

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Empleo, Turismo y Cultura

- 5** *RESOLUCIÓN de 6 de noviembre de 2013, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Empleo, Turismo y Cultura, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa “Cargill, Sociedad Limitada Unipersonal” (División Malta) (código número 28010162011999).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa “Cargill, Sociedad Limitada Unipersonal” (División Malta), suscrito por la comisión negociadora del mismo el 19 de junio de 2013; 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 y Acuerdos Colectivos de Trabajo, 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 1/1995, de 24 de marzo, y en el Decreto 23/2012, de 27 de septiembre, del Presidente 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 lo dispuesto en el Decreto 113/2012, de 18 de octubre, por el que se regulan sus competencias, esta Dirección General

RESUELVE

1. Inscribir dicho convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos 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.

Madrid, a 6 de noviembre de 2013.—La Directora General de Trabajo, María del Mar Alarcón Castellanos.

CONVENIO COLECTIVO DE CARGILL, S.L.U.

DIVISIÓN/B.U. MALTA

Para el centro de trabajo de Villaverde (Madrid) Avenida de Andalucía, Km. 10,500*De 1 enero 2013 a 31 diciembre 2014***Artículo 1.** *Ámbito territorial, personal y funcional*

Las estipulaciones del presente Convenio, que ha sido negociado por los representantes de los trabajadores en su calidad de Delegados de Personal y la Dirección de la Empresa, afectarán a todo el personal de la Empresa Cargill, S.L.U., División Malta, que preste sus servicios en el centro de trabajo actualmente establecido en Villaverde (Madrid).

Quedan excluidos de la aplicación del presente Convenio, el personal Directivo a que se refieren los artículos 1,3 C) y 2,1 A) del Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24-03, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 2. *Duración, vigencia, denuncia y prórroga*

- La duración del presente Convenio se extiende desde el día 1 de Enero de 2.013 al 31 de Diciembre del 2.014.
- El presente Convenio entrará en vigor a partir del día 1 de Enero de 2.013, independientemente de su publicación en el Boletín Oficial que por su ámbito corresponda, salvo en aquellos conceptos que tuvieran fecha distinta de efectos, y será de aplicación para aquellas personas que presten servicios en el momento de su firma y para las que se incorporen con posterioridad a la misma.
- La denuncia del presente Convenio se efectuará por escrito, que presentará la parte denunciante a la otra durante el último mes de su vigencia.
- Con la excepción de la cláusula de contenido obligacional recogida en el artículo 27, los demás artículos del Convenio, por ser de contenido normativo, se entenderán prorrogados, a todos los efectos, durante el tiempo que medie entre fecha de su expiración, haya sido denunciado o no, y la entrada en vigor del nuevo Convenio que lo sustituya.

Artículo 3. *Organización del trabajo*

1. La Dirección de la empresa tendrá la facultad de la organización del trabajo en todos sus aspectos, respetando lo establecido en la legislación vigente o en el presente Convenio.

Deberá respetarse en todo caso lo dispuesto en cuanto a Movilidad Funcional recogida en el Artículo 4 del presente Convenio, lo establecido en cuanto al cómputo de la Jornada Laboral recogida en el artículo 6, el tiempo de descanso que en el mismo se contempla y lo indicado para la implantación de los turnos rotativos continuados que se recogen en el artículo 15 del presente Convenio.

2. Cuando la Dirección de la Empresa pretenda hacer modificaciones definitivas de carácter colectivo en la distribución de la jornada laboral establecida en el presente Convenio, así como en el horario de trabajo, duración y calendario de los turnos rotativos establecidos, deberá negociarlo previamente con la Representación Legal de los Trabajadores y, en su caso, con los empleados afectados.

La decisión empresarial de llevar a cabo las modificaciones recogidas en el párrafo anterior, estará sujeta al procedimiento siguiente:

- Se entregará escrito a la Representación Legal de los Trabajadores, quienes, en un período de consultas de quince días naturales, tratarán de llegar a un acuerdo con la Dirección de la Empresa (de conformidad con el art. 41.4 del Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de Marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores).
- Si el período de consultas finalizase sin acuerdo, la Dirección de la Empresa lo pondrá a la consideración de las personas afectadas para que, en los siete días naturales siguientes, decidan por mayoría.

Artículo 4. *Clasificación del personal*

La estructura profesional recogida en este artículo introduce una mejor racionalización de los esquemas productivos y los diversos cometidos que se realizan en los diferentes ámbitos de aplicación recogidos en el artículo 1º de este Convenio, los cuales se distribuirán en los siguientes Grupos Profesionales:

- Grupo Profesional Área de Dirección.
- Grupo Profesional Área de Gestión y Administración.
- Grupo Profesional Área Comercial y Técnica.
- Grupo Profesional Área de Producción/Mantenimiento y Servicios.

En dichos Grupos Profesionales, divididos en Subgrupos, se encuadrarán todos los puestos de trabajo afectados por este Convenio, y que a título meramente enunciativo, ya que podrán ser ampliados o reducidos, se establecen y distribuyen como sigue:

Grupo Profesional y puestos de Trabajo

- a) Dirección.
 - Subgrupo a1 Gerencia:
 - Director Departamento.
 - Director División/B.U.
- b) Gestión y Administración.
 - Subgrupo b1 Gestión:
 - Controller
 - Subgrupo b2 Administración y Servicios Generales;
 - Administrativo 1^a.
 - Administrativo 2^a.
 - Auxiliar Administrativo.
 - Contable Planta.
 - Jefe Administrativo.
 - Jefe de Servicios.
 - Telefonista-Recepcionista.
 - Trainee Gestión/ Admón.
- c) Comercial y Técnico.
 - Subgrupo c1 Producción:
 - Director de Maltería.
 - Supervisor Mantenimiento.
 - Supervisor Producción.
 - Supervisor Silos.
 - Trainee Técnico.
 - Subgrupo c2 Comercial:
 - Director Comercial.
 - Trainee Comercial.
 - Subgrupo c3 Actividades Complementarias:
 - Técnico Control Calidad.
 - Técnico Control Cebada.
 - Trainee C. Calidad/C. Cebada.
- d) Producción/Mantenimiento y Servicios.
 - Subgrupo d1 Producción:
 - Ayudante.
 - Operador Producción.
 - Operador Silos.
 - Subgrupo d2 Mantenimiento:
 - Electricista 1^a.
 - Electricista 2^a.
 - Mecánico 1^a.
 - Mecánico 2^a.
 - Técnico de Mantenimiento.
 - Subgrupo d3 Laboratorio:
 - Analista Laboratorio.
 - Auxiliar Laboratorio.
 - Subgrupo d4 Actividades Diversas:
 - Basculista-Portero.
 - Peón.

Se define el Puesto de Trabajo como el conjunto de actividades o funciones principales y complementarias asignadas y realmente efectuadas por un trabajador, así como también las adicionales, esporádicas y cualesquiera otras que le puedan ser encomendadas por sus superiores.

En tanto se mantenga el sistema de grupos de cotización al Régimen de la Seguridad Social, a cada puesto de trabajo se le asignará un grupo de cotización, a los solos efectos de cotizar a la Seguridad Social.

Para aquel personal en alta a la firma de este Convenio, se le mantendrá la Categoría Profesional que tenga reconocida en nómina.

La movilidad funcional se realizará entre los Puestos de Trabajo de un mismo Grupo Profesional. Se tendrá en cuenta que al trabajador se le deberá conservar al menos la misma categoría profesional que tenga reconocida en nómina en el momento de su variación de puesto de trabajo, salvo pacto en contrario entre trabajador y Empresa. El trabajador deberá adaptarse a los nuevos cometidos y horarios del nuevo puesto de trabajo, y por tanto la prestación exigible al mismo será la que surja de ese nuevo puesto de trabajo ocupado. En todo caso, no se podrán asignar al trabajador funciones para las cuales no esté capacitado o no se le haya dado la formación necesaria.

