



## Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha

### CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, EMPRESAS Y EMPLEO

#### DIRECCIÓN PROVINCIAL DE TOLEDO

Visto el texto del "CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA SERBOX MANIPULACIONES", S.L., con número de convenio colectivo 45100432012017, suscrito de una parte, por dos representantes y de otra, por un representante, parte empresarial y sindical respectivamente, presentado inicialmente ante este Organismo el día 17 de enero de 2017, y tras las modificaciones efectuadas en el mismo, presentado definitivamente el 16 de marzo de 2017 y de conformidad con lo determinado en el artículo 90, apartado 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 24 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; artículo segundo del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; artículo 8 del Decreto 81/2015, de 14 de julio de 2015, ("D.O.C.M." del 16 de julio) por el que se establece la Estructura Orgánica y se fijan las competencias de los órganos integrados en la Consejería de Economía, Empresas y Empleo y Decreto 99/2013, de 28 de noviembre de 2013, ("D.O.C.M." del 4 de diciembre), por el que se atribuyen competencias en materia de Cooperativas, Sociedades Laborales, Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales a los diferentes Órganos de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo, esta Dirección Provincial de la Consejería de Economía Empresas y Empleo acuerda:

Primero.- Ordenar su inscripción en el Libro Registro de Convenios Colectivos y proceder al depósito del texto original del mismo en la Sección de Mediación, Arbitraje y Conciliación, con notificación a las partes negociadoras.

Segundo.- Disponer su publicación en el "Boletín Oficial" de la provincia de Toledo.

#### ACTA DE SUBSANACIÓN LA MESA DE NEGOCIACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA SERBOX

En Borox, a las 12,00 horas del día 16 de marzo de 2017, se reúnen por parte de la representación legal de los trabajadores:

- Alberto Acuña Sanabria.

Y por parte de la Empresa:

- Matías Martín Rodríguez.

- Luis Galeote Ortega.

La presente reunión tiene por objeto analizar la comunicación de subsanación recibida de la Dirección Provincial de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo, de fecha 3 de marzo de 2017 y notificada el 5 de marzo de 2017, en relación al Expediente 45/01/0003/2017 en relación a la solicitud de registro y publicación del I Convenio Colectivo de SERBOX Manipulaciones, S.L.

En virtud de todo lo anterior,

#### ACUERDAN

Analizadas las indicaciones realizadas por parte de la Dirección Provincial de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo, las partes han acordado modificar los siguientes artículos y disposiciones del Convenio Colectivo, pasando a tener la siguiente redacción:

##### - **Artículo 13. Contrato por obra o servicio determinado (Primera parte del artículo).**

Será contrato de obra o servicio determinado aquel que se contrate con un trabajador/a para la realización de una obra o servicio determinado para la realización de una obra o prestación de un servicio, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta.

##### - **Artículo 15. Movilidad funcional.**

En el ejercicio de la movilidad funcional dentro de las correspondientes áreas, en su caso, la Dirección de la Empresa podrá asignar la realización de aquellas tareas correspondientes a un grupo inferior al que pertenezca el trabajador/a, siempre que las mismas estuviesen también incluidas entre las normales o sean complementarias de su grupo profesional.

La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad del personal y siempre que concurran motivadas razones de carácter técnico u organizativo, que serán comunicadas y explicadas a los representantes de los trabajadores. Aquélla quedará limitada al tiempo necesario e imprescindible para la atención de las referidas causas técnicas u organizativas.

2. Si como consecuencia de la movilidad funcional se realizase de manera exclusiva funciones correspondientes a un grupo superior que no estuvieran incluidas en su grupo de origen, ejecutándose durante un periodo superior a seis (6) meses en un (1) año o a ocho (8) meses en dos (2) años, de manera no esporádica, podrá solicitar de la dirección de la empresa el reconocimiento del pase al grupo profesional superior, debiendo existir en todo caso vacante para el reconocimiento del nuevo grupo y haber superado satisfactoriamente el sistema de evaluación establecido por la empresa.



Se excluyen del periodo y, por lo tanto, no se computarán los tiempos en los que el trabajador/a haya estado sustituyendo a un empleado/a de grupo superior que se encontraba en situación de suspensión del contrato de trabajo por larga enfermedad o maternidad.

No obstante, en el supuesto de no existir vacante, el trabajador/a tendrá derecho a consolidar personalmente la retribución correspondiente a la función desempeñada, que solo será compensable con el correspondiente ascenso.

No será de aplicación el presente convenio a las personas que se encuentren comprendidas en algunos de los supuestos regulados en el artículo 1.3 y en el artículo 2 del Estatuto de los Trabajadores.

#### **Artículo 17. Tiempo de trabajo.**

##### **A) Jornada.**

La jornada máxima anual de trabajo efectivo para los trabajadores afectados por el presente convenio y a la que se refieren las retribuciones que figuran en el mismo será de 1810 horas de trabajo efectivo en cómputo anual (40 horas de promedio semanal en cómputo anual).

La jornada ordinaria de trabajo se prestará de lunes a domingo, comprendiendo para su cómputo el periodo anual entre el 1 de enero y el 31 de diciembre, es decir, el año natural.

No obstante lo anterior, se respetarán las jornadas anuales personales inferiores que se están realizando en la actualidad.

##### **B) Descanso semanal.**

1. El disfrute de descanso semanal podrá establecerse en cualquier día de la semana de forma fija o rotativa, en función del periodo de actividad de la empresa.

2. Se garantiza para todos los trabajadores con cinco (5) días de promedio de trabajo a la semana en cómputo anual el disfrute de dos (2) días de descanso semanal de promedio en cómputo anual.

En caso de que, por razones organizativas se hubiese que modificar el descanso semanal asignado, el empleado verá compensado el día así modificado dentro del mes siguiente a la alteración.

3. Lo previsto en los dos párrafos anteriores no será de aplicación a los trabajadores cuyo principal objeto del contrato de trabajo sea cubrir los trabajos en festivos y/o fines de semana.

##### **C) Descanso diario.**

Siempre que la duración de la jornada diaria exceda de seis (6) horas continuadas, se tendrá derecho a un periodo de descanso mínimo de quince (15) minutos durante la misma, que no se considerará tiempo de trabajo efectivo.

En el caso de los trabajadores menores de dieciocho años, el periodo de descanso tendrá una duración mínima de treinta minutos, y deberá establecerse siempre que la duración de la jornada diaria, continuada exceda de cuatro horas y media.

#### **Artículo 20. Vacaciones (coincidencia con período de suspensión).**

Cuando exista coincidencia de las fechas previstas para vacaciones con una baja por maternidad, paternidad o incapacidad temporal (incluida la incapacidad derivada de embarazo, parto y lactancia natural) se mantiene el derecho a disfrutarlas en fecha posterior una vez finalizada la suspensión del contrato de trabajo o la situación de incapacidad, aunque haya terminado el año natural al que correspondan.

#### **Artículo 21 (apdo.A.3). Permisos retribuidos.**

Dos (2) días naturales por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluyendo a las parejas de hecho, debidamente acreditadas. El trabajador/a podrá hacer uso de los dos días reconocidos en este supuesto mientras dure el hecho causante, y de forma discontinua.

Una vez agotado el permiso de dos días, en los casos en los que se mantenga la situación del familiar el trabajador tendrá derecho a su ampliación hasta dos días más.

En todos los casos referidos en este apartado el permiso será, en principio, de dos días naturales, salvo cuando la persona necesite hacer un desplazamiento fuera de la Provincia de Toledo, en cuyo caso el permiso será de cuatro (4) días.

#### **Artículo 21 (apdo.A.7). Permisos retribuidos.**

Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, en los términos recogidos en el apartado d) del artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores.

#### **Artículo 21.B. Permisos no retribuidos (se suprime el apartado 2, resultando):**

El personal, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, por el tiempo indispensable, sin derecho a percibir compensación económica y con el aporte de justificante facultativo; cuando por razón de enfermedad, el trabajador/a afectado/a, precise asistencia médica especializada de la Seguridad Social, en horas coincidentes con su jornada laboral.

