III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

4877 *Resolución de 18 de abril de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el V Convenio colectivo de Flex Equipos de Descanso, SAU.*

Visto el texto del V Convenio colectivo de la empresa Flex Equipos de Descanso, SAU (Código de Convenio n.º 90013751012004), que fue suscrito, con fecha 13 de febrero de 2013, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por el Comité de empresa, en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 18 de abril de 2013.–El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

QUINTO CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA FLEX EQUIPOS DE DESCANSO S.A. UNIPERSONAL PARA SU FACTORÍA DE GETAFE

Art. 1. *Naturaleza y fines.*

Las partes firmantes del presente acuerdo, manifiestan que este constituye la expresión de voluntad libremente adoptada por ellas, en virtud de su autonomía colectiva.

Entendiendo que la naturaleza jurídica del acuerdo es la propia de un Convenio Colectivo, que tiene por finalidad regular las condiciones económicas, sociales y de trabajo de la empresa Flex Equipos de Descanso S.A. Unipersonal, y los trabajadores de los Centros de Trabajo que se especifican en el siguiente artículo, las partes reconocen que todos los pactos del presente acuerdo de voluntades, tienen la fuerza normativa a que se refiere el artículo 82 del Estatuto de los Trabajadores.

Conforme al artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores y en virtud del principio de no concurrencia, no se podrá invocar a ningún efecto la aplicabilidad de normas dimanantes de convenios de ámbito distinto, aún cuando anteriormente hubiesen tenido vigencia en el ámbito de vigencia de este Convenio.

Art. 2. *Ámbito territorial y personal.*

Los presentes acuerdos son de aplicación exclusiva para todos los trabajadores que dependiendo del Centro de trabajo de Getafe desempeñan su trabajo en el mismo. Asimismo el convenio será de aplicación por adhesión, al personal de los Depósitos y Puntos de Tránsito de: Coruña, Bilbao, Oviedo, Murcia, Valencia, Sevilla y Tenerife y a

cve: BOE-A-2013-4877

toda la Fuerza de Venta de la empresa aunque desarrolle su trabajo en cualquiera otra provincia del estado.

Art.3. *Vinculación a la Totalidad.*

Las condiciones que se pactan, cualquiera que sea la naturaleza y contenido constituyen un conjunto unitario indivisible sin que por tanto los pactos que se formalizan puedan ser interpretados o aplicados de forma aislada y con independencia de los demás.

En el supuesto de que la jurisdicción competente anulase o invalidase cualquier punto de lo aquí pactado, las partes deberán reunirse nuevamente para decidir conjuntamente si es posible la pertinente adecuación o si, por el contrario, deja sin eficacia práctica el conjunto de lo pactado, debiendo procederse a la reconsideración de su total contenido.

Art. 4. *Ámbito temporal. Denuncia y prórroga.*

El presente Convenio entró en vigor el día 1 de enero de 2013 y concluye su vigencia el 31 de diciembre de 2014. No se producirá su prórroga a menos que quede expresamente interesada por ambas partes. La denuncia se realizará según marque la legislación vigente en cada momento. En todo caso, y hasta que no se firme un nuevo convenio, o se agote el tiempo previsto en la legislación, el presente texto se entenderá prorrogado en sus cláusulas normativas, conforme a las disposiciones legales.

Art. 5. *Compensación, Absorción y garantía personal.*

Las condiciones económicas y de trabajo pactadas en el presente Convenio, compensan y sustituyen a la totalidad de las existentes en la empresa con anterioridad a su vigencia, cualquiera que sea la naturaleza y origen de su existencia.

Las disposiciones legales de cualquier clase que lleven consigo una variación en las condiciones generales de trabajo, o en algunos de los conceptos retributivos, o supongan la creación de algunos nuevos, únicamente tendrán repercusión práctica, si consideradas las condiciones generales ajenas al Convenio, en cómputo anual global, superan el nivel total anual del mismo y solamente en la medida en que excedan a dicho total, en caso contrario, se considerarán totalmente absorbidas.

No obstante, se respetarán y conservarán a título personal, las condiciones que, comparadas en cómputo anual, fuesen más beneficiosas que las que otorga el Convenio.

Art. 6. *Comisión Paritaria.*

Se crea una Comisión Paritaria que entenderá preceptivamente de cuantas dudas suscite la interpretación y aplicación del presente Convenio, y en aquellas otras cuestiones que ambas partes decidan someter a su consideración.

