

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Economía, Empleo y Hacienda

- 1 *RESOLUCIÓN de 7 de septiembre de 2015, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa “Elis Manomatic, Sociedad Anónima” (código número 28101232012015).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa “Elis Manomatic, Sociedad Anónima”, suscrito por la comisión negociadora del mismo el día 29 de mayo de 2015, 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; en el artículo 3 del Decreto 25/2015, de 26 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, y en el artículo 2 del Decreto 72/2015, de 7 de julio, del Consejo de Gobierno, por el que se modifica la estructura orgánica de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con lo dispuesto en el artículo 14 del Decreto 193/2015, de 4 de agosto, 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 7 de septiembre de 2015.—La Directora General de Trabajo, María del Mar Alarcón Castellanos.

**CONVENIO COLECTIVO PARA EL CENTRO DE TRABAJO DE GETAFE
DE LA EMPRESA “ELIS MANOMATIC, SOCIEDAD ANÓNIMA”****AÑOS 2015-2017****Capítulo primero*****Disposiciones generales***

Artículo 1. *Partes que lo conciertan.*—El presente convenio se concierta entre “Elis Manomatic, Sociedad Anónima”, y la representación unitaria del centro de trabajo de la empresa en Getafe.

Art. 2. *Ámbito funcional y territorial.*—El presente convenio colectivo es de aplicación al centro de trabajo de “Elis Manomatic, Sociedad Anónima”, en Getafe (Madrid), y afecta a todas las actividades desarrolladas en dicho centro de trabajo.

Art. 3. *Ámbito personal.*—El convenio afecta a la totalidad del personal de plantilla que preste sus servicios en el centro de trabajo de Getafe de “Elis Manomatic, Sociedad Anónima”, mediante una relación laboral común de las previstas en el artículo 1.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 4. *Ámbito temporal.*—El presente convenio colectivo tendrá una duración de tres años, desde el 1 de enero de 2015 hasta el 31 de diciembre de 2017. Lo pactado en este convenio será de aplicación desde la firma del mismo, retrotrayéndose solo los aspectos económicos de carácter salarial desde el 1 de enero de 2015.

Art. 5. *Normas generales.*

A) Las condiciones pactadas en este convenio, forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente en cómputo anual.

En el supuesto de que la autoridad laboral, de acuerdo con las facultades que le concede el artículo 90.5 del Estatuto de los Trabajadores adoptara las medidas que procedan al objeto de subsanar supuestas anomalías, este convenio quedará sin eficacia práctica, debiendo ser reconsiderado el contenido del mismo en su totalidad.

B) Absorción y compensación. Las retribuciones establecidas en este convenio compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la naturaleza y origen de las mismas.

Excepcionalmente, dicha norma de compensación y absorción de salarios no aplicará para los años 2015 y 2016.

Art. 6. *Comisión paritaria.*—1. Se crea la comisión paritaria de vigilancia, interpretación, mediación y arbitraje del presente convenio, formada por dos vocales en representación de la empresa y otros dos en representación de los trabajadores.

Los vocales integrantes de esta comisión en representación de los trabajadores se designarán por la representación legal de los mismos, de entre los miembros de dicha representación.

2. Los acuerdos se adoptarán por unanimidad o, en su defecto, por mayoría simple, y quedarán reflejados en acta sucinta que suscribirán los asistentes a la reunión, al final de la misma.

3. Las funciones de la comisión son las siguientes:

a) Emitir los informes que le sean requeridos por la autoridad laboral sobre cuantas cuestiones se susciten en relación con la interpretación del convenio.

b) Vigilar el correcto cumplimiento de lo pactado.

c) Ejercer las funciones de arbitraje que específicamente se le sometan por las partes con tal carácter.

d) Las que no estando contempladas en los apartados anteriores le asignen las disposiciones legales.

e) Podrá efectuar adaptaciones o modificaciones del convenio colectivo durante su vigencia.

4. Todas las resoluciones que esta comisión deba emitir sobre las consultas presentadas a la misma, deberán producirse en un plazo máximo de quince días naturales, a partir de la recepción formal de las mismas, acompañadas de la documentación correspondiente.

5. A las reuniones de la comisión podrán asistir los asesores que las partes integrantes consideren necesarios, si bien no tendrán derecho a voto.

Art. 7. *Denuncia*.—El presente convenio colectivo quedará denunciado automáticamente a la finalización de su vigencia, perdiendo definitivamente su vigencia.

Art. 8. *Ultraactividad*.—Finalizada la vigencia del convenio en la forma expuesta en el artículo anterior, su contenido normativo únicamente se mantendrá en vigor de no estar vigente el Convenio Colectivo Sectorial de Tintorerías y Lavanderías de la Comunidad de Madrid. En dicho supuesto, el período de ultraactividad tendrá una duración máxima de dos años, es decir, hasta el 31 de diciembre de 2019.

En caso contrario, es decir, de estar vigente el citado convenio sectorial a la fecha de finalización de la vigencia del presente convenio, resultará de aplicación al centro de trabajo de Getafe el citado convenio de sector.

