

## I. COMUNIDAD DE MADRID

### C) Otras Disposiciones

#### Consejería de Economía, Hacienda y Empleo

- 3** *RESOLUCIÓN de 21 de abril de 2022, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa auxiliar Logística Aeroportuaria, S. A. (código número 28103272012022).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la Empresa Auxiliar Logística Aeroportuaria, S. A., suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, el día 15 de diciembre de 2021; completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios colectivos, Acuerdos colectivos de trabajo y Planes de Igualdad, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto, en el artículo 90.2 y 3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y con el artículo 1 del Decreto 42/2021, de 19 de junio, de la Presidenta de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con el artículo 28.1.h) del Decreto 234/2021, de 10 de noviembre, del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, esta Dirección General

#### RESUELVE

1. Inscribir dicho convenio en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad de esta Dirección, y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.
2. Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Contra la presente resolución podrá interponerse recurso de alzada ante la Viceconsejería de Empleo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo de la Comunidad de Madrid, de acuerdo con los artículos 112, 121 y 122 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, en el plazo de un mes, y contándose desde el día siguiente de esta notificación, prorrogándose al primer día hábil siguiente cuando el último sea inhábil.

Madrid, a 21 de abril de 2022.—La Directora General de Trabajo, Silvia Marina Parra Rudilla.

**CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA AUXILIAR LOGÍSTICA AEROPORTUARIA, S. A.**

## Capítulo I

*Disposiciones generales*

El presente Convenio entra en vigor desde el mismo momento de su firma, sin perjuicio de que los efectos económicos comenzarán a aplicarse desde el 1 de enero de 2022, salvo para aquellos conceptos específicos en los que se fije expresamente sus efectos retroactivos al 1 de diciembre de 2021 hasta el 31 de diciembre del año 2025 inclusive.

Se suscribe por la representación de las personas trabajadoras, que representan al único centro de trabajo existente en la empresa, de una parte; y por la representación empresarial de Auxiliar Logística Aeroportuaria, S.A., de otra parte.

En la negociación del presente convenio, se han valorado la situación empresarial, derivada de la nueva organización societaria concurrente desde finales del ejercicio 2021: con la finalidad de dotar a las relaciones laborales de la empresa de una estabilidad y certeza en los próximos ejercicios.

Las partes se reconocen mutuamente legitimación y capacidad suficiente para suscribir el presente Convenio.

**Artículo 1***Ámbito funcional*

El presente Convenio Colectivo establece las normas básicas que regulan las condiciones mínimas de trabajo entre la Empresa Auxiliar Logística Aeroportuaria, S.A., y las personas trabajadoras por cuenta ajena que presten sus servicios en la misma, de conformidad con lo dispuesto en el artículo siguiente.

**Artículo 2***Ámbito personal*

El presente Convenio Colectivo afecta a la totalidad del personal encuadrado en las Empresa mencionada anteriormente, cualquiera que sea su modalidad de contratación, con las excepciones enumeradas en los artículos 1.3 y 2 del Estatuto de los Trabajadores.

**Artículo 3***Ámbito territorial*

Las disposiciones del presente Convenio Colectivo serán de aplicación al único centro de trabajo de la Empresa, el centro de carga aérea del Aeropuerto Adolfo Suárez Madrid Barajas, 2-5.

**Artículo 4***Ámbito temporal*

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor, a todos los efectos, el mismo día de su firma que es el 15 de diciembre de 2021, finalizando su vigencia el día 31 de diciembre de 2025.

No obstante, los efectos económicos del presente convenio comenzarán a aplicarse a partir del 1 de enero de 2022, salvo para aquellos conceptos específicos en los que se ha pactado expresamente sus efectos retroactivos al 1 de diciembre de 2021.

**Artículo 5***Denuncia y prórroga*

Cualquiera de las partes firmantes podrá denunciar el presente Convenio Colectivo dentro de los 2 meses anteriores a la fecha de su vencimiento mediante comunicación escrita.

En el plazo de un mes, desde el momento en que se haya notificado la denuncia del Convenio Colectivo, se procederá a la constitución de la Comisión Negociadora del Convenio, que deberá fijar la fecha de inicio de las negociaciones en el plazo máximo de quince días desde la fecha de constitución de la Comisión.

Si transcurridos doce meses desde la fecha de constitución de la Comisión Negociadora del Convenio, no hubieren las partes negociadoras alcanzado un acuerdo, el presente Convenio Colectivo se entenderá prorrogado, y en este caso, se procederá a revisar cada año todos los conceptos salariales de las tablas en el porcentaje del IPC interanual del año anterior, con un mínimo del 1%. En el caso de que la empresa hubiera dado pérdidas en el último ejercicio, se revisarían con un 66,7% del IPC con un mínimo del 1%.

Para el caso de que el Convenio no fuera denunciado por alguna de las partes que lo suscriben en los términos expuestos, se considerará prorrogado tácita e íntegramente de año en año. En este caso, se aplicará la misma fórmula de revisión del párrafo anterior.

Para el hipotético supuesto en el que la aplicación del presente convenio fuese anulada por cualquier disposición legal o se considerara inválida por la autoridad competente a favor de la aplicación de otro convenio colectivo sectorial; las partes acuerdan que la aplicación del mismo, no podrá suponer una reducción de las condiciones retributivas acordadas en el presente convenio en todos aquellos términos que resulten comparables – excluyendo complementos de puesto por ejemplo–. Asimismo, se acuerda que la diferencia que resultara a favor de la persona trabajadora por la aplicación del hipotético convenio sectorial, resultaría totalmente compensable y absorbible con cualesquiera otras partidas a las que pudiera tener derecho, de la naturaleza que fuera, resultaran o no homogéneas entre sí.

## **Artículo 6**

### *Unicidad y parcialidad*

El presente Convenio Colectivo constituye un todo orgánico y las partes quedan mutuamente vinculadas al cumplimiento de su totalidad. Si la autoridad competente no apreciara conformes a la legalidad alguna de sus cláusulas en su actual redacción, éstas quedarán inaplicables debiendo las partes firmantes reunirse al objeto de resolver el problema planteado, manteniéndose la vigencia del resto del articulado hasta que aquellas las den contenido conforme a la legalidad.

## **Artículo 7**

### *Comisión Paritaria*

Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Mixta como órgano de interpretación y vigilancia del cumplimiento colectivo del presente Convenio. Se constituirá la Comisión Mixta en el plazo de los 2 meses siguientes a la publicación del presente Convenio en el BOE. El domicilio de la Comisión será el mismo que el domicilio social de la Empresa.

La Comisión Mixta está integrada paritariamente por un máximo de cinco miembros de la representación legal de las personas trabajadoras vigente en cada momento, que deberá contar, al menos y salvo renuncia expresa, con un miembro de los firmantes del presente Convenio, a pesar de que no ostenten la condición de representantes unitarios en ese momento; y por un máximo de cinco representantes de la empresa, quienes, de entre todos ellos, elegirán un secretario.

Esta Comisión podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de asesores en cuantas materias sean de su competencia. Dichos asesores serán designados libremente por cada una de las partes, con derecho a voz pero no voto.

La Comisión Paritaria se reunirá, a instancia de parte, previa convocatoria de cualquier de los componentes, mediante comunicación escrita, y su funcionamiento se realizará en la forma que la misma acuerde.

La Comisión Paritaria tendrán las siguientes funciones:

- a) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de este Convenio Colectivo.
- b) Interpretación de la totalidad de los preceptos del presente Convenio.

- c) A instancia de alguna de las partes, mediar y/o intentar conciliar, en su caso, y previo acuerdo entre partes y a solicitud de las mismas, arbitrar en cuantas cuestiones y conflictos, todos ellos de carácter colectivo, puedan suscitarse en la aplicación del presente Convenio Colectivo.
- d) Cuantas otras funciones tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio, o se deriven de lo estipulado en su texto y anexos que formen parte del mismo.

Como trámite que será previo y preceptivo a toda actuación administrativa o jurisdiccional que se promueva, las partes firmantes del presente Convenio se obligan a poner en conocimiento de la Comisión Paritaria cuantas dudas, discrepancias y conflictos colectivos, de carácter general, pudieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación del mismo, siempre que sean de su competencia conforme a lo establecido en el apartado anterior, a fin de que, mediante su intervención, se resuelva el problema planteado o, si ello no fuera posible, emita dictamen al respecto. Dicho trámite previo se entenderá cumplido en el caso de que hubiese transcurrido el plazo que se indicará a continuación en este mismo artículo sin que se haya emitido resolución o dictamen.

Sin perjuicio de la forma de funcionamiento que se acuerde, se establece que las cuestiones propias de su competencia que se promuevan ante la Comisión Paritaria adoptarán la forma escrita y su contenido será el suficiente para que pueda examinar el problema con el necesario conocimiento de causa, debiendo tener como contenido obligatorio:

- a) Exposición sucinta y concreta del asunto.
- b) Razones y fundamentos que entiende le asisten al proponente.
- c) Propuesta o petición concreta que se formule a la Comisión.

Al escrito-propuesta se acompañarán cuantos documentos se estimen necesarios para la mejor comprensión y resolución del problema.

La Comisión podrá recabar, por vía de ampliación, cuanta información o documentación estime pertinente para una mejor o más completa información del asunto, a cuyo efecto concederá un plazo al proponente que no podrá exceder de cinco días hábiles.

La Comisión Paritaria, una vez recibido el escrito-propuesta o, en su caso, completada la información pertinente, dispondrá de un plazo no superior a veinte días hábiles para resolver la cuestión suscitada o, si ello no fuera posible, emitir el oportuno dictamen. Transcurrido dicho plazo sin haberse producido resolución o dictamen, quedará abierta la vía administrativa o jurisdiccional competente.

Asimismo, de conformidad con el artículo 82, apartado 3º del Estatuto de los Trabajadores, en los supuestos de inaplicación de alguna de las condiciones de trabajo recogidas en el presente Convenio, en el caso de desacuerdo durante el período de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión del Convenio. En este caso la Comisión Paritaria dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada.

## **Artículo 8**

### *Legislación supletoria*

En todo lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el convenio colectivo sectorial que resultase de aplicación.

## **Artículo 9**

### *Compensación y absorción y garantía ad personam*

Todas las condiciones económicas que se establecen en el presente Convenio, sean o no de naturaleza salarial, son compensables en su conjunto y cómputo anual con las mejoras de cualquier tipo que vinieran anteriormente satisfaciendo las empresas, bien sea por imperativo legal, Convenio Colectivo, laudo, contrato individual, uso o costumbre, concesión voluntaria de las empresas o por cualesquiera otras causas.

Dichas condiciones también serán absorbibles, hasta donde alcancen y en cómputo anual, por los aumentos que en el futuro pudieran establecerse en virtud de preceptos legales, Convenios Colectivos, contratos individuales de trabajo y por cualesquiera otras causas, con la única excepción de aquellos conceptos que expresamente fuesen excluidos de absorción en el texto del presente Convenio.