Estará constituida por las siguientes personas: cinco vocales por representación de los trabajadores, que serán designados por el Comité de Empresa.

Cinco vocales por la representación de la empresa, que serán designados por la Dirección en cada reunión.

La Comisión Paritaria tendrá Secretaría, que estará formada por dos vocales, uno de ellos representante de los trabajadores del centro de trabajo de Getafe y otro de la dirección.

Transcurridos quince días desde la publicación del Convenio en el B.O.E. se entenderá que la Comisión Paritaria queda tácitamente constituida. A partir de dicho momento podrá reunirse cada dos meses como máximo, previa decisión de la Secretaría colegiada, que la convocará cuando cualquiera de las partes someta a la consideración cuestiones de interés general, que se refieran a la interpretación o aplicación de este Convenio.

Para el funcionamiento de la Comisión, se observarán los siguientes trámites:

1. Dentro de los treinta días siguientes a partir de su constitución o de su última reunión (según los casos), se enviarán a la Secretaría por escrito, los asuntos que se desea conozca la Comisión.

cve: BOE-A-2013-4877

2. La Secretaría, en los cinco días siguientes, recopilará los asuntos propuestos y determinará la fecha de la reunión que será cuando cualquiera de las partes la convoque..

3. La Secretaría convocará a la Comisión Paritaria de forma que el Orden del Día obre en poder del Comité de Empresa y de la Dirección, con siete días de anticipación como mínimo a la fecha de la reunión.

La decisión de voto de cada una de las representaciones se tomará por mayoría simple de cada una de ellas y, de no llegarse a un acuerdo, en relación a las cuestiones que dentro de sus competencias les sean planteadas trasladarán, en su caso, las discrepancias a los sistemas de solución extrajudicial de conflictos, previsto en la disposición adicional primera de este Convenio Colectivo.

En cualquier caso, se reunirá preceptivamente una vez al año en los meses de junio o julio, aun cuando no se den los supuestos previstos en relación con la interpretación del Convenio. Deberá confeccionarse un Orden del Día para esta reunión a través de la Secretaría de la Comisión.

Art. 7. *Retribuciones pactadas.*

Las «Retribuciones Pactadas» para 2013, son las que se especifican en el Anexo I «Tablas Salariales». Para 2014 las retribuciones no sufrirán incremento alguno

Art. 8. *Revisiones salariales.*

Los salarios pactados para 2013 y 2014 no tendrán revisión salarial alguna.

Art. 9. *Organización de trabajo y sistemas de incentivos del personal directo.*

1. Principio general.

La organización práctica del trabajo es facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa.

Al Comité de Empresa le corresponden las funciones de asesoramiento y propuesta, mediante la emisión de informes, que determina el artículo 64 puntos 1.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Sin perjuicio de dicha facultad, la empresa colaborará en la formación de su personal en materia de racionalización del trabajo.

2. Facultades de la Dirección de la Empresa:

2.1 La determinación del proceso productivo mediante la fijación de:

2.1.1 Los puestos de trabajo y el número de operarios necesarios; no obstante, en dicha determinación se respetarán todas las garantías en materia de estabilidad en el empleo que se contemplan en las disposiciones legales vigentes.

2.1.2 Las operaciones o fases a realizar en cada puesto de trabajo.

2.1.3 El método a seguir y los materiales a utilizar, todo ello en cada momento.

2.1.4 La determinación de las producciones mínimas y máximas, que de acuerdo con el método fijado se obtengan mediante procesos de medición de tiempos.

2.1.5 La determinación de las operaciones que debe efectuar cada operario, así como los trabajos a realizar para conseguir su plena ocupación

2.1.6 La exigencia a cada trabajador de la atención, cuidado y limpieza de las máquinas, útiles y herramientas a su cargo, determinando el tiempo que sea necesario para realizar estas tareas, así como la periodicidad de las mismas.

2.1.7 La fijación de los índices de desperdicio de materiales en todas las operaciones que componen el proceso productivo. Dichos índices serán tenidos en cuenta en el momento de cronometrar.

cve: BOE-A-2013-4877

2.1.8 El estudio, la modificación, implantación y exigencia de los nuevos métodos de trabajo, adaptándolos en cada momento a las necesidades del producto y de la producción.

