresa.

Las reuniones se celebrarán fuera del horario de trabajo.

Las Secciones Sindicales o grupos de trabajadores podrán publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la Dirección de la Empresa.

Las Secciones Sindicales o grupos de trabajadores, tendrán a su disposición dos tabloneros de anuncios en el centro de trabajo.

Los trabajadores que desempeñen cargos representativos en las Secciones Sindicales podrán disponer de hasta cinco días anuales de permiso no retribuido para asistir a cursos de formación social, congresos de su Central Sindical y actividades análogas, comunicándolo a la Dirección de la Empresa con una semana de antelación.

Cada Sección Sindical podrá disponer de hasta veinte horas anuales de permiso retribuido, para un solo trabajador de la Empresa que sea miembro de aquella.

ARTÍCULO 22. RECAUDACIÓN DE CUOTAS

Para facilitar el pago de las cuotas de los afiliados a las Centrales Sindicales con representación entre los trabajadores afectados por el presente Convenio, la Empresa, previa autorización escrita de cada trabajador, descontará dichas cuotas de la nómina, abonándose las a las respectivas Centrales Sindicales.

CAPÍTULO OCTAVO

CONDICIONES ECONÓMICAS, COMPENSACIÓN, ABSORCIÓN Y GARANTÍA PERSONAL

ARTÍCULO 23. RETRIBUCIONES

Desde el 1 de enero de 2022, el régimen de retribuciones del personal estará integrado por los siguientes conceptos:

Conceptos salariales:

1. Salario Base.
2. Salario Categoría
3. Complementos.
 - 3.1. Antigüedad.
 - 3.2. De Puesto de Trabajo:
 - 3.2.1. Jefe de Equipo.

- 3.2.2. Toxicidad, penosidad y peligrosidad.
- 3.2.3. Nocturnidad.
- 3.2.4. Plus disponibilidad
- 3.3. Por calidad y cantidad de trabajo:
 - 3.3.1. Incentivos.
 - 3.3.2. Horas Extraordinarias.
 - 3.3.3. Trabajos en sábados, domingos y festivos.
- 3.4. De vencimiento periódico superior a un mes:
 - 3.4.1. Gratificaciones extraordinarias de julio y Navidad.
 - 3.4.2. Gratificación variable por resultados
- 3.5. Complementos personales:
 - 3.5.1. Plus personal adecuación (plus voluntario):

Suplidos:

- i. Salidas a Carretera.
- ii. Dietas.
- iii. Plus de Transporte.

ARTÍCULO 24. REVISIÓN SALARIAL

Todos los trabajadores en activo en la Empresa afectados por el presente Convenio recibirán como mínimo, al realizar la jornada completa, todos los importes establecidos en las tablas salariales de acuerdo con su categoría profesional.

Durante los años de vigencia del presente Convenio Colectivo, los valores recogidos para los conceptos de salario base y salario categoría que aparecen en las tablas salariales del Anexo I se incrementarán en la cuantía que viene determinada por los valores expresados a continuación:

Para el año 2022:

Se incrementarán los importes recogidos en las tablas salariales en un 4%.

Para el año 2023:

Se incrementarán los importes de las tablas salariales vigentes a fecha 31 de diciembre de 2022 en un 4%. Dicho incremento se realizará con fecha de efectos 1 de enero de 2023.

Además, para el ejercicio 2023, se acuerda aplicar una cláusula de revisión salarial para el caso de que el IPC real a 31 de diciembre de 2023 exceda del 4,0%, que supondrá la revalorización de dicho exceso (si el mismo existiese) hasta el IPC real, sin que la revisión indicada pueda exceder del 1,0%. La revalorización pactada en el presente párrafo se aplicará sobre las tablas salariales que se estén abonando a los trabajadores durante el año 2024, lo cual se hará en el momento en que dicho IPC real para el cierre del año 2023 sea oficial y definitivamente publicado por el INE.

Para el año 2024:

Se incrementarán los importes de las tablas salariales vigentes a fecha 31 de diciembre de 2023 en un 3%. Dicho incremento se realizará con fecha de efectos 1 de enero de 2023.

Además, para el ejercicio 2024, se acuerda aplicar una cláusula de revisión salarial para el caso de que el IPC real a 31 de diciembre de 2024 exceda del 3,0%, que supondrá la revalorización de dicho exceso (si el mismo existiese) hasta el IPC real, sin que la revisión indicada pueda exceder del 1,0%. La revalorización pactada en el presente párrafo se aplicará sobre las tablas salariales que se estén abonando a los trabajadores durante el año 2025, lo cual se hará en el momento en que dicho IPC real para el cierre del año 2024 sea oficial y definitivamente publicado por el INE.

Para el año 2025:

Se incrementarán los importes de las tablas salariales vigentes a fecha 31 de diciembre de 2024 en un 3%. Dicho incremento se realizará con fecha de efectos 1 de enero de 2025.

Además, para el ejercicio 2025, se acuerda aplicar una cláusula de revisión salarial para el caso de que el IPC real a 31 de diciembre de 2024 exceda del 3,0%, que supondrá la revalorización de dicho exceso (si el mismo existiese) hasta el IPC real, sin que la revisión indicada pueda exceder del 1,0%. La revalorización pactada en el presente párrafo se aplicará sobre las tablas salariales que se estén

abonando a los trabajadores durante el año 2026, lo cual se hará en el momento en que dicho IPC real para el cierre del año 2025 sea oficial y definitivamente publicado por el INE.