Artículo 5. Ingresos y contratación

1. Ingresos.

Para ingresar en la Empresa como trabajador de la misma, será necesario, aparte de lo que disponen las leyes vigentes en materia de contratación, cumplir los siguientes requisitos:

- A) Solicitar el ingreso mediante formulario establecido al efecto.
- B) Someterse a examen médico y pruebas psicotécnicas o profesionales que la Empresa considere conveniente de acuerdo con la categoría y clase de trabajo a desempeñar.
- C) Presentar los documentos requeridos por la Dirección.

El personal al incorporarse a la plantilla de la Empresa se le asignará el Grupo Profesional que corresponda a su Puesto de Trabajo, si bien, dado su menor conocimiento de la Compañía y de los procesos internos de trabajo, la remuneración a percibir será fijada por acuerdo entre la Dirección y el trabajador en el Contrato de Trabajo, respetándose el Salario Base fijado en el artículo 11 y las demás retribuciones que en cada caso pudieran corresponderle según las condiciones establecidas en este Convenio para el percibo de cada una de ellas.

2. Contratación de personal.

1. Contrato para la Formación.

El contrato para la formación tendrá por objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o de un puesto de trabajo que requiera un determinado nivel de cualificación.

El contrato se regirá por las siguientes reglas:

- a) Se podrá celebrar con trabajadores mayores de 16 años y menores de 21 años que carezcan de la titulación requerida para realizar un contrato en prácticas. No se aplicará este límite de edad cuando el contrato se concierte con un trabajador minusválido.
- b) El número máximo de contratos a realizar y el tiempo dedicado a formación se regirá por lo establecido en el Capítulo II del Real Decreto 488/1998, de 27 de Marzo, o por la disposición legal que lo modifique o sustituya.
- c) La duración mínima del contrato no será inferior a seis meses y la máxima no excederá de dos años, salvo que por disposición legal se establezca una duración distinta, en cuyo caso sería de aplicación esta última.
- d) La retribución económica no será inferior a la establecida en el art. 11,3 del presente Convenio.

2. Contrato en prácticas.

El contrato de trabajo en prácticas podrá celebrarse con quienes estuvieran en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior, o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, que habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los cuatro años siguientes a la terminación de los correspondientes estudios, de acuerdo con las siguientes reglas:

- a) La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni superior a dos años, salvo que por disposición legal se establezca una duración distinta, en cuyo caso sería de aplicación esta última.
- b) El período de prueba no podrá exceder de seis meses.
- c) La retribución económica no será inferior a la establecida en el art. 11,3 del presente Convenio.

3. Contrato de sustitución o interinidad.

Tendrá por objeto sustituir a trabajadores de la empresa con derecho a reserva del puesto de trabajo, o para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva.

La extinción de la relación laboral se producirá por las siguientes causas: por la reincorporación del trabajador sustituido; por el vencimiento del plazo legal o convencionalmente establecido para la reincorporación; por la extinción de la causa que dio lugar a la reserva del puesto de trabajo; y, en los procesos de selección para la provisión definitiva de puestos de trabajo, por el transcurso del plazo de tres meses.

4. Contrato por obra o servicio determinado.

En desarrollo de lo previsto en el artículo 15, 1, a) del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, se identifican seguidamente los trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa que, entre otros, pueden cubrirse con contratos para obra o servicio determinado:

- a) Construcción, ampliación, rehabilitación y reparación de edificios, locales e instalaciones.
- b) Ampliación, automatización o mejora del proceso productivo o de líneas de productos.

- c) Montaje, puesta en marcha, reforma y reparación de:
 - Maquinaria y equipos de trabajo.
 - Instalaciones.
 - Elementos de transporte.
- d) Actividades relativas a procesos organizativos, industriales, comerciales, administrativos y de servicios, cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta, tales como:
 - Nuevas líneas de producción.
 - Compra-venta, recepción, control o expedición de mercancías.
 - Control de calidad y Laboratorio.
 - Investigación y desarrollo.
 - Nuevos productos o servicios.
 - Estudios de mercado.
 - Publicidad.
 - Apertura de nuevos mercados o zonas de distribución.
- e) Implantación, modificación o sustitución de sistemas informáticos, contables, administrativos y de gestión de personal y recursos humanos.
- f) Otras actividades temporales de duración incierta que, por analogía, sean equiparables a las anteriores.

5. Contrato para el fomento de la contratación indefinida.

Con el objeto de facilitar la contratación estable, los trabajadores desempleados que reúnan las condiciones establecidas legalmente, así como los contratos de trabajo de duración determinada o temporal, incluidos los contratos formativos, se podrán convertir en el contrato para el fomento de la contratación indefinida regulado en la Disposición Adicional Primera del Real Decreto-Ley 5/2001, de 2 de Marzo. Si dicho R.D.L. fuese derogado, la remisión normativa se entenderá referida a la norma legal que lo sustituya.

6. Disposición común.

En lo no previsto en los apartados anteriores, se estará a lo dispuesto en la Ley 63/1997 de 26 de Diciembre y en el R.D.L. 5/2001, de 2 de Marzo. Si las citadas normas legales fuesen derogadas, la remisión normativa se entenderá referida a las disposiciones legales que las modifiquen o sustituyan.

Si cualesquiera de las estipulaciones contenidas en los apartados 1 a 5 anteriores fuesen modificadas por futuras disposiciones legales, pasaría a aplicarse desde su entrada en vigor la nueva regulación legal, que se superpondría a los acuerdos contenidos en dichos apartados.

Artículo 6. Jornada laboral

1. La jornada laboral queda establecida en 40 horas semanales de trabajo efectivo en promedio y según los horarios vigentes en cada momento, ya sea: semana a semana en jornada partida; en jornada continuada; o con los cómputos correspondientes según los turnos de trabajo cuando las funciones laborales se realicen en régimen de turnos incluidos los sábados, domingos y días festivos.

La distribución de la jornada laboral se efectuará de acuerdo con lo establecido o que se establezca legalmente.

El cómputo de la jornada se efectuará de tal forma que, en todo caso, tanto al comienzo como al final de la misma, el trabajador se encuentre en su puesto, con ropa de trabajo y dedicado a él.

2. Cuando la jornada se realice de forma continuada, los trabajadores de los subgrupos d1 Producción, d2 Mantenimiento y d4 Actividades Diversas, tendrán un descanso de 25 minutos, y de 15 minutos los empleados administrativos, computándose estos descansos como tiempo de trabajo efectivo.

3. Los días 24 y 31 de diciembre serán considerados días inhábiles a efectos laborales, por lo serán descansados por los empleados. Sin embargo, debido a que la producción debe continuar funcionando, los trabajadores adscritos a este servicio trabajarán los citados días cuando fuese necesario, en cuyo caso percibirán las horas trabajadas como extraordinarias. No se percibirá, en cambio, el Plus de Festivo regulado en el artículo 15.1 de este convenio.

4. Los trabajadores de Administración podrán realizar jornada continuada desde el 15 de junio al 15 de septiembre. El horario de trabajo será de 7:00 a 15:00 horas, con los descansos establecidos en el presente convenio. No obstante lo dicho, y con el objeto de atender el servicio durante la tarde, el 50% de los empleados administrativos, con el mínimo de una persona, continuará realizando la jornada habitual de mañana y tarde. Para que todos resulten afectados en proporción similar, los trabajadores rotarán de jornada partida a jornada continuada, y viceversa, de forma semanal.

Artículo 7. Vacaciones

Todo el personal afectado por el presente Convenio disfrutará, sin distinción de Grupo Profesional o Puesto de Trabajo, de un período anual de vacaciones retribuidas de 25 días laborales.

