

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Economía, Empleo y Hacienda

- 1 *RESOLUCIÓN de 1 de marzo de 2018, 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 “Fiesta Colombina, Sociedad Limitada Unipersonal” (código número 28102051012018).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa “Fiesta Colombina, Sociedad Limitada Unipersonal”, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo el día 13 de julio de 2017; 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 1 de marzo de 2018.—El Director General de Trabajo, Ángel Jurado Segovia.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA FIESTA COLOMBINA S.L.U.**(1 ENERO 2017 A 31 DE DICIEMBRE DE 2021)**

El presente Convenio Colectivo ha sido suscrito el día 13 de julio de 2017 por la Dirección de la Empresa FIESTA COLOMBINA S.L.U. y los trabajadores de la misma, representados por su COMITE DE EMPRESA.

CAPÍTULO I**DISPOSICIONES GENERALES****ARTÍCULO 1.- NATURALEZA JURÍDICA**

El presente Convenio Colectivo constituye la expresión libremente adoptada por las partes en el ejercicio de su autonomía colectiva, y se ampara en la fuerza normativa que refiere el artículo 82 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En virtud del principio de no concurrencia dispuesto en el artículo 84 del Real Decreto Legislativo 1/95 de 24 de marzo, no se podrá invocar a ningún efecto la aplicabilidad de normas dimanantes de Convenios Colectivos de ámbito distinto, aun cuando anteriormente hubieran tenido vigencia en FIESTA COLOMBINA S.L.U. (en adelante la Compañía o la Empresa) o se hubieran aplicado con carácter supletorio o complementario.

ARTÍCULO 2.- ÁMBITO PERSONAL

Las estipulaciones del presente Convenio, afectan a la empresa FIESTA COLOMBINA S.L.U. y a los trabajadores de la misma adscritos al centro de trabajo de Alcalá de Henares, sito en 28802 Alcalá de Henares (Madrid), Avda. de Madrid, nº 46.

Todas las referencias del presente convenio colectivo al término "trabajador" se entenderán efectuadas indistintamente a la persona, hombre o mujer, salvo en aquellos casos en los que el propio convenio colectivo limite expresamente la titularidad del derecho.

ARTÍCULO 3.- ÁMBITO TERRITORIAL

La eficacia y obligatoriedad de este Convenio alcanza los límites territoriales del centro de Trabajo de Alcalá De Henares, sito en 28802 Alcalá de Henares (Madrid), Avda. de Madrid, nº 46, quedando por ello afectas a él todas las personas cuyas relaciones laborales se efectúen dentro de dichos límites.

ARTÍCULO 4.- ÁMBITO TEMPORAL

La duración del presente convenio será de cinco años, entrará en vigor el día 1 de enero de 2017 y finalizará el 31 de diciembre de 2021. Sus efectos económicos, sea cual sea la fecha de su publicación, registro y depósito, se iniciarán con efecto de 1 de enero de 2017. En el caso de que alguno de los artículos del presente convenio no iniciara sus efectos con fecha 1 de enero de 2017, se hará mención expresa en la redacción del mismo.

ARTÍCULO 5.- PRÓRROGA Y DENUNCIA

A la extinción de su periodo de aplicación, se considerará prorrogado por la tácita de año en año, siempre que alguna de las partes que lo suscriben no lo denuncie, mediante escrito dirigido a la Autoridad Laboral, y lo notifique a la otra parte proponiendo su revisión o rescisión formulando dicho escrito con una antelación de tres meses, como mínimo, respecto a la fecha de expiración del plazo de duración o de cualquiera de sus prórrogas. Una vez efectuada la denuncia y al objeto de evitar el vacío normativo, durante el proceso de negociación continuará vigente el convenio hasta que resulte sustituido por otro.

Adicionalmente a la regulación que de este concepto se establece en el vigente convenio, ambas partes, de cara a negociaciones futuras, tendrán en consideración el acuerdo de fecha de 13 de julio de 2017, alcanzado en sede de mediación en el Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid.

ARTÍCULO 6.- ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN

Las retribuciones pactadas en este Convenio compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la naturaleza o el origen de las mismas.

Los aumentos de retribución que puedan producirse en el futuro por disposiciones legales de general aplicación solo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente convenio, cuando, consideradas las nuevas retribuciones en cómputo anual, superen a las aquí pactadas. En caso contrario, serán absorbidas y compensadas por éstas últimas, subsistiendo el presente convenio en sus propios términos.

ARTÍCULO 7.- CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS

- A) Se respetarán las situaciones personales que, consideradas en su totalidad, sean más beneficiosas que las fijadas en este Convenio, manteniéndose dicho respeto en forma estrictamente personal.
- B) Las condiciones no salariales contenidas en el presente Convenio, se establecen con el carácter de mínimas, por lo que los pactos dentro de la Empresa FIESTA COLOMBINA S.L.U., Leyes y Decretos de Ley de ámbito nacional, convenio colectivo del sector de comercio e industria de confitería, pastelería, bollería, repostería, heladería y platos cocinados de la Comunidad de Madrid y Laudo de Obligado Cumplimiento, con efectos 1 de Enero de 1.996, para las Industrias de Alimentación, que impliquen condiciones más beneficiosas con respecto a lo aquí convenido, subsistirán sobre cualquiera de los artículos no salariales, afectados o no en el presente Convenio.

ARTÍCULO 8.- LEGISLACIÓN SUPLETORIA

En todo aquello que no estuviera pactado en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en la Legislación General de Pertinente Aplicación y al Laudo de Obligado cumplimiento, para las Industrias de Alimentación, con efectos 1 de enero de 1.996.

ARTÍCULO 9.- VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD

Las condiciones y acuerdos contenidos en el presente Convenio forman un todo orgánico, indivisible y no separable.

ARTÍCULO 10.- COMISIÓN PARITARIA

Para las dudas en la interpretación de este Convenio, se nombrará una Comisión Mixta, compuesta por tres miembros de la Dirección de la Empresa y tres miembros del Comité de Empresa, designados entre las candidaturas firmantes del presente convenio, cualquiera de los cuales podrá ser sustituido en cualquier momento por la parte que le hubiera designado, bien por cualquier otro de los componentes de la Comisión Negociadora del Convenio, o, en su defecto, otro representante legal de los trabajadores u otro representante de la Empresa que ésta designe al efecto, según se trate.

Se considerará que existe acuerdo de la Comisión cuando el mismo se adopte por ambas partes, parte social y parte empresarial, requiriéndose para determinar la voluntad de la parte social el acuerdo mayoritario de sus propios miembros.

La Comisión Paritaria actuará con rapidez y efectividad, reuniéndose en el plazo máximo de 5 días laborables desde su convocatoria y resolviendo sus decisiones en el plazo de los 3 días laborables siguientes al que se le someta la cuestión en concreto, si no estuviese fijado otro plazo específico.

Como supuesto específico, y antes de iniciarse cualquier tipo de acción judicial o administrativa, se deberá someter el conflicto o supuesto concreto de que se trate a la Comisión Paritaria, la cual se reunirá en un plazo máximo de quince días, a instancia de cualquiera de las partes.

Al término de los plazos regulados, se levantará la correspondiente acta de acuerdo o de desacuerdo.

En los supuestos de inaplicación o modificación de las condiciones laborales del presente convenio, la participación de la Comisión Paritaria en el conocimiento y resolución de las discrepancias en caso de desacuerdo en el período de consultas estará vinculada a las previsiones del artículo 82.3º del Estatuto de los Trabajadores. Esto es, en caso de desacuerdo en el periodo de consultas, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria, la cual dispondrá de un máximo de 3 días laborables para pronunciarse.

En el supuesto de desacuerdo en el seno de la Comisión Paritaria, se someterá la discrepancia a mediación, de conformidad con el procedimiento previsto en el Acuerdo Interprofesional entre CEIM y CC.OO y UGT sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos de trabajo y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid, al que las partes acuerdan su adhesión.

En todo caso, las funciones de la Comisión Paritaria serán las siguientes:

- 1.- Interpretación y seguimiento del Convenio.
- 2.- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado en este Convenio.