2.2 La responsabilidad exclusiva en la búsqueda y toma de decisión de cuantas medidas sean necesarias para conseguir la correcta y rentable utilización para las máquinas instalaciones y plantillas y, concretamente:

2.2.1 La movilidad funcional en el seno de la empresa.
2.2.2 La determinación de los períodos de adaptación que sean necesarios para conseguir la total integración del trabajador al nuevo puesto de trabajo.
2.2.3 Garantizar durante el período de adaptación al operario trasladado el importe en euros de la prima de producción media por hora, que venía percibiendo en su anterior puesto de trabajo. Dicha garantía será respetada siempre que el trabajador vaya aumentando, progresiva y proporcionalmente, su producción, hasta alcanzar la mínima exigible o la habitual en su defecto.

2.3 La determinación y exigencia de la calidad necesaria mediante:

2.3.1 La fijación de los niveles de calidad mínimos del producto en cada fase del proceso productivo.
2.3.2 La creación del correspondiente sistema de control de calidad que, en función del nivel mínimo exigido, determine la responsabilidad por trabajos defectuosos.
2.3.3 En todo momento se habrá de tener presente, al establecer el control de calidad, si se estima necesario revisar los tiempos concedidos para las operaciones, puesto que, si al cronometrar dicha operación el concepto de calidad no fue tenido en cuenta, habrá que considerarlo en una nueva toma de tiempos.

2.4 El estudio, la implantación y el mantenimiento de los sistemas de incentivos.

3. Sistema de incentivos a control directo (100/140).

3.1 Sistema 100/140. Definiciones básicas del sistema.

3.1.1 La gráfica del sistema de incentivos es la resultante de la unión de los puntos formados por la relación actividad/euros, según se detalla en el anexo II del presente Convenio. Dicha gráfica y, por tanto, el sistema de incentivos, se definen por sí mismos y no guardan relación alguna con cualquier otra formula de garantía que la que se deduce de los valores atribuidos a cada uno de sus puntos.
3.1.2 El rendimiento o actividad 100 es el mínimo exigible y para cobrar el plus Convenio, en todo momento es necesario alcanzarlo. No obstante, si algún trabajador no lo alcanzara, antes de efectuar el descuento, se oirá al Comité de Empresa.
3.1.3 El rendimiento 140 es el máximo y tiene como objeto limitar la aportación del personal en la máxima medida que no suponga perjuicio físico o psíquico a lo largo de su vida laboral.
3.1.4 Excepto en los supuestos de tránsito a formulas de control directo, en cuya fase inicial de aplicación se considerará rendimiento habitual el obtenido en los tres primeros meses, con carácter general se define el rendimiento habitual como el obtenido por cada trabajador en su puesto de trabajo en los tres meses inmediatamente anteriores a cada momento.
3.1.5 Los Trabajadores que no perciban actualmente su incentivo por el sistema 100/140 efectuarán el tránsito al mismo con las siguientes condiciones y garantías:

a) La implantación del nuevo sistema se efectuara por secciones completas.
b) Si algún trabajador encontrase dificultad en su adaptación, se le garantizarán las percepciones anteriores por un plazo no superior a tres meses, a partir de la implantación del sistema.

cve: BOE-A-2013-4877

Si transcurrido este plazo subsistiesen las dificultades en su adaptación, intervendrá un Comité Paritario formado por la representación del Comité del Centro y de la Dirección de la Empresa, que estará facultado para arbitrar las soluciones que satisfagan a las partes implicadas.

A tal efecto podrá interesarse la verificación de los valores del nuevo sistema que se efectuará por los Técnicos designados por el Comité Paritario que actuará en presencia de un Representante del Comité del Centro.

c) Implantado el sistema 100/140, está sujeto al desarrollo del punto 3 de este mismo artículo.

3.1.6 Teniendo en cuenta los pacto alcanzados sobre productividad en el presente Convenio y con el fin de facilitar la obtención de rendimientos superiores a aquellos trabajadores que actualmente no alcanzan el punto 118 de la tabla de actividades, se les garantizará la retribución correspondiente al referido punto 118, durante los dos meses siguientes a la firma del presente pacto.

Además, los trabajadores que una vez transcurrido dicho plazo de tres meses, estén alcanzando actividades superiores a dicho punto, percibirán la retribución correspondiente al rendimiento alcanzado con efecto retroactivo desde primeros de año.