El calendario de vacaciones será elaborado de acuerdo entre la Dirección y los trabajadores, con la participación de los Comités de Empresa o Delegados de Personal o también por acuerdo con éstos, pudiéndose implantar turnos de vacaciones al objeto de que no se interrumpa la actividad productiva; de implantarse éstos, los días trabajados en exceso durante el período vacacional en los ciclos habituales de trabajo en turnos, se descansarán cuando las necesidades productivas lo permitan y durante las semanas en las que exista el Turno de Reserva, debiendo a 31 de Diciembre haberse dado todos los descansos. En caso contrario, las horas pendientes de descansarse se abonarán en la nómina del mes de Enero siguiente a precio de hora extraordinaria.

El calendario de vacaciones deberá estar elaborado, preferentemente, antes del día 31 de Enero y como máximo el 31 de Marzo. El disfrute de las vacaciones habrá de ser obligatoriamente por rotación dentro de cada Departamento.

En el caso de que la compañía tuviese que parar el sistema productivo, la dirección de la empresa podrá destinar un máximo de siete días laborables de vacaciones para que sean disfrutados cuando la planta esté parada. Los trabajadores afectados serán preavisados, como mínimo, ocho días naturales antes del comienzo de estas vacaciones.

Al objeto de compensar la ineludible necesidad de espaciar las vacaciones a lo largo de todo el año, se establece una Bolsa de Vacaciones de 163,72 euros, que más el Incentivo a la Productividad que se establece en el penúltimo párrafo del artículo 17, suman un total de 570,76 euros.

La cifra total anterior se abonará por el concepto Bolsa de Vacaciones y se hará efectiva junto con la paga normal del mes de Abril.

Todo trabajador tendrá derecho a dos días a cuenta de sus vacaciones anuales por necesidades propias, siempre que lo permitan las necesidades de su departamento.

La retribución a percibir durante el período de vacaciones comprenderá las remuneraciones fijas de cada trabajador y que son: Salario Base, Plus de Convenio y, a quien los perciba, Antigüedad y Ayuda por Discapacitados.

Al personal que no llevara un año en la plantilla fija de la Empresa, para el disfrute de sus vacaciones, le corresponderá la parte proporcional, incluso de la cantidad arriba indicada en concepto de Bolsa de Vacaciones.

Artículo 8. Licencias con sueldo

La Empresa concederá licencias con sueldo a sus trabajadores en los casos siguientes y de la duración que se indica:

- A) 15 días por matrimonio del trabajador.
- B) 3 días por nacimiento de hijo.
- C) 3 días por defunción de padres o padres políticos.
- D) 2 días por defunción de abuelos, abuelos políticos, nietos, hermanos o cuñados.
- E) 4 días por defunción de cónyuge o mujer con la que se conviva habitualmente, hijos e hijos políticos.
- F) 2 días por operación quirúrgica grave o enfermedad grave de cónyuge o mujer con la que se conviva habitualmente, hijos, hijos políticos, padres, padres políticos, nietos, hermanos y cuñados.
- G) 2 días por traslado de domicilio.
- H) 1 día por matrimonio de hijos, hijos políticos, padres, padres políticos, hermanos y hermanos políticos.
- I) 1 día por defunción de tíos o sobrinos.

Los permisos referidos anteriormente, en los que la condición de esposa sea la causa, se entenderá que la condición de pareja de hecho con convivencia continuada, debidamente inscrita en el registro oficial y suficientemente justificada, dará derecho a los mismos permisos retribuidos.

En todo caso, se entiende que los días a que se hace referencia en este artículo son días naturales, excepto en el apartado B) que al menos 2 días serán laborables.

Si la provincia en que suceden los hechos que den origen a las licencias anteriormente mencionadas no fuere la misma en que resida habitualmente el trabajador, los plazos se aumentarán por el tiempo necesario para viajes con un máximo de dos días naturales. Si el trabajador necesitase algún día adicional para el desplazamiento por suceder el hecho causante del permiso en el extranjero, podrá solicitar días a cuenta de sus vacaciones anuales.

El trabajador vendrá obligado a presentar documentos o justificantes legales o médicos que acrediten las circunstancias alegadas para la obtención de las anteriores licencias. Caso de comprobarse la falsedad de las causas invocadas será motivo de sanción, sin perjuicio de la pérdida total de las retribuciones durante los días de ausencia.

El disfrute de los anteriores permisos se entenderá con derecho a percibir las retribuciones fijas que se establecen en el artículo 10 apartado A).

Artículo 9. Licencias sin sueldo

- A) En caso de fallecimiento del cónyuge del trabajador con hijos menores de edad, podrá disfrutar de una licencia sin sueldo, ni otra percepción económica, con reserva del puesto de trabajo por un período no superior a tres meses a contar desde la fecha del fallecimiento. A estos efectos, las parejas de hecho se asimilarán al matrimonio canónico y/o civil, situación

que deberá acreditarse mediante certificación de las autoridades u organismos oficiales establecidos legalmente.

- B) Agotado el período ordinario de suspensión de contrato por parto regulado en el apartado 4, párrafo primero del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, en aquellos supuestos de enfermedad grave acreditada del recién nacido, el padre o la madre podrán disfrutar de una licencia sin sueldo, ni otra percepción económica, con reserva del puesto de trabajo por un período máximo de tres meses.

Cuando el padre y la madre trabajen en la Empresa, solo uno de ellos podrá ejercer este derecho.

Artículo 10. *Conceptos que integran las retribuciones*

Las retribuciones de los trabajadores afectados por el presente Convenio habrán de estar integradas en los siguientes conceptos:

- A) Retribuciones salariales fijas:

1. Salario Base .
2. Plus Convenio.

Y para quienes corresponda:

3. Antigüedad.
4. Pagas Extraordinarias.
5. Bolsa de Vacaciones.

- B) Retribuciones salariales variables a percibir cuando efectivamente se realicen:

1. Horas Extraordinarias.
2. Retribuciones de Festivos trabajados.
3. Plus de Nocturnidad.
4. Plus de Turno Rotativo.
5. Plus de Transportes.
6. Ayuda Escolar.
7. Ayuda Fallecimiento.
8. Ayuda Discapacitados.
9. Plus de Retén.
10. Ayudas por Comidas.

Todas las remuneraciones, compensaciones o prestaciones que abone la Empresa, dinerarias o en especie, mencionadas o no en este Convenio, se entenderán como brutas.

Las remuneraciones variables de apartado B) serán abonadas en la nómina del mes siguiente a aquél en que se hubieran realizado.

Respecto a la percepción de las retribuciones, la Empresa garantiza que el último día del mes de abono, salvo causa justificada o de fuerza mayor, habrá ordenado a su entidad financiera que efectúe la transferencia de la nómina a los empleados. Se exceptúan las mensualidades que se abonen conjuntamente con las pagas extraordinarias, que serán abonadas en la fecha indicada en el artículo 14 de este convenio.

Los importes establecidos para cada concepto en el articulado del convenio están expresados en Euros. Contravalor: 1 euro = 166,386 pesetas.

Artículo 11. *Incremento salarial*

1. A partir del mes de Enero del año 2013, el Salario Base que estuviera vigente a 31 de Diciembre del año anterior no tendrá incremento a cuenta. El importe del Salario Base para el año 2013, que tendrá una cuantía igual para todos los puestos de trabajo, será de 977,33 euros. Para el año 2014, se acuerda un incremento a cuenta del 0,50%.

2. Asimismo, durante el año 2013, el Plus de Convenio que estuviera vigente a 31 de Diciembre del año anterior tampoco tendrá incremento a cuenta. Para el año 2014 se acuerda un incremento a cuenta del 0,50 %.

En el año 1.995 fueron traspasadas distintas cantidades al Plus de Convenio de cada empleado para compensar los menores importes de antigüedad que se pactaron, así como también por la pérdida de vigencia del Premio por Años de Servicio y del Plus de Permanencia en la Categoría. Como consecuencia de ello, el Plus de Convenio se considera como garantía "ad personam", por lo que los trabajadores de igual puesto o categoría profesional podrán tener importes diferentes por dicho concepto.

