

## I. COMUNIDAD DE MADRID

### D) Anuncios

#### Consejería de Economía, Empleo y Hacienda

- 1 *RESOLUCIÓN de 5 de septiembre de 2016, de la Dirección de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa “Tapón Spain, Sociedad Limitada Unipersonal” (código número 28100532012013).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa “Tapón Spain, Sociedad Limitada Unipersonal”, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, el día 28 de junio de 2016, 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 2/2015, de 23 de octubre, y en el artículo 14 del Decreto 193/2015 de 4 de agosto, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, y 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 5 de setiembre de 2016.—El Director General de Trabajo, Ángel Jurado Segovia.

En Madrid, siendo las 15.00 hs, del día 27 de junio de 2016, se reúnen en el centro de trabajo de “Tapón Spain, Sociedad Limitada Unipersonal”, ubicado en Camino de Polvoranca, número 2, Leganés, 28914 (Madrid) los miembros de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de “Tapón Spain, Sociedad Limitada Unipersonal”, compuesta por el Comité de Empresa de “Tapón Spain, Sociedad Limitada Unipersonal”, por la parte social y, de la Dirección de “Tapón Spain, Sociedad Limitada Unipersonal”, por la parte empresarial y acuerdan el:

## II. Convenio Colectivo de “Tapón Spain, Sociedad Limitada”

### Capítulo I

#### *Disposiciones generales*

Artículo 1. *Ámbito de aplicación.*—El presente convenio será de aplicación a todo el personal que presta sus servicios en Tapón Spain en su único centro de trabajo que radica en la localidad de Leganés (Madrid), exceptuando al personal con relación laboral de alta dirección.

Art. 2. *Ámbito temporal.*—El presente convenio entrará en vigor el 1 de enero de 2015 y finalizará su vigencia el 31 de diciembre del 2016 con la excepción de los Anexos I y II del presente Convenio Colectivo que tendrán una vigencia temporal desde 1 de enero de 2016 al 31 de diciembre de 2016.

Art. 3. *Sustitución y remisión.*—El presente convenio colectivo sustituye íntegramente, en las materias reguladas por él, a todo lo regulado en anteriores convenios o pactos colectivos aplicables, salvo en aquellos aspectos que el presente convenio lo exprese en dicho término.

Art. 4. *Obligatoriedad del convenio y vinculación a la totalidad.*—Durante la vigencia del presente convenio, las partes incluidas en su ámbito de aplicación se comprometen a acatar y mantener sin variación las condiciones pactadas, que sólo se modificarán por disposición de rango superior al convenio, que será efectiva a partir de la entrada en vigor de la misma.

Las condiciones pactadas en el presente convenio conforman un todo orgánico, unitario e indivisible, y serán consideradas globalmente y en cómputo anual.

Art. 5. *Denuncia automática.*—El presente convenio colectivo se considerará denunciado automáticamente para su revisión el día 1 de octubre del año 2016, salvo acuerdo en contrario de las partes firmantes, que, explícitamente se pronuncien por su continuación o resolución.

Art. 6. *Condiciones más beneficiosas. Compensación y absorción.*—1. Las condiciones pactadas en el presente convenio colectivo, estimadas en su conjunto y en cómputo anual y global, son compensables en su totalidad con las que, con anterioridad, rigieran por mejora pactada o unilateralmente concedida por la empresa.

2. Las percepciones salariales, efectivamente devengadas o percibidas por cada trabajador, compensarán y absorberán cualesquiera otras que pudieran corresponderles por aplicación de la normativa legal reglamentaria o convencional vigente en cada momento, cualquiera que fuera su denominación, cuantía u origen.

Art. 7. *Comisión paritaria.*—1. Se constituirá una Comisión Paritaria cuyo objetivo será la interpretación, vigilancia, conciliación, mediación o arbitraje, respecto de todas aquellas cuestiones que se deriven de la aplicación del presente Convenio Colectivo.

2. La Comisión estará formada por un número igual de representantes de los trabajadores y de la empresa, con un número máximo de tres miembros por cada representación, que serán elegidos si fuera posible entre las personas que integran la comisión deliberadora del Convenio.

3. La Comisión se reunirá cuantas veces sea solicitada la convocatoria por cualquiera de las dos partes de dicha comisión, en cuyo caso, ésta deberá reunirse en el plazo máximo de 15 días.

4. Dentro de la Comisión Paritaria, sus acuerdos se adoptarán por mayoría simple, y sus dictámenes o acuerdos quedarán reflejados en un acta sucinta que habrán de suscribir todos los asistentes a la reunión.

Art. 8. *Solución de conflictos.*—A los efectos de mantener el mejor clima laboral, los representantes de los trabajadores y de la empresa intentarán agotar la vía del entendimiento frente a cuantas discrepancias pudieran generarse durante la vigencia del Convenio las partes se someten expresamente al “Acuerdo Interprofesional entre CEIM, CEOE, CC OO y UGT sobre la creación de sistema de Solución Extrajudicial de Conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid” así como al Instituto Laboral de la Comunidad de

Madrid y al “Reglamento de funcionamiento del Sistema de Solución Extrajudicial de conflictos de trabajo del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid”.

## Capítulo II

### *Del personal*

Art. 9. *Clasificación del personal.*—El personal afectado por el presente convenio colectivo quedará integrado en los grupos profesionales que se enumeran y definen en el siguiente artículo.

La clasificación de grupos profesionales referidos en el siguiente artículo es meramente enunciativa, sin que suponga obligación de tener provistos todos los niveles, pudiéndose, en su caso, crear otros nuevos con asignación determinada de funciones, siempre que las mismas no se identifiquen con los puestos de trabajo y definiciones previstas en el presente convenio.

Art. 10. *Clasificación profesional.*—Los trabajadores afectados por este Convenio, en razón de sus funciones o especialización, se clasifican en:

- Grupo 1.
  - Nivel 1. Oficial de Primera de Litografía.
  - Nivel 2. Oficial de Primera y Oficial de Primera Administrativo.
  - Nivel 3. Oficial de Segunda y Oficial de Segunda Administrativo.
  - Nivel 4. Oficial de Tercera y Auxiliar Administrativo.
  - Nivel 5. Especialistas.
  - Nivel 6. Auxiliar de Fábrica.
- Grupo 2.
  - Nivel 1. Titulado Universitario de grado medio, Jefes de Fábrica o asimilados, Jefe de Primera Administrativo.
  - Nivel 2. Encargado. Jefe de Segunda Administrativo.
- Grupo 3.
  - Nivel 1. Titulado Superior Universitario. Personal Directivo.