#### **Disposición Adicional Segunda. Garantía de igualdad de oportunidades y planes de Igualdad**

Las relaciones laborales de la empresa estarán presididas, en todo momento, por los principios de igualdad y no discriminación, entre otras causas, por razón de género.

La Dirección de la Empresa, en colaboración con la Representación Legal de los Trabajadores, se compromete expresamente a llevar a cabo sus mejores esfuerzos para lograr la igualdad de oportunidades en todas sus políticas, en particular la igualdad de género adoptando medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres.



En el caso de que la Empresa, aumente su plantilla a un número superior a 250 trabajadores, las medidas de igualdad a que se refieren el párrafo anterior, y siempre que exista acuerdo en cada empresa entre la Dirección y los representantes legales de los trabajadores, se establecerán a través de la elaboración de un Plan de Igualdad, que deberá ser objeto de desarrollo en los términos y condiciones establecidos legalmente y según la normativa vigente en ese momento.

En cualquier caso, las medidas que se adopten se ajustarán a las siguientes previsiones y/o precauciones:

I. Las medidas, mecanismos y previsiones que contenga el Plan de Igualdad, responderán a un previo diagnóstico de la situación.

II. Las medidas que compongan el Plan de Igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

III. El Plan de Igualdad que de conformidad con las previsiones de este Convenio y de la normativa relativa a tal materia, se lleve a término, contemplará a la totalidad de la Empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo, si los hubiese.

IV. El Plan de Igualdad, contendrá como objetivos fijados: las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

### **Disposición Adicional Tercera inclusión). Acoso sexual**

Las partes firmantes y afectadas por el presente Convenio, asumen el compromiso de velar y vigilar, para que exista en la empresa un ambiente exento de riesgo para la salud y, en concreto, para el acoso sexual. A tal efecto, se establece como procedimiento la presentación de quejas por quienes sean víctimas de tales tratos vejatorios, con la finalidad de obtener ayuda inmediata, utilizando para ello el código de conducta comunitario, relativo a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo.

#### **- Disposición Derogatoria.**

Las disposiciones del presente Convenio Colectivo derogan y sustituyen, en su ámbito, a las de cualquier convenio colectivo o pactos que vinieran aplicándose a los trabajadores afectados por el mismo, desde el mismo momento de su entrada en vigor en las materias aquí tratadas, siempre que de su aplicación no se entre en colisión con lo prevenido legalmente en materia de concurrencia de convenios, según lo preceptuado en el artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores. Las cuestiones y dudas de concurrencia que pudieran plantearse se resolverán por la Comisión Mixta de Interpretación y Aplicación del Convenio.

Señalado lo anterior, las partes proceden a la firma del texto del convenio ya modificado en estos artículos para que sea registrado y publicado en el "Boletín Oficial" de la provincia de Toledo.

Finalmente acuerdan mandar a D. Matías Martín Rodríguez, con D.N.I. número 06533710P, para que, en nombre de la comisión negociadora, realice las gestiones oportunas a fin de inscribir el Convenio Colectivo en el registro correspondiente y su posterior publicación en el "Boletín Oficial" de la provincia de Toledo.

Y sin nada más que tratar, firman la presente acta que leída y aprobada es firmada por todos en señal de conformidad.

## **CAPÍTULO I**

### **Ámbito y revisión**

#### **Artículo 1. Partes que lo conciertan.**

El presente convenio colectivo se concierta entre la representación de la empresa Serbox Manipulaciones S.L. y los delegados de personal de la empresa.

#### **Artículo 2. Ámbito funcional y territorial.**

El presente convenio regula las condiciones de trabajo de los trabajadores de la empresa Serbox Manipulaciones S.L. del centro de trabajo sito en calle Bronce, número 22, Borox 45222, Toledo.

#### **Artículo 3. Ámbito personal.**

Las disposiciones de este convenio colectivo afectan a todo el personal que, a partir de su entrada en vigor, presten sus servicios con contrato laboral en la empresa Serbox Manipulaciones S.L.

No será de aplicación el presente convenio a las personas que se encuentren comprendidas en algunos de los supuestos regulados en el artículo 1.3 y en el artículo 2 del Estatuto de los Trabajadores.

#### **Artículo 4. Ámbito temporal.**

La vigencia general del presente convenio se iniciará a partir de la fecha de su publicación, finalizando el 31 de diciembre de 2024. Fecha que a todos los efectos tendrá condición de término de las condiciones pactadas en el presente cuerpo normativo.

#### **Artículo 5. Vinculación a la totalidad, compensación y absorción.**

Las condiciones aquí pactadas constituyen un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica deberán ser consideradas globalmente.

Las condiciones que aquí se pactan sustituyen en su totalidad a las que hasta la firma del mismo regían en la Empresa en virtud cualquier pacto, convenio u origen.



Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran, por mejora pactada o unilateralmente concedida por Serbox, imperativo legal, jurisprudencial, pacto o por cualquier otra causa, salvo que expresamente se señale lo contrario.

#### **Artículo 6. Garantía personal.**

Se respetarán las situaciones económicas personales que con carácter global mejoren lo pactado en éste pacto, manteniéndose estrictamente "ad personam".

### **CAPÍTULO II**

#### **Organización del trabajo y clasificación profesional**

##### **Artículo 7. Organización del trabajo.**

La organización del trabajo, su programación, clasificación, distribución entre las áreas de la Empresa y las condiciones generales de prestación del trabajo, son facultades de la Dirección de la Empresa. Dichas facultades tendrán en su caso las limitaciones impuestas por las normas legales de obligada obediencia y por el respeto debido a la dignidad personal del trabajador/a.

##### **Artículo 8. Clasificación profesional.**

###### **1. Criterios generales.**

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

Los criterios de definición de los grupos profesionales se acomodan a reglas comunes para los trabajadores de uno y otro sexo.

Por acuerdo entre el trabajador/a y la Empresa se establecerá el contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo, así como su equiparación al grupo profesional correspondiente según lo previsto en el presente Convenio.

A los trabajadores afectados por el presente Convenio se les encuadrará en un determinado Grupo Profesional y en su caso en un Nivel dentro del mismo.

El desempeño de las funciones derivadas de la citada clasificación son prevalentes y define el contenido básico de la prestación laboral.

###### **2. Factores de encuadramiento profesional.**

Para la clasificación de la plantilla incluida en el ámbito de aplicación se han ponderado los siguientes factores:

- Formación, concebida como los conocimientos básicos necesarios para poder cumplir la prestación laboral pactada, la formación continua recibida, la experiencia obtenida y la dificultad en la adquisición del completo bagaje formativo y de las experiencias.

- Capacidad de proactividad y toma de decisiones. Implica una orientación a la acción, tomando decisiones o llevando a cabo acciones para superar obstáculos y/o aprovechar oportunidades de negocio. Implica actuar de forma proactiva, anticipándose al futuro.

- Grado de autonomía, referido al mayor o menor seguimiento o sujeción a directrices, pautas o normas en la ejecución de las funciones, así como la mayor o menor dependencia jerárquica en el desempeño de las funciones ejecutadas.

- Dirección y gestión de equipos, implica que los equipos bajo su supervisión alcancen / mejoren los resultados y objetivos determinados. Incluye la capacidad de liderazgo dentro del equipo, actuando para fomentar el desarrollo de su talento, así como su nivel de compromiso e implicación con la compañía.

- Complejidad, entendida como la suma de los factores anteriores que inciden sobre las funciones desarrolladas o puesto de trabajo desempeñado.

###### **3. Áreas funcionales.**

Adicionalmente los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del convenio estarán adscritos a una de las siguientes dos Áreas Funcionales, en función de su actividad. A tal efecto se establecen las siguientes áreas funcionales:

- a) Área de logística: incluye todas las actividades propias de la organización del almacén, incluyendo los procesos directos e indirectos, desde la recepción de la mercancía en el almacén y las tareas complementarias necesarias, como por ejemplo el mantenimiento de instalación y/o maquinaria.