3. Se acuerda que los trabajadores a jornada completa percibirán un Plus de Convenio mínimo de 417,84 euros mensuales.

El Plus de Convenio mínimo citado en el párrafo anterior incluye la compensación económica de 98,40 euros por la desaparición de la antigüedad a que se refiere el artículo 13.2 de este convenio.

Los trabajadores de nuevo ingreso y a jornada completa percibirán, como mínimo, los siguientes porcentajes del Plus de Convenio mínimo indicado anteriormente:

- Primer año de servicios: 80 por ciento.
- Segundo año de servicios: 90 por ciento.
- Tercer año de servicios: 100 por ciento.

4. Revisión salarial para los años 2013 y 2014: Si el IPC anual publicado por el INE para el conjunto nacional registrase desde el 1 de Enero al 31 de Diciembre de cada uno de los años indicados un crecimiento superior al 1,00%, se efectuará una revisión salarial por la cuantía que exceda del 1,00% citado. La mencionada revisión se aplicaría, en caso de producirse, con carácter retroactivo desde el 1 de Enero de cada año. Si el IPC fuese del 1,00% o inferior, en el año 2013 no habría incremento salarial y en el 2014 sería del 0,50%.

5. Los incrementos anuales expresados y la revisión salarial que, en su caso, proceda efectuar, se aplicarán sobre todos los conceptos salariales del convenio, excepto sobre el complemento de antigüedad regulado en el artículo 13 del presente convenio y el kilometraje acordado en el artículo 16,1,b).

Artículo 12. Horas extraordinarias

En el número de horas extraordinarias se estará a lo que establezca la Legislación vigente sobre esta materia.

El valor de las horas extraordinarias efectivamente realizadas y que deban abonarse durante la vigencia de este Convenio, será el resultante de aplicar la siguiente fórmula:

$$\frac{(\text{Salario Base} + \text{Plus Convenio}) \times 17}{2.950} \times 1,75$$

No se tendrá en cuenta a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral ni para el cómputo de las horas extraordinarias autorizadas, el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios o urgentes, y por tanto de realización obligatoria, sin perjuicio de su abono como si se tratase de horas extraordinarias, entendiéndose como tales, entre otras:

- Las que deban realizarse según las normas sobre el Retén Anexo A.
- Las que por tener un proceso productivo continuo, deban realizarse para sustituciones en el personal de turno rotativo, lo que, además, contribuirá a prever y asegurar los máximos niveles de seguridad de las personas, de las instalaciones y del medio ambiente.

Se consideran como horas extraordinarias de ejecución obligatoria, aquellas necesarias para proveer de materias primas a las plantas y suministros de productos acabados a los clientes.

Serán horas extraordinarias de ejecución voluntaria, las necesarias para finalizar trabajos en ejecución, distintos de los mencionados anteriormente.

Sin perjuicio de lo dispuesto el párrafo segundo del artículo siete de presente Convenio, las horas extraordinarias podrán ser compensadas por tiempo equivalente de descanso retribuido siempre que la organización del trabajo lo permita, que no se generen nuevas horas extraordinarias y que exista mutuo acuerdo entre la Dirección de la Empresa y el trabajador, todo ello salvo que por disposición legal se disponga otra cosa.

Los Comités de Empresa o Delegados de Personal estarán facultados para ser informados mensualmente del número de horas extraordinarias realizadas en su centro de trabajo.

Artículo 13. Antigüedad

1. Empleados con fecha de ingreso en la empresa anterior a 01.01.2001.-

Los trabajadores de plantilla afectados por el presente Convenio que hayan comenzado a prestar servicios en la empresa antes de 1 de enero de 2001, disfrutarán como garantía "ad personam" de un complemento personal de Antigüedad, por servicios prestados ininterrumpidamente, con un tope máximo de 15 bienios, de la forma y cuantía siguientes:

Sistema antigüedad	Importe	Años	Imp. acumulado
1º Bienio	19,68	2	19,68
2º Bienio	19,68	4	39,36
3º Bienio	19,68	6	59,04
4º Bienio	19,68	8	78,72
5º Bienio	19,68	10	98,40
6º Bienio	19,68	12	110,08
7º Bienio	19,68	14	137,76
8º Bienio	19,68	16	157,44
9º Bienio	19,68	18	177,12
10º Bienio	19,68	20	196,80
11º Bienio	19,68	22	216,48
12º Bienio	19,68	24	236,16
13º Bienio	19,68	26	255,84
14º Bienio	19,68	28	275,52
15º Bienio	19,68	30 o más	295,20

Los importes expresados arriba no tendrán incremento durante la vigencia del convenio. A su vez, los 295,20 euros de importe acumulado es el tope máximo alcanzable como complemento por antigüedad.

El importe de cada bienio vencido comenzará a pagarse desde el día primero del mes siguiente al del ingreso.

2. Empleados con fecha de ingreso en la empresa posterior a 01.01.2001.-

Los trabajadores afectados por el presente Convenio que hayan comenzado a prestar servicios en la empresa a partir de 1 de Enero de 2001 no devengarán el complemento por Antigüedad establecido en el apartado anterior.

Estos trabajadores de nuevo ingreso percibirán como compensación la cantidad de 98,40 euros, cifra que, para simplificar el pago, está incluida en el Plus de Convenio mínimo establecido en el artículo 11.3 y que es equivalente a la cantidad que le hubiese correspondido percibir como complemento personal de Antigüedad al alcanzar los diez años de servicios.

Artículo 14. Pagas extraordinarias

Los trabajadores comprendidos en el presente Convenio, disfrutarán de las siguientes pagas extraordinarias: Febrero, Abril, Junio, Septiembre y Diciembre, que serán abonadas en la primera quincena del mes correspondiente.

El importe de cada una de las pagas extraordinarias estará integrado por:

- Salario Base.
- Plus de Convenio.
- Antigüedad.

Para tener derecho a percibir el importe íntegro de estas pagas extraordinarias será necesario estar al servicio de la Empresa con doce meses consecutivos de antelación a la fecha de hacer efectivas cada una de ellas. En caso contrario serán abonadas por doceavas partes, computándose como meses completos las fracciones residuales inferiores a 30 días.

Se acuerda que las pagas extraordinarias de Febrero, Abril, Junio, Septiembre y Diciembre se abonarán en una sola nómina conjuntamente con la mensualidad ordinaria de los meses citados. La Dirección de la empresa se compromete a abonar las nóminas conjuntas de dichos meses una semana antes del final de cada mes.

Artículo 15. Turnos rotativos continuados

Por razones de producción, debidamente acreditadas, se podrán implantar turnos rotativos continuados de mañana, tarde y/o noche, de lunes a domingo, en los centros de trabajo que lo precisen, siguiendo el procedimiento establecido en el apartado 2 del artículo 3 del presente Convenio.

Aquellos trabajadores que realicen su jornada de trabajo en régimen de turnos rotativos, tendrán como percepciones y normas específicas adicionales a las generales de este Convenio, las que seguidamente se indican.

1. Percepciones:

- Plus de Turno Rotativo. Se abonará completo por cada jornada de ocho horas realmente efectuada de 7'00 a las 15'00 y de las 15'00 a las 23'00 horas en la cuantía de 5,46 euros.
- Plus de Nocturnidad. Se abonará completo por cada jornada de ocho horas realmente efectuada de 23'00 a 7'00 horas en la cuantía de 10,51 euros.
- Plus de Festivo. Cuando los empleados en régimen de turno rotativo continuado, trabajen en sábado o domingo, por cada jornada ordinaria de ocho horas realmente efectuada percibirán la cantidad de 124,44 euros. Igual tratamiento se dará a los festivos nacionales o locales que estén establecidos de lunes a viernes.