Otros conceptos: los importes pactados para el plus transporte, salidas, dietas, trabajo en carretera, complemento de atención al cliente y horas extraordinarias se actualizarán también el 1 de enero de cada año, conforme a los porcentajes pactados en el presente artículo.

ARTÍCULO 25. COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN

Las condiciones económicas pactadas en este Convenio Colectivo son compensables y absorbibles en su totalidad, pactando los firmantes que, excepcional y exclusivamente durante el periodo de vigencia del presente convenio colectivo, dichas condiciones económicas no serán compensadas ni absorbidas según se indica en el siguiente cuadro:

AÑO	COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN A APLICAR
2022	0%
2023	0%
2024	25%
2025	50%

Las condiciones del Convenio forman un conjunto indivisible y, a efectos de su aplicación, serán consideradas globalmente.

ARTÍCULO 26. GARANTÍA PERSONAL

Se respetarán las situaciones que, con carácter global, excedan de las pactadas en el presente Convenio Colectivo, manteniéndose estrictamente “ad personam”, todo ello sin perjuicio de la potestad que la Empresa se reserva para la compensación y absorción que corresponda hacer en función de lo pactado en el artículo anterior.

ARTÍCULO 27. SALARIO BASE

Es la parte de la retribución mensual del trabajador fijado por la unidad de tiempo, consistente cada una de ellas en una decimacuarta parte del importe indicado en las Tablas Salariales del Anexo I referida en cálculos anuales.

ARTÍCULO 28. SALARIO CATEGORÍA

Es la parte de la retribución mensual del trabajador fijado por la unidad de tiempo, consistente cada una de ellas en una decimacuarta parte del importe indicado en las Tablas Salariales del Anexo I referida en cálculos anuales.

ARTÍCULO 29. ANTIGÜEDAD

Los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo percibirán un plus de antigüedad, cuya cuantía dependerá de la categoría y del tiempo de servicio prestado en la Empresa. La cuantía para percibir por el trabajador se calculará aplicando el porcentaje señalado en la tabla de antigüedad que aparece en el Anexo II para su antigüedad en la Compañía, a la decimocuarta parte del salario base que para cada Grupo y Nivel profesional se recoge en la tabla salarial del Anexo I.

ARTÍCULO 30. COMPLEMENTO DE JEFE DE EQUIPO

Los trabajadores, sea cual fuere su clasificación profesional, que realicen las funciones propias del jefe de equipo, percibirán, exclusivamente durante el periodo en que realicen dichas funciones, un plus mensual consistente en el 20 % del salario base, prorrateado en catorce partes, de la columna de salario base anual que aparece en las tablas salariales del Anexo I.

ARTÍCULO 31. COMPLEMENTO POR TOXICIDAD, PELIGROSIDAD Y PENOSIDAD

La cuantía de estos complementos será el 20 % del salario base (prorrateada en 14 partes) de la primera columna de las tablas salariales del Anexo I de este Convenio, más la antigüedad.

La cuantía de la bonificación se reducirá a la mitad si se realiza el trabajo excepcionalmente penoso, tóxico o peligroso durante un periodo superior a 45 minutos por jornada, sin exceder a media jornada. En aquellos supuestos en los que muy singularmente, concurriesen de modo manifiesto la excepcional penosidad, la toxicidad y la marcada peligrosidad, superior al riesgo de la industria, el 20 % pasará a ser el 25 % si concurriesen dos circunstancias de las señaladas, y el 30 % si concurriesen las tres circunstancias.

ARTÍCULO 32. COMPLEMENTO DE NOCTURNIDAD

Las horas trabajadas durante el periodo comprendido entre las 22:00 y las 06:00 horas, siempre que las tareas se realicen dentro del centro de trabajo, y salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, tendrá una bonificación de un 25 % sobre el salario hora, calculado sobre la primera columna de las tablas salariales del Anexo I. Los complementos de puesto de trabajo (tales como jefe de equipo, nocturnidad y toxicidad) se devengarán desde la efectiva incorporación del trabajador al puesto de trabajo que da lugar a la percepción de dicho complemento, quedando sin efecto en el momento en que el trabajador deja de realizar de manera efectiva esas funciones.

ARTÍCULO 33. INCENTIVOS, COMISIONES Y BONUS

Se aplicará a todos los trabajadores que tengan asignada retribución variable conforme a la metodología establecida en la Compañía.

La Empresa cada año establecerá los objetivos y periodicidad para cada colectivo de trabajadores.

ARTÍCULO 34. HORAS EXTRAORDINARIAS

Se definen como horas extraordinarias aquellas que excedan de la jornada ordinaria pactada en el artículo 12 del presente Convenio Colectivo.

La retribución de las horas extraordinarias realizadas de lunes a viernes será la indicada en el Anexo I del presente Convenio Colectivo.

Percibirán horas extraordinarias aquellas personas que tienen recogido este concepto en el Convenio Colectivo, y deberán ser siempre expresamente autorizadas por el director de cada área.

De común acuerdo entre empresa y trabajador se podrá compensar cada hora extraordinaria por una hora y cuarenta y cinco minutos de tiempo libre. Estas reducciones de jornada podrán acumularse.