Art. 9. *Procedimientos para la solución extrajudicial de conflictos*.—9.1. En cumplimiento del mandato contenido en el artículo 85.3 c) del Estatuto de los Trabajadores, se establece el siguiente procedimiento para solventar discrepancias derivadas de la inaplicación del presente convenio, al amparo de lo previsto por el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores:

1. Una vez sometida la discrepancia a la comisión Paritaria del convenio, y no habiendo acuerdo en el seno de la misma, las discrepancias se solventarán de acuerdo con los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid, y en su reglamento.

9.2. La solución de conflictos de naturaleza colectiva que afecten a las partes firmantes del presente convenio, se efectuará conforme a los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y en su Reglamento.

Capítulo segundo

Ingresos, promoción profesional, movilidad y ceses

Art. 10. *Ingresos y períodos de prueba*.—1. La admisión de personal se sujetará a lo legalmente dispuesto sobre colocación. En la admisión de personal, la empresa podrá exigir las pruebas de aptitud o titulación para asegurar la capacidad profesional y las condiciones físicas y psicológicas necesarias.

2. Se establecen los siguientes períodos de prueba:

- a) Personal titulado: seis meses.
- b) Restante personal, excepto el no cualificado: dos meses.
- c) Personal no cualificado: un mes.

3. Los períodos de incapacidad temporal, maternidad, y adopción o acogimiento, no serán computables en el período de prueba, siempre que así se pacte por escrito en el contrato de trabajo.

4. Durante el período de prueba, tanto la empresa como el trabajador podrán desistir del contrato, sin ninguna necesidad de preaviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización.

5. En todo caso, el trabajador percibirá durante el período de prueba la remuneración correspondiente a la labor realizada.

6. Transcurrido el período de prueba sin desistimiento, quedará formalizada la admisión con arreglo a la naturaleza de la contratación, siéndole contado al trabajador, a efectos de antigüedad y cuatrienios, el tiempo invertido en el período de prueba.

7. Es potestativo para la empresa el renunciar al período de prueba, así como también reducir su duración.

Art. 11. *Formación y promoción profesional*.—1. El trabajador tendrá derecho:

- a) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.
- b) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional, o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

2. La empresa podrá exigir a todo trabajador que se encuentre disfrutando de los beneficios enumerados en el punto anterior, las calificaciones obtenidas en su estudio, así como justificación de su asistencia normal a las clases. Cuando las calificaciones en un 25 por 100 no superen el aprobado o las faltas no justificadas de asistencia a clase superen el 10 por 100 del horario docente, serán causa automática del cese de los citados beneficios.

3. En todo lo relacionado con la promoción profesional de los trabajadores, se estará a lo dispuesto en la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 12. *Ceses.*—El trabajador que pretenda cesar en la empresa deberá comunicarlo a la misma con quince días de antelación. Si no lleva a cabo ese preaviso perderá quince días de salario.

Capítulo tercero

Clasificación profesional

Art. 13. *Clasificación profesional.*—El personal sujeto al presente convenio colectivo se clasificará, en función de las exigencias profesionales, formación y contenido general de la prestación, y con carácter normativo, en alguno de los siguientes grupos profesionales, en base a los contenidos específicos que los definen:

Grupo 1: Personal Técnico.

Grupo 2: Personal Administrativo.

Grupo 3: Personal Obrero.

Grupo 4: Personal de Despacho.

Grupo 5: Personal de Lavandería.

Capítulo cuarto

Sistema retributivo

Art. 14. *Salario base.*—Los salarios bases mensuales y anual, incluidas las pagas extras para todos los grupo y niveles en el año 2015, son los que se recogen en la tabla económica aneja a este convenio.

La subida salarial para el año 2016 será del 0,4 por 100 calculado sobre el salario total percibido por el trabajador, con exclusión de la “prima lavadora”. Si el incremento finalmente aplicado para 2016 por el convenio colectivo para el sector de Tintorerías y Lavanderías de Madrid fuera superior al 0,4 por 100, se aplicará el incremento del convenio sectorial en sustitución del 0,4 por 100.

La subida salarial para el año 2017, será del 0,4 por 100 calculado sobre el salario total percibido por el trabajador, con exclusión de la “prima lavadora”. Si el incremento finalmente aplicado en el año 2016 en virtud del presente convenio de empresa fuera superior al 0,4 por 100, se aplicará dicho incremento en sustitución del 0,4 por 100.

Art. 15. *Antigüedad.*—En materia de antigüedad, será de aplicación el contenido íntegro del artículo 15 del Convenio Colectivo del Sector de Tintorerías y Lavanderías de Madrid.

Art. 16. *Gratificaciones extraordinarias.*—Se establecen dos pagas extraordinarias, cuya cuantía será igual al sueldo base del grupo y nivel del trabajador más el porcentaje que le corresponda por antigüedad.

El pago de las mismas se llevará a cabo:

— La de verano, el 15 de julio.

— La de Navidad, el día 15 de diciembre.

Por acuerdo entre empresa y trabajador, las pagas extras podrán prorratearse entre las doce mensualidades del año.

Art. 17. *Horas extraordinarias.*—La hora extraordinaria trabajada de lunes a sábado se abonará al precio de la hora ordinaria.