Las cifras anteriores incluyen la compensación por la disponibilidad para realizar las sustituciones de carácter obligatorio.

Para tener derecho al percibo de los Pluses indicados anteriormente, el trabajador deberá rotar regularmente de forma semanal, bien lo haga de mañana a tarde, o de mañana a tarde y a noche, quedando excluidos de su percepción aquellos trabajadores con turno fijo y permanente, aunque sea de mañana, tarde o noche.

Los pluses establecidos en este artículo, que se abonarán en función de las horas realmente trabajadas, son de índole funcional y no tienen carácter consolidable. Asimismo, no serán de aplicación cuando se realicen horas extraordinarias. No obstante, cuando las horas extraordinarias estén motivadas por sustituciones para cubrir ausencias de cualquier clase, se abonará también el Plus de Turno Rotativo y el Plus de Nocturnidad. El Plus de Festivo únicamente se abonará cuando la sustitución se produzca en sábados, domingos o festivos nacionales o locales que estén establecidos de lunes a viernes, no siendo abonable cuando la sustitución se realice en días distintos a los anteriores.

El personal adscrito al régimen de trabajo en turnos rotativos continuados, cuando tenga que trabajar el turno de noche de los días 24 y 31 de Diciembre (Noche Buena y Noche Vieja), percibirá la cantidad de 85,47 euros, por ocho horas de trabajo, o la parte proporcional en caso de realizar el turno incompleto. El personal de la sección de Mantenimiento Eléctrico y Mecánico que en las noches de esos días esté de Retén, percibirá la mitad de la cifra indicada. En el supuesto de que tu-

viese, al menos, una llamada a partir de las 23 horas para la reparación de averías, percibirá la cantidad completa.

2. Normas específicas

- a) La formación de los equipos de turno, así como el número de sus componentes, corresponde a la Dirección de la Empresa.
- b) Se denominará "Turno de Reserva" a aquél que coincidiendo con el turno habitual de servicio, lleva a cabo trabajos distintos a los del proceso productivo. Dichos trabajos, entre otros, comportarán los debidos a la conservación de las condiciones de seguridad de las instalaciones y el mantenimiento de los equipos, así como la sustitución de compañeros ausentes por incapacidad temporal u otras causas, en cuyo caso pasará a realizar el horario de trabajo del trabajador sustituido.
- c) Al tener un proceso productivo continuo, es imprescindible que el mismo no se interrumpa, lo que contribuirá a la prevención de riesgos y asegurará el mantenimiento de los máximos niveles de seguridad de las personas, de las instalaciones y del medio ambiente, por lo que, para cubrir las ausencias del personal del turno rotativo en servicio, la Dirección de la Empresa recurrirá por este orden:
 1. A los Operadores en Turno de Reserva que estén trabajando.
 2. A los Operadores en Turno de Reserva que estén de descanso.
 3. A los Operadores en Turno Operativo que estén de descanso.
 4. Al adelanto y/o prolongación de la jornada hasta 12 horas.
 5. Al doblaje de jornada hasta alcanzar las 16 horas. Esta circunstancia de carácter excepcional, no podrá realizarse por la misma persona durante dos días consecutivos.

En el orden indicado, la asistencia al primer requerimiento será obligatoria, y, en cualquier caso, el turno en operación no podrá abandonar su puesto de trabajo hasta que haya acudido el sustituto.

- d) El personal en "Turno de Reserva" no acudirá al trabajo durante los días festivos nacionales o locales, excepto cuando se le requiera expresamente para sustituciones, en cuyo caso su presencia será obligatoria y percibirá la cantidad que le corresponda según lo indicado en el apartado 1 de este artículo.

Artículo 16. Transporte y desplazamientos del personal

1. Cuando los trabajadores tengan que utilizar su vehículo propio para realizar gestiones ordenadas por la empresa que requieran desplazarse fuera del centro de trabajo, los gastos de desplazamiento le serán compensados de la siguiente forma:

- a) Desplazamientos a Madrid, ida y vuelta: 8,52 euros.
- b) Desplazamientos distintos de los anteriores: 0,19 euros por kilómetro recorrido.

2. Con el objeto de simplificar las nóminas, en el año 2001 se acordó que el Plus de Transporte se añadiría al concepto Plus de Convenio de cada trabajador mediante la siguiente fórmula: (0,72 euros x 225 días): 17 pagas = 9,54 euros, cifra que se percibe en las doce mensualidades (incluyendo el período vacacional) y en las 5 pagas extraordinarias, con lo que, en lo sucesivo, el transporte queda retribuido con la cantidad pactada como remuneración fija. La citada cantidad tendrá los mismos aumentos anuales que el concepto Plus de Convenio al que fue incorporado.

Artículo 17. Productividad

Estando ambas partes de acuerdo en la mejora de la productividad, los trabajadores prestarán sus servicios en cualquiera de los horarios vigentes a que se les destine por la Empresa, por razones fundadas de índole productivo, técnico u organizativo, siempre y cuando estos cambios de horario se sometan a los siguientes requisitos:

1. Al trabajador afectado se le comunicará el cambio con una antelación mínima de 30 días a la fecha de su efectividad, excepto que se trate de un cambio transitorio (debido a ausencias por enfermedad u otras causas), en los que se le comunicará el cambio con una antelación de 15 días, salvo necesidades urgentes.
2. Los Representantes Legales de los Trabajadores serán previamente informados por escrito, indicándoles el motivo y duración previsible del cambio.

Al objeto de compensar lo indicado anteriormente, se establece un incentivo de productividad de 407,04 euros, los cuales, a los efectos de su pago en nómina, serán añadidas a la Bolsa de Vacaciones que se establece en el artículo 7 del presente Convenio.

Artículo 18. Dietas

A partir de la entrada en vigor del presente Convenio, todo el personal afectado por el mismo que por necesidades del servicio haya de estar o permanecer fuera de su lugar de residencia, tendrá derecho a percibir una dieta cuya cuantía y desglose es el siguiente:

- Dieta Completa: 95,18 euros.
- Desayuno: 2,60 euros

- Comida: 24,15 euros.
- Cena: 20,15 euros.
- Cama: 48,28 euros.

Normas para el abono de dietas:

1. Se tendrá derecho al importe designado para cama y desayuno cuando se pernocte fuera de la residencia habitual.
2. Se tendrá derecho a la primera comida cuando se salga de viaje antes de las 13 horas y se encuentre fuera de su lugar de residencia entre las 13 y 15 horas.
3. Se tendrá derecho a la segunda comida cuando no se encuentre de regreso a su residencia habitual a partir de las 21 horas o cuando salga de viaje antes de las 23.
4. Se tendrá derecho al importe fijado para desayuno cuando se salga de viaje antes de las 8 de la mañana.

Artículo 19. *Ayuda por comida*

El personal que realice jornada partida ordinaria, entendiéndose como tal, a estos efectos, aquella en la que exista una pausa de al menos una hora, percibirá la cantidad de 8,94 euros por día efectivamente trabajado en dicho régimen, cantidad que será abonada por nómina como cualquier otra percepción variable. Lo anterior se considerará como garantía "ad personam" para aquellos empleados que la vinieran percibiendo con anterioridad a la entrada en vigor de este Convenio; asimismo, no se abonará cuando el trabajador haya sido contratado para realizar dicha jornada ni tampoco cuando se realicen horas extraordinarias.

Excepcionalmente, los trabajadores de planta que comiencen a prestar servicios en la empresa a partir de la firma de este convenio, que según la regulación establecida en el párrafo anterior no tienen derecho a la Ayuda por Comida, percibirán, por dicho concepto y cuando realicen jornada partida, el importe citado anteriormente.