Además, para el caso de que durante la vigencia del presente acuerdo sobrevengan circunstancias productivas y/u organizativas que supongan la necesidad de prestar servicios en sábados y/o domingos o festivos de manera habitual, las partes firmantes se volverán a reunir con la intención de pactar las condiciones a aplicar.

ARTÍCULO 35. COMPLEMENTO POR TRABAJO EN SÁBADOS

Los trabajadores encuadrados en alguno de los turnos que incluyen como laborables los sábados, percibirán un complemento de 75 € brutos por cada uno de dichos sábados en los que de manera efectiva trabajen.

ARTÍCULO 36. GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS DE JULIO Y NAVIDAD

Todos los trabajadores tendrán derecho a la percepción de dos gratificaciones extraordinarias al año, consistentes cada una de ellas en una decimacuarta parte del importe indicado en las Tablas Salariales del Anexo I, que incluye salario base más salario categoría y antigüedad.

Dichas gratificaciones se harán efectivas la primera en el mes de junio, y la segunda durante la primera quincena del mes de diciembre.

ARTÍCULO 37. DESPLAZAMIENTOS PARA EFECTUAR TRABAJOS EN CARRETERA

Los firmantes están de acuerdo en que desplazamientos para efectuar trabajos en carretera son aquellos que se realizan desde el centro de trabajo para atender una avería. Los desplazamientos para efectuar trabajos en carretera serán compensados de la siguiente forma:

- i. Una o más salidas a carretera a un mismo vehículo en el mismo día: 44,39 € brutos.
- ii. Salidas a carretera para distintos vehículos y en el mismo día: 44,39 € brutos por cada vehículo.

Los firmantes pactan que en el caso en el que durante una salida a carretera se repare más de un vehículo, siendo alguno de ellos distinto al que dio origen a dicha salida, se abonará el importe equivalente a dos salidas a carretera, excepto si se trata de una reparación múltiple llevada a cabo en una misma base o recinto, en cuyo caso se abonará una única salida a carretera.

En todos los vehículos reparados en carretera que necesiten de un posterior desplazamiento a la misma avería, se abonará sólo el importe de una salida en caso de que dicho desplazamiento se realice en el mismo día.

ARTÍCULO 38. SALIDAS, DIETAS Y VIAJES

Todos los trabajadores que, por necesidades del negocio o por orden de la Empresa, tengan que efectuar viajes o desplazamientos con pernocta a provincias distintas a las que radica la Empresa, taller o distinto centro de trabajo, percibirán sobre su salario las compensaciones siguientes:

- 47,05 €, por dieta completa.
- 23,17 €, por media dieta.

Los días de salida devengarán idéntica dieta y los días de llegada quedarán reducidos a la mitad cuando el interesado pernocte en su domicilio, a no ser que hubiera efectuado fuera las dos comidas principales.

Si los trabajos se efectúan en forma tal que el trabajador solo tenga que realizar fuera del lugar habitual la comida del mediodía, percibirá media dieta.

Los viajes de ida y vuelta serán siempre por cuenta de la Empresa, que vendrá obligada a facilitar billete de transporte.

Si, por circunstancias especiales, los gastos originados por el desplazamiento sobrepasan el importe de las dietas, el exceso deberá ser abonado por la Empresa, previo conocimiento de las mismas siempre que sea posible y posterior justificación de los trabajadores.

En los casos en que los trabajos se realicen en locales que no sean los habituales, la Empresa ha de abonar siempre los gastos de locomoción o proporcionará los medios adecuados de desplazamiento. Dichos desplazamientos se computarán como parte de la jornada laboral, salvo acuerdo expreso entre empresa y trabajador.

ARTÍCULO 39. PLUS DE TRANSPORTE

El personal, excepto aquellos trabajadores con categoría profesional de jefe de ventas y vendedor que tengan coche de campo, percibirá un plus de transporte consistente en 100,7 € brutos mensuales.

ARTÍCULO 40. KILOMETRAJE

Los firmantes pactan que el sistema de kilometraje es el único válido para abonar los gastos por el uso de vehículo que el trabajador haya de efectuar por cuenta de su actividad en la Compañía, ya sean estos originados por el uso de vehículo particular o de Empresa. El importe del kilometraje será el siguiente:

- Para desplazamientos con vehículo propio: 0,25 € por kilómetro recorrido.
- Para desplazamientos con vehículo de la Compañía: 0,15 € por kilómetro recorrido.

ARTÍCULO 41. PAGO DE NÓMINAS

La totalidad de las percepciones económicas se pagarán de forma mensual a través de entidad de crédito. La Empresa realizará la transferencia mensual a los trabajadores con fecha valor de dos días antes al último día hábil del mes en curso.

El trabajador tendrá derecho a percibir, sin que llegue el día señalado para el pago, anticipos a cuenta del trabajo ya realizado, sin que exceda del 90% que corresponda por este.

CAPÍTULO NOVENO

MEJORAS SOCIALES

ARTÍCULO 42. INCAPACIDAD TEMPORAL

Se incrementarán las prestaciones de la Seguridad Social, desde el primer día de la baja, hasta el 100 % de la base de I.T., en los supuestos de incapacidad temporal (enfermedad común, accidente laboral y no laboral y enfermedad profesional) y maternidad.