**Artículo 10***Descuelgue*

Con objeto de conseguir la necesaria estabilidad económica, las materias reguladas en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores podrían no ser de necesaria y obligada aplicación cuando se den las circunstancias reguladas en el citado precepto.

Para poder acogerse a cualquier inaplicación del convenio, la Empresa comunicará a los representantes de las personas trabajadoras su intención de hacerlo, iniciando un periodo de consultas para la negociación de la medida siguiendo los trámites legales.

Asimismo, se enviará copia de esta comunicación a la Comisión Mixta, informando de tal situación, la cual velará por el cumplimiento exacto, en sus propios términos, de lo dispuesto en el presente convenio en relación con el procedimiento de descuelgue. En todo caso, la intervención de la Comisión Mixta se ceñirá al conocimiento del desarrollo y aplicación del proceso pactado sin injerirse en el conocimiento de datos de la empresa afectada que pudieran ser calificados como de estricta confidencialidad, correspondiendo la negociación de tales situaciones excepcionales a la propia Empresa y a los representantes de las personas trabajadoras de la misma o, en su caso, a la comisión designada por éstos.

De producirse acuerdo en las negociaciones entre la Empresa y los representantes de las personas trabajadoras, éste deberá ser comunicado a la Comisión Mixta. En el supuesto de desacuerdo, las partes podrán conjuntamente solicitar de la Comisión Mixta su mediación o arbitraje. De solicitarse dicha mediación o arbitraje deberá remitirse a la Comisión Mixta documentación suficiente para que ésta pueda pronunciarse. Si a juicio de la Comisión la documentación enviada no fuera suficiente para poder dictaminar se dirigirá a las partes solicitando ampliación o aclaración de la misma. En el supuesto de no conducir la mediación a un acuerdo, la Comisión Mixta podrá arbitrar para establecer el descuelgue de aplicación a la Empresa. En otro caso las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas.

El descuelgue tendrá la duración máxima de 1 año, salvo prórroga negociada con los representantes de las personas trabajadoras, reiniciando el procedimiento establecido en el presente artículo.

## Capítulo II

*Contratación***Artículo 11***Contratación*

La contratación de las personas trabajadoras podrá hacerse, de conformidad con lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y disposiciones de desarrollo, con arreglo a aquella de las modalidades legales que sea aplicable y mejor satisfaga las necesidades de la Empresa.

En atención a las especiales características del sector, que conlleva frecuentes e irregulares periodos en los que se puede producir un desajuste entre los niveles de producción requeridos y el empleo indefinido disponible, la Empresa podrá concertar contratos de duración determinada, al amparo de lo establecido en este Convenio y en el artículo 15.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Se podrán celebrar igualmente contratos formativos, en las condiciones reguladas por la Ley.

La Empresa afectada por el presente Convenio Colectivo podrá contratar personas trabajadoras con Empresas de Trabajo Temporal (ETT) según la normativa de aplicación para este tipo de contrataciones. En todos los casos se garantizará que las personas trabajadoras contratadas por ETT perciban el salario que en este Convenio se establece según su grupo y división funcional

Con el objeto de reducir la temporalidad y, en consecuencia, fomentar la estabilidad en el empleo, se pacta que sobre el total de personal que preste servicios en la Empresa, esta limitará las contrataciones de duración determinada por circunstancias de la producción (ya sea directamente o a través de contratos de puesta a disposición) hasta un máximo del 25,00% sobre el total de la plantilla de forma progresiva en los próximos cuatro años de vigencia del presente convenio.

La progresividad se pacta a través de los siguientes límites de contratación temporal, que se deberán cumplir el 31 de diciembre de cada año:

- Para el ejercicio 2022, se pacta un límite de un 40%.
- Para el ejercicio 2023, un 35%.
- Para el ejercicio 2024, un 30%.
- Para el ejercicio 2025, un 25%.

El cálculo se efectuará con el promedio de trabajadores con contrato temporal de los 6 meses previos al 31 de diciembre de cada año.

En todo caso, el cumplimiento de estos límites no exime de la necesidad de que concurra una causa justificada de temporalidad, de acuerdo con la legislación vigente.

Antes del 31 de diciembre de 2021 la empresa se obliga a formalizar un mínimo de 10 contratos temporales en indefinidos.

Quedan excluidos de dicho cómputo los contratos de interinidad y los realizados para la sustitución de personal en vacaciones.

## **Artículo 12**

### *Periodo de prueba*

El período de prueba tendrá una duración máxima de 6 meses para los técnicos titulados y de 2 para el resto de personas trabajadoras. Durante este período tanto la persona trabajadora como la Empresa, podrán, respectivamente, desistir de la prueba o proceder a la extinción del contrato sin previo aviso sin que ninguna de las partes tenga por ello derecho a indemnización.

Los períodos de prueba señalados no son de carácter obligatorio y la Empresa podrá en consecuencia, proceder a la admisión del personal con renuncia expresa a su utilización.

Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento el contrato surtirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados de forma efectiva y directa para la Empresa en la antigüedad de la persona trabajadora.

Las situaciones de incapacidad temporal, maternidad, y adopción o acogimiento que afecten a la persona trabajadora durante el período de prueba no interrumpirán el cómputo del mismo pudiendo también extinguirse la relación laboral por no superación del período de prueba durante esa situación.

## Capítulo III

### *Organización del trabajo y clasificación profesional*

## **Artículo 13**

### *Organización del trabajo: Competencia y obligatoriedad*

La organización del trabajo con arreglo a lo prescrito en este Convenio y en la legislación vigente, es facultad y responsabilidad única del Órgano rector de la Empresa, teniendo como objetivo primordial la consecución de unos niveles óptimos de productividad, eficiencia, calidad y condiciones de trabajo en ella.

En desarrollo de lo dispuesto en el párrafo anterior, la Dirección de la Compañía, a título enunciativo –que no limitativo–, y siempre salvaguardando el derecho y respeto a la intimidad y dignidad personal de las personas trabajadoras, tendrá las siguientes facultades:

- a) Crear, modificar, trasladar o suprimir centros de trabajo con arreglo a la legislación vigente.
- b) Adscribir a las personas trabajadoras a las tareas necesarias en cada momento, que sean propias de su grupo profesional.
- c) La determinación de la formación necesaria y acreditaciones mínimas para el desempeño de un determinado puesto de trabajo.
- d) La fijación de normas de trabajo que garanticen la óptima utilización y seguridad de los servicios propios de la actividad.

- e) La exigencia de la atención, prudencia, pulcritud, vigilancia en ropas enseres, útiles y demás elementos que componen el equipo personal, así como las demás instalaciones y bienes análogos a la Empresa, a sus clientes y a terceros.
- f) La movilidad y redistribución del personal de la Empresa típicos de la actividad, estableciendo los cambios de puesto de trabajo, desplazamientos y traslados q exijan las necesidades de la organización de la producción, de acuerdo con las normas pactadas en este Convenio y lo regulado en el Estatuto de los Trabajadores.
- g) Cualesquiera otras necesarias para el buen funcionamiento del servicio.

El Empresario, previa comunicación, podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por la persona trabajadora de sus obligaciones y deberes laborales, guardando en su adopción la consideración debida a su dignidad humana.

#### **Artículo 14**

##### *Clasificación profesional*

La clasificación profesional tiene por objeto alcanzar una estructura profesional acorde a las necesidades de la Empresa, que facilite la mejor integración de todo el colectivo en las tareas productivas y mejore su adecuación en todo momento a un puesto de trabajo.

Los criterios a partir de los cuales las personas trabajadoras y Empresa, deciden establecer la clasificación profesional recogida en este artículo son los que a continuación se detallan:

1. La clasificación profesional se efectuará atendiendo fundamentalmente a los criterios que el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores fija para la existencia del grupo profesional, es decir, aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, incluyendo en cada Grupo diversos puestos de trabajo o divisiones funcionales con distintas actividades y especialidades profesionales.
2. La clasificación se realizará en grupos profesionales y divisiones funcionales o puestos de trabajo por interpretación y aplicación de criterios generales objetivos y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen las personas trabajadoras, constitutivas de las anteriores categorías profesionales.
3. Todas las personas trabajadoras serán adscritas a un grupo profesional y dentro del mismo a una determinada división funcional o puesto. Ambas circunstancias definirán su posición en el esquema organizativo de la Empresa.
4. La clasificación profesional establecida en el presente Convenio se formula como enunciativa, nunca limitativa, por lo que en atención a las distintas definiciones que a continuación se detallan determinarán de forma genérica el contenido esencial de cada grupo profesional.
5. De conformidad con lo establecido en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores, ambas partes acuerdan establecer tres grupos profesionales que abarcan cada uno de ellos distintos puestos o divisiones funcionales. En virtud de lo anterior la Empresa podrá encomendar a su personal cualesquiera funciones de las contempladas dentro del grupo profesional en el que se encuentren encuadrados. La Dirección de la Empresa, podrá destinar a las personas trabajadoras a los distintos puestos de trabajo existentes en la Empresa, siempre que cuenten con la formación y habilitación necesaria para ello y dicha movilidad se realice dentro del mismo grupo profesional, y con respeto a su dignidad, no teniendo, por tanto, dicho cambio de funciones, consideración de modificación sustancial de condiciones de trabajo. Esta modificación se comunicará por escrito a la persona trabajadora afectada exponiendo los motivos de la misma. En caso de esta movilidad funcional, se respetará a la persona trabajadora la retribución de origen, a excepción de todos aquellos complementos referidos al puesto de trabajo.

##### **GRUPO I: Directores y mandos:**

En el presente grupo profesional se incluye a todas las personas trabajadoras que ejercen labores de responsabilidad, controlando a un equipo de personas y que desempeñan sus funciones con dotes de mando o autonomía, en cumplimiento de los objetivos marcados por la gerencia de la Empresa, con contenido de actividad intelectual y de interrelación humana.

El presente grupo se compone de los siguientes puestos o divisiones funcionales:

**Director/a:** es el que desempeña con iniciativa y responsabilidad las labores de planificación, organización, coordinación y dirección las actividades propias de la Empresa, tomando decisiones y/o participando en su elaboración. Desempeñan puestos de dirección y/o ejecución de los mismos niveles en los departamentos, divisiones, unidades, etc., en los que se estructura la Empresa y responden siempre a la particular ordenación de cada una de ellas, con mando sobre los Jefes de Sección o Jefe de Equipo, así como del resto de las personas trabajadoras que componen la Compañía.

**Jefe/a de Sección:** es el que desempeña con iniciativa y responsabilidad el mando de uno de los grupos de actividad en que los servicios centrales de una Empresa se estructuran, así como el que está al frente de la administración de una sucursal o centro de trabajo de importancia, bajo la dependencia del Director/a de la misma, si lo hubiere.