Por el contrario, aquellos otros que sigan obteniendo actividades inferiores a 118 y una vez transcurridos los dos meses garantizados, volverían a percibir la retribución correspondiente a la actividad real, en sus valores actuales.

3.1.7 Teniendo en cuenta lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y lo pactado en el presente Convenio Colectivo sobre revisiones e implantaciones de nuevos cronometrajes, se acuerda que sin perjuicio de la facultad de la Empresa en esta materia para mantener actualizado el sistema de incentivos 100/140, se observará el siguiente procedimiento:

1) Se realizarán las revisiones de tiempos, siempre que:

a) Se hubiese modificado el método establecido o hubiese cambiado alguna condición que afectara al tiempo concedido para la ejecución de la operación.

b) Si se hubiese incurrido en error manifiesto de cálculo o medición.

2) Se realizarán cronometrajes de aquellos artículos que estuviesen sin medición de tiempos.

3) En los dos supuestos anteriores se procederá de la siguiente forma:

a) Se comunicará previamente al Comité, la operación que se va a cronometrar.

b) Se realizará el cronometraje por los técnicos designados por la empresa.

c) Se entregará una copia del cronometraje para su análisis a una Comisión Mixta integrada por seis miembros como máximo, tres por cada una de las representaciones de la Dirección y del Comité. También se entregará una copia de las Tablas.

d) Los trabajadores dispondrán de cinco días laborables para exponer a la Dirección sus observaciones. Si solicitasen un nuevo cronometraje, se reiniciará el proceso si la Comisión Mixta accede a ello: si n o accediese, dará un período de adaptación, de acuerdo con el siguiente baremo:

Una semana si las nuevas producciones exigidas superan en un 10 por 100 a las anteriores.

Dos semanas si superan el 10 por 100 y no llegan al 20 por 100.

Tres semanas si sobrepasan el 20%.

Dos semanas si es un alta de tiempos.

e) Durante este período de adaptación, los trabajadores afectados anotarán las producciones y tiempo objeto del cronometraje en un parte de primas independiente, percibiendo en ese tiempo la prima media por hora que hubiese cobrado en las cuatro semanas anteriores.

cve: BOE-A-2013-4877

f) Transcurrido el período de adaptación, si el trabajador está conforme, adquirirá plena vigencia el cronometraje: si no estuviera de acuerdo, la Comisión Mixta se reunirá en los dos días siguientes y decidirá:

1. Que es adecuado el cronometraje, en este caso se comunicará al trabajador y desde ese instante, percibirá las primas que realmente obtenga.
2. Solicitar un nuevo cronometraje, que se realizará en el menor plazo posible, y que se entregará a la misma Comisión para que decida sobre su aceptación.
3. Solicitar la intervención del Servicio de Productividad dependiente del Ministerio de Trabajo para que emita su fallo; en este caso y hasta tanto no se conozca su dictamen, las producciones y tiempos objeto de desavenencia, se anotarán en parte independiente, percibiendo las euros/hora correspondientes a la prima media de las cuatro últimas semanas y procediendo a la liquidación definitiva cuando se conozca el fallo del organismo judicial competente. Si dicho fallo fuese negativo para el trabajador, la empresa descontará la diferencia en las tres nóminas siguientes, si por el contrario fuera positiva, la diferencia se le abonará en la nómina del mes siguiente.

3.2 Código de improductivos:

Los trabajadores que cobren su incentivo conforme al sistema 100/140, cuando realicen operaciones no cronometradas, percibirán la remuneración por hora que se establece en las tablas del anexo III de este Convenio. Reconociéndose la problemática que encierra las situaciones a que se refiere este párrafo precedente, y su incidencia en la productividad, por la Dirección de la empresa se manifiesta el propósito de llegar a una más correcta utilización y aplicación de estas formulas de incentivo, con la colaboración de la representación de los trabajadores.

La Dirección tomará en consideración el tiempo que el trabajador hubiese estado alejado de su puesto de trabajo por un proceso de I.T., de modo que si la ausencia hubiese sido superior a seis meses y hubiera motivado merma de la capacidad productiva del mismo, no se viera perjudicado en cuanto a la percepción de sus incentivos, asignándole un plazo de readaptación.