Cuando la Dirección de la Empresa o algún miembro del Comité estime que, por las circunstancias que concurren no fuera procedente dicho incremento, el caso se sometería a la consideración de una comisión mixta formada por tres representantes de la Empresa y tres del Comité de la misma, que adoptará sus decisiones por la mayoría de sus componentes.

ARTÍCULO 43. SEGURO DE VIDA

La Empresa tiene contratado un Seguro de Vida siendo a su cargo las primas que correspondan, para asegurar a todos los trabajadores afectos al presente Convenio y que cubre los riesgos de muerte por enfermedad y por accidente, e invalidez absoluta, con los siguientes capitales garantizados:

- 26.000 €.- En caso de fallecimiento por accidente.
- 13.000 €.- En caso de fallecimiento por cualquier causa.
- 13.000 €.- En caso de invalidez permanente en grado de absoluta para todo trabajo.

La póliza que, en el momento de la firma del presente Convenio Colectivo, cubre dichas contingencias ha sido contratada con la Compañía Generali Vida, con número G-W9-011.000.234, reservándose la Compañía la posibilidad de cambiar dicha póliza siempre las contingencias señaladas queden cubiertas en los anteriores importes.

ARTÍCULO 44. JUBILACIÓN ANTICIPADA

Los empleados de Mediterránea de Camiones, S. L. se jubilarán a la edad de acceso a la jubilación ordinaria legalmente vigente en el momento de llevarse a cabo, siempre y cuando tenga cubierto el periodo de carencia mínimo, y reúna los requisitos exigidos por la legislación vigente para tener derecho a pensión de jubilación en el sistema de la Seguridad Social. Esta medida se vincula a objetivos coherentes con la política de empleo, expresados en el Convenio Colectivo, tales como la mejora de la estabilidad en el empleo, la transformación de contratos temporales en indefinidos, el sostenimiento del empleo, la contratación de nuevos trabajadores o cualquiera otra que se dirijan a favorecer la calidad del empleo.

Se establece un sistema de incentivos para todos los empleados que, a partir de la edad legal que resulte aplicable para el acceso a la jubilación anticipada, y con una antigüedad mínima de 15 años en la Empresa, cesen en su relación laboral de común acuerdo con la Dirección de la Compañía. Los incentivos serán los siguientes

- Con menos de 4 y más de 3 años de antelación a la edad legal de jubilación: 18 mensualidades.
- Con menos de 3 y más de 2 años de antelación a la edad legal de jubilación: 15 mensualidades.
- Con menos de 2 y más de 1 año de antelación a la edad legal de jubilación: 10 mensualidades.
- Con menos de 1 año de antelación a la edad legal de jubilación: 7 mensualidades.

En el supuesto de que el trabajador acceda a la situación de jubilación parcial anticipada ligada a un contrato de relevo, no percibirá dicho incentivo.

Para el cálculo del importe de cada mensualidad se tendrán en consideración los siguientes conceptos retributivos: salario base, salario categoría, antigüedad, y pagas extraordinarias.

CAPÍTULO DÉCIMO

COMISIÓN PARITARIA

ARTÍCULO 45. COMISIÓN PARITARIA

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

Las funciones específicas de la Comisión serán las siguientes:

- I. Interpretación del Convenio.
- II. Arbitraje de las cuestiones planteadas o problemas sometidos por las partes a su consideración.
- III. Vigilar el cumplimiento de lo pactado.
- IV. Analizar la evolución de las relaciones entre las partes.

El ejercicio de las anteriores funciones no obstaculizará en ningún caso la competencia respectiva de las jurisdicciones administrativas y contenciosas.

La Comisión Paritaria estará constituida por tres representantes de la Dirección de la Empresa y otros tres por miembros del Comité de Empresa en representación de los trabajadores, elegidos entre y por los firmantes del presente Convenio, como así mismo, por éstos se elegirá al Presidente de dicha Comisión.

Los miembros de la Comisión podrán ser asistidos por asesores designados libremente, con carácter ocasional, por los representantes de cada una de las partes.

Las partes deberán someter a la Comisión cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran presentarse como consecuencia de la interpretación y aplicación del Convenio, para que la Comisión emita directamente informe razonado, en cada caso, en un plazo máximo de 30 días hábiles a partir de la correspondiente reunión, o actúen en la fecha reglamentariamente prevista, con carácter previo, al planteamiento de los distintos supuestos ante las jurisdicciones competentes.

ARTÍCULO 46. CÓDIGO ÉTICO

Todos los empleados en activo del centro de trabajo de MEDITARRÁNEA DE CAMIONES, S. L. deberán cumplir todo lo establecido en el Código Ético de CNH INDUSTRIAL. A cada empleado que sea alta le será notificado y entregado una copia de dicho Código.

ARTÍCULO 47. RESOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS

Las partes firmantes de este convenio acuerdan someterse para la resolución extrajudicial de conflictos al Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y a los procedimientos regulados en el acuerdo interprofesional sobre creación de sistema de solución extrajudicial de conflictos de dicho Instituto Laboral.