3.- Resolución de controversias en los procedimientos de inaplicación, adaptación o modificación de las condiciones del presente convenio colectivo durante su vigencia en los términos regulados en el presente artículo y en el artículo 82.3º del Estatuto de los Trabajadores.

ARTÍCULO 11.- PROCEDIMIENTOS DE SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS

Ambas partes acuerdan adherirse expresamente al Acuerdo Interprofesional entre CEIM y CC.OO y UGT sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos de trabajo y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid, que constituye un acuerdo previsto por el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores y está dotado, en consecuencia, de la naturaleza jurídica y eficacia que la Ley atribuye a los mismos, por lo que de esta forma se cumple con lo dispuesto en el artículo 85.3º, apartados c) y e), del Estatuto de los Trabajadores, al asumirse procedimientos de solución extrajudicial que podrán solventar de manera efectiva las discrepancias en el seno de la Comisión paritaria y las surgidas en los procedimientos para la no aplicación de las condiciones de trabajo a las que se refiere el artículo 82.3º del Estatuto de los Trabajadores.

Por tanto, se someterán a los procedimientos de Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid:

- a) Los conflictos derivados de las discrepancias que aún permaneciesen sin resolver tras el agotamiento sin acuerdo del período de consultas en el supuesto previsto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.
- b) Las discrepancias no resueltas en el seno de la Comisión Paritaria de conformidad con lo previsto en el artículo 10 del presente Convenio.
- c) El bloqueo definitivo en la negociación de la renovación del convenio colectivo, tramitándose de esta forma un procedimiento de aplicación directa para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes; a estos efectos, las partes pactan el carácter voluntario en el sometimiento al procedimiento arbitral.

CAPÍTULO II

JORNADA, VACACIONES, HORAS EXTRAS Y LICENCIAS

ARTÍCULO 12.- JORNADA

La Jornada de trabajo ordinario para el personal afectado por el presente Convenio, será de cuarenta horas semanales de lunes a viernes, con un máximo de 8 horas diarias, incluido, un descanso de:

- Para el periodo 14 de julio de 2017 hasta el 31 de diciembre de 2.018, 20 minutos ininterrumpidos diarios.
- Para el periodo 01 de enero de 2019 hasta el 31 de diciembre de 2020, 25 minutos ininterrumpidos diarios.
- Para el periodo 01 de enero de 2021 hasta el 31 de diciembre de 2021, 30 minutos ininterrumpidos diarios.

ARTÍCULO 13.- VACACIONES

Todo el personal afectado por el presente Convenio, disfrutará de unas vacaciones anuales retribuidas de veinticinco días naturales ininterrumpidos en época estival, de 15 de junio a 15 de septiembre, más cinco días, también naturales, que se disfrutarán de común acuerdo entre las partes.

Se tomará como fecha para el devengo de las vacaciones desde el primer día de agosto del año anterior al 31 de Julio del año en que se fueran a disfrutar las vacaciones.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una Incapacidad Temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la Incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural al que correspondan.

En el supuesto de que el periodo 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.

El trabajador, una vez producida su reincorporación al trabajo, solicitará el derecho al disfrute de las vacaciones a la empresa en un plazo no superior a 20 días a contar desde la fecha de reincorporación. El periodo de disfrute deberá ser acordado de mutuo acuerdo por ambas partes, debiendo el trabajador solicitar las fechas concretas de disfrute con al menos 7 días de antelación.

ARTÍCULO 14.- CALENDARIO LABORAL

La Empresa y el Comité de los Trabajadores negociarán dentro de los dos primeros meses de cada periodo (primer periodo de 1 de enero a 30 de junio y segundo periodo de 1 de Julio a 31 de diciembre), el calendario laboral de la Empresa (puentes, recuperaciones, fecha exacta de vacaciones, etc.)

PRIMER PERIODO.- Vacaciones, puentes y recuperaciones comprendidos desde los meses de Enero a Junio.

SEGUNDO PERIODO.- Puentes y recuperaciones comprendidos desde los meses de Julio a Diciembre.

Los acuerdos serán publicados como máximo 15 días después de su negociación, para el conocimiento de todo el personal.

Se podrá adelantar la negociación del Calendario Laboral hasta dos meses sobre los periodos anteriormente descritos siempre y cuando la empresa y los representantes de los trabajadores conocieran con antelación los días festivos nacionales, autonómicos y locales y la previsión de pedidos lo permita.

ARTÍCULO 15.- HORAS EXTRAORDINARIAS

Las horas extraordinarias se abonarán con un recargo del 75% los días laborables y con un recargo del 100% las trabajadas en domingos y festivos.

Individualmente cada trabajador puede negociar, previamente a la realización de las horas extraordinarias, con la Empresa compensar las horas extraordinarias realizadas, por tiempo libre, en la misma proporción de su abono.

El trabajador que opte por esta modalidad, disfrutará el tiempo libre de común acuerdo entre ambas partes, siempre dentro del año natural en que se efectúen las horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas, serán de obligado cumplimiento por parte de los trabajadores.

Las horas extraordinarias necesarias por pedidos imprevistos o periodos punta de la producción, ausencias imprevistas, cambios de turno, mantenimiento, etc., serán de libre aceptación por parte de los trabajadores.

ARTÍCULO 16.- LICENCIAS RETRIBUIDAS

Avisando con la posible antelación, podrá el personal faltar al trabajo, con derecho a percibir el salario real más las ayudas sociales previstas en los Artículos 30, 31 y 32 de este Convenio, por algunos de los motivos y periodos de trabajo siguientes:

- Matrimonio: 15 días naturales, comenzando el disfrute para el trabajador el primer día laborable inmediatamente siguiente a la celebración del matrimonio en caso de que éste se celebre en día no laborable, en caso contrario 15 días naturales desde el día de la celebración del matrimonio.
- Por fallecimiento, enfermedad grave o intervención quirúrgica con hospitalización, debidamente justificada de cónyuge, hijos, hijos políticos, padres y padres políticos, nietos, abuelos, hermanos y cuñados y alumbramiento de esposa, tres días naturales. Cuando por tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto fuera de la provincia, el plazo será de cinco días también naturales.
- Por hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, debidamente justificado de cónyuge, hijos, hijos políticos, padres y padres políticos, nietos, abuelos, hermanos y cuñados, tres días naturales. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto fuera de la provincia, el plazo será de cinco días, también naturales.
- Por intervención quirúrgica sin hospitalización y sin reposo domiciliario de cónyuge, hijos, padres, padres políticos, hijos políticos, nietos, abuelos, hermanos y cuñados, siempre que se justifique debidamente, un día natural. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto fuera de la provincia el plazo será de dos días, también naturales.
- Un día natural por intervención quirúrgica del propio trabajador.
- Un día natural por matrimonio de padres, hijos, nietos y hermanos de ambos cónyuges.
- Un día por cambio de domicilio habitual.

- Tres días naturales, por nacimiento, adopción o acogimiento de hijos. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, fuera de la provincia, el plazo será de cinco días también naturales.
- Por el tiempo indispensable para la realización de técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

Los días que correspondan por hospitalización, enfermedad grave e intervención quirúrgica con hospitalización, sea cual sea la causa, podrán ser disfrutados por el trabajador de forma continuada o alterna, siempre dentro del periodo de tiempo que dure dicha hospitalización. El trabajador deberá acreditar el periodo de hospitalización y avisar con al menos un día de antelación la fecha en que disfrutará dicha licencia.

Los días que correspondan por intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario podrán ser disfrutados por el trabajador de forma continuada o alterna, siempre dentro del periodo de tiempo que dure dicho reposo domiciliario. El trabajador deberá acreditar el periodo de reposo domiciliario y avisar con al menos un día de antelación la fecha en que disfrutará dicha licencia.

A modo aclaratorio, si en cualquiera de los dos supuestos anteriores el trabajador eligiera la modalidad de alternancia de disfrute de la licencia y a la finalización de la causa que genera la licencia no se hubieran disfrutado todos los días correspondientes a la misma, éstos se perderán.

Esto no sucederá si el trabajador en el momento de finalización de la causa que genera la licencia se encuentra disfrutando la misma y los días pendientes por disfrutar fueran consecutivos al día de dicha finalización y hubieran sido solicitados previamente.