**Jefe/a de Equipo o Turno:** es el que, dependiendo o no de un Jefe/a de Sección, dirige la labor de su negociado o turno de trabajo, que incluye varios equipos o centros de trabajo, sin perjuicio de su participación personal en el trabajo, respondiendo de la correcta ejecución de los trabajos del personal a sus órdenes.

GRUPO II: Personal Administrativo.

Pertencen a este grupo profesional todas las personas trabajadoras que en las distintas dependencias o servicios de la Empresa realizan funciones de carácter administrativo, burocráticas y/o de contabilidad, incluidos los trabajos con medios informáticos u ofimáticos, los de facturación y los comerciales; están asimismo comprendidas las funciones de mantenimiento, control y atención de carácter general no incluidas en otro grupo profesional.

Se clasifica en las divisiones seguidamente relacionadas, cuyas funciones o cometidos son los que, con carácter enunciativo, igualmente se expresan:

**Oficial Administrativo de Primera:** es la persona trabajadora que, bajo su propia responsabilidad, realiza trabajos que requieren plena iniciativa, entre ellos las gestiones de carácter comercial. En los centros de trabajo cuyo número de empleados/as administrativos no sea elevado, podrán dirigir y supervisar las labores de los mismos.

**Oficial Administrativo de Segunda:** pertenecen a esa categoría aquellos que subordinados, en su caso, al responsable del departamento y con adecuados conocimientos teóricos y prácticos, realizan con alto grado de autonomía los trabajos que se les encomiendan, incluidos los de carácter comercial.

**Auxiliar Administrativo:** es la persona trabajadora que, bajo las órdenes de sus superiores, realiza trabajos que no revistan especial complejidad ni autonomía en su ejecución.

GRUPO III: Personal de Servicios Auxiliares.

Pertencen a este grupo todas las personas trabajadoras que se dedican a la realización de servicios auxiliares, dentro de los cuales se encuentran el movimiento, clasificación, almacenaje, carga y descarga y/o manipulación de mercancías, así como el mantenimiento, control, recepción, conserjería y otras actividades que se consideren accesorias a la actividad principal de la Empresa o de los clientes. Todas estas tareas podrán realizarse tanto en las instalaciones de la Empresa como fuera de las mismas.

Se clasifica en las divisiones funcionales o puestos de trabajo seguidamente relacionados, cuyas funciones o cometidos son los que, con carácter enunciativo, igualmente se expresan:

**Capataz:** es la persona trabajadora que, a las órdenes de un Jefe de Turno o directamente de un Jefe de Sección, dirige y supervisa la labor de un grupo de operarios pertenecientes a un centro de trabajo o que realicen trabajos de la misma naturaleza, sin perjuicio de su participación personal en el trabajo, respondiendo de la correcta ejecución de los trabajos del personal a sus órdenes y del suyo propio.

**Oficial:** es la persona trabajadora que, tras una experiencia previa en la empresa como mozo y la realización y superación de los cursos y acciones formativas a las que se le convoque, acredita los

conocimientos y destreza necesarios sobre un determinado oficio o actividad, que le permite realizar los trabajos corrientes con un alto grado de autonomía, a pesar de encuadrarse bajo la supervisión de un Capataz o Jefe de Turno.

**Mozo/a:** es la persona trabajadora de servicios auxiliares que realiza trabajos de ejecución inherentes a su departamento con un grado bajo de autonomía, sin que se exija destacada práctica o conocimiento previo.

### **Artículo 15**

#### *Promoción*

1. Se entiende por promoción el acceso a la división funcional superior, bien dentro de un mismo Grupo Profesional o incluso con acceso al Grupo superior.

2. La promoción se producirá por libre designación de la empresa o a través de las pruebas o requisitos que se establezcan al efecto.

3. Se publicarán las vacantes que se produzcan por bajas que no vayan a ser amortizadas por la empresa o por la creación de nuevos puestos de trabajo, con el fin de que las personas trabajadoras de la empresa puedan optar a las mismas en base a criterios de capacitación y rendimiento.

4. No obstante lo establecido en el punto 2 de este artículo, se establece el siguiente procedimiento para la promoción de mozo/a oficial y la de auxiliar administrativo a oficial de segunda:

Tras haber transcurrido como máximo dos años en situación de prestación activa y efectiva, ejerciendo la función de mozo/a o auxiliar administrativo, la empresa realizará una evaluación del desempeño de la persona trabajadora, que de ser positiva, implicará la promoción del mozo/a o auxiliar administrativo a la categoría de oficial u oficial administrativo de segunda, respectivamente.

Esta evaluación del desempeño no será necesaria si la persona trabajadora, al final de dicho periodo de permanencia ininterrumpida como mozo/a, tiene superados aquellos cursos de formación para los que hubiera sido convocada a los efectos de acreditación de las capacidades necesarias para la promoción.

A la persona trabajadora que al cabo de dicho periodo máximo no cumpliera alguna de las dos condiciones (evaluación positiva o superación de cursos de formación), se le convocará en el menor tiempo posible para realizar los cursos que se precisen y en caso de superarlos será promocionado. En caso contrario, a los seis meses se le efectuaría una nueva evaluación del desempeño.

5. En cualquier caso, para que la persona trabajadora pueda promocionar se exige la ausencia de antecedentes disciplinarios firmes por falta muy grave en los anteriores 12 meses a la fecha de análisis.

6. Los permisos retribuidos y las ausencias por accidente de trabajo o enfermedad profesional, la excedencia forzosa, la maternidad y la paternidad computarán como tiempo de servicio activo a los efectos requeridos en el apartado 4 del presente artículo.

7. En el supuesto de personas trabajadoras que se incorporen en la plantilla de la Empresa con una experiencia laboral previa en ésta, tras haber prestado servicios para el desempeño de las mismas funciones y categoría a través de una ETT en los tres meses anteriores a su efectiva incorporación, será tenido en cuenta el tiempo de prestación de servicios para su anterior empleador en la Empresa a los efectos del cómputo del plazo recogido en el apartado 4 del presente artículo.

## Capítulo IV

### *Estructura salarial*

### **Artículo 16**

#### *Salario Base*

Se entiende por salario base el correspondiente a la persona trabajadora en función de la división funcional o puesto de trabajo al que haya sido asignado dentro de cada grupo profesional.

El salario base remunera la jornada anual de trabajo efectivo pactada en este Convenio Colectivo y los períodos de descanso legalmente establecidos, siendo de aplicación, tanto a las personas trabajadoras que actualmente prestan servicio, como a las que reingresen en la Empresa o resulten de nuevo ingreso.

El salario base en cómputo anual, que será distribuido en doce pagas mensuales, queda establecido, para cada división funcional, en los importes reflejados en las tablas salariales adjuntas como anexo.

#### **Artículo 17**

##### *Plus de Convenio*

Con esta denominación se establece un plus de asistencia al trabajo, cotizable a todos los efectos en la Seguridad Social. Este plus será idéntico para todos los grupos profesionales y divisiones funcionales o puestos de trabajo que los engloban.

La cantidad a percibir por el mismo está sometida a la asistencia al puesto de trabajo por lo que quedará proporcionalmente reducida según las faltas de asistencia al trabajo que se produzcan en el mes, salvo permisos retribuidos. Su cuantía queda fijada para los cuatro años de vigencia del Convenio en las tablas salariales adjuntas.

#### **Artículo 18**

##### *Complemento de antigüedad*

Las partes acuerdan que la cuantía de este complemento se fije mediante el módulo temporal de un primer cuatrienio y a partir del cumplimiento de dicho plazo, por módulos de tres quinquenios, teniendo por tanto derecho las personas trabajadoras a percibir el primer cuatrienio, cumplidos los cuatro años de antigüedad en la Empresa, y los siguientes quinquenios a los nueve, catorce y diecinueve años.

Dicho complemento comenzará a percibirse en el recibo de salarios correspondiente a la mensualidad en que se cumpla cada periodo temporal, partiendo de la última liquidación del complemento de antigüedad por un cuatrienio o por un quinquenio que se hubiera producido en el pasado, o del inicio de la relación laboral si no se hubiese alcanzado una antigüedad de cuatro años en la Empresa.

El presente complemento estará topado en un máximo de un cuatrienio y tres quinquenios, por lo que, una vez cumplida la antigüedad de diecinueve años, la persona trabajadora no tendrá derecho a la percepción de mayores cantidades por este concepto.

El importe mensual del primer cuatrienio y de los siguientes tres quinquenios ascenderá al 3% de una mensualidad del salario base más el plus Convenio vigentes en el momento de cumplirse cada periodo temporal.

#### **Artículo 19**

##### *Plus de Puesto de Trabajo*

Mediante este plus se retribuirán las especiales características de determinados puestos de trabajo, cuando así se acuerde por pacto individual o colectivo. No tendrá carácter personal ni consolidable, por lo que se suprimirá su abono cuando desaparezcan las especiales y específicas condiciones que dieron lugar a su devengo o cuando la persona trabajadora deje el puesto de trabajo que lo lleva asociado. Su cuantía será fijada y revisada por pacto individual o colectivo.

#### **Artículo 20**

##### *Complemento de nocturnidad*

Salvo que el salario del trabajo nocturno por su propia naturaleza se haya establecido atendiendo a esta circunstancia, o que se acuerde la compensación de este trabajo por descansos, la persona trabajadora que preste servicio entre las diez de la noche y las seis de la mañana, incluso en régimen de turnos, percibirá un plus de nocturnidad, por cada hora efectivamente trabajada dentro del mencionado horario.

El importe de dicho plus se realizará realizando dos operaciones matemáticas consecutivas:

- 1) Cálculo del valor hora ordinaria según tablas salariales.

$$\frac{\text{Salario base año} + \text{Plus Convenio año} + \text{Plus turmicidad año} + \text{Antigüedad año} + \text{Plus ad personam año}}{\text{Jornada anual (1.768 horas)}} = y$$

- 2) Cálculo del valor hora trabajada entre 22.00 h. de la noche y 06.00 h. de la mañana.

$$\frac{y \times 21}{100}$$

El hecho de que este plus solo se perciba por las horas efectivamente trabajadas, conlleva que el mismo no se perciba en vacaciones, suspensiones de contrato de trabajo, y situaciones equivalentes.

### **Artículo 21**

#### *Trabajo a turnos*

Se considera trabajo a turnos toda forma de organización del trabajo en equipo según la cual las personas trabajadoras ocupan sucesivamente los mismos puestos de trabajo, según un cierto ritmo, continuo o discontinuo, implicando para la persona trabajadora la necesidad de prestar sus servicios en horas diferentes en un período determinado de días o de semanas.

Las personas trabajadoras adscritas a turnos rotatorios, percibirán el complemento salarial reflejado para cada año en la tablas del Anexo I como H16 si realizan dos turnos al día, o el reflejado como H24 si son tres los turnos diferentes que realizan. El pago se justificará siempre y cuando la persona trabajadora realice efectivamente los turnos, abonándose proporcionalmente al tiempo efectivamente realizado a turnos.