Art. 11. *Movilidad funcional.*—En toda la fábrica se aplicará la movilidad funcional, según las necesidades de producción o ejecución de otros trabajos, o se produjesen oportunidades de mejora o diversificación de producto.

La movilidad funcional se realizará dentro del grupo profesional acordándose expresamente la polivalencia funcional de todos los trabajadores. La movilidad funcional a un grupo profesional superior o inferior tendrá carácter temporal de conformidad con la legislación vigente, respetándose en todo caso los acuerdos específicos que se alcancen en esta materia.

Cuando se produzca la movilidad funcional dentro del grupo profesional el trabajador percibirá el salario correspondientes al nivel salarial que proceda conforme a la movilidad funcional realizada, salvo en los supuestos de movilidad funcional que suponga un nivel salarial inferior en cuyo caso se respetará el salario de origen.

En este punto y para hacer frente a los problemas puntuales que puedan surgir, regirá el principio de la buena voluntad por parte de la empresa y de los trabajadores. En caso de discrepancias en relación con la aplicación del presente artículo se planteará, por cualquier de las partes, la correspondiente consulta en el seno de la Comisión Paritaria del presente Convenio Colectivo.

## Capítulo III

### *Política salarial*

Art. 12. *Salario.*—1. Los salarios en el año 2015 y 2016, a devengar con carácter bruto anual por jornada ordinaria de trabajo y comprendiendo las doce mensualidades ordinarias, para cada uno de los niveles establecidos en el presente convenio y respecto de

aquellos trabajadores que estuvieran de alta a la entrada en vigor del presente convenio colectivo, son los siguientes:

	AÑO 2015	AÑO 2016
<b>GRUPO 1</b>		
NIVEL 1	13.705,75	13.705,75
NIVEL 2	12.822,45	12.822,45
NIVEL 3	11.931,85	11.931,85
NIVEL 4	11.628,90	11.628,90
NIVEL 5	11.315,00	11.315,00
NIVEL 6	10.738,30	10.738,30
<b>GRUPO 2</b>		
NIVEL 1	14.905,68	14.905,68
NIVEL 2	14.432,52	14.432,52
<b>GRUPO 3</b>		
NIVEL 1	19.022,64	19.022,64

## 2. Plus de Asistencia y Puntualidad:

Se abonará un Plus de asistencia y puntualidad consistente en el 10 por 100 del salario fijo para cada nivel profesional, incrementado en la antigüedad correspondiente en los casos en que se tenga consolidado tal concepto. Este Plus se computará por períodos semanales y tendrá derecho a él el personal que no haya cometido ninguna falta de asistencia o puntualidad durante dicho período y alcanzará a los días trabajados más domingos y festivos. No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, dicho Plus se percibirá igualmente en los siguientes supuestos en concreto:

- Cuando el trabajador se ausente para cumplir funciones de carácter sindical en los cargos representativos.
- Durante los días en que el trabajador esté ausente con permiso por causa de muerte de los padres, cónyuge, hijos, abuelos, nietos y hermanos.
- Durante los períodos reglamentarios de vacaciones.
- Durante el permiso motivado por alumbramiento de la esposa o intervención quirúrgica de los familiares comprendidos en el apartado correspondiente.
- Cuando el trabajador ausente por causa de citaciones judiciales o gubernamentales o para asistir a examen para estudios oficiales, incluso el obligatorio para obtener el permiso de conducción y para la obtención del Documento Nacional de Identidad.
- Durante los días trabajados en la semana en que se produzca la baja o alta originados por causa de accidente laboral.

Todos estos supuestos deberán justificarse suficientemente.

Art. 13. *Pagas extraordinarias.*—Con independencia de las retribuciones del artículo 12.1.º, de este Convenio, se devengarán cuatro (4) pagas extraordinarias la de Verano, Navidad, Septiembre y Beneficios. No obstante, el devengo de la paga de Beneficios solo se producirá de conformidad con los criterios establecidos en el presente artículo.

El importe de las pagas extraordinarias de Verano y Navidad estará compuesta por el salario base, plus de antigüedad en su caso, complemento personal y plus de puntualidad que cada trabajador tenga en el momento de su percibo.

El importe de la paga de septiembre se abonará a todos los empleados de la compañía, independientemente de su categoría. Su cuantía será de 1.866,24 Euros.

Los trabajadores de Tapón Spain podrán percibir una Paga de Beneficios compuesta por el 10 por 100 del salario base, plus de antigüedad en su caso, plus de puntualidad y complemento personal, devengados entre el 1 de enero y el 31 de diciembre del año anterior, incluyendo las pagas extraordinarias de Verano, Navidad y Septiembre del citado año. Se devengará esta paga desde el momento que la empresa alcance una cifra de beneficios anual derivados de la producción y venta de tapones corona así como repuestos, asistencias técnicas y comercialización del tapón de anilla CP Cap, después de impuestos, en los siguientes importes que a continuación se indicaran.

No obstante, se garantiza a dichos trabajadores una Paga lineal mínima de Beneficios de 1.200 euros/brutos anuales y ello con independencia de que la empresa no alcanzara la cifra de beneficios que se indica a continuación.

La diferencia económica entre el importe mínimo de 1.200 euros/brutos y la Paga máxima de Beneficios compuesta por el 10 por 100 del salario base, plus de antigüedad en su caso, plus de puntualidad y complemento personal se podrá obtener atendiendo al im-

porte de los beneficios que alcance la empresa en el ejercicio 2016 conforme a la escala de resultados que a continuación se indica:

Importe Beneficios después de impuestos derivados de la producción y venta de tapones corona en el ejercicio económico 2016	Porcentaje de la diferencia entre la paga de beneficios y el importe de 1200 €/brutos anuales garantizados
Hasta 250.000 €	0%
250.001 a 500.000 €	25%
500.001 a 750.000 €	50%
750.001 a 1.000.000 €	75%
1.000.001 o más €	100%

Todas las pagas extraordinarias serán de vencimiento anual y tendrán los siguiente períodos de devengo temporal:

- Paga de verano del 1 de julio al 30 de junio.
- Paga de navidad del 1 de enero al 31 de diciembre.
- Paga de beneficios del 1 de enero al 31 de diciembre.
- Paga de septiembre del 1 de octubre al 30 de septiembre.