Adicionalmente, los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio podrán disfrutar de:

- 16 horas de licencia retribuida para asuntos propios, en el periodo de 1 de enero de 2017 a 31 de diciembre de 2017.
- 16 horas de licencia retribuida para asuntos propios, en el periodo de 1 de enero de 2018 a 31 de diciembre de 2018.
- 18 horas de licencia retribuida para asuntos propios, en el periodo de 1 de enero de 2019 a 31 de diciembre de 2019.
- 18 horas de licencia retribuida para asuntos propios, en el periodo de 1 de enero de 2020 a 31 de diciembre de 2020.
- 18 horas de licencia retribuida para asuntos propios, en el periodo de 1 de enero de 2021 a 31 de diciembre de 2021.

Con carácter previo al disfrute de tal licencia, el trabajador deberá ponerlo en conocimiento del Departamento de Recursos Humanos con una antelación mínima de siete días, quién aceptará la solicitud de común acuerdo entre las partes. Dichas licencias retribuidas no podrán acumularse al día posterior de festivos o puentes, ni a los periodos de vacaciones, salvo acuerdo expreso en contrario con la Compañía

Así mismo no podrán disfrutar, a la vez, de esta licencia retribuida de Asuntos Propios más de cuatro personas en el Departamento de Fabricación, pudiendo coincidir como máximo dos personas por día en los turnos primero o segundo y solo una por día en el turno tercero, una persona en el Departamento de Almacén por día, una persona en el Departamento de Mantenimiento por día, dos personas en Oficinas por día, una persona en control de calidad por día, una persona en mandos intermedios por día y tres personas en servicios generales por día, con un máximo diario de 1 trabajador del personal de limpieza, 1 trabajador del personal de conserjería/vigilancia y 1 trabajador del resto del departamento.

El disfrute de estas licencias será revisado semestralmente (enero y julio) entre las partes firmantes del presente convenio en cumplimiento del acuerdo firmado a tal efecto con fecha 14 de julio de 2017.

En caso extraordinario debidamente acreditado, las licencias antes citadas se podrán ampliar por el tiempo que sea preciso, según las circunstancias, sin derecho a salario.

En todos los demás casos, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones vigentes.

ARTÍCULO 17.- LICENCIAS NO RETRIBUIDAS

Avisando con la posible antelación y debidamente justificado, podrá el trabajador faltar al trabajo sin derecho a salario y por un máximo de 45 horas al año, para acompañar a consulta hospitalaria, médica o urgencias médicas, a cónyuge, hijos, hijos políticos, padres, padres políticos, y por fallecimiento de tíos, sobrinos y primos de ambos cónyuges.

El trabajador que lo solicite podrá negociar con la Empresa la posibilidad de recuperar el tiempo no retribuido.

ARTÍCULO 18.- PERMISOS POR ASISTENCIA MÉDICA DENTRO DE LA JORNADA LABORAL

A todo el personal afectado por el presente Convenio se le concede permiso para Consulta de Medicina General de hasta un máximo de 3 horas al día, sin derecho a percibir salario alguno.

Igualmente se concede permiso retribuido para consulta Médica de Especialista que se ejerza en Hospitales del Sistema Público de Salud o Centros de Especialidades del Sistema Público de Salud o para consulta Médica de Especialistas que desarrollen su trabajo en Centros de Atención Primaria del Sistema Público de Salud, de hasta 4 horas para los trabajadores del primero y segundo turno y los trabajadores con jornada partida y de hasta 2,5 horas para los trabajadores del turno de la noche. Para este turno serán 4 horas si coincide con su jornada de trabajo.

Si el Sistema Público de Salud derivara al trabajador a cualquier centro privado las licencias antes citadas serán las mismas.

En los casos en que las consultas de especialista para los trabajadores del 1er y 2º turno y los trabajadores con jornada partida tengan lugar entre la hora de finalización del turno y una hora y media después de la finalización de la jornada laboral o en los casos en que las consultas de especialista para los trabajadores del 1er y 2º turno y los trabajadores con jornada partida tengan lugar una hora y media antes del comienzo de la jornada laboral, los trabajadores tendrán derecho a tiempo retribuido de acuerdo a las especificaciones siguientes:

Desde la finalización del turno, hasta la hora de la cita (debidamente justificada):

- Lugar de la cita Alcalá de Henares, 1 hora.
- Lugar de la cita Madrid, 2 horas
- Lugar de la cita Guadalajara, 1,5 horas

Desde la hora de salida de la consulta, hasta el inicio del turno (debidamente justificada):

- Lugar de la cita Alcalá de Henares, 1 hora
- Lugar de la cita Madrid, 2 horas
- Lugar de la cita Guadalajara, 1,5 horas

A los tiempos reflejados anteriormente se podrán añadir, en su caso, 30 minutos para comida, de los cuales 15 minutos serán retribuidos y 15 minutos descontados al trabajador. En este caso el trabajador no perderá la prima de asistencia reflejada en el artículo nº 41 del convenio colectivo.

Adicionalmente, los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio podrán disfrutar, de hasta un máximo de 18 horas de licencia retribuida al año para asistir a Consultas de Especialistas que ejerzan su función en el ámbito privado de la medicina.

En caso de solicitud por parte del trabajador, 8 horas de las 18 mencionadas en el párrafo anterior se podrán utilizar, también retribuidas, para acompañar a familiares de primer grado a consultas médicas, siempre debidamente justificado.

CAPÍTULO III**CONDICIONES ECONÓMICAS Y SOCIALES****ARTÍCULO 19.- DEFINICIÓN DEL SALARIO REAL**

La estructura salarial del personal comprendido bajo el ámbito de aplicación del presente convenio estará constituida por el Salario Mínimo Anual indicado en la Disposición Adicional en vigor en cada año de vigencia del convenio y los Complementos del mismo. El concepto Salario Real mensual que aparece citado en diversos preceptos de este Convenio comprende los siguientes conceptos salariales:

- Salario Mínimo Anual.
- Complemento Personal Compensatorio.
- Complemento Personal Voluntario.
- Prima de Producción.
- Nocturnidad.
- Complemento de Puesto de Trabajo.
- Paga de Beneficios.
- Prima de Asistencia y Puntualidad.

ARTÍCULO 20.- RETRIBUCIONES

Los incrementos salariales durante los años de vigencia pactada para el presente convenio colectivo serán los siguientes:

Para el periodo del 1 de enero al 31 de diciembre del 2017, aumento salarial sobre las tablas salariales de la empresa del IPC real de 2016 más el 1%.

Para el periodo del 1 de enero al 31 de diciembre del 2018, aumento salarial sobre las tablas salariales de la empresa del IPC real de 2017 más el 1%.

Para el periodo del 1 de enero al 31 de diciembre del 2019, aumento salarial sobre las tablas salariales de la empresa del IPC real de 2018 más el 1%.

Para el periodo del 1 de enero al 31 de diciembre del 2020, aumento salarial sobre las tablas salariales de la empresa del IPC real de 2019 más el 1%.

Para el periodo del 1 de enero al 31 de diciembre del 2021, aumento salarial sobre las tablas salariales de la empresa del IPC real de 2020 más el 1%.

Si el IPC real de cualquiera de los periodos anteriores resultara negativo se considerará cero.

Los datos del IPC real serán los que facilite el Instituto Nacional de Estadística o aquél Organismo que lo viniera a sustituir.

ARTÍCULO 21.- PAGAS EXTRAORDINARIAS

Las pagas extraordinarias de Verano y Navidad, serán de 30 días naturales de Salario Real, prorrateando ambas pagas y abonándose en los haberes mensuales.

ARTÍCULO 22.- BENEFICIOS

La Empresa abonará una paga de beneficios consistente en un 10% sobre el salario real anual, excluyendo la propia participación en beneficios.

El importe de dicha paga se abonará a lo largo de las doce mensualidades ordinarias. La parte proporcional de beneficios correspondiente a las pagas extraordinarias se incluirá en el prorrateo mensual de las pagas extraordinarias.