La hora extraordinaria trabajada en domingo o festivo se abonará de la siguiente manera:

— Personal de Producción y Mantenimiento: incremento del 40 por 100 sobre el precio de la hora ordinaria.

— Personal DISCO: incremento del 18 por 100 sobre el precio de la hora ordinaria.

El precio de las horas extraordinarias se ha fijado atendiendo a la mayor penosidad que representa su realización en puestos de trabajo de producción y mantenimiento.

Art. 18. *Plus de transporte*.—Se fija un plus de ayuda al transporte en la cuantía que se recoge en la tabla económica anexa a este convenio, que será igual para todos los grupos y niveles, y aunque su devengo es por los once meses de trabajo, su abono se llevará a cabo en doce mensualidades. Este plus de transporte se podrá deducir por las empresas los días que el trabajador falte al trabajo. A estos efectos, el cómputo mensual, se considerarán días trabajados veinticinco días.

Art. 19. *Plus horario flexible*.—El personal Agente de Servicios (DISCO) tendrá derecho a percibir el “Plus horario flexible”, que tiene por objeto compensar el tiempo invertido en las distintas incidencias que puedan producirse en la ruta de reparto (tráfico, aparcamiento en el cliente, tiempos de espera, etcétera), y como consecuencia de ello la realización de distintos horarios en función de la finalización de las rutas diarias.

Dicho “Plus horario flexible” se abonará por importe de 125 euros brutos mensuales, por once mensualidades.

Las partes se comprometen a revisar aquellas rutas que registren una variación superior a diez horas en un mes.

En las rutas en que dicha variación sea superior a quince horas, dichas horas se abonarán como horas extraordinarias de lunes a viernes, es decir, al precio de la hora ordinaria.

Art. 20. *Compensación por trabajo en domingo o festivo*.—El trabajo en día festivo o en domingo dará derecho a las siguientes compensaciones, a opción del trabajador:

- (i) Compensación en tiempo de descanso: equivalente a 11,2 horas por día completo trabajado para el personal de Producción y Mantenimiento, y de 9,44 horas para el personal de la DISCO.
- (ii) Compensación mixta en tiempo de descanso y económicamente mediante el “plus festivo”:
 - Personal de Producción y Mantenimiento: 8 horas de descanso por día completo trabajado, y “plus festivo” equivalente al 40 por 100 del precio de la hora ordinaria.
 - Personal de la DISCO: 8 horas de descanso por día completo trabajado, y “plus festivo” equivalente al 18 por 100 del precio de la hora ordinaria.
- (iii) Compensación económica: abono del “plus festivo” por importe del 140 por 100 del precio de la hora ordinaria, para el personal de Producción y Mantenimiento. Abono del “plus festivo” equivalente al 118 por 100 del precio de la hora ordinaria, para el personal de la DISCO.

Art. 21. *Retribución turno de noche*.—El personal de producción que preste servicios en el turno de noche tendrá derecho a las siguientes compensaciones:

- (i) Cada hora trabajada en el turno de noche tendrá el valor de una hora ordinaria incrementada en un 10,3 por 100, a efectos del cómputo de la jornada anual de trabajo efectivo (ejemplo: 7 horas y 15 minutos se contabilizarán como 8 horas).
- (ii) Adicionalmente, se abonará un “plus turno de noche” en concepto de “nocturnidad” equivalente al 4,3 por 100 del salario base anual establecido en el presente convenio para cada nivel. Dicho plus se abonará en 12 pagos mensuales.

Art. 22. *Prima de colaboración “Lavadora”*.—Se establece una Prima de Colaboración, denominada de forma abreviada como “Lavadora”, para todo el personal asignado al centro de trabajo de Getafe.

Dicha “Lavadora” tiene por objeto, además de incentivar la colaboración de los trabajadores en la obtención de un resultado productivo satisfactorio, el compensar a los trabajadores del centro de trabajo de Getafe por la pérdida de nivel salarial como consecuencia del pacto de 20 de febrero de 2013. Por tal motivo, se establece como requisito para percibir la “Lavadora” el acreditar una antigüedad mínima de un año de servicios en el centro de trabajo de Getafe.

La prima “Lavadora” tendrá las siguientes características:

- (i) Será de devengo trimestral, y su pago se producirá dentro del mes siguiente al trimestre vencido.
- (ii) Estará vinculada a los resultados operativos del centro de trabajo de Getafe (EBIDTA), según la siguiente fórmula:

$$\text{Prima} = 2 \% * \left(2 - \frac{\text{Ebitda año N/CA año N}}{\text{Ebitda año N + 1/CA año N + 1}} \right) * \frac{\text{Nº días trabajados}}{\text{Nº días laborables}} * \text{suelo}$$

El bruto mensual en el trimestre se verá incrementado en un 2 por 100, teniendo en cuenta:

- Que como mínimo el resultado del año sea igual al del ejercicio anterior.
- Se premiará la asistencia al trabajo: el absentismo individual de cada persona penalizará su percepción (excepto vacaciones).