Las fechas de abono serán las siguientes:

- Verano en Junio.
- Navidad en Diciembre.
- Beneficios en Marzo del año siguiente al devengo.
- Septiembre en Septiembre.

Art. 14. *Otros complementos y pluses.*—1. Plus de Actividad, Plus de Movilidad y Plus de antigüedad: Tras la entrada en vigor del Convenio de 1998 y años sucesivos quedaron extinguidos los citados pluses. Las personas que vinieran percibiéndolos con anterioridad a la vigencia del citado convenio o que hubieran generado tal derecho, los consolidarán “ad personam” en la misma cuantía y regulación, pudiéndose generar hasta un máximo de cuatro quinquenios más con un límite de cinco. El anterior Plus de Actividad se integrará en el Complemento Personal.

2. Plus de Rotatividad: El personal sujeto a un régimen de turnos rotativos, devengará dicho plus semanalmente, en mañana y tarde, siendo su importe de 9,15 Euros semanales.

3. Plus de Transporte: Será devengado por el personal que resida fuera del término municipal del centro de trabajo, siendo su importe de 2,69 Euros diarios.

Las personas que actualmente vienen cobrando un plus diario mayor a la cantidad especificada, les será respetado hasta su equiparación con el de aplicación general, por lo que no tendrán incrementos, en el supuesto de proceder los mismos, por tal concepto hasta que se produzca la equiparación mencionada.

4. Plus de Nocturnidad: Las personas que trabajen en el turno tercero cobrarán un plus diario de 32 euros.

5. Plus de Toxicidad y Penosidad: Será devengado por las personas que realicen trabajos de limpieza en interior de hornos y alambres en la cuantía de 25,50 Euros/día.

6. Ayuda a estudios: Para los empleados con hijos de 0 a 3 (fecha en que cumplan los 3) años, se establece una ayuda para guardería de 20,96 euros mensuales durante el curso escolar de 2015 y 2016 (Septiembre a Junio inclusive), previa acreditación de que asisten a la misma.

Los trabajadores con hijos entre 3 y 17 (fecha en que cumplan los 17) años, percibirán la cantidad de 20,96 Euros mensuales durante el curso escolar de 2015 y 2016 (Septiembre a Junio inclusive).

Los empleados con hijos de edades de 17 a 19 (fecha en que cumplan los 19) años que demuestren estar estudiando en exclusividad, percibirán 23,07 Euros mensuales durante el curso escolar de 2015 y 2016 (Septiembre a Junio inclusive).

Se fija la cantidad de 3.781,05 Euros como bolsa de ayuda por hijos que sigan estudiando a partir de los 19 años. De esta ayuda, se destinará el 75 por 100 para estudios Universitarios y el 25 por 100 para Formación Profesional de grado superior. La Comisión Paritaria fijará en cada caso los criterios de reparto cada año.

7. Ayuda a Discapacitados: Los hijos de los trabajadores que sean beneficiarios de la protección de discapacidad, recogida por los organismos competentes, percibirán la cantidad de 136,34 Euros mensuales para el año 2015 y 2016.

8. Plus de Empaque: Todo el personal trabajando en puestos de empaque de líneas Zamatic, percibirá por día efectivamente trabajado en el puesto de empaquetado la cantidad de 5,04 Euros.

Se establece un plus de empaque en video, por el mismo importe, condicionado al empaque de cajas en un número igual o superior de cajas al estándar de los empleados en empaque.

Art. 15. *Fondo de Acción Social*.—La cuantía máxima que podrá solicitarse será de 1.500 Euros, con cargo a un fondo total de 20.000 Euros, que será devuelto a razón de 225 Euros, en cada paga extraordinaria y 50 Euros mensuales en doce mensualidades.

No se podrá solicitar otra cantidad, hasta que se haya efectuado la amortización de la anterior.

Art. 16. *Seguro colectivo de vida y accidentes*.—Tendrá las características establecidas en el Convenio Colectivo para la Industria Metalgráfica.

Art. 17. *Reconocimiento médico anual*.—La empresa dispondrá las medidas oportunas para que, con cargo a la misma, todos los trabajadores puedan someterse a un reconocimiento médico anual.

Dicho reconocimiento podrá efectuarse por grupos profesionales, atendiendo a la naturaleza del trabajo de los mismos.

#### Capítulo IV

##### *Jornada, horas extraordinarias, vacaciones, licencias y excedencias*

Art. 18. *Jornada laboral*.—La jornada anual será de 1.752 horas.

Para tomar el bocadillo se dispondrá de quince minutos en el lugar acondicionado a tal fin. El personal de mano de obra directa con responsabilidad de operación en maquinaria se cubrirá durante este tiempo entre sí, asegurando la continuidad de la producción.

El tiempo de almuerzo o bocadillo se considera tiempo de presencia y no de trabajo.

A los efectos del cómputo de la jornada de trabajo, la misma se iniciará desde el momento que el empleado esté vestido con la ropa de trabajo y en su puesto de trabajo. El final de la jornada se producirá cuando concluya el turno de trabajo y se cese en el trabajo efectivo. No se considerará tiempo de trabajo efectivo el tiempo de vestuario.

Art. 19. *Horas extraordinarias*.—Se suprimen todas aquellas que tenga carácter de habituales, exceptuando las que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros o daños extraordinarios y urgentes, así como para las necesidades de producción derivadas de cualquier imprevisto. Asimismo podrán realizarse, cuando en períodos punta de producción no se pueda atender un pedido, en este caso no serán de realización obligatoria.