ARTÍCULO 23.- JUBILACIÓN PARCIAL CON CONTRATO DE RELEVO

Los trabajadores que tengan o cumplan, a partir de la fecha de firma del presente convenio colectivo, la edad requerida legalmente en cada momento, y los demás requisitos establecidos en la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización y modernización del sistema de Seguridad Social, el Real Decreto Ley 5/2013, de 15 de marzo, o regulación legal que sustituya dicho régimen de jubilación parcial, podrán solicitar la misma. Tal solicitud conllevará la aceptación obligatoria por parte de la empresa con la celebración de un contrato de relevo simultáneo.

En el supuesto de que el trabajador opte por acceder a la jubilación parcial en un porcentaje igual al 75% de la jornada anual, tendrá derecho a un permiso retribuido igual a ese 25% de jornada en que debería prestar servicios en la empresa, hasta el cumplimiento de la edad que le permita acceder a la jubilación ordinaria.

La regulación del presente artículo en relación a la prestación de la jornada anual pactada, se mantendrá inalterable aun cuando legalmente se modifiquen los porcentajes de reducción de jornada mínimos y/o máximos vigentes a la firma del presente convenio.

Alternativamente, la prestación de la jornada anual pactada hasta tanto se produzca la jubilación del trabajador podrá concentrarse en un solo período del contrato a tiempo parcial, realizándose jornadas diarias con la misma duración horaria que en situación de activo con jornada completa. Para los años sucesivos la empresa liberará al trabajador de la prestación de servicios sin perjuicio de abonarle la retribución correspondiente con periodicidad anual.

Todo ello respetando los requisitos establecidos legal (continuación de la vinculación con la empresa, del alta en la Seguridad Social y de la correspondiente cotización) y jurisprudencialmente (por todas, la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de 29 de marzo de 2017).

En relación a la ayuda comedor y bocadillo se abonará al pensionista únicamente en los períodos efectivos de trabajo.

Adicionalmente a la regulación que de este concepto se establece en el vigente convenio, ambas partes, de cara a negociaciones futuras, tendrán en consideración el acuerdo de fecha de 13 de julio de 2017, alcanzado en sede de mediación en el Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid.

ARTÍCULO 24.- TRABAJADORES ACCIDENTADOS

Con independencia de la prestación económica que con cargo a la Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades profesionales perciba el trabajador en situación de baja por Accidente de Trabajo, la Empresa abonará un complemento equivalente a la cuantía necesaria para que sumado a aquella alcance el 100% del salario que percibiera en el momento de accidentarse, debiendo actualizarse el mismo con todas las mejoras salariales que se produzcan durante el periodo en que se encuentre en situación de baja por accidente de trabajo.

Este complemento lo percibirá desde el primer día de producirse el accidente y hasta un máximo de 18 meses.

Para el personal de campaña, eventual o interino, este derecho finalizará en el momento en que hubiera terminado normalmente su contrato.

La Empresa podrá verificar en todo momento el estado de salud del trabajador, mediante reconocimiento a cargo de personal médico. La negativa del trabajador a dichos reconocimientos

podrá determinar la suspensión de los derechos económicos a cargo de la empresa determinados en el presente artículo.

ARTÍCULO 25.- COMPLEMENTO DE TRABAJO NOCTURNO

Durante la vigencia pactada para el presente convenio, el personal que trabaje entre las veintidós y las seis horas, percibirá un complemento por trabajo nocturno equivalente al:

- Para el periodo 01 de enero de 2017 a 31 de diciembre de 2020, el 40%.
- Para el periodo 01 de enero de 2021 a 31 de diciembre de 2021, el 41%.

Este porcentaje se aplicará sobre el salario base estipulado en las tablas salariales del presente convenio, distinguiendo los siguientes supuestos:

- Si se trabaja un periodo de tiempo que no exceda de cuatro horas, se percibirá la bonificación solamente sobre las horas trabajadas.
- Si las horas trabajadas en el periodo nocturno exceden de cuatro horas, la bonificación que se establece se percibirá por el total de la jornada.

Se exceptúan de este complemento, aquellos trabajos que por su índole han de realizarse normalmente de noche (guardas, vigilantes, etc.).

ARTÍCULO 26.- UNIDAD FAMILIAR

Todos los artículos del presente Convenio referentes a los derechos inherentes a las unidades familiares se entenderán como tales, tanto las uniones de Hecho como las de Derecho, mediante justificación acreditativa por el Organismo correspondiente, de tal unión.

Para acreditar la condición de pareja de hecho, el solicitante del permiso deberá aportar la certificación de la inscripción en el registro de uniones de hecho establecido al efecto. Dicha certificación podrá sustituirse en aquellas poblaciones donde no exista registro oficial mediante el correspondiente certificado de convivencia expedido por la autoridad legal competente.

A los efectos previstos en el presente convenio, tendrán la consideración de “hijos” los descendientes menores de edad de la pareja con la que conviva el trabajador, siempre que se acredite la convivencia de éste con los mismos, aun cuando no exista pareja de hecho o de derecho.

En los casos en que pertenezcan a la plantilla de la empresa el padre/madre biológico del menor y el trabajador que convive con el mismo, los derechos inherentes a las unidades familiares reflejadas en todos los artículos del presente convenio solo corresponderían a uno de ellos, teniendo en todos los casos, preferencia el padre/madre biológico.

ARTÍCULO 27.- BAJA EN LA EMPRESA

El personal afectado por el presente Convenio, que se proponga cesar voluntariamente en el servicio de la Empresa, habrá de comunicarlo al Departamento de Recursos Humanos, al menos con quince días de antelación a la fecha en que se haya de dejar de prestar servicio.

El incumplimiento por parte del trabajador de la obligación de preavisar con la indicada antelación, dará derecho a la Empresa a descontar de la liquidación del mismo, el importe del salario real de un día, por cada día de retraso en el aviso.

ARTÍCULO 28.- EMPLEO Y CONTRATACIÓN

La contratación de trabajadores eventuales se realizará entre hombres y mujeres, siempre que los puestos a cubrir puedan ser desempeñados por ambos.

La Empresa en cumplimiento de lo dispuesto por la legislación vigente en materia de contratación de disminuidos físicos, psíquicos y sensoriales, procederá en las nuevas contrataciones que en el futuro pueda realizar, a la colocación de aquellas personas cuyo grado de minusvalía, según criterio médico, le permita prestar sus servicios en el puesto al que se le asigne.

ARTÍCULO 29.- PRENDAS DE TRABAJO

La empresa dotará a todos los trabajadores de los departamentos de fabricación, vigilantes y ordenanzas de, al menos, dos equipos anuales completos, además de zapatos.

La empresa será responsable del lavado de los equipos de trabajo, para los cual contratará servicios externos que realizarán esta tarea.

Se entregará a los R.T. copia de los contratos que se constituyan para la realización de estos servicios.

ARTÍCULO 30.- AYUDA POR HIJOS Y CÓNYUGE DISMINUIDOS FÍSICOS/PSIQUICOS/SENSORIALES

Durante la vigencia del presente convenio y siempre que estén acreditados por el Instituto Nacional de la Seguridad Social y perciban indemnización del referido Organismo, los trabajadores percibirán una ayuda mensual por importe de:

- 306,00 euros brutos mensuales para el periodo de 1 de enero de 2017 a 31 de diciembre de 2017.
- 311,00 euros brutos mensuales para el periodo de 1 de enero de 2018 a 31 de diciembre de 2018.
- 316,00 euros brutos mensuales para el periodo de 1 de enero de 2019 a 31 de diciembre de 2019.
- 321,00 euros brutos mensuales para el periodo de 1 de enero de 2020 a 31 de diciembre de 2020.
- 326,00 euros brutos mensuales para el periodo de 1 de enero de 2021 a 31 de diciembre de 2021.

Este importe también irá incluido en el prorrateo de las Pagas Extraordinarias.