- b) Área de Oficinas: Incluye todas las actividades que, desempeñándose en las oficinas, están orientadas a la administración y gestión de la empresa.

Cada una de estas áreas funcionales queda conformadas por tres grupos profesionales, el Grupo I (Jefes), el Grupo II (Responsables) y el Grupo III (Profesionales).

###### **4. Descripción de los grupos profesionales.**

La adscripción de los puestos de trabajo vigentes a cada uno de los grupos profesionales y áreas descriptos a continuación se hará en base al contenido funcional actual, de conformidad con la tabla de asimilación que figura como Anexo 1 al presente convenio. A futuro la adscripción vendrá determinada por lo previsto en el convenio y por acuerdo en el contrato de trabajo.

**I - Grupo de Jefes.**

El empleado/a ha de decidir autónomamente acerca del proceso, los métodos y la validez del resultado final dentro de los objetivos marcados por la empresa, sin precisar en la práctica de asistencia jerárquica.

Las instrucciones se enuncian en términos generales, y han de ser interpretadas y adaptadas en gran medida, estando facultado para fijar directrices, por todo lo cual, se exige ineludiblemente una gran aportación personal

Económicamente, la responsabilidad de su gestión afecta directa o indirectamente a toda la organización, y, además de poder implicar importantes consecuencias económicas inmediatas, tiene importantes efectos en el funcionamiento de la empresa.

Funciones. En este grupo profesional se incluyen todas las funciones que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

- Transmisión y control del cumplimiento de las políticas generales de la empresa.
- Asignación de recursos de gestión.
- Establecimiento y traslado de procedimientos de gestión.
- Diseño de estrategias.
- Control y dirección de las operaciones.
- Elaboración, conservación y reporte de la documentación de gestión.
- Formación y desarrollo del equipo.
- Coordinación de equipos.
- Gestión y optimización de tiempos de trabajo.
- Control y elaboración de los estándares de gestión de la sección, establecimiento o plataforma o departamento.

**II - Grupo de responsables.**

Realizan tareas del grupo de profesionales, con mayor autonomía, ya que con el responsable jerárquico evalúan el resultado final del trabajo del equipo, a su cargo.

La responsabilidad de su gestión tiene importantes efectos en el funcionamiento de la empresa.

Son los responsables de orientar el comportamiento del equipo de profesionales cuyas tareas comparten y que gestionan hacia el logro de los objetivos, supervisando las funciones que desarrollan, y ejerciendo funciones encaminadas a la consecución de resultados, implantación y gestión en su área de actividad, consistente en una organización simple y eficiente.

Funciones: En este grupo profesional se incluyen todas las que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

- a) Área de logística:
  - Responsabilidad y control de la recepción de mercancías, clasificación, manipulación, preparación y expedición, incluyendo el resto de actividades de los procesos directos e indirectos.
  - Elaboración y análisis de informes.
  - Atención y apoyo a los distintos departamentos del almacén.
  - Supervisión de la labor del personal del Grupo de Profesionales y áreas del almacén.
  - Coordinación, gestión y desarrollo del equipo bajo su mando en base a las directrices establecidas por el responsable jerárquico.
- b) Área de Oficinas:
  - Elaboración y análisis de informes de su área de responsabilidad.
  - Responsabilidad y control sobre los procesos operativos bajo su área de responsabilidad.
  - Supervisión de la labor del personal a su cargo.
  - Coordinación y gestión del equipo bajo su mando en base a las directrices establecidas por el responsable jerárquico.
  - Todas aquellas otras funciones de apoyo en el departamento y al resto de áreas.

**III - Grupo de Profesionales.**

Las tareas llevadas a cabo son las que se encuentran normalmente estandarizadas, les vienen definidas por su responsable, pudiendo consultar a éste sobre su realización. En consecuencia, se ejerce cierta autonomía al decidir sobre la aplicación concreta de los métodos para alcanzar los objetivos. La pertenencia a este Grupo no implica responsabilidad directa en la gestión de recursos humanos, si bien exige el conocimiento y cumplimiento de las normas básicas que le son inherentes. Respecto a la responsabilidad económica, las acciones u omisiones sólo afectan a la misión del puesto, si bien en algunos casos concretos y en momento puntuales pueden tener una mayor responsabilidad sobre el desarrollo económico del centro o del departamento.

Funciones: En este grupo profesional se incluyen todas las que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

- Área de logística o almacenes:
  - Gestión en plataforma o en las instalaciones de los clientes de los procesos directamente relacionados con la recepción, almacenaje, preparación, manipulación, verificación y expedición de la mercancía.
  - Manejo de los aparatos elevadores, grúas y demás maquinaria para carga y descarga de vehículos en almacén, o la realización de las manipulaciones y movimiento de mercancías.
  - Colocación de la mercancía en estanterías y zona de picking.
  - Labores de mantenimiento del equipamiento/maquinaria del almacén.



- Soporte en la realización de inventarios.
- Cuidado y conservación de las herramientas de trabajo y del entorno de trabajo.
- Orden y limpieza del centro de trabajo.
- Área de Oficinas:
  - Atención al cliente (consultas, información, atención de reclamaciones, etcétera).
  - Tareas relacionadas con los cobros y pagos.
  - Ejecución administrativa de los procesos del puesto de trabajo.
  - Labores de apoyo y mantenimiento administrativo en su área u otros departamentos de la Compañía.
  - Mecanización y verificación de datos según el área funcional en la que se desempeña el puesto de trabajo.
  - Elaboración, recepción y reparto de documentación, incluyendo toda la relativa a tráfico.
  - Cuidado y conservación de las herramientas de trabajo y del entorno de trabajo.
  - Labores de mantenimiento de sistemas informáticos.

### CAPÍTULO III

#### Contratación y periodo de prueba

##### **Artículo 9. Contratación.**

Serán de aplicación a las diferentes modalidades de contratación los siguientes apartados:

1. Las condiciones pactadas en el presente convenio colectivo se refieren a la realización de la jornada máxima ordinaria pactada en el artículo 17, por lo que se aplicarán proporcionalmente en función de la jornada efectiva que se realice. Los trabajadores a tiempo parcial disfrutarán de iguales derechos que los empleados a tiempo completo, salvo los económicamente evaluables que se abonarán a prorrata de su jornada.

2. No existirá distinción alguna entre trabajadores en materia de licencias o permisos, vacaciones retribuidas, regímenes de libranza semanal, pagas extraordinarias, opción a cursos de formación, etc., siempre que sean compatibles con la naturaleza de su contrato, en proporción al tiempo efectivamente trabajado y del carácter divisible o indivisible de las prestaciones que pudieran corresponderles.

3. Con independencia de la modalidad de contrato, el período de prueba se regirá conforme a lo previsto el artículo 14 del presente convenio colectivo.

##### **Artículo 10. Contrato a tiempo parcial.**

Se estará a lo dispuesto en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores.

1. Tanto la distribución como la determinación del tiempo de trabajo de los trabajadores a tiempo parcial se efectuará por las mismas reglas previstas en este convenio para los trabajadores a tiempo completo.

2. Se podrá fijar pacto de horas complementarias de hasta el 50% de la jornada fijada en el contrato.

2.1. La utilización de estas horas, para que sean de debido cumplimiento por el trabajador/a, deberá ser preavisada con 1 día de antelación.

2.2. Las horas complementarias pactadas deberán fijarse al principio o al final de la jornada programada. Si se tratara de trabajadores que trabajen menos de cinco (5) días a la semana, su exigencia en un día no previsto de trabajo solo será posible para una jornada mínima de cuatro (4) horas y siempre respetando los dos días de descanso de promedio.