Artículo 20. *Ayudas por incapacidad temporal, maternidad y paternidad*

Todo el personal afectado por el presente Convenio, en caso de maternidad o incapacidad temporal derivada de enfermedad común, accidente no laboral, enfermedad laboral profesional o accidente laboral, tendrá derecho al cien por cien de las remuneraciones fijas brutas (deducidos los impuestos y cuotas de seguridad social) e incluso a las retribuciones de Ayuda Escolar, Ayuda por Discapacitados y Bolsa de Vacaciones.

Cuando el trabajador tenga derecho a suspensión del contrato por paternidad, la empresa complementará la prestación de la Seguridad Social hasta el 100% de su salario fijo.

Artículo 21. *Ayuda escolar*

Se establece una Ayuda Escolar por importe de 213,72 euros anuales, por hijo de trabajadores en plantilla que tengan de 3 a 18 años de edad, cumplidos a 31 de Diciembre, ayuda que será abonada en la nómina del mes de Octubre.

Para tener derecho a esta Ayuda, será preciso estar de alta en la Empresa en el mes de Octubre y haber prestado servicios ininterrumpidos durante al menos los doce meses anteriores al mes del abono.

Para el percibo de esta Ayuda es preceptivo la presentación de un certificado del centro escolar en el que conste la matriculación y el curso a realizar.

Artículo 22. *Ayuda por fallecimiento*

En el caso de fallecimiento de un trabajador en activo, independientemente de la liquidación de haberes que legalmente corresponda a sus derechohabientes, la Empresa abonará a éstos una ayuda para gastos de entierro por un importe de 927,29 euros.

Se considerarán derechohabientes, a efectos de percibir la ayuda que se establece, a las personas y en el orden siguiente: viuda/o, hijos, hermanos o ascendientes en primer grado.

Artículo 23. *Ayuda por hijos y cónyuge discapacitados físicos o psíquicos*

Se establece una ayuda de 12 mensualidades de 153,02 euros cada una por cónyuge y por cada hijo disminuido, físico o psíquico, o minusválido. Para la percepción de esta ayuda será preciso presentar los justificantes necesarios de acuerdo con los baremos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, que acrediten una disminución de al menos un 33%.

Artículo 24. *Seguro de vida, invalidez y accidente laboral*

1. La Empresa tiene establecido un Seguro de Vida que cubre los casos de invalidez permanente total para la profesión habitual o muerte, cualquiera que sea su causa, para todos los trabajadores

que figuren en nómina y con más de tres meses en plantilla. Los interesados o sus derechohabientes percibirán de la Compañía aseguradora los importes siguientes:

- a) El 100 por 100 si la invalidez permanente total para la profesión habitual o muerte lo son a consecuencia de enfermedad.
- b) El 300 por 100 si la invalidez permanente total para la profesión habitual o muerte lo son a consecuencia de accidente.

En ambos supuestos de las remuneraciones fijas brutas de los doce meses anteriores a la efectividad legal de la invalidez o la muerte.

2. De conformidad con lo establecido en el artículo 48.2 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en el supuesto de que, a juicio del órgano de calificación, la invalidez del trabajador vaya a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría que permita su reincorporación al puesto de trabajo, en cuyo caso el trabajador tendría derecho a la reserva del puesto durante un período máximo de dos años, los importes establecidos en el apartado anterior se percibirán cuando, una vez transcurrido el periodo indicado, cese la reserva del puesto de trabajo y se declare la invalidez de forma definitiva.

Artículo 25. Ropa y equipos de trabajo

La empresa facilitará la ropa y los equipos de trabajo necesarios para desarrollar el trabajo en buenas condiciones de seguridad, orden e higiene.

Los representantes de los trabajadores podrán participar en la elección de la clase, tipo y calidad de la ropa, así como en los equipos de protección individual (EPI's), que deberán ser homologados

Para la elección de los EPI's se tendrá en cuenta el tipo de trabajo realizado por cada trabajador y se seleccionarán teniendo en cuenta las recomendaciones establecidas en la evaluación de riesgos laborales de cada puesto de trabajo.

La ropa de trabajo será entregada de forma general en los meses de Abril y Septiembre de cada año, preferiblemente en la primera quincena de los meses indicados.

Los trabajadores deberán usar y conservar la ropa de trabajo y los equipos de protección individual facilitados por la Empresa. En aquellos trabajos que, por su naturaleza, implique un mayor deterioro de la ropa y equipos de protección, la empresa deberá reponerlos, sin que ello suponga para aquéllos dejación en su mantenimiento y buen uso.

Artículo 26. Seguridad y salud laboral/reconocimientos médicos

Seguridad y Salud Laboral:

Las partes convienen en tratar de conseguir las mejores condiciones de seguridad y salud en el trabajo.

Como regla general, el empleado deberá colaborar en mantener un adecuado nivel de seguridad y de salud laboral, evitando en todo momento riesgos innecesarios y utilizando cuantas medidas de protección le sean facilitadas.

En todo caso, en esta materia se estará a lo que dispongan las normas legales vigentes y las internas de la Empresa que hayan sido difundidas.

Reconocimientos Médicos:

Anualmente se realizarán controles médicos preventivos a través de la Mutua de Accidentes u otro Servicio o Entidad determinado por la Empresa. La información será tratada por personal médico, no pudiendo ser suministrada a terceros sin el consentimiento expreso del empleado, salvo que tuviera relación y/o repercusión en la actividad desarrollada o existiera peligro de transmisión de enfermedades, en cuyo caso la Dirección de la Empresa deberá ser informada.

En los casos de enfermedad o accidente, la Dirección podrá verificar el estado de salud de los empleados mediante reconocimientos médicos a cargo de facultativos.

Artículo 27. Comisión paritaria para la vigilancia e interpretación del convenio

Para vigilar el cumplimiento del Convenio y con el objeto de interpretarlo cuando proceda, se constituirá en el plazo de 15 días a partir de su firma una Comisión Paritaria de vigilancia e interpretación del Convenio.

Esta Comisión estará integrada por cuatro miembros: dos por la representación de los trabajadores (excepto cuando solo haya un representante legal de los trabajadores, en cuyo caso asistirá con un asesor) y otros dos por la Dirección, todos ellos con sus respectivos suplentes. Tanto los titulares como los suplentes de ambas representaciones deberán haber participado en las deliberaciones del Convenio.

Las reuniones se celebrarán en el término de 15 días a partir del requerimiento de cualquiera de las dos partes.

La Comisión publicará conjuntamente los acuerdos interpretativos del Convenio en el plazo que en cada caso se determine en su seno.

La Comisión recibirá cuantas consultas sobre la interpretación del Convenio que se le formulen a través de la Dirección o de la representación de los trabajadores.

Ante posibles supuestos de discrepancia que puedan producirse sobre la interpretación de este Convenio y antes de acudir a la vía Administrativa o Judicial, se recurrirá en primer lugar a la Comisión Paritaria para que ella emita su criterio sobre el asunto en cuestión.

Asimismo, será sometido a la Comisión Paritaria, en su caso, la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores cuando no se hubiese alcanzado un acuerdo entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores. En tal caso, las partes deberán dirigirse a la Comisión Paritaria, que en el plazo máximo de quince días deberá resolver sobre el asunto planteado. En caso de desacuerdo en el seno de la Comisión Paritaria, las partes podrán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los Acuerdos Interprofesionales de ámbito Estatal o Autonómico. Se entenderá agotado el trámite de intervención previa de la Comisión Paritaria cuando transcurra el plazo de quince días a contar desde que la discrepancia fuera planteada sin que haya pronunciamiento de la Comisión Paritaria.

Artículo 28. *Órganos de representación de los trabajadores y asambleas*

1. Los Representantes Legales de los trabajadores dispondrán de un crédito de quince horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación.

Cada representante de los trabajadores podrá acumular sus horas sindicales cada tres meses para asistir a cursos formativos, lo que comunicará a la Dirección de la empresa con antelación suficiente para organizar los trabajos de forma adecuada.