### **Artículo 22**

#### *Plus de Transporte*

Se elimina expresamente el percibo de cantidades como consecuencia de los gastos de desplazamiento teniendo en cuenta el cambio de la forma de producción en la empresa, con concentración de los centros de trabajo anteriormente existentes, y el establecimiento de un nuevo plus de manipulación manual de cargas. Todo ello con efectos del 1 de diciembre de 2021 en adelante.

### **Artículo 23**

#### *Plus de Manipulación Manual de Cargas*

Como compensación por las especiales circunstancias vinculadas a la manipulación de cargas, se establece el pago del plus de manipulación de cargas.

Percibirán este plus las personas trabajadoras que, por sus funciones atribuidas, en cómputo mensual dediquen un promedio diario de más de dos horas a la manipulación manual, sin ayuda de medios mecánicos, de cargas de más de 15 kilogramos.

La cantidad a percibir por el mismo está sometida a la asistencia al puesto de trabajo por lo que quedará proporcionalmente reducida según las faltas de asistencia al trabajo que se produzcan en el mes, salvo permisos retribuidos. Su cuantía queda fijada para los cuatro años de vigencia del Convenio en las tablas salariales adjuntas.

### **Artículo 24**

#### *Gratificaciones extraordinarias*

Las dos gratificaciones extraordinarias de Verano y Navidad se pagarán cada una de ellas a razón de 30 días o una mensualidad de salario base, plus Convenio, más complemento de antigüedad,

más plus *ad personam* las personas trabajadoras que lo reciban, con arreglo a los salarios vigentes en la fecha en la que se hagan efectivas.

Se devengarán, la de verano del 1 de enero al 30 de junio y la de Navidad del 1 de julio al 31 de diciembre. Por tanto, si el tiempo de permanencia en la Empresa fuera inferior a un año, se abonará la parte proporcional.

Se abonarán en las siguientes fechas: la paga de verano, que se abonará antes del 30 de junio; la paga de Navidad, antes del 15 de diciembre.

Se establece la posibilidad de que cualquier empleado/a pueda solicitar el prorrateo de dichas pagas de forma mensual, a su elección.

#### **Artículo 25**

##### *Retribución de las horas extraordinarias*

Con la finalidad de favorecer la creación de puestos de trabajo se procurará reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias, si bien, dadas las especiales características de esta actividad, las personas trabajadoras se comprometen a realizar las estrictamente necesarias para dar cumplimiento a la inexcusable exigencia de concluir los servicios que estén iniciados con anterioridad a la finalización de la jornada normal diaria de trabajo, respetándose en todo caso los topes legales.

Así pues, quedan permitidas las horas extraordinarias habituales en la medida en que estas horas se consideren necesarias. Su compensación se realizará según los importes indicados para cada año en las tablas salariales adjuntas.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo prevista en el presente Convenio. El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a ochenta al año y se consideran de realización voluntaria, salvando lo especificado en el párrafo primero de este artículo.

La dirección de la empresa informará al comité de empresa sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones.

#### **Artículo 26**

##### *Retribución de festivos y domingos*

Las personas trabajadoras que, dentro de su jornada ordinaria de trabajo y de acuerdo con los turnos establecidos por cuadrante, les toque prestar servicios en domingos o festivos, tendrán derecho a un complemento por cada día de trabajo efectivo prestado en estas fechas, sin perjuicio de disfrutar de los descansos legalmente establecidos en días alternativos. Este plus se abonará por turnos completos, no por horas. Para determinar los tres turnos que corresponden a cada festivo o domingo se estará a lo publicado en el cuadrante.

Se considerarán festivos los nacionales, autonómicos y locales del municipio donde radique el centro de trabajo en el que se presten los servicios.

Además, se considerará como festivo el turno de tarde de los días 24 y 31 de diciembre.

La retribución será de 12 euros para los domingos y 25 euros para los festivos, durante toda la vigencia del presente Convenio.

El personal contratado específicamente para trabajar con carácter exclusivo en días festivos o domingos, quedará excluido de la percepción del presente complemento, siempre que se haya tenido ya en consideración dicha circunstancia a la hora de fijar su retribución y así se recoja en su contrato de trabajo.

#### **Artículo 27**

##### *Revisión Salarial*

Las condiciones salariales reflejadas en las tablas anexas son las que regirán desde el 1 de enero de 2022 hasta el 31 de diciembre de 2025, para la jornada normal de trabajo. En dichas tablas ya se ha considerado y acordado criterios vinculados a la actualización de los importes.

Los importes de cada tabla se aplicarán con efectos desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre del ejercicio al que corresponden.

Aquellos conceptos retributivos que se abonen por cualquier otro motivo no serán objeto de revisión a lo largo de la vigencia del convenio, con excepción de los que se calculan tomando como base alguno de los conceptos de las tablas: antigüedad, nocturnidad, gratificaciones extraordinarias y paga de productividad.

### **Artículo 28**

#### *Paga de Productividad*

Las personas trabajadoras contratadas directamente por la Empresa podrán recibir una paga de productividad anual, que no tendrá el carácter de consolidable, para el caso de que el resultado de la empresa, medido en el porcentaje de EBIT (beneficio de explotación antes de intereses e impuestos) sobre ingresos, sea positivo o incluso alcance el nivel que se fija a continuación.

Esta paga se liquidará en el año siguiente al ejercicio al que corresponde su devengo y sobre el que se calcula el porcentaje de EBIT sobre ingresos. El pago se realizará en la mensualidad siguiente al cierre de la auditoría de las cuentas de la Empresa, lo que suele suceder en marzo de cada ejercicio.

Se estipulan dos tramos o niveles para esta paga:

- Nivel ordinario o normal: resultado de la empresa entre 0% y 3% de EBIT sobre ingresos. Consistirá en el 80% de una mensualidad (12) del salario base, con el límite global de 2/3 de los resultados de la compañía. Aunque el EBIT se calculará antes de incluir el importe de esta paga, el coste de la misma (que se imputa al ejercicio anterior al del pago) no podrá implicar que la empresa dé pérdidas en dicho ejercicio.
- Nivel extraordinario: resultado de la empresa por encima del 3%. Consistirá adicionalmente en un 40% de una mensualidad (12) del salario base. Aunque el EBIT se calculará antes de incluir el importe de esta paga, el coste de la misma (que se imputa al ejercicio anterior al del pago, sumado al del tramo normal, no podrá implicar que el resultado de la empresa quede por debajo del 3%.

Esta paga de beneficios o de resultado, estará sometida a la asistencia al puesto de trabajo, descontándose por tanto los días de baja por la causa que fuera salvo los periodos de baja por incapacidad temporal por accidente de trabajo, entre otras cuestiones.

Tendrán derecho a esta paga de productividad las personas trabajadoras que hayan estado en situación de prestación activa y efectiva durante el ejercicio completo sobre el que se calcula la paga, es decir desde el 1 de enero al 31 de diciembre del año anterior al pago. Para este cómputo, se tendrán en cuenta los periodos trabajados previamente a la incorporación a la empresa a través de una empresa de Trabajo Temporal, siempre que no haya mediado una interrupción superior a tres meses desde la baja en la ETT y el alta en la plantilla de la empresa.

### **Artículo 29**

#### *Dietas*

Se entiende por dieta aquella retribución de carácter irregular y extrasalarial que se debe a la persona trabajadora que por razones de trabajo haya de trasladarse a lugar distinto a aquel donde habitualmente presta sus servicios en compensación de los gastos que tal desplazamiento le ocasione.

Las cantidades a abonar por este concepto serán las reflejadas en las tablas salariales adjuntas.

## Capítulo V

### *Tiempo de trabajo*

### **Artículo 30**

#### *Jornada laboral*

La jornada máxima ordinaria de trabajo será computada anualmente y, en concreto, será de 1.768 horas de trabajo efectivo. Esta jornada se realizará como máximo en doscientos veintiún días en cómputo anual.

Se entiende por distribución irregular de la jornada aquella que sea programada por encima o por debajo de la jornada ordinaria.

Se acuerda que como máximo el 10% de la jornada de trabajo anual podrá distribuirse de forma irregular a lo largo del año para prolongar o reducir la jornada ordinaria de trabajo.

Como norma general, la distribución irregular se programará coincidiendo con la publicación de los horarios, salvo en aquellos casos en que no sea posible por circunstancias organizativas o productivas sobrevenidas en los que mediará un preaviso mínimo de cinco días.

Se respetará el descanso entre jornadas que disponga la legislación vigente.

Respecto de las personas trabajadoras a tiempo completo, el número mínimo de horas de presencia cuando sean llamados a trabajar en virtud del uso de esta facultad empresarial de distribuir irregularmente la jornada, será de cuatro diarias, y el máximo será de diez horas diarias. No siendo posible acudir a esta figura afectando a días que estén programados como de descanso por vacaciones, por días libres, o días de recuperación.

En relación con las personas trabajadoras a tiempo parcial, el número mínimo de horas de presencia, cuando sean llamados a trabajar en virtud del uso de esta facultad empresarial de distribuir irregularmente la jornada, no será inferior a tres horas de su jornada diaria, y el máximo será de ocho horas diarias. No siendo posible acudir a esta figura afectando a días que estén programados como de descanso por vacaciones, por días libres o por recuperaciones concedidas.

En cuanto a la compensación de las horas trabajadas en caso de haberse prolongado la jornada ordinaria será posible la acumulación en días completos. Como norma general la compensación debe realizarse dentro de los seis meses siguientes a la realización de las horas.

No se aplicará la distribución irregular de la jornada a las personas trabajadoras con reducción de jornada que se haya acordado por circunstancias personales de la persona trabajadora. Concretamente por guarda legal o cuidado directo de un familiar; lactancia o parto prematuro o nacimiento de hijo que deba permanecer hospitalizados tras el parto; más aquellas otras que pudieran derivar de medidas de protección integral contra la violencia de género.

### **Artículo 31**

#### *Descanso Semanal*

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un descanso mínimo semanal de un día y medio ininterrumpido, acumulable según necesidades del servicio por periodos de hasta 14 días, que no necesariamente comprenderá la tarde del sábado o mañana del lunes y el domingo.

### **Artículo 32**

#### *Vacaciones*

Las vacaciones anuales tendrán una duración de treinta días naturales, o parte proporcional si el tiempo de servicio es inferior al año, pudiendo ser efectivamente disfrutadas en dos periodos quincenales como máximo, salvo pacto en contrario, a lo largo del año natural.

El derecho a vacaciones no es susceptible de compensación económica. No obstante, el personal que cese durante el transcurso del año, tendrá derecho al abono del salario correspondiente a la parte de vacaciones devengadas y no disfrutadas, como concepto integrante de la liquidación por su baja en la Empresa.

Los turnos de vacaciones se programarán de común acuerdo entre la Empresa y las personas trabajadoras. Uno de los dos periodos de disfrute se realizará del 1 de junio al 30 de septiembre, mientras que el otro periodo se realizará el resto del año. Salvo pacto en contrario, el comienzo de cada periodo o turno de vacaciones será el día 1 o el 16 del mes que se trate. La Empresa publicará anualmente los turnos de vacaciones a completar por cada departamento, que serán escogidos por las personas trabajadoras según el procedimiento que se establezca al efecto, acordado con la representación sindical.