Las horas extraordinarias que se realicen se compensarán con tiempo de descanso, equivalente al doble del tiempo de trabajo efectivo o bien serán retribuidas según acuerdo entre el trabajador y la empresa.

La empresa comunicará mensualmente por escrito al comité de Empresa el cómputo global e individualizado de las horas extraordinarias realizadas.

Art. 20. *Permisos retribuidos*.—El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio. Justificante, Libro de Familia o certificado del Juzgado.
- b) Tres días naturales en los casos de nacimiento de hijo, enfermedad e intervención quirúrgica graves, o fallecimiento de parientes hasta primer grado de consanguinidad o afinidad, entendiéndose por consanguinidad el parentesco de familiares directos, con un tronco común, y en este apartado, por afinidad, la pareja de hecho de carácter estable inscrita en el Registro correspondiente del Ayuntamiento de residencia.  
Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días para provincias limítrofes y de cinco días para otras provincias.
- c) Dos días en los casos de enfermedad e intervención quirúrgica grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.  
Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento a tal efecto, el plazo será de cuatro días.
- d) Un día natural por fallecimiento de tíos carnales.

Justificante según los casos:

- Libro de Familia.
- Esquela o documento en que se acredite el parentesco.

- Certificado médico (deberá constar específicamente la gravedad de la enfermedad o intervención).
- e) Un día por traslado del domicilio habitual.  
Justificante: Certificado empadronamiento u otro documento que lo acredite.
- f) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a la duración de la ausencia y a su compensación económica.  
Puntualizaciones:
1. Elecciones: Tiempo necesario.
  2. Tribunales Ordinarios:
    - Testigo: por el tiempo necesario.
    - Demandado: por el tiempo necesario.
    - Demandante: por el tiempo necesario.
  3. Magistratura:
    - Demandante: si prospera reclamación tiempo necesario.
    - Testigo: tiempo necesario.
  4. Carnet de conducir: por el tiempo necesario.
  5. Documento Nacional de Identidad: por el tiempo necesario.
- g) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.  
Justificante: Citación.  
El que proceda.
- h) Por el tiempo necesario con un máximo de cuatro horas, en los casos de asistencia a consulta médica de especialista.  
Justificante: Volante médico especialista y comprobante T.C.I.
- i) Abono del 50 por 100 del salario durante cuatro primeros días de enfermedad una vez al año.  
Justificante: Partes de baja y alta de enfermedad.  
Volante médico que especifique que se está enfermo.
- j) Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de nueve meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrán dividir dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Los trabajadores que tengan derecho a esta reducción podrán acumularlas en un período de tiempo de permiso retribuido en jornadas completas. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en el caso de que ambos trabajen.  
Justificante: Libro de Familia.
- k) Un día natural en caso de matrimonio de hijos, hermanos, cuñados y padres.  
Justificante: Certificado del Juzgado o Iglesia o invitación, siempre que se acredite el parentesco.
- l) El día en que se cause accidente de trabajo.
- m) Por operación de anginas de hijos, un día laborable, salvo complicaciones que deberán ser justificadas.
- n) En casos debidamente justificados podrá concederse un tiempo superior al máximo de horas específicas por asistencia a la consulta de médico especialista.
- o) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

Art. 21. *Otros derechos derivados de la Ley de Igualdad.*—El trabajador podrá ejercitar su derecho a la suspensión del contrato de trabajo por paternidad de acuerdo con lo previsto en el artículo 48 bis del Estatuto de los Trabajadores. Deberá comunicar a la dirección de la empresa este derecho con una antelación mínima de 7 días naturales al ejercicio de su derecho, salvo que quien quiera iniciarlo al día siguiente de haber finalizado el permiso retribuido por nacimiento de hijo, adopción o acogimiento en cuyo caso el plazo será de dos días naturales.

Art. 22. *Calendario laboral.*—1. Todo el personal tendrá derecho anualmente a 30 días naturales de vacaciones.

2. Cuando el empleado deje de prestar servicios en la empresa antes de haber disfrutado sus vacaciones, percibirá la compensación económica de los días de vacaciones pen-

dientes de disfrutar y que proporcionalmente le correspondieran. Salvo en estos casos, las vacaciones no podrán sustituirse por el abono de los salarios equivalentes.

3. Antes de la finalización de cada año, la representación de la compañía y la de los trabajadores negociarán el calendario laboral del año siguiente. Si no existiera acuerdo entre la representación legal de los trabajadores y la dirección de la empresa cualquiera de las partes solicitará una mediación ante el Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid. Si no existiera acuerdo tras la mediación será la Dirección de la empresa la que determine el calendario laboral antes del 31 de enero de cada año informando a la representación legal de los trabajadores.

4. El calendario laboral se confeccionará con el siguiente criterio:

- Serán días no laborables los comprendidos entre el 1 y el 6 de enero.
- Atendiendo a las necesidades productivas y organizativas de la empresa se podrá establecer una distribución irregular de la jornada de hasta un máximo de ocho jornadas de trabajo a tiempo completo por trabajador dentro del año natural. La dirección de la empresa informará a la representación legal de los trabajadores de los motivos que justifican la realización de los trabajos en sábado. Se respetará el siguiente régimen jurídico:

- Cada trabajador realizará como máximo 8 jornadas a tiempo completo en sábado ya sea en turno de mañana, tarde o noche.
- No podrá realizarse más de un sábado al mes por trabajador en los meses de junio, Julio y Agosto.
- La realización del trabajo en sábado no generará compensación económica adicional alguna.
- La realización del trabajo en sábado se preavisará, al menos, con una antelación de siete días naturales.
- El descanso correspondiente con las jornadas realizadas en sábado se disfrutará en los meses de octubre y Noviembre del año en curso, procediendo la empresa durante el mes de septiembre a informar a la representación legal de los trabajadores de los días en que se producirá dicho descanso. El antedicho descanso se producirá preferiblemente por turnos completos al final de la semana de producción que proceda (viernes).

— Vacaciones:

- 21 días de las vacaciones anuales se disfrutarán de forma ininterrumpida que estarán comprendidos en la segunda quincena del mes de agosto y la primera quincena del mes de septiembre.
- Se asignarán tres días lunes, martes y miércoles de Semana Santa.
- Los seis días restantes estarán comprendidos entre el 23 y el 31 de diciembre.