2.3. El pacto de horas complementarias podrá ser denunciado por el trabajador/a en los supuestos legalmente previstos.

3. Sin perjuicio del pacto de horas complementarias, los trabajadores a tiempo parcial podrán realizar, a solicitud de la empresa, horas complementarias voluntarias (suplementarias) con carácter voluntario hasta un 30 % de la jornada contratada. Estas horas suplementarias no se computarán a efectos de los porcentajes de horas complementarias recogidas en el pacto de horas complementarias.

4. A igualdad de aptitudes y perfil, los trabajadores a tiempo parcial tendrán preferencia para cubrir las vacantes que se produzcan a tiempo completo.

Las horas complementarias efectivamente realizadas se retribuirán igual que las horas ordinarias.

##### **Artículo 11. Contrato eventual.**

En desarrollo de lo dispuesto en el artículo 15.1.b) del ET, la Empresa podrá acogerse a esta modalidad de contratación por un tiempo máximo de seis meses dentro de un periodo de doce.

##### **Artículo 12. Contrato de interinidad.**

Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 15.1.c) del Estatuto de los Trabajadores, constituirá causa de interinidad la suplencia de personal destinado temporalmente de refuerzo en otro centro de trabajo y/o a las instalaciones del cliente.

##### **Artículo 13. Contrato por obra o servicio determinado.**

Será contrato de obra o servicio determinado aquel que se contrate con un trabajador/a para la realización de una obra o servicio determinado para la realización de una obra o prestación de un servicio, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta. Asimismo serán susceptibles de contratación bajo la modalidad de obra y servicio los contratos, que conforme a lo prevenido en el artículo 15.1.a) del



ET, se celebren para la realización de las siguientes actividades que tienen condición de sustantividad propia dentro de la normal actividad de la Empresa y que son:

- Trabajos de retractilado de productos y/o mercancías.
- Trabajos de enfajado de productos y/o mercancías.
- Trabajos de ampollado en plástico ("emblistado") de productos y/o mercancías.
- Labores de logística.
- Labores de etiquetado y cambio de código de barras de productos.

#### **Artículo 14. Período de prueba.**

1. Para los contratos indefinidos podrá concertarse por escrito un período de prueba que será de 30 días para los trabajadores del Grupo III, de cuatro (4) meses para los del Grupo II, y de seis (6) meses para los trabajadores del Grupo I.

Para la fijación del periodo de prueba se han tenido en cuenta los tiempos normales de formación interna en cada uno de los Grupos.

2. Los contratos de duración determinada que se realicen podrán concertarse con un periodo de prueba de 1/3 de su duración y sin superar en ningún caso lo previsto en el párrafo anterior con un mínimo de quince días.

3. La duración del período de prueba pactado quedará interrumpida por las situaciones detalladas a continuación:

- a) Mutuo acuerdo de las partes.
- b) Incapacidad temporal del trabajador.
- c) Maternidad.
- d) Paternidad.
- e) Adopción.
- f) Guarda con fines de adopción o acogimiento conforme a lo prevenido en el artículo 45.1 del E.T., siempre que la duración no sea inferior a un año.
- g) Riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses.
- h) Ejercicio de cargo público representativo.
- i) Privación de libertad del trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria.
- j) Suspensión de empleo y sueldo, por razones disciplinarias.
- k) Fuerza mayor temporal.
- l) Causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.
- m) Excedencia forzosa.
- n) Ejercicio del derecho de huelga.
- o) Cierre legal de la empresa.
- p) Decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

El cómputo de dicho período se reanudará una vez hubieren finalizado aquéllas, sin perjuicio de poder ejercitar ese derecho ambas partes durante la situación de suspensión aludida.

### **CAPÍTULO IV**

#### **Movilidad funcional y movilidad geográfica**

##### **Artículo 15. Movilidad funcional.**

1. En el ejercicio de la movilidad funcional dentro de las correspondientes áreas, en su caso, la Dirección de la Empresa podrá asignar la realización de aquellas tareas correspondientes a un grupo inferior al que pertenezca el trabajador/a, siempre que las mismas estuviesen también incluidas entre las normales o sean complementarias de su grupo profesional.

La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad del personal y siempre que concurren motivadas razones de carácter técnico u organizativo, que serán comunicadas y explicadas a los representantes de los trabajadores. Aquélla quedará limitada al tiempo necesario e imprescindible para la atención de las referidas causas técnicas u organizativas.

2. Si como consecuencia de la movilidad funcional se realizase de manera exclusiva funciones correspondientes a un grupo superior que no estuvieran incluidas en su grupo de origen, ejecutándose durante un periodo superior a seis (6) meses en un (1) año o a ocho (8) meses en dos (2) años, de manera no esporádica, podrá solicitar de la dirección de la empresa el reconocimiento del pase al grupo profesional superior, debiendo existir en todo caso vacante para el reconocimiento del nuevo grupo y haber superado satisfactoriamente el sistema de evaluación establecido por la empresa.

Se excluyen del período y, por lo tanto, no se computarán los tiempos en los que el trabajador/a haya estado sustituyendo a un empleado/a de grupo superior que se encontraba en situación de suspensión del contrato de trabajo por larga enfermedad o maternidad.

No obstante, en el supuesto de no existir vacante, el trabajador/a tendrá derecho a consolidar personalmente la retribución correspondiente a la función desempeñada, que solo será compensable con el correspondiente ascenso.



### **Artículo 16. Desplazamientos temporales.**

La Dirección de la Empresa podrá efectuar el desplazamiento del personal de un centro a otro o a las instalaciones del cliente, respetando la exigencia de que no implique cambio de residencia.

En caso de desplazamiento temporal que no implique cambio de residencia pero se realice a un centro fuera del área -entendiendo por tal la circunscrita a un área de hasta 30 km o que no esté unida por transporte público regular-, se abonará 0,19 euros/km por día efectivo de trabajo y por la menor distancia que medie del centro de origen al centro de destino temporal o entre éste y el domicilio del trabajador/a, o el importe del transporte público previa presentación del oportuno justificante.

## **CAPÍTULO V**

### **Tiempo de trabajo y descanso**

#### **Artículo 17. Tiempo de trabajo.**

##### **A) Jornada.**

La jornada máxima anual de trabajo efectivo para los trabajadores afectados por el presente convenio y a la que se refieren las retribuciones que figuran en el mismo será de 1810 horas de trabajo efectivo en cómputo anual (40 horas de promedio semanal en cómputo anual).

La jornada ordinaria de trabajo se prestará de lunes a domingo, comprendiendo para su cómputo el periodo anual entre el 1 de enero y el 31 de diciembre, es decir, el año natural.

No obstante lo anterior, se respetarán las jornadas anuales personales inferiores que se están realizando en la actualidad.

##### **B) Descanso semanal.**

1. El disfrute de descanso semanal podrá establecerse en cualquier día de la semana de forma fija o rotativa, en función del periodo de actividad de la empresa.

2. Se garantiza para todos los trabajadores con cinco (5) días de promedio de trabajo a la semana en cómputo anual el disfrute de dos (2) días de descanso semanal de promedio en cómputo anual.

En caso de que, por razones organizativas se hubiese que modificar el descanso semanal asignado, el empleado verá compensado el día así modificado dentro del mes siguiente a la alteración.

3. Lo previsto en los dos párrafos anteriores no será de aplicación a los trabajadores cuyo principal objeto del contrato de trabajo sea cubrir los trabajos en festivos y/o fines de semana.

##### **C) Descanso diario.**

Siempre que la duración de la jornada diaria exceda de seis (6) horas continuadas, se tendrá derecho a un periodo de descanso mínimo de quince (15) minutos durante la misma, que no se considerará tiempo de trabajo efectivo.

En el caso de los trabajadores menores de dieciocho años, el periodo de descanso tendrá una duración mínima de treinta minutos, y deberá establecerse siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de cuatro horas y media.

#### **Artículo 18. Distribución de la jornada. Horario de trabajo.**

1. La jornada se distribuirá a lo largo del año para adecuarse a las diferentes cargas de intensidad del trabajo, pudiéndose concentrar los periodos de trabajo en momentos, días, meses o periodos en función de las necesidades de la empresa.