ANEXO I

TABLAS SALARIALES

TABLAS SALARIALES 2023 ACTUALIZADAS								
GRUPO	NIVEL	LETRA	EQUIVALENCIA CONVENIO ANTERIOR	TIPO	SALARIO BASE	SALARIO CATEGORIA	PLUS TRANSPORTE	HORA EXTRA
GRUPO 1	NIVEL 1	a	DIRECTIVO	E	22.196,11	26.210,20	1.208,43	
		b	JEFE DE VENTAS	E	21.798,78	18.158,26		
		c	JEFE 2º	E	20.834,06	7.352,38	1.208,43	
	NIVEL 2	a	GESTOR GRANDES CUENTAS	E	20.834,06	7.352,38	1.208,43	
		b	VENDEDOR SENIOR	E	16.601,63	12.825,84		
		c	VENDEDOR	E	16.451,23	7.181,09		
	NIVEL 3	a	OFICIAL 1º ADMINISTRATIVO	E	18.918,64	5.157,95	1.208,43	23,78
		b	OFICIAL 2º ADMINISTRATIVO	E	17.125,99	4.070,44	1.208,43	22,53
		c	AUXILIAR Y DEPENDIENTE	E	15.754,14	6.224,93	1.208,43	21,41
GRUPO 2	NIVEL 1	a	JEFE TALLER Y MANDO INTERMEDIO	0	21.798,78		1.208,43	
		b	RECEPCIONISTA Y ENCARGADO	0	19.750,56		1.208,43	
		c	JEFE EQUIPO	0	17.722,31	6.372,59	1.208,43	23,78
		d	RECAMBISTA	0	17.125,99	4.070,44	1.208,43	22,52
	NIVEL 2	a	OFICIAL 1º	0	17.508,99	6.070,05	1.208,43	23,00
		b	OFICIAL 2º	0	16.780,80	5.354,89	1.208,43	22,13
		c	OFICIAL 3º	0	16.288,91	4.957,85	1.208,43	21,82
		d	PEON/MOZO	0	15.401,88	2.671,68	1.208,43	20,28

*Valores actualizados a 1 de enero de 2023

** El Plus transporte se percibirá si el trabajador no percibe kilometraje

TABLA DE ANTIGÜEDAD

AÑOS ANTIGÜEDAD	%
1	-
2	2,50 %
3	2,50 %
4	5,25 %
5	5,25 %
6	5,25 %
7	8,50 %
8	8,50%
9	8,50%
10	13,50%
11	13,50%
12	13,50%
13	18,25%
14	18,25%
15	18,25%
16	21,75%
17	21,75%
18	21,75%
19	25,25%
20	25,25%
21	25,25%
22	28,50%
23	28,50%
24	28,50%
25	32,50%
26	32,50%
27	32,50%
28	36,25%
29	36,25%
30	36,25%
31	39,50%
32	39,50%
33	39,50%
34	43,25%
35 o más	43,53%

Porcentaje a aplicar en función de la antigüedad del trabajador sobre la decimocuarta parte del valor señalado en la columna salario base anual de la tabla salarial del Anexo I.

ANEXO III

ACUERDO SOBRE CÓDIGO DE CONDUCTA LABORAL

ARTÍCULO.- 1. PRINCIPIOS ORDENADORES

El presente Acuerdo sobre Código de Conducta Laboral, tiene por objeto el mantenimiento de un ambiente laboral respetuoso con la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la Empresa, así como la garantía y defensa de los derechos y legítimos intereses de trabajadores y empresarios.

La Dirección de la Empresa podrá sancionar las acciones u omisiones culpables de los trabajadores que supongan un incumplimiento contractual de sus deberes laborales, de acuerdo con la graduación de las faltas que se establece en los artículos siguientes.

Corresponde a la Empresa en uso de la facultad de Dirección, imponer sanciones en los términos estipulados en el presente Acuerdo.

La sanción de las faltas requerirá comunicación por escrito al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron.

La Empresa dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores de toda sanción por falta grave y muy grave que se imponga.

Impuesta la sanción, el cumplimiento temporal de la misma se podrá dilatar hasta 60 días después de la fecha de su imposición.

ARTÍCULO 2.- GRADUACIÓN DE LAS FALTAS

Toda falta cometida por los trabajadores/as se clasificará en atención a su trascendencia o intención, de la siguiente manera: Leve, Grave o Muy grave.

ARTÍCULO 3.- FALTAS LEVES

Se considerarán faltas leves las siguientes:

- A. La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo de hasta tres ocasiones en un período de un mes.
- B. La inasistencia injustificada de un día al trabajo en el período de un mes.
- C. No notificar con carácter previo, o en su caso, dentro de las 24 horas siguientes, la inasistencia al trabajo, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo podido hacer.
- D. El abandono del servicio o del puesto de trabajo sin causa justificada por períodos breves de tiempo, si como consecuencia de ello, se ocasionase perjuicio de alguna consideración en las personas o en las cosas.
- E. Los deterioros leves en la conservación o en el mantenimiento de los equipos y material de trabajo de los que fuera responsable.
La desatención o falta de corrección en el trato con los clientes o proveedores de la empresa.
- F. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, siempre que éstos puedan ocasionar algún tipo de conflicto o perjuicio a sus compañeros o a la empresa.
- G. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia del trabajador/a que tengan incidencia en la Seguridad Social o en la Administración tributaria.
- H. Todas aquellas faltas que supongan incumplimiento de prescripciones, órdenes o mandatos de un superior en el ejercicio regular de sus funciones, que no comporten perjuicios o riesgos para las personas o las cosas.
- I. La inasistencia a los cursos de formación teórica o práctica, dentro de la jornada ordinaria de trabajo, sin la debida justificación.
- J. Discutir con los compañeros/as, con los clientes o proveedores dentro de la jornada de trabajo.
- K. La embriaguez o consumo de drogas no habitual en el trabajo.