Durante el disfrute de vacaciones, se podrá nombrar un retén, con el fin de atender las necesidades que puedan presentarse. Este retén estará formado por personal voluntario, en primer término, y en caso de no cubrirse el cupo necesario para este servicio, la Dirección determinará las personas que lo compongan con un preaviso de 2 meses. En este último caso, la Dirección no nombrará a las mismas personas dos períodos consecutivos.

Art. 23 . *Absentismo.*—Las partes consideran necesaria la adopción de medidas tendientes a reducir el absentismo injustificado, entendiendo como tal tanto el debido a causas injustificadas, como los supuestos fraudulentos.

Por lo tanto, deberá tenderse a disminuir los porcentajes de absentismo, eliminando no sólo los supuestos antes señalados, sino también las causas que puedan generarlos.

En consecuencia, las partes se comprometen a abrir, durante la vigencia de este convenio, unas negociaciones tendientes a determinar los niveles de absentismo adecuados, al objeto de fijar los criterios y objetivos en la reducción de los índices.

Se establece, finalmente, la necesidad de seguimiento en esta materia, a través de la Comisión Paritaria.

Art. 24. *Enfermedad común y accidente laboral.*—En los procesos de enfermedad la empresa complementará al 100 por 100 los salarios brutos reales del trabajador enfermo, a partir de los 17 días naturales de baja oficial por la Seguridad Social o Mutua Patronal, incluido el 17. Asimismo, se complementará el 100 por 100 a partir del primer día, en caso de hospitalización.

Si el absentismo de la empresa por todos los conceptos, excluidos maternidad y asuntos sindicales, fuera inferior al 5 por 100, se complementará el 100 por 100 los salarios bru-



tos reales del trabajador enfermo, a partir de los 10 días de baja oficial por la Seguridad Social, incluido el 10.

El cálculo se realizará : 
$$\frac{\text{horas de abentismo total} \times 100}{\text{horas teóricas}}$$

Este complemento se abonará mensualmente tomando como referencia el índice del trimestre anterior.

Art. 25. *Plantilla y registro de personal.*—La empresa suministrará al Comité de Empresa con anterioridad al 15 de febrero de cada año, la plantilla del personal actualizada al 1.º de enero de cada año.

Por otra parte, en el Registro General de Personal, figurarán los siguientes datos correspondientes a todos y cada uno de los trabajadores:

- 1.º Nombre y apellidos.
- 2.º Fecha de nacimiento.
- 3.º Fecha de ingreso en la empresa.
- 4.º Cargo o puesto que ocupa.
- 5.º Categoría profesional y fecha de nombramiento.

Art. 26. *Convocatoria de puesto de trabajo.*—Para la cobertura de todos los puestos de trabajo nuevos o vacantes creadas, hasta la posición de Oficial de 1.ª, se efectuará convocatoria con quince días de antelación, exponiéndose los temarios correspondientes al examen. Las preguntas concretas que deberán responder los candidatos, se sacarán por sorteo entre diversas alternativas en el momento del examen. Los exámenes serán supervisados por un Tribunal compuesto por un Presidente y dos Vocales, uno de ellos será de los trabajadores.

Art. 27. *Turnos de trabajo.*—Cuando se incorpore el turno de noche, los turnos rotativos serán de la siguiente forma: tarde, mañana y noche.

Art. 28. *Contratos temporales.*—La contratación temporal se regirá, en cuanto a su objeto, duración y supuestos de celebración por lo dispuesto en el Convenio Colectivo Metalgráfico así como por la legislación vigente.

## Capítulo V

### Disposiciones varias

Art. 29. *Comité de Salud Laboral.*—Los miembros del Comité de Seguridad e Higiene tendrán los siguientes derechos:

- a) La convocatoria de las reuniones trimestrales ordinarias se efectuará cuando la mayoría de sus miembros se encuentren en jornada de mañana.
- b) Recibir información sobre los riesgos y daños a que estén expuestos los trabajadores con las sustancias que se emplean.
- c) Recibir información sobre los datos ambientales y sanitarios de la empresa, sobre estadísticas de enfermedades y accidentes.
- d) Podrán contar con el tiempo necesario para asesoramiento y formación de organismos competentes o centrales sindicales los dos miembros designados por el Comité de Empresa para representantes de los trabajadores en el Comité de Salud Laboral. Dichos miembros podrán disponer de las horas sindicales de los miembros del Comité de Empresa, previa autorización de los miembros de dicho Comité.

La rotura de gafas ocurrida en el desempeño del puesto de trabajo, será compensada con la cuantía de 55,45 Euros. Tales circunstancias habrán de ser acreditadas en la medida de lo posible.

A las personas que por las circunstancias de su trabajo lo precisen, les serán facilitadas unas gafas graduadas de protección.

Art. 30. *Crédito sindical horario.*—Los miembros del Comité de Empresa dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la Ley determina. Se podrán acumular las horas de los distintos miembros del Comité en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total que determina la Ley, pudiendo quedar relevado o relevados de los trabajos, sin perjuicio de su remuneración. Esta circunstancia deberá ser comunicada a la empresa.

Asimismo, no computará dentro del máximo legal de horas, el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de los miembros del Comité como componentes de comisiones negociadoras de convenios colectivos en los que se vean afectados.

Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros del Comité, en la asistencia a cursos de formación sindical organizados por sus Centrales Sindicales.

Art. 31. *Régimen disciplinario.*—Será de aplicación el régimen disciplinario vigente para el sector metalgráfico,.

Art. 32. *Teléfonos móviles y otros dispositivos de conexión digital en el centro de trabajo.*—Queda prohibido durante la jornada laboral portar y utilizar en el centro de trabajo teléfonos móviles particulares así como cualquier otro dispositivo de conexión digital constituyendo su uso falta laboral de carácter grave. En el supuesto de reincidencia en un período de seis meses podrá ser considerada como muy grave.

La dirección de la empresa facilitará a todos los empleados un número de teléfono donde podrán ser localizados desde el exterior si ello fuera necesario.