2. En la distribución diaria se respetará que el número de horas ordinarias a realizar será como mínimo de cuatro (4) diarias y el máximo de 48 semanales. Esta distribución deberá respetar en todo caso los periodos mínimos de descanso diario y semanal en cómputo anual previstos legalmente.

Los excesos anuales en el tiempo de prestación efectiva de trabajo se compensarán mediante descanso en jornadas completas, a fijar de mutuo acuerdo entre el trabajador/a y la dirección de la Empresa, antes del mes de marzo del siguiente año.

#### **Artículo 19. Horas extraordinarias.**

Las partes acuerdan la supresión de las horas extraordinarias habituales.

No obstante y si se dieran por algún motivo excepcional, tendrán el siguiente tratamiento: se compensarán con un incremento del veinticinco por ciento sobre el valor del precio hora definido en el artículo 30 del presente Convenio, o bien con tiempo de descanso a razón de hora por hora; si tal fuese el caso, la compensación en descanso se realizará preferentemente en días completos.

El trabajador/a elegirá el sistema de compensación.

#### **Artículo 20. Vacaciones.**

Todos los trabajadores/as afectados por el presente convenio disfrutarán de un periodo de vacaciones anuales retribuido cuya duración será de 30 días naturales.

El trabajador y la empresa, podrán pactar de mutuo acuerdo, el disfrute de las vacaciones pendientes del año, dentro del primer trimestre del año siguiente.

Los treinta días de vacaciones naturales podrán disfrutarse a petición del empleado de forma fraccionada y mediante acuerdo con la empresa en periodos de siete días naturales. Dichos periodos deberán ser iniciados en lunes y como mínimo de siete días continuados.

Cuando la reincorporación, después de un periodo de vacaciones, coincida con un día festivo o libranza, éste no computará como día de vacaciones.



La Empresa, definirá en el calendario de vacaciones, con carácter general las quincenas posibles de disfrute de las vacaciones en las distintas épocas del año. En consecuencia los trabajadores/as del centro solicitarán antes del 1 de marzo el disfrute de sus vacaciones dentro de los periodos señalados como posibles en el calendario, confirmando la empresa dicha solicitud hasta el 31 de marzo, publicándose en la siguiente semana en los centros de trabajo.

Como principio de preferencia para el derecho de opción de los trabajadores/as a un determinado turno de vacaciones será el de antigüedad de manera rotativa.

Cuando exista coincidencia de las fechas previstas para vacaciones con una baja por maternidad, paternidad o incapacidad temporal (incluida la incapacidad derivada de embarazo, parto y lactancia natural) se mantiene el derecho a disfrutarlas en fecha posterior una vez finalizada la suspensión del contrato de trabajo o la situación de incapacidad, aunque haya terminado el año natural al que correspondan.

En el supuesto que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador/a disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural al que corresponden, el trabajador/a podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de 18 meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Se establece la posibilidad de unir el permiso paternal y maternal al periodo de vacaciones.

## CAPÍTULO VI

### Licencias, protección a la vida familiar y excedencias

#### Artículo 21. Permisos retribuidos y no retribuidos.

##### A. Permisos retribuidos.

El personal, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a percibir el Salario Base, más los complementos personales por los motivos y el tiempo siguiente:

1. Quince (15) días naturales en caso de matrimonio.

2. Tres (3) días naturales en los casos de nacimiento de hijo/a; cuando por tal motivo, el trabajador/a necesite hacer un desplazamiento, el plazo será de cuatro (4) días y cuando el desplazamiento sea superior a 100 kilómetros dispondrá de un día más. A partir de la fecha de entrada en vigor de la Ley 9/2009, de 6 de octubre, por la que se regula la ampliación del permiso de paternidad, dicha licencia quedará tal y como viene regulada en la actualidad en el artículo 37.3a.b) del Estatuto de los Trabajadores.

3. Dos (2) días naturales por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluyendo a las parejas de hecho, debidamente acreditadas. El trabajador/a podrá hacer uso de los dos días reconocidos en este supuesto mientras dure el hecho causante, y de forma discontinua.

Una vez agotado el permiso de dos días, en los casos en los que se mantenga la situación del familiar el trabajador tendrá derecho a su ampliación hasta dos días más.

En todos los casos referidos en este apartado el permiso será, en principio, de dos días naturales, salvo cuando la persona necesite hacer un desplazamiento fuera de la Provincia de Toledo, en cuyo caso el permiso será de cuatro (4) días.

4. Un (1) día por traslado del domicilio habitual.

5. Un (1) día natural para acudir al matrimonio de pariente de primer grado.

6. Las horas precisas para asegurar la concurrencia a exámenes finales del personal, cuando éste curse estudios de carácter oficial o académico. En tales casos, deberán aportar la justificación administrativa que avale su solicitud.

7. Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, en los términos recogidos en el apartado d) del artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores.

8. El tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto siempre que no puedan realizarse fuera de la jornada de trabajo, es decir los trabajadores que tengan jornada continuada tendrán que optar por los horarios de las clases opuestas a su jornada.

9. El permiso de lactancia se regulará según lo establecido en el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores. La Empresa, con el objeto de facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar, pondrá a disposición de los sus trabajadores la posibilidad de optar por acumular en jornadas completas el disfrute de este derecho de reducción de jornada de una hora diaria por lactancia, uniéndolo en su caso al periodo de baja por maternidad o paternidad.

En todo caso y encuadrado dentro del deber de buena fe que debe primar en las relaciones laborales y al objeto de dar oportunidad a la Empresa a organizar la ausencia del trabajador, se establece un preaviso de carácter discrecional de 48 horas, previo al hecho causante, siempre que el mismo no sea derivado de enfermedad grave, accidente, hospitalización o por causa de fallecimiento, en cuyos casos no se tendrá en cuenta el plazo establecido en este párrafo.

##### B. Permisos no retribuidos.

El personal, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, por el tiempo indispensable, sin derecho a percibir compensación económica y con el aporte de justificante facultativo; cuando por razón de enfermedad, el trabajador/a afectado/a, precise asistencia médica especializada de la Seguridad Social, en horas coincidentes con su jornada laboral.

**Artículo 22. Excedencias.**

El personal podrá solicitar excedencias conforme regula la legislación vigente, que tendrán el carácter de forzosas, voluntarias o por cuidado de familiar y/o menor a cargo.

La excedencia forzosa dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

La excedencia de carácter voluntario se podrá solicitar por todos aquellos trabajadores, con al menos una antigüedad en la empresa de un año, por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria. En cualquier caso debe ser solicitado por el trabajador excedente con un mes de antelación al paso a situación de excedencia y su concesión estará siempre supeditada a la contestación estimatoria por escrito por parte de la Empresa.

El trabajador en excedencia voluntaria conserva solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida. La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa. Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

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

En el supuesto de que el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial.

**CAPÍTULO VII****Régimen retributivo****Artículo 23. Estructura salarial.**

Las retribuciones de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio estarán distribuidas, en su caso, entre el Salario Base de Grupo, el Salario Base Personal y los complementos que pudieran corresponder al Salario Base de Grupo y al Salario Base Personal.

**Artículo 24. Salario base y salario base personal.**

1. Se entiende por Salario Base de Grupo el salario mínimo establecido en cada grupo profesional y que debe alcanzar un trabajador/a en función de su pertenencia a uno de los grupos profesionales del presente convenio colectivo.

2. Se entiende por Salario Base Personal el correspondiente a cada trabajador/a en función de sus condiciones personales por la transformación de la estructura salarial homogeneizada en el presente año de conformidad con lo dispuesto en la Disposición Transitoria la de este Convenio.

El Salario Base personal y el complemento ad personam, que tendrá la denominación de "Mejora Voluntaria no absorbible", compensarán (ambos) igualmente los complementos previstos en el artículo 25 del presente Convenio, cuando las funciones realizadas antes de la reestructuración salarial y las que dan origen al complemento se correspondieran con la clasificación profesional del trabajador/a y se hubiera consolidado en el Salario Base Personal.