Art. 23. *Ayuda para comida.*—Se establece una “Ayuda para comida” para el personal del centro de trabajo de Getafe que esté asignado a mandos en Oficinas (puestos de : Director de Centro, Jefe de Centro, Jefe de logística, Jefe de Producción, Jefe de Mantenimiento, Jefe de servicio textil, Post Venta, Director Comercial, Comerciales HORE).

Dicha “Ayuda para comida” será de 8 euros brutos por día en que haya prestación de servicios efectiva.

Art. 24. *Fecha de pago.*—1. Como norma general, el pago de los salarios y demás remuneraciones se efectuará mensualmente en el último día hábil de cada mes.

2. Los atrasos, o indemnizaciones en su caso, correspondientes a las nuevas tablas salariales, se tendrán que abonar en los plazos aludidos anteriormente.

Art. 25. *Anticipos.*—La empresa estará obligada, previa petición del interesado, a conceder un anticipo el 15 de cada mes, por el importe máximo del 90 por 100 del salario devengado, salvo mejor acuerdo con la empresa.

Capítulo quinto

Jornada, vacaciones, licencias y excedencias

Art. 26. *Jornada.*—La jornada de trabajo anual para todo el personal afecto a este convenio será de 1.812 horas de trabajo efectivo al año, independientemente de que la jornada sea continuada o partida. Dicha jornada se prestará en 228 días de trabajo.

Como norma general, la jornada diaria de trabajo será de 8 horas, sin perjuicio de lo establecido en el presente convenio en materia de distribución irregular de la jornada anual de trabajo.

No obstante lo anterior, y como herramienta necesaria para poder atender necesidades productivas imprevistas, se establece una bolsa de 14 horas anuales, las cuales se realizarán a decisión de la empresa.

En cualquier caso, la jornada anual de trabajo más la bolsa de horas no implicará trabajar más de 228 días por cada año natural.

Art. 27.. *Distribución irregular de la jornada.*—De conformidad con lo previsto por el artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores, la empresa podrá distribuir de forma irregular el 10 por 100 de la jornada anual de trabajo, sin que la jornada diaria pueda ser inferior a seis horas ni superior a diez horas.

La jornada que se haya distribuido de forma irregular deberá ser objeto de neutralización en el plazo máximo de tres meses, sin que en ningún momento se pueda mantener un saldo deudor ni acreedor superior a cuarenta y ocho horas.

Art. 28.. *Turnos y horarios en producción.*—Como norma general para la sección de Producción, cada trabajador tendrá asignado un turno fijo de trabajo.

La jornada de trabajo se prestará de lunes a domingo, incluidos festivos, con respeto en cualquier caso a los descansos legales diario y semanal.

El turno al que esté asignado un trabajador se podrá modificar por la empresa en base a necesidades productivas u organizativas. Cuando tales necesidades se produzcan, se recurrirá, en primer lugar, a personal voluntario.

Si no hay personal voluntario, o no es suficiente, las necesidades operativas se cubrirán mediante personal designado por la empresa, en base a criterios de antigüedad, de forma que en primer lugar sea designado el personal de menor antigüedad.

El límite individual de cambio del turno de trabajo será de un cambio al semestre por cada trabajador.

Art. 29. *Turno de noche.*—La empresa podrá implantar un turno de trabajo de noche, en función de las necesidades productivas.

La asignación del personal de producción al turno de trabajo de noche será siempre voluntaria, si bien una vez adscrito a dicho turno, el trabajador se compromete a mantenerse en el turno de noche durante un período mínimo de seis meses consecutivos, de modo que se pueda organizar correctamente la producción en ese turno.

En cualquier caso, podrá producirse la supresión del turno de noche o la reducción de efectivos en dicho turno a decisión de la empresa, en cuyo caso el trabajador tendrá derecho a volver a su turno de origen.

Art. 30. *Vacaciones.*—Todos los trabajadores dispondrán de treinta y un días naturales de vacaciones anuales retribuidos.

Todos los trabajadores disfrutarán las vacaciones por años naturales, o la parte proporcional que corresponda, según el tiempo trabajado.

El trabajador conocerá las fechas que le corresponden para el disfrute de sus vacaciones con dos meses de antelación.

Durante el período comprendido entre los meses de mayo y septiembre, ambos inclusive, los trabajadores tendrán derecho a disfrutar de veintiún días naturales de vacaciones continuados. En particular, el disfrute de los veintiún días en los meses de julio y agosto guardará criterios rotatorios y de igual aplicación a todos los trabajadores, siempre en semanas completas.

El resto del período de vacaciones anuales retribuidas será disfrutado el resto del año, pudiendo disfrutarse en uno o dividido en dos períodos.

Como excepción a la norma anterior, el personal que acredite que debe desplazarse al extranjero podrá disfrutar de hasta 3 semanas seguidas de vacaciones siempre que sea en los meses de enero, febrero, primera quincena de marzo, noviembre o diciembre.

Fuera de los meses antes indicados, deberá ser autorizado por la empresa.