ARTÍCULO 31.- AYUDA POR FAMILIA NUMEROSA

Todos los trabajadores que acrediten tener Familia Numerosa, mediante carné, recibirán una ayuda por este concepto, durante la vigencia del presente convenio, por importe de:

- 164,00 euros brutos mensuales para el periodo de 1 de enero de 2017 a 31 de diciembre de 2017.
- 169,00 euros brutos mensuales para el periodo de 1 de enero de 2018 a 31 de diciembre de 2018.
- 174,00 euros brutos mensuales para el periodo de 1 de enero de 2019 a 31 de diciembre de 2019.
- 179,00 euros brutos mensuales para el periodo de 1 de enero de 2020 a 31 de diciembre de 2020.
- 184,00 euros brutos mensuales para el periodo de 1 de enero de 2021 a 31 de diciembre de 2021.

Dicho importe también irá incluido en el prorrateo de las Pagas Extraordinarias.

ARTÍCULO 32.- PLUS DE AYUDA FAMILIAR

Todo el personal casado, pareja de hecho o que acrediten tener hijos a su cargo, percibirá un plus de Ayuda Familiar, durante la vigencia del presente convenio, por importe de:

- 95,00 euros brutos mensuales para el periodo de 1 de enero de 2017 a 31 de diciembre de 2017.
- 100,00 euros brutos mensuales para el periodo de 1 de enero de 2018 a 31 de diciembre de 2018.
- 105,00 euros brutos mensuales para el periodo de 1 de enero de 2019 a 31 de diciembre de 2019.
- 110,00 euros brutos mensuales para el periodo de 1 de enero de 2020 a 31 de diciembre de 2020.
- 115,00 euros brutos mensuales para el periodo de 1 de enero de 2021 a 31 de diciembre de 2021.

Este importe también irá incluido en el prorrateo de las Pagas Extraordinarias.

Todo el personal soltero con más de un año de antigüedad en la Empresa, percibirá un plus de Ayuda Familiar, durante la vigencia del presente convenio, por importe de:

- 95,00 euros brutos mensuales para el periodo de 1 de enero de 2017 a 31 de diciembre de 2017.
- 100,00 euros brutos mensuales para el periodo de 1 de enero de 2018 a 31 de diciembre de 2018.
- 105,00 euros brutos mensuales para el periodo de 1 de enero de 2019 a 31 de diciembre de 2019.

- 110,00 euros brutos mensuales para el periodo de 1 de enero de 2020 a 31 de diciembre de 2020.
- 115,00 euros brutos mensuales para el periodo de 1 de enero de 2021 a 31 de diciembre de 2021.

Se acumularán todos los periodos trabajados, desde el día 1 de Abril de 1.999 hasta conseguir la antigüedad de un año, para el abono del presente concepto.

Este importe también irá incluido en el prorrateo de las Pagas Extraordinarias.

ARTÍCULO 33.- DERECHOS SINDICALES

Queda expresamente convenido que los miembros del comité de Empresa y Delegados Sindicales podrán acumular entre ellos las horas concedidas a cada uno para la realización de sus tareas representativas, sin rebasar en ningún caso el máximo legal total.

La validez de la acumulación queda condicionada al cumplimiento de los siguientes requisitos:

Punto 1

- A) La previa autorización por escrito del miembro del Comité de Empresa o Delegado Sindical cedente y,
- B) Que el trabajador cedente esté en activo, esto es, prestando sus servicios, y no esté en situación de licencia o permiso o en periodo vacacional.

Punto 2.

En los demás asuntos sindicales se estará a lo dispuesto por la legislación vigente.

ARTÍCULO 34.- SUBVENCIÓN PARA BOCADILLO

Todos los trabajadores del centro de trabajo de Alcalá de Henares, recibirán una subvención para bocadillo por cada día trabajado consistente en 2 euros brutos. Estas cantidades serán abonadas mensualmente.

ARTÍCULO 35.- SUBVENCIÓN PARA COMIDA

La empresa aportará la cantidad de 4,5.-€ por persona y día trabajado como subvención para comida a todos los trabajadores que presten su trabajo a jornada partida en el centro de Alcalá de Henares.

Los trabajadores que hagan uso del Servicio de Catering que la empresa pone a su disposición abonarán la diferencia entre el importe diario consumido y la aportación de la empresa.

ARTÍCULO 36.- AYUDA ESCOLAR PARA LIBROS

Todo el personal de la Empresa recibirá una ayuda anual consistente en:

- 120,00 euros brutos mensuales para el periodo de 1 de enero de 2017 a 31 de diciembre de 2017.
- 125,00 euros brutos mensuales para el periodo de 1 de enero de 2018 a 31 de diciembre de 2018.
- 130,00 euros brutos mensuales para el periodo de 1 de enero de 2019 a 31 de diciembre de 2019.
- 135,00 euros brutos mensuales para el periodo de 1 de enero de 2020 a 31 de diciembre de 2020.
- 140,00 euros brutos mensuales para el periodo de 1 de enero de 2021 a 31 de diciembre de 2021.

Por hijo cuya edad se encuentre comprendida entre la fecha de nacimiento y los 18 años, ambos inclusive, cuyo importe se abonará al mes siguiente de la fecha de comienzo del curso escolar.

Para proceder al abono de la citada cantidad en las edades desde la fecha de nacimiento a los tres años inclusive y 17 y 18 años, deberán acreditar matriculación en un centro escolar.

ARTÍCULO 37.- BECA DE ESTUDIOS

Durante la vigencia del presente convenio colectivo, el personal percibirá, en concepto de ayuda para becas de hasta un máximo de:

- 96,00 euros brutos mensuales para el periodo de 1 de enero de 2017 a 31 de diciembre de 2017.
- 101,00 euros brutos mensuales para el periodo de 1 de enero de 2018 a 31 de diciembre de 2018.
- 106,00 euros brutos mensuales para el periodo de 1 de enero de 2019 a 31 de diciembre de 2019.
- 111,00 euros brutos mensuales para el periodo de 1 de enero de 2020 a 31 de diciembre de 2020.
- 116,00 euros brutos mensuales para el periodo de 1 de enero de 2021 a 31 de diciembre de 2021.

Estas cantidades no podrán sobrepasar la cantidad total de 3.500 euros al año para el conjunto de todo el personal de la Empresa.

Una vez desembolsada la cantidad de 3.500 euros por año entre todas las personas que se les haya concedido esta ayuda, se dejará de abonar la misma, pudiéndose solicitar nuevamente al año siguiente.

La Empresa podrá estudiar cada solicitud y requerir de cada interesado controles que justifiquen su aprovechamiento.

Este importe se abonará mediante presentación del recibo de pago del centro donde cursen los estudios.

ARTÍCULO 38.- GRATIFICACIÓN POR NACIMIENTO O ADOPCIÓN DE UN HIJO

Todo el personal de la Empresa percibirá una gratificación por cada nacimiento o adopción de un hijo, y por una sola vez, previa presentación del Libro de Familia consistente en 190,00 euros brutos para el periodo de vigencia del presente convenio.

ARTÍCULO 39.- COMPLEMENTO POR ENFERMEDAD

Todo el personal que cause baja por Incapacidad Temporal (I.T.) percibirá un complemento de hasta el 100% del salario real que percibiera en el mes anterior a la fecha de la baja y hasta un máximo de 30 días al año.

A partir del día 31 y hasta un máximo de 270 días al año percibirá un complemento de hasta el 95% del salario real que percibiera en el mes anterior a la fecha de la baja.

Este complemento deberá actualizarse con todas las mejoras salariales que se produzcan durante el periodo en que se encuentre en situación de baja por I.T.

ARTÍCULO 40.- DESCANSO POR MATERNIDAD

En el supuesto de parto la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables por parto múltiple en dos semanas más, por cada hijo a partir del segundo hijo.

En el supuesto de adopción y acogimiento de menores de seis años, la suspensión tendrá una duración máxima de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple, en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo hijo.

ARTÍCULO 41.- PRIMA DE ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD

Se concede una prima de asistencia consistente en 12,02 euros brutos mensuales, los cuales figurarán en nómina en la cuantía de 10,92 euros brutos más 1,10 euros brutos correspondientes al 10% de beneficios.

Para tener derecho a esta prima será necesario que la no asistencia al trabajo sea como máximo por el tiempo y por los conceptos que se especifican a continuación, tomando estas faltas desde el día 16 de un mes al día 15 del mes siguiente:

- 1º Un retraso de menos de 30 minutos.
- 2º Tres horas de consulta de medicina general (un día al mes).
- 3º Un día de especialista si hay que desplazarse fuera de la población donde reside el trabajador o cuatro horas si el especialista pasa consulta en la población donde reside el trabajador (1 día al mes).
- 4º Vacaciones
- 5º Cuatro retrasos de menos de 10 minutos.