**Artículo 25. Complementos salariales.**

Son complementos salariales las cantidades que se adicionan al salario base de grupo por cualquier concepto distinto al de la jornada anual del personal y su adscripción a un grupo profesional. Los complementos salariales se ajustarán principalmente a alguna de las siguientes modalidades:

a) Personales: en la medida en que derivan de las condiciones personales de cada persona. Se incluyen en este complemento el complemento ad personam no revalorizable producto de la reestructuración salarial prevista en el presente convenio que tendrá la consideración de no compensable ni absorbible.



b) De puesto de trabajo: Integrado por las cantidades que perciba la persona por razón de las características del puesto de trabajo en el que desarrolla efectivamente su actividad. Este complemento es de índole funcional, por lo que no tendrá carácter consolidable, salvo en los casos en los que expresamente se establece la consolidación en el presente convenio.

c) Funcionales, de actividad, o circunstanciales: consistentes entre otros en las cantidades que se perciban debido a la realización del trabajo en algún momento o lugar determinado. Dado su carácter, no será consolidable y sólo se percibirá cuando efectivamente se preste el trabajo en la modalidad o circunstancia que se retribuye.

Tendrán este carácter las cantidades que retribuyan la prestación de trabajo en determinadas condiciones especiales, como trabajo habitual en cámaras frigoríficas o trabajo nocturno, salvo que en el contrato se contemple la prestación del trabajo en tales condiciones de una manera específica, y ello haya sido considerado a la hora de fijar la retribución pactada.

**Artículo 26. Complemento de Nocturnidad.**

Se percibirá un plus del 25% del salario base de grupo por cada hora o fracción efectivamente trabajada durante el periodo comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza.

**Artículo 27. Complemento de especial responsabilidad CPT por diferencia de grupo.**

Los trabajadores pertenecientes al grupo profesional III que, además de realizar las funciones efectivas correspondientes a su grupo, efectúen, cuando así se les encomiende temporal y expresamente, tareas del grupo II en sustitución del responsable, percibirán como complemento de especial responsabilidad 1,00 euro por hora trabajada en la que realice de manera efectiva dichas funciones.

**Artículo 28. Cuestión común a los complementos de puesto.**

Atendiendo al carácter con que se configuran los complementos previstos en los anteriores artículos 24 a 25, a su precio y a que se perciben por hora efectivamente trabajada, en la que está incluido el abono de las vacaciones y las gratificaciones extraordinarias, el mismo no se devengará ni percibirá en vacaciones ni cuando se produzcan ausencias de cualquier tipo. En la fijación de la cuantía por tratarse de un concepto por hora trabajada ya se ha tenido en consideración la posible repercusión en conceptos de vencimiento superior al mes, por lo que su abono tendrá exclusivamente carácter mensual.

Si por imperio de la ley o decisión de un tercero, el complemento hubiera de ser satisfecho como parte integrante de devengos de periodicidad superior al mes, o en vacaciones no se modificará la cuantía, sino la distribución de su percibo, haciéndose la pertinente reserva.

**Artículo 29. Pagas extraordinarias.**

Las retribuciones anuales establecidas en el presente convenio se abonarán a razón de catorce pagas iguales: doce (12) pagas mensuales y dos (2) extraordinarias una en el mes de junio y otra a mediados del mes de diciembre.

Por acuerdo individual podrá prorratearse el pago en doce (12) mensualidades iguales.

El devengo de las Pagas Extraordinarias será semestral, devengándose la Paga de verano, del 1 de enero al 30 de junio y la Paga de Navidad del 1 de julio al 31 de diciembre, del año en curso.

**Artículo 30. Salario base de grupo.**

Se establecen, a partir de la entrada en vigor del convenio colectivo y para los Grupos definidos este Convenio Colectivo los siguientes Salarios de Grupo.

Grupo	Salario hora	Salario anual para jornada máxima del presente Convenio (1810 H)
Grupo III	5.58	10.100,00 euros
Grupo II	6.02	10.900,00 euros.
Grupo I	-	-

En el salario hora se incluye tanto las gratificaciones extraordinarias como la retribución de las vacaciones, por lo que, en orden a su abono, se efectuará del salario hora la detracción correspondiente, abonándose en el momento de su disfrute.

En cada uno de los años del 2017 al 2024 y con efectos de 1 de marzo de cada año, los Salarios Base de Tabla, los importes fijados en Convenio y los salarios Base Personales tendrán un incremento establecido en función del Beneficio después de Impuestos (en adelante BDII) que obtenga la Empresa, conforme a la siguiente Tabla y según los tramos que se indican:

BDII	Incremento salarial
- 0-3%.....	0 - 1,5%
- 4 -6%.....	1,5% - 2,5%
- 6-10%.....	2,5% - 3,5%
- Más del 10%.....	3,5% - 5%

En concreto el incremento a aplicar a partir de 1 de marzo de 2017 se corresponderá con el ejercicio cerrado de 2016, y así sucesivamente.



## CAPÍTULO VIII

### Derechos sindicales

#### **Artículo 31. Representantes unitarios de los trabajadores.**

En lo que respecta a los derechos y funciones de los miembros de los Comités de Empresa y los delegados de personal, ambas partes estarán a lo dispuesto en la legislación vigente.

#### **Artículo 32. Delegados sindicales.**

En lo referente a los derechos y funciones de los delegados sindicales, ambas partes estarán a lo dispuesto en la legislación vigente.

#### **Artículo 33. Información.**

La Empresa dará a conocer a los comités de empresa o delegados de personal los modelos de contratos de trabajo escritos que se utilicen, así como los TC1 y TC2, cuando así le sea solicitado conforme a la legalidad vigente.

#### **Artículo 34. Garantías.**

Los delegados de personal o miembros de los comités de empresa gozarán de las garantías que les reconoce el Estatuto de los Trabajadores.

Para su utilización, habrán de ponerlo en conocimiento de la Empresa al menos 48 horas antes de su disfrute, salvo casos excepcionales y causas justificadas por su organización sindical que requieran plazo inferior.

## CAPÍTULO IX

### Condiciones sociales y trabajo en régimen de subcontratación

#### **Artículo 35. Prendas de trabajo.**

1. Al personal que desarrolle funciones dentro del Grupo Profesional III, y dentro del área de logística o almacenes, conforme a la división del artículo 8 del presente Convenio, se le hará entrega semestralmente de las siguientes prendas de trabajo:

- Dos pantalones.
- Cuatro camisetas.
- Dos sudaderas.
- Dos pares de zapatos de seguridad.

2. Las prendas de trabajo, así como los Equipos de Protección Individual (en adelante EPIs) de los que se haga entrega, serán de uso obligatorio a lo largo de toda la jornada laboral.

3. Será obligación del personal cuidar sus prendas de trabajo y mantenerlas limpias.

#### **Artículo 36. Incapacidad temporal transitoria.**

En los procesos de Incapacidad Temporal, derivados de enfermedad común y/o accidente no laboral, los tres primeros días serán de carencia, a partir del día 4 de baja médica y hasta el día 20, el trabajador percibirá el 60% de la base reguladora correspondiente. Desde el día 21 en adelante el trabajador percibirá el 75% de su base reguladora. Estas cuantías no serán objeto de complemento por parte de la Empresa.

En los procesos de Incapacidad Temporal, derivados de enfermedad profesional y/o accidente laboral, los trabajadores afectados por tales contingencias, percibirán 75% de su base reguladora, desde el día en que se produzca el nacimiento del derecho. Estas cuantías tampoco serán objeto de complemento por parte de la Empresa.