4. Respecto a las faltas especificas a la organización del trabajo, la empresa aplicará en cada momento la normativa vigente al respecto.

Art. 10. *Indirectos.*

En ningún caso los incentivos fijados podrán ser inferiores a las cantidades fijadas según las categorías profesionales en el anexo nº IV.

Se excluye de este pacto a la Fuerza de Venta sea cual fuera su categoría profesional.

Art. 11. *Antigüedad.*

Se suprime con carácter general el concepto «Antigüedad» en el ámbito del convenio. No obstante lo anterior, se mantiene como respeto a los usos consolidados los derechos que se concretan a partir de este primer párrafo, que desaparecerán en la medida en que los Trabajadores que los tienen a nivel individual, dejen de pertenecer a la Empresa:

A este fin, al personal que estuviera dado de alta o asimilado a ella en la empresa antes del 31 de diciembre de 1994 se le reconoce, de acuerdo con lo preceptuado en el artículo 25 del Estatuto de los Trabajadores, el derecho a percibir el 5% de su salario base por cada quinquenio de pertenencia a la plantilla.

El cómputo de la antigüedad del personal se regulará por las siguientes normas:

a) La fecha inicial para su determinación será la de ingreso en la empresa.
b) Para el cómputo de antigüedad, a efectos de aumentos periódicos, se tendrá en cuenta todo el tiempo servido en la misma empresa, considerándose como efectivamente trabajados todos los meses y días en los que el productor haya recibido un salario o

cve: BOE-A-2013-4877

remuneración, bien sea por servicios prestados en cualquiera de sus factorías o en comisiones, licencias o en baja transitoria por accidente de trabajo o enfermedad.

Igualmente, serán computables el tiempo de excedencia forzosa por nombramiento para un cargo público o sindical, así como el de prestación de servicio militar. Por el contrario, no se estimará el tiempo de permanencia en situación de excedencia voluntaria.

c) Se computará la antigüedad en razón de la totalidad de los años prestados dentro de la empresa, cualquiera que sea el grupo profesional o categoría en que se encuentre encuadrado.

También se estimarán los servicios prestados dentro de la empresa en periodo de prueba y por el personal eventual, cuando este pase a ocupar plaza en la plantilla de la empresa.

d) En todo caso, los que asciendan de categoría o cambien de grupo, percibirán sobre el salario base de aquella a la que se incorporan, los quinquenios que les correspondan desde su ingreso en la empresa, computadas la antigüedad en la forma señalada en las normas anteriores, pero calculadas en su totalidad sobre el nuevo salario base.

e) Los aumentos periódicos por años de servicio comenzarán a devengarse a partir del primero de enero del año en que se cumpla cada quinquenio, si la fecha del vencimiento es anterior al 30 de junio y desde primero de enero del año siguiente, si es posterior.

f) En el caso de que un trabajador cese en la empresa por sanción o por su voluntad, sin solicitar la excedencia voluntaria, si posteriormente reingresase en la misma empresa, el cómputo de antigüedad se efectuará a partir de este último ingreso, perdiendo todos los derechos y antigüedad anteriormente adquiridos.

En cualquier caso, este plus individual no podrá ser utilizado como argumento alguno, ya sea individual o colectivamente para presentar demandas ni reclamaciones por discriminación con aquellos Trabajadores que en el futuro puedan incorporarse a la empresa, toda vez que este concepto se mantiene exclusivamente para respetar las retribuciones consolidadas de los Trabajadores a la firma del mismo.

Art. 12. *Otros pluses.*

El Plus de Jefe de Equipo que será concedido por la Empresa a aquellos Trabajadores a los que previamente hubiese encargado funciones de coordinación de trabajo de otros Empleados, se percibirá conforme a la siguiente escala:

a) Coordinación hasta 10 empleados: 10% del S. Base, Antigüedad y Complemento Personal no absorbible.
b) Coordinación de 11 a 15 empleados: 15%.
c) Coordinación de 16 a 20 empleados: 20%.
d) Coordinación de más de 20 empleados: 25%.

En cualquier caso los Jefes de Equipo tengan o no responsabilidad sobre otras personas consolidarán sus valores económicos actuales y tendrán en el futuro los incrementos que se pacten para la retribución del Convenio.