Las vacaciones, salvo pacto en contrario entre empresa y trabajador, no comenzarán entre semana, festivo o víspera de festivo, sino que comenzarán preferentemente en lunes.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada de embarazo, el parto o la lactancia, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta, a la de la incapacidad temporal aludida o a la del disfrute del permiso que le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural al que corresponda.

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

Art. 31. *Permisos y licencias.*—El trabajador, previo aviso y justificación, podrá faltar al trabajo sin merma de la retribución por las siguientes causas:

- A) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- B) Por el nacimiento de un hijo, dos o cuatro días naturales, si fuese dentro o fuera de la localidad.
- C) Tres días por fallecimiento de cónyuge o persona con la que cohabite maritalmente, padres o hijos. Si el fallecimiento se produce fuera de la residencia del trabajador el permiso será de seis días.
- D) Dos días por fallecimiento de abuelos, nietos o hermanos si se produce en la residencia y de cuatro días si el óbito acaece fuera de la residencia del trabajador.
- E) Dos días por enfermedad grave, accidente, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario del cónyuge o persona con la que se cohabita maritalmente, padres, hijos, abuelos, nietos o hermanos, en el caso de que el enfermo esté en la residencia del trabajador, si está fuera el permiso es de cuatro días.

— A estos efectos no se considera residencia distinta si el hecho causante es una de las localidades limítrofes de la residencia.

- F) Un día por traslado del domicilio habitual.
- G) Un día en caso de matrimonio de hijos, hermanos o padres. Se amplía a dos el permiso en el caso de que el matrimonio tenga lugar fuera de la provincia de la residencia del trabajador.
- H) Por cumplimiento de deberes públicos y sindicales legislados, el tiempo y forma que ordene la legislación aplicable. En caso de que ese tiempo esté retribuido podrá deducirse la cantidad percibida de la retribución diaria.

Art. 32. *Excedencias.*—1. Las excedencias podrán ser voluntarias o forzosas. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad a efectos de quinquenios, se concederá por la designación o elección para un cargo

público, que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

2. El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año, tendrá derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por plazo no menor de cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho solo podrá ejercitarse otra vez por el mismo trabajador, si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

3. Asimismo podrán solicitar su pase a la situación de excedencia en la empresa, los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior, mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

4. El trabajador excedente conserva solo un derecho preferente al ingreso de las vacantes de igual grupo y nivel al suyo, que hubieran o se produjeran en la empresa con la salvedad que se recoge para el caso de la maternidad.

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

6. En el caso de reingreso de un excedente si hubiese sido sustituido por un interino, este tendrá derecho a ocupar la primera vacante que se produzca.

Art. 33. *Maternidad, cuidado de menores y lactancia.*—De conformidad con lo establecido en la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en la Ley de Igualdad de Oportunidades:

1. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

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

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

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

El período en que el trabajador permanezca en esta situación de excedencia, para el cuidado de familiares, será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial.

2. En el caso de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o en su caso, de la parte que reste del período de suspensión.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que la madre y el padre trabajen, aquella, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para la salud.

3. En los supuestos de adopción, y acogimiento tanto preadoptivo como permanente de menores de hasta doce años la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas

ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. La duración de la suspensión será, asimismo, de dieciséis semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores mayores de seis años de edad cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. En caso de que la madre y el padre trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos interrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los apartados anteriores o de las que correspondan en caso de parto múltiple.

Los períodos a los que se refiere el presente artículo podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

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

4. Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia al trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. La mujer, por su voluntad podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen. La empresa y la trabajadora, atendidas las circunstancias de la empresa, podrán acordar la sustitución de este derecho de ausencia por un permiso de trece días laborables.

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

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí misma, y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La concentración horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción, previstos en los apartados anteriores de este artículo, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorpora a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos en los apartados anteriores de este artículo serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

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

Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifique el médico que en el régimen de la Seguridad Social aplicable asista facultativamente a la trabajadora, esta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

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

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

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

Lo dispuesto en los anteriores apartados de este número será también de aplicación durante el período de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certifique el médico que, en el régimen de Seguridad Social aplicable, asista facultativamente a la trabajadora.

Capítulo sexto

Mejoras de carácter social

Art. 34. *Accidente de trabajo.*—El trabajador tendrá derecho, en caso de accidente de trabajo, a partir del día siguiente al mismo, al complemento salarial necesario para que sumada la prestación de incapacidad temporal perciba el importe íntegro de sus retribuciones mientras permanezca en dicha situación de incapacidad temporal.

Asimismo los delegados de prevención tendrán la información de la investigación del accidente ya sea leve o grave en un plazo de veinticuatro horas posteriores al accidente.

Art. 35. *Complemento de ayuda familiar por hijos menores y de guardería.*—El trabajador que tenga un hijo disminuido físico o psíquico, reconocido como tal por la Seguridad Social percibirá de la empresa la cantidad mensual que se recoge en la tabla económica aneja a este convenio, independientemente de lo que perciba de la Seguridad Social.

Art. 36. *Justificante médico.*—1. El trabajador tendrá derecho a faltar al trabajo por el tiempo necesario, en los casos de asistencia o consulta médica de la Seguridad Social, tanto sea para consultar al facultativo de medicina general como al especialista.