No obstante, en los casos en los que la persona trabajadora preste servicios en un lugar de trabajo en que se produzca el cierre de las instalaciones durante un determinado periodo, sus vacaciones deberán coincidir necesariamente con las fechas en la que se produzca dicho cierre.

Por razones organizativas, se conviene expresamente que el total de trabajadores disfrutando de vacaciones en un momento determinado no podrá exceder el 16 por 100 de cada departamento y grupo profesional de los que integran la plantilla de la Empresa.

Las colisiones que puedan producirse sobre el período de vacaciones entre dos o más personas trabajadoras se resolverán en atención a un sistema de puntuación objetivo.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período 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 período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite a la persona trabajadora disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, la persona trabajadora 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.

### **Artículo 33**

#### *Días de Convenio o libre disposición*

Para cumplir con la jornada en cómputo anual y dependiendo del número de festivos anuales, podrá resultar que las personas trabajadoras tengan derecho a disfrutar, además de las vacaciones anuales, de días de libre disposición remunerados.

Los días de libre disposición son de libre elección para la persona trabajadora, quien deberá comunicarlo con al menos 72 horas de preaviso. No obstante, por razones organizativas, se establecen para su disfrute y fijación las siguientes limitaciones y condiciones:

- No podrán disfrutarse los días 24, 25 y 31 de diciembre ni el día 1 de enero.
- Durante el resto del mes de diciembre, únicamente podrá disfrutarse un día por persona trabajadora y año, debiendo solicitarse además antes del 15 de octubre y siempre que exista otra persona trabajadora dispuesta a cubrir el turno de trabajo solicitado.
- No podrán disfrutarse en días festivos, salvo que no generen dificultad organizativa al existir otra persona trabajadora dispuesta a cubrir dicho turno de trabajo.

### **Artículo 34**

#### *Absentismo Laboral*

Ambas partes consideran necesaria la actuación encaminada a la erradicación del absentismo laboral.

En este sentido, el Empresario podrá verificar el estado de enfermedad o accidente de la persona trabajadora que sea alegado por ésta para justificar sus faltas de asistencia al trabajo, mediante reconocimiento a cargo de personal médico. La negativa de la persona trabajadora a dicha verificación podrá determinar la pérdida de los derechos económicos establecidos a cargo de la Empresa para dicha situación.

### **Artículo 35**

#### *Permisos y licencias*

Las personas trabajadoras incluidos en el ámbito de aplicación de este convenio tendrán derecho a disfrutar los permisos retribuidos que se establecen en el artículo 37 de Estatuto de los Trabajadores. En todo caso, se disfrutarán por causas de familiares por consanguinidad exclusivamente, salvo en los casos en los que se establezca en el Estatuto de los Trabajadores o en este Convenio igualmente por afinidad.

En caso de fallecimiento de familiar de primer grado, el permiso será de cuatro días, ampliable a cinco días siempre que el sepelio conlleve desplazamiento fuera de la comunidad autónoma de la persona trabajadora.

Asimismo, el permiso por la hospitalización de hijos menores de edad que convivan con la persona trabajadora se amplía a tres días, que serán cuatro en caso de exigir desplazamiento fuera de la comunidad autónoma.

A partir de la publicación del presente convenio se aplicarán a las parejas de hecho, debidamente registradas, todos los permisos retribuidos que corresponden a los matrimonios, salvo el de días por matrimonio que solo podrá ser disfrutado una vez cada tres años y se denominará «días por registro de pareja de hecho».

Se fija un día de permiso retribuido en caso de matrimonio de parientes hasta segundo grado de consanguinidad.

## Capítulo VI

### *Régimen disciplinario*

#### **Artículo 36**

##### *Clases de faltas*

Las faltas cometidas por las personas trabajadoras al servicio de la Empresa reguladas por este Convenio Colectivo, se clasificarán atendiendo a su importancia, reincidencia e intención, en leves, graves y muy graves, de conformidad con lo que se dispone en los artículos siguientes.

#### **Artículo 37**

##### *Faltas leves*

1. Tres faltas de puntualidad en el trabajo, sin la debida justificación, cometidas en el período de un mes.
2. No notificar por cualquier medio con carácter previo a la ausencia, pudiendo hacerlo, la imposibilidad de acudir al trabajo y su causa.
3. El abandono del trabajo dentro de la jornada, sin causa justificada aunque sea por breve tiempo.
4. Descuidos o negligencias en la conservación del material.
5. La falta de respeto y consideración de carácter leve al personal de la empresa y al público, incluyendo entre las mismas las faltas de aseo y limpieza personal.
6. La no utilización del vestuario y equipo que haya sido facilitado por la empresa con instrucciones de utilización.
7. Faltar al trabajo un día, sin causa justificada en el período de un mes.
8. No entregar los partes de baja, los de confirmación de la misma y partes de alta transcurridas 72 horas después de agotado el plazo desde su emisión. Si dicho plazo de 72 horas citadas se supera en 48 horas más la falta será considerada como grave.

#### **Artículo 38**

##### *Faltas graves*

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante el período de un mes.
2. Faltar dos días al trabajo, durante un mes, sin causa justificada.
3. Entregarse a juegos, cualesquiera que sean, dentro de la jornada de trabajo, si perturbasen el servicio.

4. La desobediencia a las órdenes e instrucciones del empresario en cualquier materia de trabajo, incluido el control de asistencia, así como no dar cumplimiento a los trámites administrativos que sean presupuesto o consecuencia de la actividad que ha de realizar la persona trabajadora.
5. La alegación de causas falsas para las licencias.
6. La reiterada negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
7. Las imprudencias o negligencias en acto de servicio. Se califica de imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas y equipos de seguridad de carácter obligatorio.
8. Realizar sin permiso trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo para usos propios del material de la empresa.
9. Las faltas de respeto y consideración a quienes trabajan en la empresa, a los usuarios y al público, que constituyan infracción de los derechos constitucionalmente reconocidos a los mismos.
10. El abuso de autoridad con ocasión del trabajo, considerándose tal la comisión de un hecho arbitrario siempre que concurren infracción manifiesta y deliberada de un precepto legal y perjuicio notorio para un inferior.
11. Las expresadas en los apartados 2, 3, 4 y 7 del artículo 33, siempre que:

La falta de notificación con carácter previo a la ausencia (artículo 33.2), el abandono del trabajo dentro de la jornada (artículo 33.3), o la falta al trabajo sin causa justificada (artículo 33.7), sean motivo de retraso en la salida de los vehículos o produzcan trastorno en el normal desarrollo de la actividad; y/o que de los descuidos o negligencias en la conservación del material (artículo 33.4) se deriven perjuicios para la empresa.

12. La reiteración o reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal, y cualquier otra de naturaleza análoga a las precedentes.
13. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, de tal índole, que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.

### **Artículo 39**

#### *Faltas muy graves*

1. Más de 10 faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses, o veinte durante un año.
2. Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de seis meses, o diez días alternos durante un año.
3. La indisciplina o desobediencia en el trabajo. Se calificará en todo caso como falta muy grave cuando implique quebranto de la disciplina o de ella se derive perjuicio para la empresa o compañeros de trabajo.
4. Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.
5. La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo, considerándose como tales el fraude o la deslealtad en las gestiones encomendadas; el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la empresa o a cualquier persona, realizado dentro de las dependencias o vehículos de la misma, o en cualquier lugar si es en acto de servicio; violar el secreto de la correspondencia o revelar a extraños datos que se conozcan por razón del trabajo.
6. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
7. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.

8. El abandono del trabajo, aunque sea por breve tiempo, si fuera causa de accidente.
9. La imprudencia o negligencia en acto de servicio si implicase riesgo de accidente o peligro de avería para la maquinaria, vehículo o instalaciones.
10. La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un trimestre y hayan sido sancionadas, y cualquier otra de naturaleza análoga a las precedentes.

**Artículo 40***Sanciones*

Las sanciones que podrán imponerse por la comisión de faltas disciplinarias serán las siguientes:

- a) Por faltas leves: Amonestación verbal o por escrito; suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.
- b) Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 15 días; postergación para el ascenso hasta 3 años.
- c) Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de 16 a 45 días; inhabilitación definitiva para el ascenso; despido.

2. Las multas impuestas por infracciones de las disposiciones sobre tráfico y seguridad vial deberán ser satisfechas por el que sea responsable de las mismas.

**Artículo 41***Ejecución de las sanciones*

Todas las sanciones podrán ser ejecutivas desde el momento en que se notifiquen a la persona trabajadora sancionada, sin perjuicio de su derecho a interponer reclamación contra las mismas ante la Jurisdicción Laboral, lo cual no supondrá la suspensión de su aplicación.

**Artículo 42***Procedimiento*

De toda sanción, salvo la amonestación verbal, se dará traslado por escrito al interesado o interesada, que deberá acusar recibo o firmar el recibí de la comunicación, sin que ello suponga conformidad con los hechos.

Antes de imponer sanciones por faltas graves o muy graves las empresas comunicarán por escrito los hechos a las personas trabajadoras interesadas, con el fin de que, si lo desean, puedan éstos exponer también por escrito, en el plazo de tres días hábiles – descontando sábados, domingos y festivos –, lo que al respecto estimen oportuno. Asimismo, esta comunicación se realizará a los delegados de personal y/o comité de empresa.

Siempre que se trate de presuntas faltas muy graves la empresa podrá, simultáneamente a la entrega de la comunicación a que se refiere el apartado anterior o con posterioridad a la misma, acordar la suspensión de empleo de la persona trabajadora, sin perjuicio de su remuneración, como medida previa cautelar, por el tiempo estrictamente necesario para el esclarecimiento de los hechos, con el límite de un mes, sin perjuicio de la sanción que finalmente proceda imponer. Esta suspensión será comunicada a los representantes de las personas trabajadoras.

**Artículo 43***Prescripción de las faltas y sanciones*

Las faltas cometidas por las personas trabajadoras prescribirán a los 10 días las leves, a los 20 días las graves y a los 60 días las muy graves, a partir de la fecha en que la Empresa tiene conocimiento de la falta, y en todo caso a los 6 meses de su realización.

## Capítulo VII

*Derechos sindicales***Artículo 44***Participación sindical*

## a) Secciones y delegados sindicales.

En los centros de trabajo, que ocupen a más de 250 personas trabajadoras, cualquiera que sea la clase de su contrato, las secciones sindicales que puedan constituirse por las personas trabajadoras afiliadas a los sindicatos con presencia en el comité de empresa del centro de trabajo y que hayan obtenido como mínimo el 10% de los votos, estarán representadas a todos los efectos, por delegados sindicales elegidos, conforme el siguiente punto, por y entre sus afiliados en el centro de trabajo.