ARTÍCULO 4. FALTAS GRAVES

Se consideran faltas graves las siguientes:

- A. La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de tres ocasiones en el periodo de un mes.
- B. La inasistencia no justificada al trabajo de dos a cuatro días, durante el período de un mes. Bastará una sola falta al trabajo cuando ésta afectara al relevo de un compañero/a o si como consecuencia de la inasistencia se ocasionase perjuicio de alguna consideración a la empresa.
- C. El falseamiento u omisión maliciosa de los datos que tuvieran incidencia tributaria o en la Seguridad Social.
- D. Entregarse a juegos o distracciones de cualquier índole durante la jornada de trabajo de manera reiterada y causando, con ello, un perjuicio al desarrollo laboral.
- E. La desobediencia a las órdenes o mandatos de las personas de quienes se depende orgánicamente en el ejercicio regular de sus funciones, siempre que ello ocasione o tenga una trascendencia grave para las personas o las cosas.
- F. La falta de aseo y limpieza personal que produzca quejas justificadas de los compañeros de trabajo y siempre que previamente hubiera mediado la oportuna advertencia por parte de la empresa.
- G. Suplantar a otro trabajador/a, alterando los registros y controles de entrada o salida al trabajo.
- H. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo, siempre que de ello no se derive perjuicio grave para las personas o las cosas.
- I. La realización sin previo consentimiento de la empresa de trabajos particulares, durante la jornada de trabajo, así como el empleo para usos propios o ajenos de los útiles, herramientas, maquinaria o vehículos de la empresa, incluso fuera de la jornada de trabajo.
- J. La reincidencia en la comisión de falta leve (excluida la falta de puntualidad) aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción.
- K. Cualquier atentado contra la libertad sexual de los trabajadores/a que se manifiesten en ofensas verbales o físicas, falta de respeto a la intimidad o la dignidad de las personas.

- L. Embriaguez o consumo de drogas no habituales, si repercute negativamente en el trabajo o constituyen un perjuicio o peligro en el nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo.
- M. La no utilización de manera adecuada de los equipos de protección individuales o colectivos facilitados por la Empresa.
- N. El incumplimiento de las normas y medidas de seguridad en el centro de trabajo.
- O. No seguir los métodos y procesos de trabajo establecidos por la Empresa si ello implica riesgos para la salud propia o de los compañeros de trabajo.
- P. Fumar en el interior de las instalaciones cubiertas de la Empresa.

ARTÍCULO 5. FALTAS MUY GRAVES

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

- A. La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de diez ocasiones durante el período de un mes, o bien más de veinte en un año.
- B. La inasistencia al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.
- C. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros/as de trabajo como a la empresa o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa, o durante el trabajo en cualquier otro lugar.
- D. La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá que existe infracción laboral, cuando encontrándose en baja el trabajador/a por cualquiera de las causas señaladas, realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También tendrá la consideración de falta muy grave toda manipulación efectuada para prolongar la baja por accidente o enfermedad.
- E. El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada aún por breve tiempo, si a consecuencia del mismo se ocasionase un perjuicio considerable a la empresa o a los compañeros de trabajo, pusiese en peligro la seguridad o fuese causa de accidente.
- F. El quebrantamiento o violación de secretos de obligada confidencialidad de la empresa.
- G. La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
- H. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- I. Los malos tratos de palabra u obra, la falta de respeto y consideración a sus superiores o a los familiares de estos, así como a sus compañeros/as de trabajo, proveedores y clientes de la empresa.
- J. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que las faltas se cometan en el período de dos meses y hayan sido objeto de sanción.
- K. La desobediencia a las órdenes o mandatos de sus superiores en cualquier materia de trabajo, si implicase perjuicio notorio para la empresa o sus compañeros/as de trabajo, salvo que sean debidos al abuso de autoridad. Tendrán la consideración de abuso de autoridad, los actos realizados por directivos, jefes o mandos intermedios, con infracción manifiesta y deliberada a los preceptos legales, y con perjuicio para el trabajador/a.
- L. Los atentados contra la libertad sexual que se produzcan aprovechándose de una posición de superioridad laboral, o se ejerzan sobre personas especialmente vulnerables por su situación personal o laboral.
- M. El incumplimiento de las normas y medidas de seguridad en el centro de trabajo, si ello implica riesgo para la salud del trabajador o de los compañeros de trabajo.
- N. Falsear o anular los dispositivos de seguridad de las máquinas, herramientas de trabajo y/o instalaciones.

ARTÍCULO 6.- SANCIONES

Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas señaladas son las siguientes:

- A. Por faltas leves:
 - Amonestación por escrito
- B. Por faltas graves:
 - Amonestación por escrito
 - Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días
- C. Por faltas muy graves:
 - Amonestación por escrito
 - Suspensión de empleo y sueldo de veintiún a sesenta días
 - Despido

ARTÍCULO 7. PRESCRIPCIÓN DE LAS FALTAS

Dependiendo de su graduación, las faltas prescriben a los siguientes días:

- A. Faltas leves:
 - diez días
- B. Faltas graves:
 - Veinte días
- C. Faltas muy graves:
 - sesenta días

La prescripción de las faltas señaladas empezará a contar a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

ANEXO IV**RÉGIMEN DE PERMISOS Y MEJORAS SOCIALES****PERMISO POR NACIMIENTO Y CUIDADO DEL MENOR**

Los permisos y licencias para el cuidado del menor se regularán conforme a la legislación vigente, según redacción dada por el RDL 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

Para el progenitor distinto a la madre biológica el permiso será de 16 semanas.