Art. 33. *Confidencialidad.*—La actividad que desarrolla la empresa implica, entre otros, el desarrollo de taponos corona para nuevos productos que nuestros clientes pretendan incorporar a sus diferentes mercados de acuerdo a sus estrategias comerciales. Por ello resulta especialmente relevante para todos los empleados de Tapón Spain mantengan en términos de estricta confidencialidad toda información que reciban en relación con los nuevos productos que nuestros clientes pretendan sacar al mercado. El incumplimiento de este deber será considerado infracción laboral de carácter muy grave.

Por ello, queda terminantemente prohibido sacar fuera de las instalaciones de la empresa taponos corona, incluso aunque los mismos sean para su destrucción por ser los mismos defectuosos. El incumplimiento será considerado infracción laboral de carácter muy grave.

## DISPOSICIONES ADICIONALES

### DISPOSICIÓN ADICIONAL 1.<sup>a</sup>

Las partes expresamente se comprometen a incluir dentro de las materias objeto de negociación del próximo Convenio Colectivo dos materias sobre las cuales se ha negociado en el presente Convenio Colectivo no habiendo sido posible alcanzar un acuerdo. Las citadas materias son las siguientes:

- 1) Posibilidad de abonar de forma escalonada un “complemento personal” al personal de nueva contratación.
- 2) Revisar el régimen de permisos retribuidos y, en especial, la conveniencia de adaptarlos al régimen contenido en el Convenio Colectivo Sectorial Metalgráfico.

### DISPOSICIÓN ADICIONAL 2.<sup>a</sup>

Las partes acuerdan incorporar como parte integrante del presente Convenio Colectivo el Anexo I y Anexo II en virtud del cual se establece un sistema de retribución variable vinculados a incrementos de productividad de conformidad con los términos acordados en los citados anexos. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 86 del Estatuto de los Trabajadores el ámbito temporal de los citados anexos será desde el 1 de enero de 2016 al 31 de diciembre de 2016 no resultando de aplicación después del 31 de diciembre de 2016, salvo acuerdo expreso en sentido contrario.

### DISPOSICIÓN ADICIONAL 3.<sup>a</sup>

Las Partes manifiestan expresamente que durante todo el proceso de negociación del presente convenio colectivo han intentado acordar medidas destinadas a promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres habiéndose alcanzado los siguientes acuerdos:

- Constituirá un principio de actuación en “Tapón Sopain, Sociedad Limitada Unipersonal”, la igualdad de oportunidades y trato sin discriminación por razón de sexo.
- Se recogerá en los documentos internos de Tapón Spain la prohibición explícita de cualquier discriminación por sexo, respetándose el principio de igualdad en el trabajo.

- Cualquier cuestión relativa a discriminación por razón de sexo será analizada, a petición de cualquiera de las partes, por la Comisión Paritaria del presente Convenio Colectivo.
- La comisión paritaria desarrollará durante la vigencia del presente Convenio Colectivo un protocolo de prevención y denuncia del acoso sexual en el trabajo.

El presente Convenio Colectivo se suscribe entre la empresa “Tapón Spain, Sociedad Limitada Unipersonal” y su Comité de Empresa, siendo los firmantes del mismo y componentes de su Comisión Negociadora los siguientes:

Por la representación de la empresa, Federico del Pozo Duarte, Javier Sanz Ramírez y Rubén Rivero Cano.

Por la representación Social (Comité de Empresa), Guillermo González Losada, Raúl de Miguel Pastor, José María Fresneda Domínguez, Jesús García y Oscar Miguel.

Leganés, a 27 de junio de 2016.—Por la Dirección de T.S., Federico del Pozo Duarte y Rubén Rivero Cano.—Por el Comité de Empresa, Guillermo González Losada, Raúl de Miguel Pastor, José María Fresneda Domínguez, Oscar Miguel y Jesús García.

## ANEXO I

### AL CONVENIO COLECTIVO DE “TAPÓN SPAIN, S.L.U.”, PARA EL AÑO 2016

Las partes, en el marco de la negociación desarrollada en el presente Convenio Colectivo, han entendido oportuno y necesario establecer un sistema de retribución variable que posibilite la percepción de mayores salarios siempre ligados a un incremento real y efectivo del rendimiento en la empresa y, por consiguiente, de la productividad de la misma.

Por ello, se pacta el sistema de retribución variable que se aplicará en los términos que a continuación se indican.

#### *Ámbito temporal*

Desde el 1 de enero de 2016 hasta el 31 de diciembre de 2016.

#### *Ámbito personal*

Resultará de aplicación a los trabajadores de “Tapón Spain, Sociedad Limitada Unipersonal” que desarrollen su trabajo en alguna de las siguientes secciones:

- Troqueles.
- Litografía.
- Plataforma.
- Barnizado.
- Ensamble.
- Empaque.
- Carretilla.
- Control Producción.
- Supervisión.
- Littell.
- Revisión.

El cambio de denominación interna de las diferentes secciones no afectará a la vigencia y aplicación del presente sistema de retribución variable. Si se produjera la creación de una nueva sección o área de trabajo las partes se reunirán al objeto de valorar su incorporación o no al presente sistema de retribución variable.

#### *Definiciones*

A los efectos de aplicación del presente sistema de retribución variable se entenderá por:

**Rendimiento Mínimo:** El porcentaje de láminas procesadas o tapones corona fabricados por unidad de tiempo estimadas a una velocidad de producción determinada para que pueda resultar de aplicación el sistema de retribución variable.

**Rendimiento Individual Alcanzado:** Es la aportación individual del trabajador/a al rendimiento final obtenido.

**Rendimiento Sección Alcanzado:** Es el promedio de los rendimientos individuales obtenidos por los trabajador/as que han prestado servicios en un tiempo determinado en una determinada sección.

**Rendimiento Final:** Es la suma del rendimiento individual alcanzado y el rendimiento de la sección una vez deducidos, en su caso, los descuentos por desperdicios y no conformidades.

**Ponderación:** Porcentaje que representa el rendimiento individual y el rendimiento sección sobre el rendimiento final.

**Desperdicios:** El porcentaje de láminas inservibles o tapones corona para la producción en un período determinado sobre el total de láminas procesadas en base metal.