2. En ambos casos el trabajador deberá presentar, en el plazo más breve posible, el volante o justificante, además de avisar de inmediato de su falta al trabajo por el medio más rápido.

3. Cuando la ausencia al trabajo sea de hasta tres días se requerirá un volante o certificado médico del titular de la Seguridad Social o Mutua Patronal, en el que se especifique que no pudo asistir al trabajo, abonándose la retribución de estos días y hasta un máximo de 58 horas al año natural, laborables.

Art. 37. *Derecho de reserva.*—1. En caso de detención del trabajador y hasta que exista sentencia firme condenatoria, la empresa reservará al trabajador su puesto de trabajo, quedando suspendido el contrato de trabajo durante el referido período y considerándose al afectado en situación de excedencia voluntaria y sin derecho a retribución alguna.

2. En el caso de retirada del carné de conducir a los conductores durante la jornada de trabajo, la empresa garantizará un puesto de trabajo al mismo durante siete meses. Mientras dure el referido período, el trabajador vendrá percibiendo el salario de oficial de primera del personal obrero, aunque el puesto que ocupe sea de nivel inferior.

Art. 38. *Premios por jubilación.*—1. Jubilación. El trabajador que pasa a la situación de jubilación, percibirá dos mensualidades de treinta días de su salario real.

2. Jubilación anticipada. Por jubilación anticipada de acuerdo con la legislación vigente en cada momento, en cualquiera de sus modalidades, a partir de los sesenta y un años hasta los sesenta y cuatro, ambos inclusive, el trabajador afectado percibirá la cantidad que

se recoge en el anexo económico de este convenio. Este premio será incompatible con el del punto anterior.

Capítulo séptimo

Régimen disciplinario

Art. 39. *Clases de faltas.*—Las faltas cometidas por los trabajadores del centro de trabajo de Getafe se clasificarán atendiendo a su importancia, reincidencia e intención, en leves, graves y muy graves, de conformidad con lo que se dispone en los artículos siguientes.

Art. 40. *Faltas leves.*—Se considerarán faltas leves:

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

Art. 41. *Faltas graves.*—Se consideran faltas graves:

1. Cuatro faltas de puntualidad al trabajo en un mes sin que exista causa justificada.
2. Faltar dos días al trabajo en un mes sin justificación.
3. La simulación de enfermedad o accidente.
4. Simular la presencia de otro trabajador, valiéndose de su ficha, firma o tarjeta de control.
5. Cambiar, mirar o revolver los armarios y ropas de los compañeros sin la debida autorización.
6. La reincidencia en las faltas leves, salvo las de puntualidad, aunque sean de distinta naturaleza, dentro del trimestre, cuando hayan mediado sanciones.
7. El abandono de trabajo sin causa justificada.
8. La negligencia en el trabajo cuando cause perjuicio grave.

Art. 42. *Faltas muy graves.*—Se considerarán faltas muy graves:

1. Más de cuatro faltas de puntualidad al trabajo en un mes sin que exista causa justificada.
2. Faltar al trabajo más de dos días al mes sin causa justificada.
3. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas.
4. El hurto y el robo, tanto a los demás trabajadores como a la empresa o a cualquier persona dentro de los locales de la empresa o fuera de la misma, durante acto de servicio. Quedan incluidos en este apartado el falsear datos, si tienen como finalidad maliciosa el conseguir algún beneficio.
5. La simulación comprobada de enfermedad; inutilizar, destrozarse o causar desperfectos en máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y departamentos de la empresa; la continuada y habitual falta de aseo y limpieza personal; la embriaguez reiterada durante el trabajo, dedicarse a trabajos de la misma actividad que impliquen competencia a la empresa, si no media autorización de la misma; los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración a los Jefes, compañeros o subordinados; abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad, la reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo trimestre, siempre que hayan sido objeto de sanción.
6. En general las enumeradas en el artículo 54 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, que no hayan sido enumeradas en los puntos anteriores.

Art. 43. *Sanciones.*—1. Las sanciones que la empresa pueda aplicar, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

A) Faltas leves:

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

- B) Faltas graves:
- Suspensión de empleo y sueldo de dos a diez días.
 - Inhabilitación por plazo no superior a un año, para el ascenso a categoría superior.
 - Cambio de centro de trabajo.
 - Pérdida temporal de la categoría hasta un máximo de seis meses.
- C) Faltas muy graves:
- Suspensión de empleo y sueldo de once días a dos meses.
 - Pérdida temporal de la categoría desde seis meses hasta un máximo de un año.
 - Inhabilitación durante dos años o definitivamente para ascender a otra categoría superior.
 - Inhabilitación temporal o definitiva para el manejo de la caja u otros medios de pago, cuando haya sido sancionado por motivos pecuniarios.
 - Despido.

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

Capítulo octavo

Prevención de riesgos laborales

Art. 44. *Ley de Prevención.*—En materia de prevención de riesgos laborales se estará a lo previsto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Art. 45. *Vigilancia de la salud.*—Todo el personal afecto al presente convenio, podrá someterse voluntariamente a una revisión médica anual. Solicitada la revisión médica por el trabajador, esta será obligatoria para la empresa, a cuyo cargo irá la misma. A tales efectos, la empresa vendrá obligada a conceder un permiso retribuido por el tiempo necesario para efectuar el reconocimiento.