Para el cálculo del prorrateo de las pagas extraordinarias de Verano y Navidad, no se tendrán en cuenta dichos conceptos procediendo al abono íntegro de 12,02 euros brutos, distribuidos entre las cuantías de 10,92 euros y 1,10 euros en concepto de beneficios.

ARTÍCULO 42.- PLUS MENSUAL DE NO AUSENCIA AL TRABAJO

Se establece un plus mensual de no ausencia al trabajo cuyo importe será la cantidad a tanto alzado de 20 euros brutos (incluye el 10% de beneficios), y que percibirán aquellos trabajadores que no tengan ninguna ausencia al trabajo, en el mes de que se trate, cualquiera que sea la causa y aunque fuese justificadamente. Única y exclusivamente, no se considerará ausencia a los efectos de la aplicación del plus: a) las horas sindicales en el ejercicio de su cargo por los miembros del Comité de Empresa, b) el periodo vacacional. Este plus no se computará para el cálculo de domingos y festivos, ni tampoco en las gratificaciones y horas extraordinarias.

ARTÍCULO 43.- PRIMA DE PRODUCCIÓN

Todo el personal del Área Funcional de Producción cuyo actual "Puesto Tipo" sea Ayudante, Peón, Persona de Limpieza, Oficial de 1º y Oficial de 2º percibirá en concepto de prima de producción una cantidad equivalente al 26% del salario base de su Nivel salarial.

El importe de dicha paga se abonará a lo largo de las doce mensualidades ordinarias. La parte proporcional de la Prima de Producción correspondiente a las pagas extraordinarias se incluirá en el prorrateo mensual de dichas pagas.

ARTÍCULO 44.- ESTUDIO GINECOLÓGICO Y UROLÓGICO

Con carácter anual y voluntario, y en las fechas y horarios en los que la Empresa establezca, se realizarán estudios ginecológicos y de urología, consistentes en:

Citología, Ecografía, mamografía, ecografía mamaria y PSA. Las mamografías y/o ecografías mamarias se realizarán exclusivamente cuando sean designadas bajo criterio del facultativo que realice el reconocimiento ginecológico.

ARTÍCULO 45.- SEGURO ODONTOLÓGICO

La Empresa concertará un seguro odontológico, para todos los trabajadores de la misma haciéndose responsable del abono de las cuotas mensuales que establezca la Compañía con la que efectúe el Seguro, siendo por parte del trabajador el resto de las cuotas que establezca la citada Compañía para los diferentes servicios.

ART. 46.- OBSEQUIOS POR PERMANENCIA EN LA EMPRESA

Todo el personal recibirá en concepto de premio a su permanencia en la Empresa:

- Llavero conmemorativo, como obsequio por permanencia en la empresa a los 5 años desde su ingreso a la misma.
- Televisor, como obsequio por permanencia en la empresa a los 10 años desde su ingreso a la misma.
- Reloj conmemorativo, como obsequio por permanencia en la empresa a los 25 años desde su ingreso a la misma.
- Reloj conmemorativo, como obsequio por permanencia en la empresa cuando se produzca la jubilación ordinaria del trabajador.

CAPÍTULO IV

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

ARTÍCULO 47.- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

La organización del trabajo, con arreglo a lo descrito en este Convenio y en la legislación vigente, es facultad y responsabilidad de la Dirección de la Empresa, cumpliendo siempre la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

La organización del trabajo tiene por objeto alcanzar en la Empresa un nivel adecuado de productividad. Ello es posible con una actitud activa y responsable de las partes integrantes: Dirección y Trabajadores.

Sin merma de la facultad aludida en el párrafo primero, los Representantes de los Trabajadores tendrán funciones de orientación, propuesta y emisión de informes, en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, y de negociación de conformidad con la legislación vigente y lo establecido en este Convenio.

Para los supuestos de implantación de nuevos sistemas de trabajo, o nuevas tecnologías, se procederá siempre mediante el sistema de información previa a la Representación de los Trabajadores (unitario y sindical) que, en caso de no estar de acuerdo y sin perjuicio de que la puesta en marcha no sufra retraso, acudirán al procedimiento voluntario de solución de conflictos regulado en este Convenio. En estos casos, se facilitará a los trabajadores afectados la formación precisa para el desarrollo de su nueva función.

Se hará entrega a la Representación Legal de los Trabajadores de los organigramas de la empresa, cuando se produzcan cambios organizativos en la misma, así como al menos, bianualmente.

CAPÍTULO V

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, MOVILIDAD, ASCENSOS Y TRABAJOS DE DISTINTO GRUPO PROFESIONAL Y FORMACIÓN

ARTÍCULO 48.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo, en atención a las funciones que desarrollen y de acuerdo con los factores de competencia, responsabilidad y capacidad para la resolución de problemas, se encuentran clasificados en seis Grupos Profesionales y en dos Áreas Funcionales.

La estructura profesional pretende obtener una más razonable estructura productiva y una mejora de la competitividad de la Empresa. Para ello, la Empresa procederá a actualizar las descripciones tipo de los puestos de trabajo que vean modificado su contenido por cambios organizativos.

ARTÍCULO 49.- GRUPOS PROFESIONALES Y ÁREAS FUNCIONALES

Los Grupos Profesionales en los que se agrupa el personal son seis. La pertenencia a cada uno de los mencionados Grupos Profesionales viene determinada por los índices de responsabilidad, competencia y capacidad de resolución de problemas.

Las Áreas Funcionales se definen como el espacio organizativo que surge de la agrupación de puestos de naturaleza común en cuanto al trabajo que desarrollan. Dicha naturaleza viene determinada por:

- La especialización de la función asumida por los puestos de la estructura como expresión del ámbito en que desarrollan sus actividades.
- El carácter de los puestos y del tipo de actividades que desarrollan.

Conforme a lo expuesto, las Áreas Funcionales son:

- Producción: agrupa a todos los puestos de trabajo del proceso productivo (mano de obra directa, encargados y supervisores y oficina de producción), almacén y mantenimiento y control de calidad.
- Administración: agrupa a todos los puestos de trabajo que presten servicios generales a la planta de Alcalá de Henares (exportación, administración, compras, ventas, Recursos Humanos, marketing, servicios generales, oficina técnica y servicio médico)

En el seno de cada grupo profesional podrán existir, en virtud de los factores determinantes indicados en el siguiente artículo, dos o más niveles salariales.

ARTÍCULO 50.- DEFINICIÓN DE LOS FACTORES DETERMINANTES PARA LA PERTENENCIA AL GRUPO PROFESIONAL Y AL ÁREA FUNCIONAL

Se define como nivel de responsabilidad la agrupación de puestos de trabajo, que cuentan con un contenido organizativo similar, medido en base a un sistema de escalas y perfiles. La medición del contenido de los puestos se realiza a través de los siguientes factores y elementos:

- Competencia: técnica y gerencial humana.
- Solución de problemas: marco de los problemas y exigencia de los mismos.
- Responsabilidad: libertad para actuar, magnitud e impacto.

Puesto Tipo: orientativamente se define el puesto tipo como aquella agrupación de puestos de trabajo de una determinada área y especialidad funcional que ocupan similares niveles de

responsabilidad. En el supuesto de que en el futuro, por su especificidad, algún o algunos puestos de trabajo pudiesen encajar en dos o más puestos tipo, la Compañía resolverá el encuadramiento correspondiente al puesto o puestos mencionados, notificándole los extremos de su decisión a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo, para su conocimiento.

ARTÍCULO 51.- GRUPOS PROFESIONALES

GRUPO 1

Se encuentran en este Grupo los puestos responsables de realización de actividades que incluyen tareas rutinarias, sujetas a instrucciones de trabajo constantes y detalladas, concretamente y claramente establecidas, siguiendo un método de trabajo preciso e implicando un alto grado de dependencia.