El número de delegados sindicales, entre hombres y mujeres, por cada sección sindical de los sindicatos que hayan obtenido, como mínimo, el 10% de los votos en las elecciones al comité de empresa del centro de trabajo, se determinará según la siguiente escala:

- De 250 a 750 personas trabajadoras: 1 Delegado Sindical.
- De 751 a 2.000 personas trabajadoras: 2 Delegados Sindicales.
- De 2.001 a 5.000 personas trabajadoras: 3 Delegados Sindicales.
- De 5.001 en adelante: 4 Delegados Sindicales.

Los delegados sindicales, en el supuesto de que no formen parte del comité de empresa del centro de trabajo, tendrán las mismas garantías que las establecidas legalmente para los miembros de los comités de empresa del centro de trabajo, así como los siguientes derechos:

Tener acceso a la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición del comité de empresa del centro de trabajo, estando obligados los delegados y delegadas sindicales a guardar sigilo profesional en aquellas materias en las que legalmente proceda.

Asistir a las reuniones del comité de empresa y del comité de seguridad y salud de su centro con voz pero sin voto.

Ser oídos por la empresa previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a las personas trabajadoras en general y a las personas trabajadoras afiliadas a sus sindicatos en particular y especialmente en los despidos y sanciones de estas últimas.

En los supuestos de sanciones por faltas graves o muy graves y en los supuestos de despidos, se abrirá un expediente contradictorio en el que será oído el interesado y la sección sindical correspondiente.

No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que ésta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción de la persona trabajadora en el ejercicio de su representación o sea consecuencia de este, sin perjuicio, por tanto, de lo establecido en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores o del régimen sancionador establecido en este convenio. Asimismo, no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de sus funciones o como consecuencia de dicho desempeño.

La dirección de la empresa pondrá un tablón de anuncios a disposición de las secciones sindicales que se constituyan, de acuerdo con lo establecido en el presente artículo, para uso sindical y con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados y afiliadas al sindicato y a las personas trabajadoras en general. El número de estos tabloneros se establecerá en función de las necesidades de los distintos servicios y su utilización podrá ser individual para cada sección sindical, ubicándose en lugares que permitan el cumplimiento de la función informativa de los mismos y de fácil acceso para las personas trabajadoras. Las publicaciones irán conformadas con el sello y firma de un o una representante responsable de la sección sindical o con la de un delegado responsable. La empresa velará por su cuidado y mantenimiento.

Disponer de las mismas horas retribuidas al mes que los miembros del comité de empresa para atender las funciones y obligaciones propias del cargo, sin que en ningún caso se puedan superar los límites fijados legalmente. Cuando una persona trabajadora ostente simultáneamente la condición de delegado o delegada sindical y representante de las personas trabajadoras, podrá acumular las horas de garantía que le corresponden por ambos cargos, dentro de los límites máximos legales.

Las secciones sindicales comunicarán a la empresa su constitución y, en su caso, remitirán el acta de elección de delegados sindicales, en el plazo de quince días desde su constitución y elección.

b) Garantías de los representantes unitarios.

En los supuestos de sanciones por faltas graves o muy graves y en los supuestos de despidos, se abrirá un expediente contradictorio en el que será oído el interesado y el comité de empresa del centro de trabajo.

Los representantes unitarios tendrán prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto de las demás personas trabajadoras, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

No se les podrá despedir ni sancionar durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en el caso en que ésta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción de la persona trabajadora en el ejercicio legal de su representación sin perjuicio, por tanto, de lo establecido en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores y del régimen sancionador del presente convenio. Asimismo, no podrá ser discriminado en su retribución económica o promoción profesional, en razón precisamente del desempeño de su representación.

La empresa facilitará al comité de empresa o delegados de personal de cada centro de trabajo los medios adecuados conforme a la legislación vigente.

c) Sigilo profesional.

Los representantes de las personas trabajadoras y delegados o delegadas de las secciones sindicales se comprometen a guardar, en cada caso, la reserva y sigilo profesional exigido por las leyes, y concretamente por el Estatuto de los Trabajadores, respecto a la información y documentación que les sea facilitada por la empresa.

d) Reunión del comité de empresa del centro de trabajo con la dirección.

Con la periodicidad que proceda, en su caso, se celebrarán reuniones entre el comité de empresa de cada centro de trabajo y la representación de la dirección, a instancias de la otra parte.

e) Utilización del crédito horario.

La ausencia del puesto de trabajo como consecuencia del uso de horas para actividad sindical, será comunicada a la dirección de la empresa con una antelación mínima de 24 horas para que sea viable el cambio de turno que cubra esa ausencia. En aquellos supuestos excepcionales en que no fuera posible esa antelación, se comunicará siempre por anticipado al inicio del turno y con la mayor anticipación posible.

f) Otros.

En el resto de materias de derechos sindicales se estará en todo momento a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica de Libertad Sindical y demás disposiciones sobre la materia.

#### **Artículo 45**

##### *Descuento cuota sindical*

Las empresas afectadas por el presente acuerdo descontarán en nómina a las personas trabajadoras que se lo soliciten por escrito la cuota sindical que señalen, que abonarán en la cuenta bancaria de la central sindical indicada por cada persona trabajadora.

#### **Artículo 46**

##### *Acumulación horas*

Las empresas aceptarán la acumulación de horas mensuales de reserva de los delegados de personal o miembros del comité en uno o varios de ellos, sin rebasar el máximo total mensual, pudiendo quedar relevado o relevados del trabajo sin que suponga perjuicio de su remuneración. La acumulación habrá de ser notificada a la empresa, por escrito, con una semana de antelación a la fecha de comienzo de su efectividad.

## Capítulo VIII

*Seguridad y salud laboral***Artículo 47***Seguridad y Salud laboral*

La Empresa se compromete al desarrollo y cumplimiento de lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y demás normativa vigente sobre la materia.

**Artículo 48***Ordenación de la acción preventiva en la Empresa*

La acción preventiva en la Empresa, está constituida por el conjunto coordinado de actividades y medidas preventivas dirigidas a evitar riesgos, evaluar los riesgos que no se puedan evitar y combatir los riesgos en su origen.

La planificación y organización de la acción preventiva deberán formar parte de la organización del trabajo, siendo por tanto responsabilidad del Empresario, quien deberá orientar esta actuación a la mejora de las condiciones de trabajo y disponer de los medios oportunos para llevar a cabo la propia acción preventiva. En la elaboración y puesta en práctica de los planes y programas de prevención de riesgos en la Empresa participarán las personas trabajadoras a través de los órganos de representación. La planificación de la actividad preventiva se hará definiendo cada una de las medidas a tomar, estableciendo el plazo para su ejecución y la persona o personas designadas por la empresa para llevarla a cabo.

La acción preventiva se planificará en base a una evaluación inicial de las condiciones de trabajo en la que queden reflejados el tipo y magnitud de los riesgos incluidos los psicosociales. La evaluación será actualizada periódicamente, cuando cambien las condiciones de trabajo o con ocasión de los daños para la salud que se hayan detectado, y la planificación revisada en consecuencia.

Las evaluaciones de riesgo se realizarán por el Servicio de Prevención o por las personas trabajadoras designadas por la Empresa, de acuerdo a un procedimiento consensuado en el Comité de Seguridad y Salud o con los delegados de prevención y según a los criterios recogidos en el artículo 5 del Reglamento de los Servicios de Prevención o norma cuya promulgación sustituyese a ésta.

Se deberá tomar en consideración las capacidades profesionales en materia de seguridad y salud de las personas trabajadoras en el momento de encomendarles sus tareas, adoptando las medidas adecuadas para que sólo aquellas personas trabajadoras que hayan recibido una información adecuada puedan acceder a las zonas con riesgos generales, y específicos, los cuales estarán debidamente señalizados.

**Artículo 49***Obligaciones de control*

El Empresario deberá llevar a cabo controles periódicos de las condiciones del trabajo y examinar la actividad de las personas trabajadoras en la prestación de sus servicios para detectar situaciones potencialmente peligrosas.

En el caso de que se detectaran por la Empresa situaciones de peligro que pudieran poner en riesgo la integridad física de las personas trabajadoras, ésta adoptará con carácter urgente y con información a la representación de las personas trabajadoras, todo tipo de medidas que remedien inmediatamente dicha situación.

Cuando se haya producido un daño para la salud de las personas trabajadoras o si con ocasión de la vigilancia del estado de salud de éstos respecto de riesgos específicos, apareciesen indicios de que las medidas de prevención resultan ineficaces o insuficientes, el Empresario, a través del Servicio de Prevención o las personas trabajadoras designadas, y con la participación de los representantes de las personas trabajadoras, deberá llevar a cabo una investigación al respecto, a fin de detectar las causas de estos hechos.

**Artículo 50***Adecuación de las medidas preventivas*

Cuando como consecuencia de los controles e investigaciones previstos en el artículo anterior, se aprecie la inadecuación de las acciones preventivas utilizadas, se procederá a la modificación de las mismas, utilizando, hasta tanto puedan materializarse las modificaciones indicadas, las medidas preventivas provisionales que puedan disminuir el riesgo.

Específicamente, deberán adoptarse medidas preventivas cuando se les haya diagnosticado precozmente un daño para la salud o una hipersensibilidad frente a la acción de determinados agentes o a los efectos de condiciones concretas de trabajo.

Se evitará la adscripción de las personas trabajadoras a puestos de trabajo cuyas condiciones fuesen incompatibles con sus características personales.

**Artículo 51***Obligaciones de los Empresarios en materia de prevención de riesgos*

La Empresa aplicará las medidas de prevención de riesgos laborales con arreglo a los siguientes principios generales:

- a) Evitar los riesgos.
- b) Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.
- c) Combatir los riesgos en su origen.
- d) Tener en cuenta la evolución técnica.
- e) La planificación de la prevención buscando un conjunto coherente que integre en ella la organización del trabajo, la técnica, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo.
- f) Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.
- g) Dar la debida formación en Prevención de Riesgos Laborales, haciendo especial hincapié en la impartida a los Mandos, de cara a promover la mayor integración de la Prevención en toda la estructura de la Empresa.

Dicha formación se programará dentro del Plan de Prevención y habrá de constar de una parte teórica y otra práctica, realizada en el puesto de trabajo.

La formación en materia de Prevención se dará siempre dentro de la jornada laboral.

**Artículo 52***Obligaciones de las personas trabajadoras en materia de prevención de riesgos*

- a) Corresponde a cada persona trabajadora velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo, y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones del Empresario.
- b) Las personas trabajadoras con arreglo a su formación y siguiendo las instrucciones del Empresario, deberán en particular:
  1. Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y en general cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.
  2. Utilizar correctamente los equipos de protección facilitados por el Empresario de acuerdo con las instrucciones recibidas de éste.
  3. No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en los lugares de trabajo en los que ésta tenga lugar.
  4. Informar de inmediato a su superior jerárquico directo, y a las personas trabajadoras designadas para realizar actividades de protección o, en su caso, al servicio de prevención acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud de las personas trabajadoras.
  5. Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y la salud de las personas trabajadoras.
  6. Cooperar con el Empresario para que éste pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud de las personas trabajadoras.