**No conformidades:** El porcentaje de tapones corona/láminas fuera de los criterios establecidos por el departamento de calidad sobre el total de tapones corona/láminas producidos que requieran reprocesado.

**Incentivo:** Es el salario variable que percibe el trabajador/as como consecuencia de alcanzar un rendimiento final superior al rendimiento mínimo de conformidad con la escala pactada.

#### *Sistema de retribución variable*

El presente sistema retribuye el mayor rendimiento final obtenido por encima del rendimiento mínimo establecido para cada una de las secciones, una vez deducidos los desperdicios y no conformidades que superen los porcentajes de tolerancia pactados.

El presente sistema de retribución variable se calcula en función de los siguientes rendimientos mínimos pactadas en la tabla 1 adjunta, siendo el método de cálculo el que a continuación se indica. A saber:

1. Se calculará el rendimiento individual teniendo en cuenta la producción obtenida por el trabajador en su jornada de trabajo. Si el trabajador hubiera prestado servicios en diferentes secciones se calculará de manera proporcional.

2. Se calculará el rendimiento de la sección por el promedio de los rendimientos individuales obtenidos por los trabajador/as que hayan prestado servicios en la sección a lo largo del mes.

3. Una vez obtenido el rendimiento individual y de la sección se deducirá del mismo, si procediera, los descuentos porcentuales de haberse superado los límites de tolerancia en no conformidades y desperdicios. Si no se superan no procederá descuento alguno por este concepto. No obstante, si el desperdicio real contable fuera superior al desperdicio reportado en cada turno y al conjunto general el mismo se incrementará o minorará proporcionalmente a cada sección.

4. Una vez obtenido el rendimiento final de la sección y el rendimiento individual, se calculará el rendimiento final conseguido a los efectos de abonar, en su caso, retribución variable. Para ello se efectuará una ponderación en función del porcentaje que representa el rendimiento individual y de la sección.

5. El rendimiento final conseguido se comparará con la tabla de incrementos de rendimiento para determinar el porcentaje de incremento salarial trimestral de cada trabajador/as.

6. El porcentaje de incremento salarial que proceda se aplicará en la nómina del mes siguiente al período de cálculo y se aplicará sobre el salario base, complemento personal y pagas extraordinarias de junio y Diciembre.

A modo de ejemplo de cómo opera el presente sistema de retribución variable se indica el siguiente:

- Mes de Producción: Marzo/2016 (27 turnos de trabajo: 933.120 láminas/mes).
- Sección Ejemplo: Barnizado.
- Rendimiento Mínimo (44,45 por 100): 414.772 láminas/mes.
- Rendimiento Mínimo individual (18 turnos de trabajo: 622.080 láminas): 276.515 láminas/mes.
- Rendimiento sección obtenido: 435.128 láminas/mes.
- Rendimiento individual obtenido: 300.456 láminas/mes.
- % Rendimiento Sección: 2,18 por 100 (46,63 por 100 - 44,45 por 100).
- % Rendimiento Individual: 3,85 por 100 (48,30 por 100 - 44,45 por 100).
- No conformidades Individuales: 0,90 por 100 (procede descuento de 0,1 por 100).
- No conformidades Sección: 0,70 por 100 (no procede descuento por parte de la sección).
- Desperdicio individual: 0,40 por 100 (procede descuento de 0,2 por 100).
- Desperdicio sección: 0,50 por 100 (procede descuento de 0,3 por 100).

- % Rendimiento Sección con descuento: 2,18 por 100 - 0,3 por 100 = 1,88 por 100.
- % Rendimiento Individual con descuento: 3,85 (0,1 por 100-0,2 por 100 = 3,55 por 100.
- Ponderación (70 por 100 rendimiento individual y 30 por 100 rendimiento sección): 70 por 100 de 3,85 por 100 = 2,70 por 100 y 30 por 100 de 1,88 por 100 = 0,56 por 100 da un rendimiento final de 3,26 por 100.
- Incremento Salarial: Se ha obtenido un rendimiento superior al 2 por 100 pero inferior al 4 por 100 y la retribución salarial sería del 1 por 100 del salario base, complemento personal y pagas extraordinarias de junio y Diciembre que se abonaría en Abril/2016.

#### *Comisión de Seguimiento*

Las partes acuerdan la creación de una comisión de seguimiento del presente sistema de retribución variable compuesta por un miembro de cada de una de las representaciones (social y empresarial) que se reunirá cuantas veces sea preciso a requerimiento de cualquiera de las partes cuyo función será resolver las incidencias que pudieran surgir en aplicación del presente sistema.

#### *Período de cálculo de la retribución variable*

El cálculo de la retribución variable se realizará por trimestres a excepción de los seis primeros meses del año 2016 que, en atención a la fecha en la que se firma el presente Convenio Colectivo, se realizará único cálculo del primer semestre del año 2016. En atención a lo expuesto los períodos de cálculo de la retribución variable se establecen en los siguientes:

- 1.01.2016 a 30.06.2016.
- 1.07.2016 a 30.09.2016.
- 1.10.2016 a 31.12.2016.

SECCION	INDIVIDUAL	PONDERACION SECCION	RENDIMIENTO MINIMO PACTADO	LÁMINAS MÍNIMAS PROCESADAS	RITMO PRODUCCION	2% sobre rendimiento mínimo	4% productividad	5% productividad	DESPERDICIO MAX	NC MAX
LITOGRAFIA	70%	30%	30,94%	70 Láminas/Min					0,20	0,80
TROQUELES	70%	30%	79,09%	P1:17,5 g/m P2: 16,6g/m P4: 160 g/m P5: 170g/m					0,10	0,80
PLATAFORMA	70%	0%								0,00
BARNIZADO	70%	30%	44,45%	72 Láminas/Min					0,15	0,20
ENSAMBLE	70%	30%	76,78%	211 a 14 y 19-2000 t/m; \$17, \$20, \$207, 208 Y 210-2200 t/m						
EMPAQUE						+1%	+2%	+3%	1,00	1,50
CARRETLA										0,00
CONTROL PRODUCCION										0,00
SUPERVISION	70% Turno	0%								0,00
LITEL	70%	30%	58,9	50 Láminas /min					0,20	0,00

## ANEXO II

## AL CONVENIO COLECTIVO DE “TAPÓN SPAIN, S.L.U.”, PARA EL AÑO 2016

Las partes, en el marco de la negociación desarrollada en el presente Convenio Colectivo, han entendido oportuno y necesario establecer un sistema de retribución variable que posibilite la percepción de mayores salarios siempre ligados a un incremento real y efectivo del rendimiento en la empresa y, por consiguiente, de la productividad de la misma.