Los procedimientos están claramente definidos y actúa bajo las directrices de su superior responsable. El puesto no requiere proactividad de una forma regular por parte del ocupante. El puesto de trabajo, excepcionalmente, toma decisiones en el transcurso de su trabajo diario, debe informar a su superior en caso de encontrarse con alguna anomalía externa a su trabajo diario. Su actuación tiene un impacto leve en los resultados del negocio, así como en otras fases del proceso productivo.

El nivel de educación primaria superada, y/o experiencia compatible es suficiente para el desempeño de las funciones.

El puesto de trabajo normalmente, forma parte de un equipo y no tiene un grupo de personas a su cargo. El puesto de trabajo no es responsable ni de la planificación, ni de la gestión de recursos materiales o económicos.

Las tareas realizadas, requieren habilidades tales como: atención continua, destreza manual y/o esfuerzo físico.

Este grupo abarca puestos de trabajo que se desarrollan en un ámbito muy específico del negocio, desconoce las consecuencias del trabajo en relación con otras fases del proceso y no posee un conocimiento amplio del entorno, ni una visión global de la compañía. El trabajo desempeñado se lleva a cabo, con rigurosidad, y se es consciente de la importancia del trabajo realizado para el subproceso al que pertenece.

Se mantiene una comunicación horizontal entre miembros de su departamento para desarrollar su trabajo del día a día. La comunicación recibida o transmitida es sencilla y estructurada.

GRUPO 2

Se encuentran en este Grupo puestos que realizan tareas que son ejecutadas siguiendo un método de trabajo preciso y concreto, a los que se les exige operar con habilidad en una sección especializada, que puede incluir la utilización de un equipo complejo.

El puesto, debe ser capaz de detectar si existe alguna anomalía en el transcurso del desempeño de su trabajo y puede discernir si avisar a su superior o no, en función de la complejidad de la anomalía encontrada o instrucción aplicable.

Los procedimientos a seguir están definidos, proponiendo en ocasiones sugerencias a los mismos. Se requiere cierta proactividad por parte del ocupante del puesto de trabajo y ésta puede influir en el éxito del proceso en el que se desarrolle el trabajo.

Estos puestos toman decisiones de forma implícita sobre problemas o situaciones cotidianas y simples. La toma de decisiones se hace en base a procedimientos o instrucciones tecnológicas establecidas para estos casos. Su actuación, tiene consecuencias moderadas en una parte del proceso, y cuando se comete un error suele poder subsanarse en un breve período de tiempo, sin afectar sustancialmente al negocio.

Habitualmente, los puestos incluidos en este grupo, llevarán un control del material necesario para el desarrollo de su puesto.

Poseen una visión a corto plazo, y se aplican conceptos básicos de análisis, llevándose asimismo a cabo, funciones o tareas sencillas. Las tareas realizadas requieren algunas habilidades tales como: destreza manual y/o manejo de máquinas a nivel básico y de fácil utilización, con un número limitado de acciones a realizar.

El trabajo que desempeña, se lleva a cabo con rigurosidad, es consciente de la importancia del mismo y conoce a nivel operativo sus consecuencias.

Se mantiene una comunicación horizontal entre miembros de su departamento y vertical con el superior jerárquico de su área para desarrollar su trabajo del día a día. La comunicación a este nivel implica comprender de una forma clara y precisa las instrucciones y mensajes de los emisores de comunicación.

El nivel de educación primaria, y/o experiencia compatible es suficiente para el desempeño de las funciones.

GRUPO 3

Se encuentran en este Grupo puestos a los que se les exige operar con habilidad en los procedimientos, así como conocer sus implicaciones dentro de los procesos productivos. Los puestos que pertenecen a este grupo, pueden actuar con autonomía y aportar ideas y sugerencias sobre aspectos de sus funciones cotidianas que pueden extenderse a otros miembros del equipo. Para cuestiones más complejas consulta para conseguir la autorización del superior.

El puesto de trabajo puede proponer mejoras de los procedimientos establecidos bajo su área de responsabilidad. Se requiere proactividad por parte del ocupante del puesto y ésta influye en el éxito del proceso en el que desarrolle el trabajo.

El puesto de trabajo, tiene que detectar posibles adversidades y ser capaz de tomar decisiones, con cierta regularidad en situaciones cotidianas. Para ello, se suele analizar los problemas y dilucidar posibles causas, o aspectos relevantes que han podido ocasionar los mismos. Su actuación y decisiones, pueden impactar parcialmente en el negocio, pudiendo afectar directamente al área /proceso en el que se ubica, e indirectamente a los resultados de la compañía.

Los puestos incluidos en este grupo, pueden, puntualmente, coordinar el correcto aprovechamiento y utilización de los recursos dentro de su área/proceso. Habitualmente, se responsabilizan de la provisión, comunicándose a su superior, asignación y control de los recursos utilizados.

Este colectivo puede llegar a ser responsable de la operativa de una fase del proceso productivo.

Las tareas realizadas requieren la capacidad del manejo de maquinaria en ocasiones compleja, cuyo normal funcionamiento, requiere la realización de diferentes acciones y la monitorización de distintas variables. La función desempeñada, implica capacidad de análisis por parte del trabajador.

El puesto de trabajo conoce el proceso en el que participa, así como las consecuencias que tiene su trabajo en otras fases del proceso productivo requiriéndose un desempeño con rigurosidad.

El ocupante, puede entender que los objetivos y retos de su área o departamento son parte de los objetivos globales de la empresa.

El puesto de trabajo, mantiene una comunicación horizontal entre miembros de su departamento, y vertical con el superior jerárquico de su área para desarrollar su trabajo día a día. La comunicación, a este nivel implica permitir a los demás, comprender el mensaje que se está transmitiendo, tiene un contenido medio de interrelación con otras áreas.

Para el desempeño del puesto, suele requerirse preferiblemente educación secundaria y/o experiencia compatible.

GRUPO 4

Los puestos que pertenecen a este Grupo, desarrollan sus tareas/funciones de forma autónoma en la mayor parte de las ocasiones, en su trabajo diario. Tienen criterio propio, sobre todos los aspectos de sus funciones cotidianas que se extiende a otros miembros del equipo, consultando cuestiones más complejas, a su supervisor de cara a conseguir autorización.

El puesto de trabajo, puede colaborar en el desarrollo de procedimientos en el departamento o en su área de responsabilidad.

El puesto de trabajo, exige una proactividad constante con los objetivos de negocio.

El puesto de trabajo, es responsable de la toma de decisiones a nivel operativo tanto de su trabajo diario, como de los recursos de los que se responsabiliza (humanos y materiales). Asimismo, es responsable de que las decisiones tomadas se lleven a cabo, dentro de los límites de sus obligaciones, así como, de las consecuencias ocasionadas por las mismas.

Las decisiones tomadas tienen impacto en el producto y en las áreas relacionadas con el proceso productivo.

Es responsable de coordinar y supervisar la ejecución de funciones que comportan distintas actividades de su área.

El puesto de trabajo, es el responsable de la utilización y aprovechamiento de los recursos dentro de su área. Las tareas que lleva a cabo son complejas implicando un cierto contenido de nivel intelectual y de interrelación humana. El puesto de trabajo, tiene una visión global de la organización pudiendo interrelacionarse con otras áreas o departamentos de la empresa.

El puesto de trabajo, mantiene una comunicación horizontal entre miembros de su departamento y vertical con el superior jerárquico de su área para desarrollar su trabajo día a día. La comunicación a este nivel implica permitir a los demás comprender el mensaje que se está transmitiendo. El puesto tiene capacidad para transmitir ideas y conceptos complejos a otras personas y a la vez, es capaz de entender de forma rápida y eficaz la información compleja que recibe.

Para el desempeño del puesto, es necesaria experiencia compatible y/o educación secundaria y/o grado medio técnica.

GRUPO 5

Estos puestos desarrollan su trabajo de forma autónoma tanto en su ámbito de responsabilidad como en cuestiones más complejas, se desenvuelven con independencia de criterio y de acción. Para cuestiones que afecten a la estrategia de la organización, deben consultar con su supervisor aunque su criterio suele estar formado.

Se colabora en el diseño de las políticas y procedimientos de su área de responsabilidad que puede abarcar más de una especialización.