Disfrute del permiso:

- Las 16 semanas de permiso para ambos progenitores se podrán dividir de la siguiente manera:
- 6 semanas obligatorias, ininterrumpidas y a jornada completa, posteriores al parto (resolución judicial o decisión administrativa en el caso de adopción). La madre biológica puede anticipar este periodo hasta 4 semanas antes de la fecha previsible del parto.
- Las 10 semanas restantes se disfrutarán en periodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los 12 meses siguientes al parto o bien la resolución judicial o decisión administrativa en el caso de adopción.

Además, se establecen determinados supuestos de ampliación de este plazo:

- Ampliación en 1 semana para cada progenitor por cada hijo/a, a partir del segundo, en caso de nacimiento, adopción o acogimiento múltiples.
- Ampliación en 1 semana para cada progenitor en caso de discapacidad del hijo/a.
- Ampliación por parto prematuro y hospitalización (por un periodo superior a 7 días) a continuación del parto, hasta un máximo de 13 semanas.

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 15 días. Y 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.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las 6 semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

Todo lo anterior también se contempla para los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento.

Permiso por lactancia

Será retribuido al 100% de la base reguladora del salario de la trabajadora. Es un derecho que podrán distribuirse indistintamente ambos progenitores, siempre que ambos trabajen, y en los términos legalmente dispuestos en la normativa reguladora de esta materia.

Incluye el derecho de la madre o el padre a una hora de ausencia del puesto de trabajo para atender un bebé hasta que cumpla 9 meses, permiso que podrá ser dividido en 2 fracciones de 45 minutos cada una.

Además, se podrá sustituir el permiso anterior por una reducción de la jornada laboral de 45 minutos al principio o al final de la misma o acumular esta media hora de reducción diaria de la jornada de trabajo en jornadas completas, siendo, en todo caso, la retribución equivalente al 100% de la base reguladora.

Permisos y licencias retribuidas por la empresa

Se establecen los siguientes permisos retribuidos en el centro de trabajo de Madrid de la Compañía:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho.
- b) Un día natural por matrimonio de padre, hijo y hermano, el cual coincidirá con la fecha de la celebración del enlace, en caso de que el matrimonio sea en distinta Comunidad Autónoma a la del domicilio habitual se concederán dos días.
- c) Cinco días 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 consanguinidad 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.
En todo caso, el permiso por hospitalización en centro sanitario y el domiciliario, no será acumulativo, es decir, no procederán más de cinco días naturales por uno u otro.
- d) Por el tiempo estrictamente necesario en los casos de asistencia a consulta médica de especialistas de la Seguridad Social, cuando coincidiendo el horario de la consulta con el del trabajo, se prescriba dicha consulta por el facultativo de medicina general, debiendo presentar previamente el trabajador a la Dirección el volante justificativo de la referida prescripción médica. En los demás casos hasta un límite de 24 horas al año para médico de cabecera con un máximo durante la jornada de 2 horas con justificante de asistencia médica. En todo caso, se justificará el tiempo de permanencia en el centro médico.
- e) Tres días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad. Dos días para parientes de segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días.
- f) 1 día laborable para el traslado de su domicilio habitual, lo cual se acreditará mediante el correspondiente volante de empadronamiento o, en su defecto, documento que acredite de manera fehaciente el traslado.
- g) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.
- h) Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el artículo 46.1.
- i) En el supuesto de que el trabajador, 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.
- j) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- k) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.
- l) En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), 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 media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con la empresa respetando, en su caso, lo establecido en aquella.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora. No obstante, si dos personas trabajadoras de la empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, podrá limitarse su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

Cuando ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras o acogedoras 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.

- m) Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 7.
- n) La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.
- o) La persona trabajadora tendrá derecho a realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos en el Convenio Colectivo.
- p) Para asistir a los exámenes en centros docentes a aquellos trabajadores que estén cursando estudios superiores, de grado medio o elemental. Estos permisos serán concedidos previa justificación de estar matriculado, por el tiempo estrictamente necesario y mediante la justificación de asistencia a los exámenes. Se perderá el derecho a la retribución de este permiso, si corresponde a un examen para asignatura ya presentado con anterioridad en 2 convocatorias.
- q) Los trabajadores tendrán derecho a un permiso de diez horas retribuidas al año que podrán disfrutar como permiso particular, pudiendo ser disfrutado en fracciones, pero nunca inferiores a dos horas, previo aviso a su responsable. Este permiso no podrá ser acumulado para años posteriores ni compensado económicamente. En caso de que dos o más trabajadores de la Compañía soliciten el disfrute de este permiso en fechas y horas coincidentes, la Empresa podrá denegar su disfrute si ello pone en riesgo la actividad del área prevista en la jornada en concreto.
- r) No se tendrá derecho a ninguna retribución, si se suspende en la mitad o más de los exámenes para los que haya solicitado permiso.
- s) La retribución devengada en ocasión de estos permisos para exámenes oficiales será hecha efectiva, una vez presentado los documentos acreditativos de su derecho, bien sea de la convocatoria ordinaria o extraordinaria, abonándose los salarios propios de su categoría y la prima.