Por ello, se pacta el sistema de retribución variable que se aplicará en los términos que a continuación se indican.

*Ámbito temporal*

Desde el 1 de enero de 2016 hasta el 31 de diciembre de 2016.

*Ámbito personal*

Resultará de aplicación a los trabajadores de “Tapón Spain, Sociedad Limitada Unipersonal” que desarrollen su trabajo en alguna de los siguientes departamentos:

- Calidad.
- Ventas.
- Administración.
- Logística y Almacén.
- Fotomecánica.
- Mantenimiento.

El cambio de denominación interna de las diferentes secciones no afectará a la vigencia y aplicación del presente sistema de retribución variable. Si se produjera la creación de una nueva sección o área de trabajo las partes se reunirán al objeto de valorar su incorporación o no al presente sistema de retribución variable.

*Definiciones*

A los efectos de aplicación del presente sistema de retribución variable se entenderá por:

**Rendimiento Mínimo:** El porcentaje de láminas procesadas o tapones corona fabricados por unidad de tiempo estimadas a una velocidad de producción determinada para que pueda resultar de aplicación el sistema de retribución variable.

**Rendimiento Individual Alcanzado:** Es la aportación individual del trabajador/as al rendimiento final obtenido.

**Rendimiento Sección Alcanzado:** Es el promedio de los rendimientos individuales obtenidos por los trabajador/as que han prestado servicios en un tiempo determinado en una determinada sección.

**Rendimiento Final de Fábrica:** Es el promedio mensual del rendimiento de las diferentes secciones una vez deducidos, en su caso, los descuentos por desperdicios y no conformidades de cada una de las secciones.

**Rendimiento Cualitativo:** Es la valoración del superior inmediato del cumplimiento de los objetivos mensuales, trimestrales o anuales fijados para un determinado trabajador.

**Rendimiento Final:** Es la suma del rendimiento individual alcanzado y el rendimiento de la sección una vez deducidos, en su caso, los descuentos por desperdicios y no conformidades.

**Ponderación:** Porcentaje que representa el rendimiento individual y el rendimiento sección sobre el rendimiento final.

**Desperdicios:** El porcentaje de láminas inservibles o tapones corona para la producción en un período determinado sobre el total de láminas procesadas en base metal.

**No conformidades:** El porcentaje de tapones corona/láminas fuera de los criterios establecidos por el departamento de calidad sobre el total de tapones corona/láminas producidos que requieran reprocesado.

**Incentivo:** Es el salario variable que percibe el trabajador/as como consecuencia de alcanzar un rendimiento final superior al rendimiento mínimo de conformidad con la escala pactada.

### *Sistema de retribución variable*

El presente sistema retribuye el mayor rendimiento final obtenido por el trabajador.

Atendiendo a la naturaleza del trabajo desarrollado en los departamentos a los cuales se les aplica el presente sistema de retribución variable, se ha entendido conveniente diferenciar el rendimiento final del trabajador atendiendo a dos parámetros. A saber:

- 30 por 100 del rendimiento final vendrá determinado por el rendimiento final de fábrica.
- 70 por 100 del rendimiento final vendrá determinado por el rendimiento cualitativo.

Para el cálculo del rendimiento final del trabajador se respetará el método de cálculo que a continuación se indica. A saber:

1. Se calculará el rendimiento final de fábrica para lo cual se calculará el promedio mensual del rendimiento de las diferentes secciones una vez deducidos, en su caso, los descuentos por desperdicios y no conformidades de cada una de las secciones. El resultado obtenido ponderará en un 30 por 100 el resultado del rendimiento final.

2. Con carácter trimestral se establecerán, por el responsable del departamento, los objetivos a cumplir por cada uno los trabajadores debiéndose firmar los mismos por ambas partes antes del comienzo del mes. Si por cualquier causa no se llegaran a firmar los citados objetivos, el rendimiento final será igual al rendimiento final de fábrica.

3. Se mantendrá una reunión trimestral con el trabajador, una vez finalizado el trimestre en curso, al objeto de valorar el cumplimiento de los objetivos fijados. Si no existiera acuerdo en el cumplimiento trimestral de los objetivos, el rendimiento final será igual al rendimiento final de fábrica.

4. Una vez obtenido el rendimiento final conforme a las normas anteriores, se efectuará una ponderación en función del porcentaje que representa el rendimiento final de fábrica y el rendimiento cualitativo del trabajador.

5. El rendimiento final conseguido se comparará con la tabla de incrementos de rendimiento para determinar el porcentaje de incremento salarial mensual.

6. El porcentaje de incremento salarial que proceda se aplicará en la nómina del mes siguiente al período de cálculo y se aplicará sobre el salario base, complemento personal y pagas extraordinarias de junio y Diciembre.

### *Comisión de seguimiento*

Las partes acuerdan la creación de una comisión de seguimiento del presente sistema de retribución variable compuesta por un miembro de cada de una de las representaciones (social y empresarial) que se reunirá cuantas veces sea preciso a requerimiento de cualquiera de las partes cuyo función será resolver las incidencias que pudieran surgir en aplicación del presente sistema.

### *Período de cálculo de la retribución variable*

El cálculo de la retribución variable se realizará por trimestres a excepción de los seis primeros meses del año 2016 que, en atención a la fecha en la que se firma el presente Convenio Colectivo, se realizará único cálculo del primer semestre del año 2016. En atención a lo expuesto los períodos de cálculo de la retribución variable se establecen en los siguientes:

- 1 de enero de 2016 a 30 de junio de 2016.
- 1 de julio de 2016 a 30 de septiembre de 2016.
- 1 de octubre de 2016 a 31 de diciembre de 2016.

(03/32.625/16)