En el caso de las trabajadoras dentro de la revisión deberá realizarse un examen ginecológico, siempre que se solicite por parte de la trabajadora.

El resultado de dichos reconocimientos será remitido a los trabajadores de forma estrictamente confidencial.

Art. 46. *Ropa de trabajo.*—La empresa facilitará a sus trabajadores la ropa de trabajo de la forma y con la periodicidad con que lo viene haciendo a la fecha de firma del presente convenio.

Art. 47. *Medios de protección.*—La empresa queda obligada a facilitar a los trabajadores los medios de protección personal de carácter preceptivo adecuados a los trabajos que realicen y en cuya planificación preventiva deberá estar incluido.

Art. 48. *Vestuarios.*—La empresa estará obligada a facilitar un cuarto adecuado para el vestuario de los trabajadores.

Art. 49. *Incapacidad temporal.*—Los trabajadores que causen baja por incapacidad temporal derivadas de enfermedad común o accidente no laboral se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Capítulo noveno

Derechos sindicales

Art. 50. *Acción sindical.*—1. Las empresas están obligadas a facilitar a las secciones sindicales, delegados de personal y comités de empresa, todos aquellos datos que estos soliciten acerca de las situaciones particulares, tales como justificantes de altas y bajas de la Seguridad Social, certificados profesionales, expedientes de crisis, etcétera.

2. Los representantes de los trabajadores dispondrán de veinte horas retribuidas mensuales, para faltar al trabajo, siempre y cuando acrediten que su uso es para temas que afectan al personal. Para formación sindical dispondrán de otras veinte horas, igualmente, retribuidas. En ambos casos deberán avisar por escrito, previamente, de su ausencia y justificarla por escrito con posterioridad.

3. Se podrán acumular en cada uno de los representantes de los trabajadores el doble de las horas que le correspondan en el apartado anterior, por cesión de otros, salvo mejor acuerdo en cada empresa.

4. Los representantes de los trabajadores podrán informar directamente, dentro de su centro de trabajo, a sus compañeros sobre cuestiones sindicales y laborales fuera de la jornada laboral.

5. En cada centro de trabajo se dispondrá de un tablón de anuncios habilitado para su utilización por los trabajadores para información laboral y sindical.

6. Los representantes de los trabajadores podrán en todo momento pedir al empresario que les muestre los boletines de cotización a la Seguridad Social y que se expongan los mismos en el tablón de anuncios.

7. Corresponde a los representantes de los trabajadores entender de cuantas reclamaciones formulen los trabajadores a las empresas, por incumplimiento de la legislación laboral.

8. Los finiquitos carecerán de efecto liberatorio si no están visados por los representantes de los trabajadores o sindicatos.

Entre la recepción del finiquito por el trabajador y su posterior entrega no podrán transcurrir más de tres días hábiles.

Capítulo décimo

Medidas específicas para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

Art. 51. *Declaración de igualdad.*—La representación en las diferentes comisiones y órganos colegiados de la empresa, se intentará ajustar al principio de composición paritaria de ambos sexos.

Art. 52. *Medidas de igualdad.*—La empresa está obligada a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y con esta finalidad deberán negociar medidas destinadas a promover la igualdad de mujeres y hombres en el ámbito laboral, de conformidad con lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.

Art. 53. *Protocolo de actuación en casos de acoso sexual y el acoso por razón de sexo.*—La igualdad y no discriminación por razón de sexo contemplada en el artículo 14 de la Constitución y desarrollada por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, constituyen unos valores esenciales en el marco de este convenio. A tales efectos se establece el siguiente protocolo de actuación en situaciones de acoso sexual y de acoso por razón de sexo.

La trabajadora o trabajador que fuese objeto de situaciones de acoso sexual o por razón de sexo, tiene derecho a formular la denuncia de la situación a su Jefe inmediato, a la dirección de la empresa o a la representación legal de los trabajadores.

La denuncia es aconsejable que precise con la mayor exactitud la situación producida, las personas intervinientes y la concreción de fechas y momentos.

Todo trabajador que tenga conocimiento de una situación de acoso sexual o por razón de sexo está facultado para efectuar también dicha denuncia en los términos expuestos en los párrafos precedentes.

El Jefe inmediato o el representante de los trabajadores en la empresa que reciba la denuncia deberá ponerlo en conocimiento, a la mayor brevedad posible, de la dirección de la empresa, quién a la vista de las circunstancias concurrentes podrá acordar, si lo considera necesario, la suspensión de empleo, por un plazo máximo de ocho días laborables, del presunto autor o su acoplamiento en otro departamento para que no pueda tener relación con su presunta víctima, sin que ninguna de estas medidas puedan considerarse como sanción laboral.

Acreditada la denuncia, la empresa adoptará las medidas disciplinarias correspondientes.

Todo lo anterior se entiende sin perjuicio de las acciones legales a que hubiere lugar por parte de quien se considere legitimado para ello.