2. Los trabajadores tienen derecho a reunirse en asamblea cumpliendo siempre los requisitos legales.

La asamblea podrá ser convocada por los Representantes Legales del personal o por un número de trabajadores no inferior al 33 % de la plantilla.

El lugar de reunión será el centro de trabajo, si las condiciones del mismo lo permiten, y la misma tendrá lugar fuera de las horas de trabajo, salvo acuerdo con el empresario.

El empresario deberá facilitar el centro de trabajo para la celebración de la asamblea, salvo en los casos previstos legalmente.

La convocatoria, con expresión del orden del día propuesto por los convocantes, se comunicará al empresario con cuarenta y ocho horas de antelación como mínimo.

En lo no previsto en este artículo se estará a lo que dispongan las leyes y reglamentos sobre la materia.

Artículo 29. *Faltas del personal*

Se considerarán faltas laborales las acciones u omisiones que supongan incumplimientos laborales o quebranto de los deberes u obligaciones impuestos por las disposiciones legales vigentes, por el presente Convenio o por las normas internas de la Empresa que hayan sido difundidas.

Artículo 30. *Clasificación de las faltas*

Las faltas se clasificarán según su importancia en leves, graves y muy graves, de acuerdo con los siguientes criterios:

- Gravedad de la infracción.
- Grado de voluntariedad, imprudencia, negligencia, intencionalidad o malicia.
- Circunstancias concurrentes.
- Reincidencia y reiteración.
- Perjuicio causado a personas o bienes.

Para su notificación e imposición se observarán los requisitos que en cada caso establezcan las normas legales.

La enumeración a que se refieren los tres artículos siguientes es meramente enunciativa.

Artículo 31. *Faltas leves*

Se considerarán faltas leves:

1. Hasta tres faltas de puntualidad, con retraso superior a cinco minutos, sin justificación y en un período de treinta días naturales.
2. Faltar un día al trabajo sin justificar en un período de treinta días naturales.
3. No cursar el aviso correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, salvo que se acredite la imposibilidad de hacerlo.
4. No enviar en los plazos reglamentarios el correspondiente parte de baja en situación de incapacidad laboral transitoria o los sucesivos partes de confirmación; si el retraso fuera de 2 días para la baja o de 4 para el parte de confirmación, solo podrá sancionarse con amonestación. Según la importancia o perjuicio que ocasionara el retraso, podrá considerarse falta grave o muy grave.
5. No comunicar a la Empresa los cambios de domicilio o los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a cualquier organismo estatal.
6. El abandono del trabajo sin causa justificada, aún por breve tiempo.

7. El incumplimiento del deber de cuidar y mantener su higiene personal, y la de las dependencias de la Empresa, en evitación de enfermedades contagiosas o de molestias a sus compañeros.
8. No avisar al superior inmediato de los defectos advertidos en el material, o la necesidad de éste para seguir el trabajo.
9. Los retrasos no justificados en el cumplimiento de las órdenes dadas o en los trabajos encomendados.
10. Las discusiones o distracciones que perjudiquen el normal funcionamiento del servicio.

Artículo 32. Faltas graves

Se considerarán faltas graves:

1. De cuatro a ocho faltas de puntualidad, sin justificar, superiores a cinco minutos y en un período de treinta días naturales.
2. Faltar dos días al trabajo sin justificar, en un período de treinta días naturales, o un día si tuviera que relevar a un compañero.
3. La desobediencia a sus superiores en cualquiera que sea la materia del servicio. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa, podrá ser considerada como muy grave.
4. Simular la presencia de otro trabajador, fichando, contestando o firmando por él.
5. La negligencia, desidia o imprudencia en el trabajo que afecten al normal funcionamiento del servicio.
6. La imprudencia en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave.
7. La embriaguez ocasional durante el trabajo.
8. La ocultación de errores, anomalías de importancia en las instalaciones, maquinaria, materias primas, proceso productivo, o hechos que ocasionen perjuicios graves a la Empresa o pongan en peligro a las personas o instalaciones. Si el perjuicio ocasionado fuese de notoria importancia, podrá ser considerado como muy grave.
9. El abandono del trabajo sin causa justificada que cause algún perjuicio de consideración a la Empresa.
10. La falsedad en los motivos alegados para obtener permisos o licencias.
11. Abandonar el puesto de trabajo, aún cuando se haya cumplido la jornada, cuando se trate de servicios prestados a turno y no se hubiera presentado el relevo.
12. La disminución voluntaria en el rendimiento del trabajo normal.
13. La reincidencia en la comisión de faltas leves, aún de distinta naturaleza (excluyendo la puntualidad), cometidas en un período de noventa días naturales.
14. Las derivadas de las causas previstas en el apartado 4 del artículo anterior.

Artículo 33. Faltas muy graves

Se considerarán faltas muy graves:

1. Nueve faltas o más de puntualidad, sin justificar, superiores a cinco minutos y en un período de treinta días naturales.
2. Faltar tres o más días al trabajo, sin justificar, en un período de treinta días naturales.
3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas. El hurto y el robo a sus compañeros de trabajo, a la Empresa, o a cualquier otra persona dentro de las dependencias, o fuera de ellas en acto de servicio.
4. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en productos terminados, primeras materias, envases, útiles, herramientas, máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, mobiliario, enseres o documentos de la Empresa.
5. La violación del secreto de correspondencia o documentos reservados de la Empresa, así como revelar o difundir datos de reserva obligada.
6. La dedicación a actividades que impliquen competencia desleal.
7. Las riñas o pendencias y los malos tratos de palabra u obra a los compañeros, subordinados, superiores y clientes.
8. La embriaguez reiterada durante el trabajo.
9. Fumar en áreas peligrosas, siempre y cuando esté debidamente señalizada la prohibición.
10. El abandono del trabajo o dormirse durante su desempeño, cuando se cause perjuicio de importancia a la producción o a cualquier otra sección.
11. La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo. Entre otras, se consideran como tales:
 - La reincidencia en la suplantación de un trabajador.
 - La simulación para obtener una baja por I.T. o prolongarla.
 - Trabajar estando en situación de I.T.
12. El abuso de autoridad por parte de los superiores respecto a sus subordinados.

13. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal, tanto en jornada ordinaria como en extraordinaria.
14. La reincidencia en la comisión de falta grave, aún de distinta naturaleza, siempre que se cometan en un período de ciento ochenta días y hayan sido sancionadas.
15. Las derivadas de las causas previstas en el apartado 4 del artículo 31 y en los apartados 3, 6 y 8 del artículo 32.

Artículo 34. Sanciones

Las sanciones a imponer, irán en función de la falta cometida y serán las siguientes:

1. Sanciones por faltas leves:
 - Amonestación verbal.
 - Amonestación por escrito.
 - Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.
2. Sanciones por faltas graves:
 - Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
3. Sanciones por faltas muy graves:
 - Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.
 - Inhabilitación para el ascenso durante tres años.
 - Traslado de Puesto o de Centro de Trabajo.
 - Despido.

Las sanciones que en el orden laboral puedan imponerse, se consideran sin perjuicio de pasar el tanto de culpa a los Tribunales competentes cuando el hecho cometido pueda ser constitutivo de falta o delito.

Artículo 35. Vinculación a la totalidad

A efectos de aplicación del presente Convenio, las condiciones pactadas en el mismo forman un todo indivisible y serán consideradas globalmente, sin perjuicio de que tales condiciones puedan ser modificadas a nivel individual por mutuo acuerdo entre las partes y siempre que tales pactos no perjudiquen a terceros.

Artículo 36. Compensación y absorción

Las condiciones convenidas en el presente Convenio compensan y absorben en su totalidad las que rigiesen anteriormente por mejora pactada o concedida unilateralmente por la Empresa, contrato individual, o por cualquier otra causa, sea cual fuere el orden normativo, judicial o convencional de referencia y el grado de homogeneidad o naturaleza de los conceptos.