El puesto de trabajo toma decisiones complejas y difíciles, su actuación suele tener impacto en la estrategia y los resultados de la organización.

El puesto de trabajo puede gestionar y dirigir a un equipo de trabajo complejo. Es responsable de coordinar y supervisar la ejecución de funciones que compartan distintas actividades técnicas, en más de un área/departamento de la Organización, debiendo dar cuenta de su gestión a alguna de las personas incluidas en el grupo de Dirección.

Para el desempeño del puesto, es necesaria amplia experiencia compatible y/o educación de grado medio o superior, siendo deseable el manejo del idioma inglés.

GRUPO 6

En este grupo se incluyen los puestos que requieren un alto contenido de coordinación del trabajo de un número de colaboradores o sobre una o más secciones de la empresa, y/o elevados conocimientos técnicos para el desarrollo de sus funciones que además realizarán actividades complejas con objetivos definidos y con alto grado de exigencia en los factores de autonomía y responsabilidad, partiendo de directrices generales muy amplias.

Estas funciones consisten en integrar, coordinar y supervisar, la ejecución de tareas, heterogéneas con la responsabilidad, de ordenar el trabajo, de un conjunto de colaboradores, incluyéndose además, la realización de tareas complejas, pero homogéneas que exigen un alto contenido intelectual, así como, aquellas que consisten en establecer o desarrollar programas.

Para el desempeño del puesto es necesaria amplia experiencia compatible y/o educación de grado superior o experiencia compatible y/o estudios universitarios, siendo deseable el manejo del idioma inglés.

ARTÍCULO 52.- MOVILIDAD FUNCIONAL

Podrá llevarse a cabo una movilidad funcional en el interior de los Grupos Profesionales y entre diferentes Grupos, sin menoscabo de lo establecido en el desarrollo de la carrera profesional del trabajador afectado. Ejercerán como límite para la misma los requisitos de idoneidad y aptitud necesarios para el desempeño de las tareas que sean encomendadas al trabajador, y no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia a las Áreas Funcionales.

A los efectos de este artículo se entenderá que existe la idoneidad requerida cuando la capacidad para el desempeño de la nueva tarea se desprenda de la anteriormente realizada o el trabajador tenga el nivel de formación o experiencia requerida. De no producirse los anteriores requisitos, la Empresa deberá dotar al trabajador de la formación necesaria.

ARTÍCULO 53.- TRABAJOS DE DISTINTO GRUPO PROFESIONAL

La Empresa, en caso de necesidad, podrá destinar a los trabajadores a realizar trabajos de distinto Grupo Profesional al suyo reintegrándose al trabajador a su antiguo puesto cuando cese la causa que motivó el cambio.

Cuando se trate de un Grupo superior, este cambio no podrá ser de duración superior a 6 meses en un período de 12 o a 8 en un período de 24, salvo los casos de enfermedad, accidente de trabajo, licencias, excedencia especial y/o otras causas análogas, en cuyo caso se prolongará mientras subsistan las circunstancias que la hayan motivado. Transcurridos los 6 o los 8 meses, con las excepciones apuntadas, se convocará la cobertura de la plaza. La retribución, en tanto se desempeña el trabajo de Grupo superior, será la correspondiente al salario del nivel de referencia que realiza en dicho momento.

Cuando se trate de un Grupo inferior, esta situación podrá prolongarse por el tiempo imprescindible para su atención, no pudiendo superar los dos meses consecutivos, y conservando el trabajador la retribución correspondiente a su Grupo de origen, salvo que el cambio se produjera a petición del trabajador, en cuyo caso su salario se condicionaría según el nuevo Grupo profesional. Se evitará reiterar trabajos de Grupo inferior al mismo trabajador.

En los casos de trabajadores adscritos con carácter forzoso a un Grupo Profesional inferior, por exceso de plantilla, deberán ser reintegrados al Grupo de origen en cuanto existan vacantes de su Grupo.

ARTÍCULO 54.- MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE CONDICIONES DE TRABAJO

Siempre que existan razones económicas, técnicas, organizativas o de producción podrá ser de aplicación el principio de modificación sustancial de condiciones de trabajo, bien de carácter individual o colectivo, de acuerdo con la legislación vigente y lo previsto en este Convenio.

Dichas situaciones serán informadas y analizadas con la Representación de los Trabajadores a fin de evaluar tanto las causas que pudieran motivarla como las consecuencias que se pudieran derivar.

ARTÍCULO 55.- PROMOCIÓN Y ASCENSOS

El ascenso de los trabajadores a tareas o puestos de trabajo que impliquen mando o confianza, comprendidas en los Grupos Profesionales 4, 5 y 6, serán de libre designación por la Empresa.

Para el ascenso del resto de los trabajadores (Grupos Profesionales 1 a 3, inclusive), la Empresa establecerá un sistema de concurso de méritos fundamentado en criterios de carácter objetivo, tomando como referencia las siguientes circunstancias: titulación adecuada, valoración académica, conocimiento del puesto de trabajo, historial profesional, haber desempeñado función de superior grupo profesional y superar satisfactoriamente las pruebas que al efecto se establezcan. La cobertura de los puestos tipo del Grupo Profesional 4 de Técnico de Organización 1ª, Encargado de Línea, Encargado de Línea CC y Técnico Oficial de 1ª se producirá por este mismo procedimiento y de entre los tres mejores candidatos la empresa seleccionará por libre asignación al que finalmente ocupará la plaza.

Con carácter previo a la selección externa, la empresa deberá abrir la cobertura de la vacante al personal de la misma, informando a la representación de los trabajadores de las características del puesto y del perfil de los candidatos.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA I

Los acuerdos firmados que no forman parte de la presente negociación, en todo aquello en lo que no la contradigan, serán respetados en tanto y en cuanto no haya otros que los sustituyan.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA II

Las partes firmantes de este convenio colectivo a petición de cualquiera de las partes, acuerdan, revisar los grupos profesionales del presente convenio.

DISPOSICIÓN ADICIONAL
TABLA DE EQUIVALENCIAS ENTRE GRUPOS PROFESIONALES Y PUESTOS TIPO (ANTIGÜAS CATEGORÍAS)

(01/01/2017-31/12/2017)

N	G.P.	A	P
NIVEL SALARIAL MÍNIMO ANUAL	GRUPO PROFESIONAL	ÁREA FUNCIONAL ADMINISTRACIÓN (ACTUAL PUESTO TIPO)	ÁREA FUNCIONAL PRODUCCIÓN (ACTUAL PUESTO TIPO)
A 13.550,30 €	1		Limpieza Peón Mozo
B 13.718,04 €		Ordenanza Vigilante	Ayudante Almacenero
13.531,31 €	2	Auxiliar Administración Telefonista	Auxiliar Laboratorio Ayudante C.Calidad
A 13.951,67 €	3	Oficial 2ª Administrativo	Oficial 2ª Electricista Oficial 2ª Mecánico Oficial 2ª Producción Oficial 2ª albañilería
B 13.961,52 €		Vendedor autoventa Viajante Vendedor Merchandising Oficial 1ª Administrativo Promotor de ventas Corredor de Plaza Corredor de plaza Merchandising	Oficial 1ª Mecánico Oficial 1ª Mecánico-electrónico Oficial 1ª Tornero Oficial 1ª albañil Oficial 1ª carretillero Oficial 1ª Cocina Oficial 1ª producción
A 14.772,95 €	4	Jefe 2ª Administración ATS Inspector de Ventas	
B 14.772,95 €		Jefe 1ª Administración Analista Programador Técnico Organización 1ª	Técnico Control Calidad Encargado Gral. Encargado Sección Encargado Línea Técnico Oficial 1ª Encargado Línea C.Calidad
A 14.772,95 €	5	Médico Empresa Técnico Químico Ingeniero	
B 15.445,72 €		Jefe Ventas Jefe Ventas Grandes Superficies Jefe Ventas Regional Jefe Proceso de Datos	Jefe Mantenimiento
A 17.424,66 €	6	Director Financiero Director Comercial Director C.Calidad Director RR.HH. Director Marketing Director Producción	

(03/8.423/18)