La base reguladora, en los procesos derivados de enfermedad común y/o accidente no laboral, será el resultado de dividir el importe de la base de cotización del trabajador en el mes anterior al de la fecha de iniciación de la incapacidad por el número de días a que dicha cotización se refiere (este divisor será: 30). No obstante, si el trabajador ingresa en la empresa en el mismo mes en que se inicia la incapacidad, se tomará para la BR la base de cotización de dicho mes, dividida por los días efectivamente cotizados. También, se tornará como divisor los días efectivamente cotizados, cuando el trabajador no ha permanecido en alta durante todo el mes natural anterior.

En los supuestos de accidente de trabajo o enfermedad profesional la base reguladora se obtendrá por adición de dos sumandos:

- a) La base de cotización por contingencias profesionales del mes anterior, sin horas extraordinarias, dividida por el número de días a que corresponda dicha cotización.
- b) La cotización por horas extraordinarias del año natural anterior, dividida entre 365 días.

#### **Artículo 37. Dietas y suplidos por desplazamientos.**

Los trabajadores/as, que por necesidad de la empresa tengan que ejecutar viajes o desplazamientos a poblaciones y/o centros de trabajo distintos de aquellos donde radique su centro de trabajo de prestación habitual de sus servicios, tendrán derecho a una compensación por los gastos originados en los siguientes términos y conforme a las siguientes puntualizaciones:

i. En el caso de que en el desplazamiento a centro de trabajo y/o población distinta, haya ruta y comunicación por medio del transporte público, la Empresa abonará el importe del billete, siempre que entre el centro de trabajo de destino y/o población de destino, medie una distancia superior a 30 km, desde el centro de trabajo de origen.



ii. En el caso de que el desplazamiento a centro de trabajo y/o población distinta, por no existir ruta establecida a través de transporte público, tenga que hacerlo el trabajador por medio de su vehículo particular, se compensará a razón de 0,19 euros brutos/Km, siempre que entre el centro de trabajo de destino y/o población de destino, medie una distancia superior a 30 km, desde el centro de trabajo de origen.

iii. Si el desplazamiento es a población distinta y/o centro de trabajo distinto, cuya distancia sea superior a 30 km, el/la trabajador/a percibirá en concepto de dietas, los siguientes importes brutos:

- a. 8,00 euros cuando el trabajador tenga que realizar una comida.
- b. 16,00 euros cuando tenga que realizar dos comidas.
- c. 34,00 euros cuando el trabajador tenga que pernoctar y desayunar fuera de su localidad.
- d. 41,00 euros cuando el trabajador tenga que pernoctar y realizar dos comidas.

iv. Si el desplazamiento es a población distinta, el/la trabajador/a, percibirá en concepto de dietas, los siguientes importes brutos:

- a. 8,00 euros cuando el trabajador tenga que realizar una comida.
- b. 16,00 cuando tenga que realizar dos comidas.
- c. 34,00 euros cuando el trabajador tenga que pernoctar y desayunar fuera de su localidad.
- d. 41,00 euros cuando el trabajador tenga que pernoctar y realizar dos comidas.

Se entenderá por población distinta, aquella que se encuentre fuera del área urbana y de la zona de influencia constituida por una o varias poblaciones limítrofes entre sí.

#### **Artículo 38. Trabajo para terceras empresas.**

Serbox prestará servicios para terceras empresas en régimen de subcontratación, tanto para la realización de actividades principales (subcontratación pura), como para la realización de actividades secundarias, todo ello enmarcado dentro del principio de libertad de empresa.

En ambas situaciones Serbox, mantendrá en todo momento la identidad de empresa a través de su coordinación de actividades con la empresa contratista y haciendo uso en todo momento el control y la dirección de la actividad de sus empleados, si bien el desarrollo de la actividad se hará bajo la supervisión de la calidad y cantidad de trabajo que fije el cliente.

Cuando por exigencias contractuales y de desarrollo de la actividad, sea necesario que los empleados de Serbox, presten servicio en los centros de trabajo de la empresa cliente, se prestará especial atención a lo prevenido en el artículo 24 de la LPRL en materia de prevención de riesgos laborales y salud laboral.

Los trabajadores que tengan que prestar servicios para terceras empresas, se adaptarán a al calendario, horario y régimen de trabajo de la Empresa Cliente, sin que ello suponga una variación y/o modificación de las condiciones de trabajo pactadas en contrato.

Los trabajadores que tengan que prestar servicio en centros de trabajo distintos que aquel para el que fueron contratados en origen, tendrán derecho a las compensaciones en calidad de suplidos, que se regulan en el artículo 37 del presente Convenio Colectivo.

## **CAPÍTULO X**

### **Faltas y sanciones**

#### **Artículo 39. Régimen disciplinario.**

El personal podrá ser sancionado por la dirección de la Empresa de acuerdo con la regulación de las faltas y sanciones que se establecen en los apartados siguientes. Toda falta cometida por un trabajador/a se clasificará en leve, grave o muy grave, atendiendo a su índole y circunstancias que concurran.

##### **A. FALTAS LEVES:**

1. Las de descuido, error o demora inexplicable en la ejecución de cualquier trabajo que suponga un perjuicio a la empresa.

2. La suma de faltas de puntualidad sin causa justificada durante un (1) mes cuando exceda de 10 minutos siempre que de estos retrasos no se deriven, por la función especial del trabajador/a, graves perjuicios para el trabajo que la Empresa le tenga encomendado, en cuyo caso se calificará como grave.

3. No aportar en tiempo oportuno los partes de alta y baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

4. Pequeños descuidos en la conservación del material.

5. No comunicar a la Empresa los cambios de domicilio.

6. Faltar un (1) día al trabajo sin la debida autorización o causa justificada.

7. La falta de aseo y limpieza así como cualquier comportamiento que pueda afectar a la imagen de la Empresa. La reincidencia en esta falta se considerará como falta grave.

##### **B. FALTAS GRAVES:**

1. La suma de faltas de puntualidad sin causa justificada durante un (1) mes cuando exceda de 20 minutos

2. Faltar dos (2) días al trabajo sin la debida autorización o causa justificada durante el periodo de un (1) mes. Cuando de estas faltas se deriven perjuicios para la Empresa o el público, se considerarán muy graves.

3. Dedicarse a juegos o distracciones durante la jornada laboral, así como fumar dentro de las instalaciones de la Empresa, salvo en sitios habilitados al efecto.



4. La mera desobediencia a sus superiores en el ejercicio de sus funciones o tareas de trabajo. Si la desobediencia es reiterada, implica quebranto manifiesto para el trabajo o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.

5. Descuido o error importante en la conservación de los géneros o artículos del establecimiento o en la ejecución de cualquier trabajo.

6. El incumplimiento de las medidas de seguridad, así como no utilizar los medios de protección de seguridad y salud. Si el incumplimiento es reiterado, implica un grave riesgo para la integridad física de la propia persona, de compañeros o personas ajenas a la empresa, será considerada como falta muy grave.

7. El incumplimiento voluntario o negligencia grave en la ejecución de los métodos de trabajo establecidos por la empresa. La reincidencia de este incumplimiento será considerada como falta muy grave.

8. La disminución voluntaria y continuada del rendimiento en el trabajo. La reincidencia de este incumplimiento será considerada como falta muy grave.

9. La reincidencia en tres (3) faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, cometidas dentro de un periodo de seis (6) meses a contar desde la primera.

#### **C. FALTAS MUY GRAVES:**

1. Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con las personas del trabajo o cualquier otra persona al servicio de la empresa en relación de trabajo con ésta.

2. Aceptar recompensas o favores de cualquier índole relacionados con el trabajo.

3. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la Empresa, así como emplearlos para uso propio o sacarlos de las dependencias de la empresa sin la debida autorización.

4. El robo, hurto o malversación cometidos tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier persona dentro de la Empresa, sea cual fuere el importe.

5. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados a la Empresa.

6. Revelar a terceros ajenos a la Empresa datos de reserva obligada.

7. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad, falta grave de respeto, y consideración con los mandos, a los compañeros, subordinados, o clientes, así como el menoscabo de la imagen de la empresa a través de cualquier medio.