DISPOSICIÓN ADICIONAL ÚNICA

La empresa y los representantes de los trabajadores velarán en todo momento por dar cumplimiento a lo previsto en la Ley 39/1999, de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral de las Personas Trabajadoras, o aquella que en el futuro la pudiera sustituir.

Las partes afectadas por este convenio, y en la aplicación del mismo, se comprometen a promover el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación en las condicio-

nes laborales por razones de sexo, estado civil, edad, raza, nacionalidad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razones de lengua, dentro del Estado Español, todo ello de conformidad a la legislación vigente y en especial, a lo regulado en la Ley de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres que entro en vigor el pasado 24 de marzo de 2007.

Este compromiso conlleva remover los obstáculos que puedan incidir en el no cumplimiento de la igualdad de condiciones entre mujeres y hombres, así como poner en marcha medidas de acción positiva u otras necesarias para corregir posibles situaciones de discriminación, entre otras, las políticas de contratación, empleo, igualdad de oportunidades, categorías profesionales.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA ÚNICA

El presente convenio colectivo es resultado y consecuencia de los acuerdos alcanzados entre empresa y representación legal de los trabajadores para poner fin a las medidas de ajuste aplicadas desde 2013 en el centro de trabajo de Getafe.

En este sentido, el presente convenio tiene, entre sus objetivos principales, el aplicar medidas que redunden en la mejora de los salarios y retribuciones más bajos.

Por tal motivo, y siendo conscientes de lo expuesto, ambas partes convienen en que el personal asignado a oficinas, comercial, mandos y jefes debe seguir un proceso de recuperación de condiciones laborales y salariales distinto del resto de personal.

A tal efecto, y respecto de dicho personal (oficinas, comercial, mandos y jefes) se acuerdan las siguientes medidas transitorias:

- (i) No les será de aplicación el incremento salarial previsto para el año 2015 en el presente convenio colectivo.
- (ii) Se acuerda aplicar a dicho personal una reducción salarial del 2 por 100 de su retribución bruta anual total.

Dicha reducción se aplicará en las siguientes condiciones:

- Se limitará al año 2015, por lo que a partir del 1 de enero de 2016 recuperarán su nivel salarial.
- La reducción salarial se aplicará sobre los conceptos salariales “Salario Base” y “Plus Transporte” del presente convenio colectivo.

La medida contenida en la presente disposición transitoria se ha adoptado en aplicación de lo previsto por los artículos 41.4 y 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, habiendo dado las partes cumplimiento a los requisitos contenidos en dichos preceptos.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA ÚNICA

El presente convenio colectivo deja sin efecto y por tanto deroga de forma definitiva y automática el contenido de los siguientes acuerdos alcanzados entre la empresa y el comité de empresa del centro de trabajo de Getafe:

- (i) Acuerdo de fecha 20 de febrero de 2013, de modificación colectiva de condiciones de trabajo.
- (ii) Acuerdo de 20 de febrero de 2013, de inaplicación de convenio colectivo sectorial.
- (iii) Acuerdo del 24 de mayo de 2013, de inaplicación de convenio colectivo sectorial.
- (iv) Acuerdo de 7 de febrero de 2014, de implantación de la Prima de Colaboración (“Lavadora”) y de incremento salarial de convenio.
- (v) Acuerdo de 18 de septiembre de 2014, sobre condiciones de trabajo por implantación del turno de noche.

ANEXO

TABLA SALARIAL AÑO 2015

GRUPO	NIVEL	SALARIO BASE ANUAL	MENSUAL (14 PAGAS)
Grupo 1	Personal Técnico.		
	Encargado general	9.853,20	703,80
Grupo 2	Encargado de sección	9.567,60	683,40
	Administrativos.		
	Jefe de primera	9.639,00	688,50
	Jefe de segunda	9.567,60	683,40
	Oficial de primera	9.481,92	677,28
	Oficial de segunda	9.424,80	673,20
	Auxiliar	9.282,00	663,00
Grupo 3	Aspirante	9.214,94	658,21
	Obreros.		
	Oficial de primera y conductor	9.481,92	677,28
	Oficial de segunda	9.424,80	673,20
Grupo 4	Oficial de tercera	9.282,00	663,00
	Aprendiz	9.214,94	658,21
	Despachos.		
	Encargado	9.567,60	683,40
Grupo 5	Oficial	9.424,80	673,20
	Ayudante	9.282,00	663,00
	Mozo de reparto, sereno	9.282,00	663,00
	Lavandería.		
	Encargado	9.567,60	683,40
	Especialista de primera	9.481,92	677,28
	Especialista de segunda	9.424,80	673,20
	Especialista de tercera, peón	9.282,00	663,00
	Aprendiz	9.214,94	658,21

	Art. 19 Plus Transporte	30,92 euros mensuales
	Art. 28 Ayuda Familiar	38,05 euros mensuales
	Art. 31 Jubilación anticipada :	
	A los 61 años	2.037,61 €
	A los 62 años	1.913,57 €
	A los 63 años	1.683,26 €
	A los 64 años	1.507,13 €

(03/26.851/15)