**Artículo 53***Ampliación de los derechos de las personas trabajadoras a la protección de su salud*

Toda persona trabajadora en su relación de trabajo tendrá los siguientes derechos específicos:

1. A conocer de forma detallada y concreta los riesgos a que está expuesto en su puesto de trabajo, así como a las evaluaciones de este riesgo y las medidas preventivas para evitarlo.
2. A paralizar su trabajo, previa comunicación a los órganos encargados de la prevención de riesgos laborales en la Empresa y a sus superiores jerárquicos, si considera que se encuentra expuesto a un riesgo grave y a no retornar a su puesto hasta que no haya sido eliminado, estando protegido de posibles represalias para ejercer este derecho.
3. A una vigilancia de su salud dirigida a detectar precozmente posibles daños originados por los riesgos a que éste fue expuesto. Las pruebas médicas serán por ello específicas y repetidas con la periodicidad suficiente para detectar posibles alteraciones. Del objeto de éstas y del resultado de ellas será informada personalmente y de forma completa la persona trabajadora.
4. Garantizar la voluntariedad en los reconocimientos médicos, así como la confidencialidad de los datos.
5. Derecho al cambio de puesto de trabajo en igualdad de condiciones cuando se dé una incompatibilidad entre las características del puesto (una vez mejorado todo lo posible), y las circunstancias de salud la persona trabajadora. La trabajadora gestante tendrá derecho durante su embarazo y en tanto dure esta circunstancia, al cambio de puesto de trabajo y/o turno distinto al suyo si éste resulta perjudicial para ella o para el feto, a petición de la mujer trabajadora sin menoscabo de sus derechos económicos y profesionales, con protección de la representación sindical.
6. En el espíritu general de la necesidad de adaptar los puestos de trabajo a las características individuales de las personas y no al revés, esa adaptación se realizará con especial atención para las personas trabajadoras con alguna discapacidad, a fin de garantizar su plena integración laboral, evitando el desarrollo de tareas «marginales».
7. A participar con sus representantes, o en ausencia de éstos, en cuantas medidas se tomen para promover la salud y seguridad en el trabajo.
8. A una formación preventiva específica que amplíe su «derecho a conocer», adaptada a los avances técnicos y repetida periódicamente, así como cuando cambie de puesto de trabajo o técnica.

**Artículo 54***Vigilancia de la salud*

La Empresa garantizará a las personas trabajadoras a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo. A tal efecto y para llevar a cabo las medidas de vigilancia y control de la salud de las personas trabajadoras, se realizará todos los años un reconocimiento médico y las pruebas que se estimen necesarias en relación y proporción al riesgo. Dicho reconocimiento, al que la persona trabajadora deberá prestar su consentimiento, será efectuado por personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada.

Si para llevar a cabo dicha vigilancia de la salud se tuvieran que aplicar protocolos médicos específicos, éstos serán puntualmente informados a la representación de las personas trabajadoras.

Las medidas de vigilancia y control de la salud de las personas trabajadoras, se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona trabajadora y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

Los resultados de los reconocimientos médicos serán comunicados a las personas trabajadoras afectadas y no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio la persona trabajadora.

El acceso a la información médica de carácter personal, se limitará al personal médico y a las autoridades sanitarias que lleven a cabo dichos reconocimientos, sin que puedan facilitarse al Empresario o a otras personas sin el consentimiento expreso la persona trabajadora.

No obstante, el Empresario y las personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención, serán informados de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud de la persona trabajadora para el desempeño del puesto de trabajo, o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva.

**Artículo 55***Medidas de protección individual y ropa de trabajo*

La Empresa proveerá obligatoriamente a las personas trabajadoras y trabajadoras que se rijan por el presente Convenio los medios y equipos de protección personal adecuados a los trabajos que realicen (botas, guantes, delantales, anoraks, etc.).

La Empresa facilitará a su personal, siempre que fuera necesario para el desarrollo de las funciones inherentes al puesto, un uniforme adecuado a su puesto de trabajo. Por regla general, consistirá en un vestuario de verano compuesto de dos pantalones y dos camisas, y otro de invierno compuesto de dos pantalones, dos camisas, una chaqueta o jersey y un anorak. Anualmente se renovará un pantalón y dos camisas de cada uno de los uniformes; y cada dos años se renovarán la chaqueta o jersey y el anorak.

A las personas trabajadoras que presten sus servicios al aire libre se les facilitará, además, un impermeable y botas de agua, que se renovarán cada dos años.

El uniforme de verano se entregará no más tarde del 1 de mayo y el de invierno no más tarde del 1 de octubre.

Las personas trabajadoras deberán utilizar obligatoriamente durante la jornada laboral, la ropa de trabajo y los medios de protección que se les facilite.

**Artículo 56***Cláusula de cierre*

En lo no previsto en los artículos anteriores se estará a lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y normativa de desarrollo.

**Artículo 57***Comité de Seguridad y Salud*

Se constituirá, en los centros de trabajo donde así lo exija el artículo 38 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, un Comité de Seguridad y Salud.

Sus competencias serán las que define dicha ley o norma cuya promulgación sustituya a ésta.

La Empresa designará directamente al Presidente de este comité, debiendo ser una persona con una cualificación adecuada y suficiente.

**Artículo 58***Medio Ambiente*

La Empresa informará y formará a las personas trabajadoras en aquellos aspectos derivados de su trabajo que sean necesarios para la realización del mismo de la forma más respetuosa posible con el Medio Ambiente. Cuando esta formación sea específica, separada de la derivada de los propios procesos productivos, tendrá la misma consideración que la formación en Prevención de Riesgos Laborales.

**Capítulo IX***Conciliación de la vida familiar y laboral, política en materia de igualdad***Artículo 59***Conciliación de la vida familiar y laboral*

- a) Los/as empleados/as, en los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a

- una hora diaria de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones de media hora. La persona trabajadora, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora o acumularlo en jornadas completas.
- Este permiso constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres, pero sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.
- b) En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en el caso de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se disfrutará a opción de la interesada, siempre que seis semanas sean disfrutadas ininterrumpidamente con posterioridad al parto. En el caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad de dicho período, o en su caso, de la parte que reste de período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitará reincorporarse al puesto de trabajo.
- En todo lo relativo a esta materia, se remite a los apartados 4 y 5 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores
- En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, guarda con fines de adopción o acogimiento, la persona trabajadora tendrá derecho a la suspensión del contrato durante cuatro semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso regulados en los artículos 48.4 y 48.5 del Estatuto de los Trabajadores.
- En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el período de descanso regulado en el artículo 48.5 del Estatuto de los Trabajadores sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercitado por el otro.
- La persona trabajadora que ejerza este derecho, podrá hacerlo durante el período comprendido desde la finalización del permiso de nacimiento por hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento, hasta que finaliza la suspensión del contrato por dichas causas o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.
- La persona trabajadora deberá comunicar al Empresario con la debida antelación, el ejercicio de este derecho, con aproximadamente un mes de antelación de la fecha probable del parto, y nunca con un plazo inferior al de 15 días de preaviso so pena de tener que retrasar el ejercicio de dicho derecho hasta que se produzca el cumplimiento de dicho plazo.
- En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido.
- La suspensión del contrato podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo de un 50 por 100, previo acuerdo entre Empresa y persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.
- c) Quienes por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario, entre al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.
- d) Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe otra actividad retribuida. Esta reducción de jornada es un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres y mujeres. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma Empresa generasen el este derecho por el mismo sujeto causante, el Empresario podrá limitar su ejercicio por razones de funcionamiento de la Empresa.

## Capítulo X

### Mejoras sociales

#### Artículo 60

##### *Garantías en caso de Incapacidad Temporal*

En caso de baja en el trabajo por incapacidad temporal, la Empresa completará la prestación de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100 por 100 de la suma del salario base más antigüedad, más plus de Convenio y plus *ad personam*, en los supuestos siguientes:

1. Incapacidad temporal por accidente de trabajo. Desde el día de la baja. En estos casos, además se complementará el 100% de la turnicidad y el promedio mensual del complemento de nocturnidad cobrado en los seis meses previos a la baja.

2. En caso de hospitalización. Desde el día inicial y mientras dure la hospitalización y durante el periodo postoperatorio.
3. En una incapacidad temporal por enfermedad común, enfermedad profesional o accidente no laboral, desde el día 16 a contar el de baja y con una duración máxima de 8 meses.
4. En caso de intervención quirúrgica ambulatoria con prescripción facultativa de descanso domiciliario desde el día de la intervención y durante el reposo domiciliario.

Las pagas extraordinarias no sufrirán merma en función de los días que la persona trabajadora haya permanecido en situación de incapacidad temporal.

#### **Artículo 61**

##### *Seguro de accidentes*

La Empresa se obliga a formalizar un seguro colectivo de accidente de trabajo, complementario del oficial y obligatorio, que asegure el pago de las cantidades que se estipulan en las tablas salariales adjuntas, tanto para el caso de muerte o de incapacidad permanente total para la profesión habitual que comporte la baja en la Empresa, como en caso de incapacidad permanente absoluta o gran invalidez.

#### **Artículo 62**

##### *Plus de trabajo en Nochebuena y Nochevieja*

Las personas trabajadoras que realicen su jornada laboral en la noche del 24 al 25 de diciembre, así como en la noche del 31 de diciembre al 1 de enero percibirán una retribución económica de 120 Euros brutos.

Esta modificación tendrá efectos desde del 1 de diciembre de 2021 en adelante, aplicándose por tanto a los días 24 y 31 de diciembre de 2021.

#### **Artículo 63**

##### *Trabajo en cámaras de congelación*

Las personas trabajadoras que realicen su trabajo de forma habitual continua o discontinua en túneles o cámaras de congelación, soportando temperaturas de la banda de congelación -18° C o inferiores, percibirán a partir del 1 de enero de 2022 y siguientes ejercicios un plus de penosidad por una cuantía bruta de 75 euros mensuales.

#### **Artículo 64**

##### *Retirada del permiso de conducir*

Los conductores a quienes, como consecuencia de conducir un vehículo de la empresa, por orden y cuenta de la misma, se les retire su permiso de conducir por menos de tres meses, serán acoplados durante ese tiempo a otro trabajo en alguno de los servicios de la empresa, y seguirán percibiendo el salario correspondiente a su categoría.

Dicho beneficio solo podrá ser disfrutado una vez mientras dure la prestación de servicios de la persona trabajadora a la empresa, quedando en todo caso excluidos de estos beneficios los empleados o empleadas que se vieran privados del permiso de conducir a consecuencia del consumo de drogas o de la ingestión de bebidas alcohólicas.