8. La simulación de enfermedad o accidente, así como realizar actividades que perjudiquen en la recuperación de la I.T.

9. Realizar sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral, así como emplear para uso propio herramientas o materiales de la Empresa.

10. La suma de faltas de puntualidad sin causa justificada durante un (1) mes cuando exceda de 30 minutos.

12. Faltar más de (2) dos días al trabajo durante el período de un (1) mes sin causa justificada.

13. Manipular los datos de recuento de productos o mercancías.

14. Para los trabajadores con responsabilidades en la empresa la competencia desleal, así como hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona, sin expresa autorización de la empresa.

15. Acoso laboral, sexual o por razones de sexo, así como las denuncias falsas intencionadas de acoso, una vez concluido el pertinente protocolo. Cuando el agresor resultare superior jerárquico será de aplicación necesaria la sanción máxima.

16. La embriaguez o consumo de drogas o estupefacientes en tiempo y lugar de trabajo.

17. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un período de seis (6) meses desde la primera a contar desde la fecha de comunicación de la sanción.

#### **Artículo 40. Régimen de sanciones.**

Corresponde a la dirección de la Empresa la facultad de imponer las sanciones en los términos contenidos en el presente Convenio. Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso atendiendo a la gravedad de las faltas cometidas serán las siguientes:

Por faltas leves:

- Amonestación por escrito.

- Suspensión de empleo y sueldo de hasta tres (3) días.

Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de cuatro (4) a quince (15) días.

Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de 16 a 60 días.

- Rescisión del contrato por despido disciplinario.

Para la imposición de las sanciones se seguirán los trámites previstos en la legislación general.



## CAPÍTULO XI

### Comisión de interpretación y aplicación del convenio

#### Artículo 41. Comisión de interpretación y aplicación del convenio.

1. Composición: Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una comisión paritaria, de máximo dos (2) miembros por cada parte, como órgano de interpretación y vigilancia del cumplimiento del presente Convenio. Estará integrada por representantes de los trabajadores y, por otra parte, la representación de la dirección de la Empresa, en situación de paridad.

2. Procedimiento: Los asuntos sometidos a esta comisión revestirán el carácter de ordinarios o extraordinarios. Otorgará tal calificación cualquiera de las partes que integran la misma. En el primer supuesto, la Comisión deberá resolver en el plazo de 15 días, y en el segundo, en 72 horas. La función de la Comisión será solucionar de forma negociada las diferencias que hubiera en cuanto a la interpretación y aplicación de lo establecido en este convenio. En caso de desacuerdo, para dirimir las diferencias se planteará la cuestión ante el organismo competente de conformidad a la legislación vigente.

3. Funciones: Son funciones específicas de la Comisión las siguientes:

3.1. Interpretación del Convenio.

3.2. A requerimiento de las partes deberá mediar o arbitrar, si recibe el mandato correspondiente, en el tratamiento y solución de cuantas cuestiones y conflictos de carácter colectivo puedan suscitarse en el ámbito de aplicación del presente Convenio colectivo.

3.3. Podrá realizar tareas de vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

3.4. Entender, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional, en relación con los conflictos colectivos que puedan ser interpuestos, por quienes están legitimados para ello con respecto a la aplicación e interpretación de los preceptos derivados del presente Convenio Colectivo.

En aplicación de la regulación contenida en el artículo 85.3, y artículos 41.6 y 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, las partes establecen expresamente que la comisión paritaria del Convenio Colectivo tendrá competencia en la materia siguiente:

En los casos de materias reguladas en Convenio Colectivo, para proceder a la no aplicación de las condiciones de trabajo, una vez finalizado el periodo de consultas previas sin acuerdo, se someterá la cuestión a la comisión paritaria a efectos de obtener un acuerdo en dicha materia. Dicha comisión dispondrá de un plazo máximo de siete (7) días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada.

De no alcanzarse un acuerdo, en el caso de que se decidiera continuar con la modificación sustancial, las partes, para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación, las partes deberán recurrir a los procedimientos de conciliación y mediación de Castilla La Mancha. El sometimiento a arbitraje tendrá carácter voluntario, y necesitara del acuerdo expreso de las dos partes.

Se acuerda fijar como domicilio de la comisión paritaria del acuerdo, a todos los efectos, en el domicilio del centro de trabajo, calle Bronce, número 22, Borox 45222 Toledo.

#### DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

En lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

#### DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA.-Garantía de igualdad de oportunidades y planes de igualdad

Las relaciones laborales de la empresa estarán presididas, en todo momento, por los principios de igualdad y no discriminación, entre otras causas, por razón de género.

La Dirección de la Empresa, en colaboración con la Representación Legal de los Trabajadores, se compromete expresamente a llevar a cabo sus mejores esfuerzos para lograr la igualdad de oportunidades en todas sus políticas, en particular la igualdad de género adoptando medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres.

En el caso de que la Empresa, aumente su plantilla a un número superior a 250 trabajadores, las medidas de igualdad a que se refieren el párrafo anterior, y siempre que exista acuerdo en cada empresa entre la Dirección y los representantes legales de los trabajadores, se establecerán a través de la elaboración de un Plan de Igualdad, que deberá ser objeto de desarrollo en los términos y condiciones establecidos legalmente y según la normativa vigente en ese momento.

En cualquier caso, las medidas que se adopten se ajustarán a las siguientes previsiones y/o precauciones:

I. Las medidas, mecanismos y previsiones que contenga el Plan de Igualdad, responderán a un previo diagnóstico de la situación.

II. Las medidas que compongan el Plan de Igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

III. El Plan de Igualdad que de conformidad con las previsiones de este Convenio y de la normativa relativa a tal materia, se lleve a término, contemplará a la totalidad de la Empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo, si los hubiese.



IV. El Plan de Igualdad, contendrá como objetivos fijados: las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

#### **DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA. Acoso sexual**

Las partes firmantes y afectadas por el presente Convenio, asumen el compromiso de velar y vigilar, para que exista en la empresa un ambiente exento de riesgo para la salud y, en concreto, para el acoso sexual. A tal efecto, se establece como procedimiento la presentación de quejas por quienes sean víctimas de tales tratos vejatorios, con la finalidad de obtener ayuda inmediata, utilizando para ello el código de conducta comunitario, relativo a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo.

#### **DISPOSICIÓN DEROGATORIA**

Las disposiciones del presente Convenio Colectivo derogan y sustituyen, en su ámbito, a las de cualquier convenio colectivo o pactos que vinieran aplicándose a los trabajadores afectados por el mismo, desde el mismo momento de su entrada en vigor en las materias aquí tratadas, siempre que de su aplicación no se entre en colisión con lo prevenido legalmente en materia de concurrencia de convenios, según lo preceptuado en el artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores. Las cuestiones y dudas de concurrencia que pudieran plantearse se resolverán por la Comisión Mixta de Interpretación y Aplicación del Convenio.

#### **DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA. Reclasificación Profesional y Reestructuración salarial**

1. En el plazo de tres (3) meses de la publicación del presente Convenio en el B.O.C. A.C.M, la dirección de la Empresa, procederá a la reclasificación de todos los trabajadores de la empresa conforme a la tabla de asimilación de las antiguas categorías que se adjunta al presente convenio como Anexo 1.

2. La tabla de asimilación se efectúa por una sola vez, por lo que, a futuro, el encuadramiento de los trabajadores se realizará única y exclusivamente por el sistema contemplado en el artículo 8 del presente Convenio.

3. Una vez operada la reclasificación se procederá a la reestructuración de los conceptos salariales de cada trabajador/a a cuyo efecto se calculará el importe de todos los conceptos salariales fijos efectivamente percibidos en el año 2016.

#### **ANEXO I**

##### **TABLA EQUIVALENCIA**

<b>CLASIFICACIÓN PROFESIONAL</b>	<b>CATEGORÍA PROFESIONAL</b>
Grupo I JEFES	Director
Grupo II RESPONSABLES	
Grupo III PROFESIONALES	mozo especialista

N.º I.- 1626