En todos los supuestos anteriores, será necesario que el personal en cuestión acredite debidamente, en el plazo de 48 horas después de su reincorporación al trabajo, mediante los justificantes y documentos legales que sean de aplicación, el cumplimiento de los hechos y circunstancias en virtud de los cuales obtuvo el permiso.

Para la concesión de los permisos retribuidos de este artículo relacionados con la pareja de hecho, será imprescindible justificar dicha unión mediante la inscripción como tal en el registro público que esté legalmente establecido por Ley.

Si el trabajador necesita realizar un desplazamiento al efecto, en los casos legalmente previstos, el permiso se incrementará en dos días naturales.

A los efectos de lo establecido en este artículo, se considerará pareja de hecho la unión estable de carácter permanente y en situación de análoga convivencia la marital que conste debidamente inscrita en el registro público correspondiente.

En caso de que existan circunstancias personales de algún trabajador que requieran el acompañamiento de algún familiar por necesidad médica, se analizará cada caso de manera individual, creándose una Comisión al efecto compuesta por Comité de Empresa, Dirección y el propio trabajador afectado.

El día de inicio del disfrute de las licencias indicadas será en día laborable; es decir, en el caso que el hecho causante se produjera en día no laborable, se iniciará el siguiente día laborable a aquel en que se produjo el hecho causante.

Mejoras sociales*Seguro de Vida*

La Empresa tiene contratado un Seguro de Vida siendo a su cargo las primas que correspondan, para asegurar a todos los trabajadores afectos al presente Convenio y que cubre los riesgos de muerte por enfermedad y por accidente, e invalidez absoluta, con los siguientes capitales garantizados:

- 26.000 €. - En caso de muerte por accidente.
- 13.000 €. - En caso de muerte por enfermedad.
- 13.000 €. - En caso de invalidez permanente en grado de absoluta para todo trabajo.

Incapacidad temporal

Se incrementarán las prestaciones de la Seguridad Social, desde el primer día de la baja, hasta el 100 % de la base de I.T., en los supuestos de incapacidad temporal (enfermedad común, accidente laboral y no laboral y enfermedad profesional) y maternidad.

Cuando la Dirección de la Empresa o algún miembro del Comité estime que, por las circunstancias que concurren no fuera procedente dicho incremento, el caso se sometería a la consideración de una comisión mixta formada por tres representantes de la Empresa y tres del Comité de la misma, que adoptará sus decisiones por la mayoría de sus componentes.

Violencia de género

Es víctima de violencia de género la mujer u hombre que es o ha sido objeto de actos de violencia física o psicológica, agresiones a la libertad sexual, amenazas, coacción o privación de la libertad ejercida por su cónyuge, excónyuge o persona que esté o haya estado ligado a ella / él por una relación similar de afectividad, aunque no hubieran convivido.

En el caso de las trabajadoras/es que sean víctimas de violencia de género, se llevará a cabo la aplicación de las siguientes medidas concretas de protección, con el objeto de contemplar los derechos establecidos para las personas víctimas de la violencia de género contribuyendo así en mayor medida a su protección.

Medidas para la protección de las trabajadoras víctimas de violencia de género

Derecho a solicitar la suspensión temporal de la relación laboral con reserva del puesto de trabajo. Esta suspensión tendrá una duración máxima inicial de 6 meses prorrogable hasta 18 meses. Esta forma de suspensión se considerará como situación de desempleo involuntario y permitirá a el/la trabajador/a víctima de violencia solicitar prestación o subsidio por desempleo.

Derecho a solicitar la extinción definitiva de su relación laboral. Esta extinción se considerará situación de desempleo involuntario y permitirá al/a la trabajador/a solicitar prestación o subsidio por desempleo.

La trabajadora víctima de violencia de género que se vea en la necesidad de cambiar de puesto de trabajo de la localidad dónde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia integral, tendrá derecho a solicitar traslado de centro o localidad, pasando a ocupar otro puesto de trabajo de igual o similar categoría, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo. El traslado o cambio de centro de trabajo tendrá una duración inicial de 6 meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba el/la trabajador/a.

La reducción de jornada laboral hasta el 50%, con disminución proporcional del salario, y flexibilidad en materia de horarios y jornadas, durante el período de tiempo necesario para normalizar su situación.

No se considerarán faltas de asistencia al trabajo las motivadas por la situación física o psicológica de la trabajadora a consecuencia de la violencia de género. Asimismo, tampoco se considerarán faltas de asistencia las ausencias derivadas de la realización de gestiones judiciales y médicas pertinentes en situaciones de violencia de género, siempre y cuando se acrediten debidamente.

En estos casos, se podrán flexibilizar los criterios de concesión de préstamos o anticipos al personal para atender a situaciones de necesidad.

Nulidad del despido de los/as trabajadores/as víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos antes señalados (reducción/ordenación jornada, cambio de centro o suspensión):

Establecer convenios de colaboración con ayuntamientos, asociaciones especializadas, etc. Para la contratación de mujeres víctimas de violencia de género.

La Empresa facilitará a las víctimas de violencia de género medicina asistencial en el horario de trabajo a través del Servicio Médico.

(03/6.353/24)