#### **Artículo 65**

##### *Fallecimiento de la persona trabajadora.*

1. Si alguna persona trabajadora fallece fuera de la localidad de su residencia habitual por encontrarse desplazado por orden de la empresa, ésta abonará los gastos de traslado de los restos hasta el lugar de residencia habitual.
2. Si la persona trabajadora dejara viudo/a y/o hijos menores de dieciocho años de edad, la empresa les abonará una cantidad igual al importe de dos mensualidades de su salario base, plus de convenio y, en su caso, complemento personal de antigüedad. Esta indemnización se devengará en caso de muerte natural y cualquiera que sea el lugar del fallecimiento.

**Artículo 66***Carné por puntos*

Las empresas asumen la obligación de abonar a la persona trabajadora el 75 por 100 de la prima del seguro que éste haya contratado para hacer frente al costo de los cursos necesarios para la recuperación de los puntos del permiso de conducir.

Dado el perjuicio que supone para las empresas la paralización de los vehículos, será preferente la realización de los cursos fuera la jornada laboral.

En caso de retirada del permiso de conducción por pérdida de puntos (excluidos el supuesto de que la causa sea la ingestión de bebidas alcohólicas, consumo de drogas o imprudencia grave) el contrato de trabajo quedará en situación de suspensión de mutuo acuerdo, conforme al artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores, con una duración máxima de un año. En el caso de que la persona trabajadora contrate un seguro que le cubra —con el plazo máximo de seis meses y en la cuantía correspondiente a la retribución del convenio— salarios dejados de percibir con tal motivo, la empresa le abonará el 75 por 100 del costo de la prima de dicho seguro.

**Artículo 67***Defensa del personal*

Las empresas vienen obligadas a asegurar la defensa del personal y la prestación de fianza para el caso de accidente ocurrido en el servicio de aquéllas.

**Artículo 68***Cuadrantes*

Las reglas de elaboración y publicación de los cuadrantes se establecerán en el seno de la negociación colectiva con la representación unitaria de cada uno de los centros de trabajo de la empresa, a través de las comisiones que se establezcan a tal efecto.

**Artículo 69***Jubilación*

En el marco de la política de fomento de la contratación estable y de calidad contemplada en el presente convenio, se establecen las siguientes medidas en materia de jubilación de las personas trabajadoras.

La empresa posibilitará el acceso de las personas trabajadoras a la jubilación parcial, de acuerdo con la legislación vigente en cada momento sobre esta materia, en los términos y condiciones que se establecen a continuación:

- Las personas trabajadoras que cumplan los requisitos marcados por la ley y que quieran acceder a esta modalidad de jubilación, deberán solicitarlo a la empresa, que en caso de desacuerdo deberá informar a la representación sindical las objeciones y circunstancias que motivan la denegación.
- La prestación del % de jornada residual a realizar por la persona trabajadora relevada se podrá acumular para ser realizada al inicio del periodo de jubilación parcial.

**Capítulo XI***Solución extrajudicial de conflictos***Artículo 70***Procedimiento voluntario de solución de conflictos colectivos*

En caso de discrepancia en el seno de la Comisión Paritaria sobre la interpretación, aplicación y vigencia de alguno de los artículos del Convenio o normas aplicables en la Empresa, en relación a cualquier conflicto colectivo, o en caso de falta de acuerdo por agotamiento del plazo para la negociación de un nuevo Convenio, ambas partes se someterán a la mediación y arbitraje Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid.

**ANEXO I**
**CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA AUXILIAR LOGÍSTICA AEROPORTUARIA, S.A.**
**Tablas Salariales definitivas 2022**

	SAL. BASE (ANUAL EN 12 O 14 PAGAS)	PLUS CONVENIO (ANUAL EN 12 O 14 PAGAS)	PLUS MANIPULACIÓN CARGAS (ANUAL EN 12 PAGAS)	TOTAL AÑO	TOTAL AÑO (CON TURNICIDAD H24)	H. EXTRA
<b>GRUPO I: Directores y mandos</b>						
Director	20.479,68	2.622,53	882,00	23.984,21	23.984,21	16,83
Jefe de Seccion	15.346,81	2.622,53	882,00	18.851,34	20.480,84	12,85
Jefe de Turno	14.648,93	2.622,53	882,00	18.153,46	19.782,96	11,65
<b>GRUPO II: Personal Administrativo</b>						
Oficial I	12.313,44	2.622,53	882,00	15.817,97	17.447,47	10,47
Oficial II	11.091,31	2.622,53	882,00	14.595,84	16.225,34	9,51
Auxiliar Adm.	9.837,85	2.622,53	882,00	13.342,38	14.971,88	8,53
<b>GRUPO III: Personal de Servicios Auxiliares</b>						
Capataz	13.395,47	2.622,53	882,00	16.900,00	18.529,50	10,69
Oficial	11.891,31	2.622,53	882,00	15.395,84	17.025,34	9,51
Mozo	9.837,85	2.622,53	882,00	13.342,38	14.971,88	8,53
Turnicidad H16 (anual 12 pagas)	1.253,46					
Turnicidad H24 (anual 12 pagas)	1.629,50					
Ayuda de comida	9,40					
Dieta Nacional	41,77					
<b>Seguro Accidentes:</b>						
Capital asegurado riesgo muerte o incapacidad total con baja en la empresa					27.467,91	
Capital asegurado riesgo incapacidad permanente absoluta o gran invalidez					41.198,76	

**Tablas Salariales definitivas 2023**

	SAL. BASE (ANUAL EN 12 O 14 PAGAS)	PLUS CONVENIO (ANUAL EN 12 O 14 PAGAS)	PLUS MANIPULACIÓN CARGAS (ANUAL EN 12 PAGAS)	TOTAL AÑO	TOTAL AÑO (CON TURNICIDAD H24)	H. EXTRA
<b>GRUPO I: Directores y mandos</b>						
Director	20.829,68	2.692,53	882,00	24.404,21	24.404,21	16,83
Jefe de Seccion	15.696,81	2.692,53	882,00	19.271,34	20.900,84	12,85
Jefe de Turno	14.998,93	2.692,53	882,00	18.573,46	20.202,96	11,65
<b>GRUPO II: Personal Administrativo</b>						
Oficial I	12.663,44	2.692,53	882,00	16.237,97	17.867,47	10,47
Oficial II	11.441,31	2.692,53	882,00	15.015,84	16.645,34	9,51
Auxiliar Adm.	10.187,85	2.692,53	882,00	13.762,38	15.391,88	8,53
<b>GRUPO III: Personal de Servicios Auxiliares</b>						
Capataz	13.745,47	2.692,53	882,00	17.320,00	18.949,50	10,69
Oficial	12.241,31	2.692,53	882,00	15.815,84	17.445,34	9,51
Mozo	10.187,85	2.692,53	882,00	13.762,38	15.391,88	8,53
Turnicidad H16 (anual 12 pagas)	1.253,46					
Turnicidad H24 (anual 12 pagas)	1.629,50					
Ayuda de comida	9,40					
Dieta Nacional	41,77					
<b>Seguro Accidentes:</b>						
Capital asegurado riesgo muerte o incapacidad total con baja en la empresa					27.467,91	
Capital asegurado riesgo incapacidad permanente absoluta o gran invalidez					41.198,76	

**Tablas Salariales definitivas 2024**

	SAL. BASE (ANUAL EN 12 O 14 PAGAS)	PLUS CONVENIO (ANUAL EN 12 O 14 PAGAS)	PLUS MANIPULACIÓN CARGAS (ANUAL EN 12 PAGAS)	TOTAL AÑO	TOTAL AÑO (CON TURNICIDAD H24)	H. EXTRA
<b>GRUPO I: Directores y mandos</b>						
Director	21.179,68	2.762,53	882,00	24.824,21	24.824,21	16,83
Jefe de Seccion	16.046,81	2.762,53	882,00	19.691,34	21.320,84	12,85
Jefe de Turno	15.348,93	2.762,53	882,00	18.993,46	20.622,96	11,65
<b>GRUPO II: Personal Administrativo</b>						
Oficial I	13.013,44	2.762,53	882,00	16.657,97	18.287,47	10,47
Oficial II	11.791,31	2.762,53	882,00	15.435,84	17.065,34	9,51
Auxiliar Adm.	10.537,85	2.762,53	882,00	14.182,38	15.811,88	8,53
<b>GRUPO III: Personal de Servicios Auxiliares</b>						
Capataz	14.095,47	2.762,53	882,00	17.740,00	19.369,50	10,69
Oficial	12.591,31	2.762,53	882,00	16.235,84	17.865,34	9,51
Mozo	10.537,85	2.762,53	882,00	14.182,38	15.811,88	8,53
Turnicidad H16 (anual 12 pagas)	1.253,46					
Turnicidad H24 (anual 12 pagas)	1.629,50					
Ayuda de comida	9,40					
Dieta Nacional	41,77					
<b>Seguro Accidentes:</b>						
Capital asegurado riesgo muerte o incapacidad total con baja en la empresa					27.467,91	
Capital asegurado riesgo incapacidad permanente absoluta o gran invalidez					41.198,76	

**Tablas Salariales definitivas 2025**

	SAL. BASE (ANUAL EN 12 O 14 PAGAS)	PLUS CONVENIO (ANUAL EN 12 O 14 PAGAS)	PLUS MANIPULACIÓN CARGAS (ANUAL EN 12 PAGAS)	TOTAL AÑO	TOTAL AÑO (CON TURNICIDAD H24)	H. EXTRA
<b>GRUPO I: Directores y mandos</b>						
Director	21.529,68	2.832,53	882,00	25.244,21	25.244,21	16,83
Jefe de Seccion	16.396,81	2.832,53	882,00	20.111,34	21.740,84	12,85
Jefe de Turno	15.698,93	2.832,53	882,00	19.413,46	21.042,96	11,65
<b>GRUPO II: Personal Administrativo</b>						
Oficial I	13.363,44	2.832,53	882,00	17.077,97	18.707,47	10,47
Oficial II	12.141,31	2.832,53	882,00	15.855,84	17.485,34	9,51
Auxiliar Adm.	10.887,85	2.832,53	882,00	14.602,38	16.231,88	8,53
<b>GRUPO III: Personal de Servicios Auxiliares</b>						
Capataz	14.445,47	2.832,53	882,00	18.160,00	19.789,50	10,69
Oficial	12.941,31	2.832,53	882,00	16.655,84	18.285,34	9,51
Mozo	10.887,85	2.832,53	882,00	14.602,38	16.231,88	8,53
Turnicidad H16 (anual 12 pagas)	1.253,46					
Turnicidad H24 (anual 12 pagas)	1.629,50					
Ayuda de comida	9,40					
Dieta Nacional	41,77					
<b>Seguro Accidentes:</b>						
Capital asegurado riesgo muerte o incapacidad total con baja en la empresa					27.467,91	
Capital asegurado riesgo incapacidad permanente absoluta o gran invalidez					41.198,76	

(03/8.106/22)