Las retribuciones que puedan fijarse en las disposiciones legales o laborales, que en cómputo anual sean inferiores a las determinadas en el presente Convenio en igual cómputo, no tendrán eficacia alguna a efectos del mismo.

Artículo 37. Garantías "ad personam"

En el supuesto de que la División Malta abriese un nuevo centro de trabajo y trasladase de forma forzosa a algún empleado del centro de Villaverde, le será de aplicación y tendrá los derechos y obligaciones establecidos en el Convenio Colectivo que rigiese en el nuevo centro, respetándosele el montante de las remuneraciones fijas que acredite en el momento de su traslado. Si el traslado fuese voluntario, podrán pactarse remuneraciones fijas diferentes entre la Dirección de la empresa y el trabajador.

Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 36, se respetarán:

1. Las posibles condiciones individuales que estén establecidas por cartas o acuerdos personales que modifiquen lo indicado en el presente Convenio.
2. Los Complementos de Pensiones pactados en el Acta de fecha 19 de Junio de 2.013 firmada entre la Representación de la Empresa y la Representación Legal de los Trabajadores.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

Jubilación parcial

Los trabajadores podrán solicitar la reducción de su jornada de trabajo en el porcentaje establecido en las disposiciones legales aplicables, a fin de acceder a la jubilación parcial, si reúnen los requisitos para ello. La empresa estudiará su solicitud y, de ser viable organizativamente y estar de acuerdo las dos partes, el trabajador se acogerá a la jubilación parcial en la forma en que ambas

partes acuerden. En tal caso, la empresa deberá sustituir la jornada de trabajo dejada vacante con un contrato de relevo.

En todo caso, la empresa y el trabajador deberán cumplir los requisitos establecidos en la Ley de Seguridad Social, así como en cualquier otra disposición legal que la modifique, complemente o sustituya.

ANEXO A

Normas sobre el retén

1. El Retén ha sido creado por la Empresa para atender de un modo permanente las necesidades básicas de funcionamiento del proceso productivo, mediante la disponibilidad permanente de personas que durante un período semanal estén de servicio.

Su implantación ha sido motivada por la peculiaridad de las Plantas, pretendiendo con el citado servicio, reparar y prevenir averías imprevistas que pudieran perjudicar el proceso productivo, maquinaria o instalaciones, así como la seguridad de las personas.

2. El ámbito funcional del Retén se circunscribe a: Mecánicos y Electricistas.

3. El servicio de Retén tendrá la consideración de trabajo para la prevención de daños graves y/o urgentes, con la obligatoriedad que dicha prestación comporta de acuerdo con las normas legales vigentes.

4. El servicio de Retén se efectuará de modo rotativo entre los diferentes especialistas, siendo su duración semanal; la cadencia del ciclo estará determinada por la disponibilidad del personal que haya de realizarlo.

5. La determinación de las personas que en un momento determinado deben efectuar el Retén, corresponderá a la Dirección de la Empresa, y a ella incumbe el aprobar y autorizar cualquier modificación que al respecto se desee realizar.

6. El servicio de Retén se mantendrá durante todo el tiempo fuera del horario normal de trabajo y tendrá una duración de siete días, efectuándose el cambio los lunes a partir de la hora de entrada al trabajo.

7. Las personas que estén de Retén, deberán estar localizables permanentemente.

8. Caso de ser avisada para personarse en Fábrica, la persona llamada deberá incorporarse en su Centro de Trabajo inexcusablemente con la mayor diligencia, salvo fuerza mayor, que, en su caso, debería justificar.

9. Si por alguna causa, la persona que debiera efectuar el Retén no pudiera realizarlo, deberá comunicar tal circunstancia al Jefe de Mantenimiento o Supervisor de guardia. Del mismo modo procederá si lo hubiera empezado y no pudiera continuarlo, a fin de que sea avisado el correspondiente sustituto. Siempre que ello sea factible, la imposibilidad de realizar el Retén, o de continuarlo, se notificará con 48 horas de antelación como mínimo.

10. Una vez en el Centro de Trabajo, la persona de Retén no sólo se limitará a realizar la labor para la que fue llamada, sino que reparará cualquier otra avería que pudiera producirse.

11. Por cada servicio completo de Retén semanal de acuerdo con el esquema actual, cualquiera que sea el número de llamadas que se produzcan durante la semana de guardia, se percibirá la cantidad de 158,43 euros brutos.

En el supuesto de semana incompleta se abonará a razón de 17,88 euros/día de lunes a viernes, sean laborables o festivos, y a razón de 34,51 euros/día en sábados y domingos.

12. Cada vez que se acuda a Fábrica por motivos de una llamada de Retén, el tiempo de permanencia efectivo en el Centro de Trabajo será retribuido como horas extras. Si este tiempo fuese menor a una hora, será retribuido con una hora extraordinaria. No obstante ello, un tercio de las horas extras realizadas, en lugar de abonar su importe en metálico, podrán ser compensadas con un tiempo equivalente de descanso, siempre que haya mutuo acuerdo entre la Dirección de la empresa y el trabajador.

Debido a la particularidad que representan las distancias en Madrid, se pacta que, cada vez que se acuda a fábrica por motivos de una llamada de Retén, se percibirán, además, 15,23 euros como compensación por el tiempo de desplazamiento.

Asimismo, cuando se acuda al servicio fuera de la jornada habitual de trabajo utilizando vehículo propio, se tendrá derecho a una percepción económica de 8,52 euros.

En caso de que la llamada fuera efectuada a una persona del Servicio de Mantenimiento que no estuviera de Retén, automáticamente y por ese día gozará de los mismos derechos y obligaciones del Retén.

13. Si, tras la llamada, la entrada en fábrica para prestar uno o varios servicios de Retén se produce antes de las 12 horas de la noche, se pueden contemplar los siguientes supuestos:

- Que la tarea finalice a las 12 horas o antes. En este supuesto, la persona requerida deberá incorporarse al trabajo a su horario normal de mañana. Se deberán respetar los descansos entre jornadas normales establecidos legalmente.
- Que la tarea encomendada sea terminada entre las 12 y las 5 de la madrugada. En este caso, el trabajador en cuestión se deberá incorporar al trabajo a su horario normal de tarde. Si, tras la llamada, la entrada en fábrica para prestar uno o varios servicios de Retén se produce después de las 12 horas de la noche, se pueden contemplar los siguientes casos:



- c) Que el trabajo sea finalizado entre las 12 de la noche y las 6 de la madrugada, en cuyo caso, la persona que ha sido llamada se incorporará a su trabajo a su horario normal de tarde.
- d) En el supuesto que el trabajo finalizara alrededor de las 6 de la mañana, o después de esta hora, se le concederá la jornada de descanso, salvo nueva emergencia, y siempre que como mínimo se dieran dos llamadas o cinco horas consecutivas.
- e) Si la llamada, que con carácter general se estimará efectuada 20 minutos antes de la registrada en la ficha, la entrada en fábrica se produce entre las 5 y las 6 horas, se considerará anticipación de jornada, enlazando con su jornada normal de trabajo, pero reduciéndose ésta en 2:30 horas normales. En este caso percibirá como horas extras el tiempo que medie entre la entrada en fábrica y la hora de comienzo de su jornada normal.
- f) Si la llamada para prestar uno o varios servicios se produce a partir de las 6 horas de la madrugada, se considerará anticipación de jornada, siendo de aplicación lo especificado en la norma 12.

14. Cuando por motivos de prestar uno a varios servicios de Retén, requiera que las comidas tengan lugar fuera de su domicilio y después de las: 9:30 para el desayuno, 15:30 para el almuerzo y 23.30 para la cena, y siempre que, en todos los supuestos, la permanencia en fábrica haya sido de al menos una hora y media, se abonará como compensación 7,71 euros para el desayuno; y 11,32 euros para el almuerzo y/o cena más una hora extra.

(03/39.098/13)