En relación a los Pluses de Toxicidad, Penosidad y Peligrosidad, y siempre que de manera legal se hubiese demostrado la existencia de alguno de ellos, se retribuirán conforme a la siguiente escala:

a) Si aparece uno solo: 20% del S. Base + antigüedad.
b) Si coinciden dos: 25% del S. Base + antigüedad.
c) Si coinciden tres: 30% del S. Base + antigüedad.

Sin perjuicio de lo establecido en el apartado anterior, cuando exista realmente un puesto con toxicidad, peligrosidad o penosidad, si hubiera mutuo acuerdo entre la Dirección y el trabajador, se podrá compensar la no-percepción del plus correspondiente

cve: BOE-A-2013-4877

en cómputo mensual, con el disfrute de las horas que resulten de dividir lo que se percibiría por tal plus entre el coste hora del interesado.

En cualquier caso, las partes colaborarán con los Servicios de Prevención de Riesgos laborales, con el fin de hacer desaparecer todas las contingencias que puedan dar lugar a la percepción de Pluses.

Art. 13. *Complemento Personal no Absorbible.*

El Complemento Personal no Absorbible comprende aquellas cantidades que en concepto de «Retribución de Convenio» y en cómputo anual, los Trabajadores de plantilla al 31 de diciembre de 2000 y una vez aplicados los porcentajes de incremento pactados para el 2001 que se establecían en el acta final del Convenio, pudiesen venir percibiendo por encima de los previsto, para es mismo concepto retributivo, en las tablas salariales del presente convenio para su categoría profesional.

La cuantía de dicho complemento será individual para cada Trabajador, calculándose, para toda la vida profesional del mismo, con fecha 1 de enero de 2001, fecha del inicio del anterior convenio.

A partir de ese cálculo y definido por tanto para cada Empleado su cifra individual, esta se verá incrementada anualmente en el mismo porcentaje que lo haga la Retribución de Convenio, incluyendo por supuesto las revisiones que se pudieran pactar.

Este complemento supone una excepción total a los pactos, que dentro del presente convenio, se acuerden para compensar o absorber a futuro otros complementos con los incrementos anuales en próximos convenios. Su cualidad de no absorbible garantiza su mantenimiento futuro.

En cualquier caso, este complemento individual no podrá ser utilizado como argumento alguno, ya sea individual o colectivamente para presentar demandas ni reclamaciones por discriminación con aquellos Trabajadores que en el futuro puedan incorporarse a la empresa, toda vez que el complemento nace exclusivamente para respetar las retribuciones consolidadas de los Trabajadores a la firma del mismo. (Las cifras actualizadas de este complemento se cuantifican en el Anexo V.)

Art. 14. *Pagas extraordinarias.*

Se abonarán dos pagas extraordinarias, una en junio y otra en diciembre. Su importe estará constituido por un mes de «Retribución Convenio» y en su caso de antigüedad, «Complemento Personal No Absorbible» y el Plus de Jefe de Equipo, más la cantidad de 585,77 euros para los años 2013 y 2014. Su devengo se prorrateará conforme al tiempo efectivamente trabajado en cada semestre natural. A estos efectos se considerará como tiempo de trabajo efectivo, el no trabajado por accidente laboral o enfermedad común con baja.

Asimismo se abonará una paga, en el mes de marzo, de 1.293,12 euros para todos los empleados. Su devengo se prorrateará según el tiempo de alta en la empresa en el año natural correspondiente a su percepción. Por tanto en aquellas liquidaciones que se produzcan con motivo de bajas en la empresa posteriores a la percepción de esta paga, se efectuará el correspondiente descuento.

Finalmente los Trabajadores con categorías de: Especialista, Mozo Especialista, Almaceneros, Oficiales de Taller, Conductores, Encargados, Contramaestres y Maestros de Taller que desempeñen su actividad en la fábrica de Getafe, percibirán en el mes septiembre una paga de 1.465,34 euros.

El resto del personal no incluido en el apartado anterior, bien por no coincidir su categoría con la relación anterior, o bien porque teniendo alguna de esas categorías no trabajen en la Fca. de Getafe, percibirán como paga de septiembre la cantidad de 685,19 euros.

La diferencia de valor de la paga de septiembre para unos u otros colectivos está basada en los diferentes compromisos adquiridos por ambos colectivos en relación a sus obligaciones en materia de flexibilidad, jornada, etc. Por lo que en ningún caso esas diferencias podrán ser alegadas ni individual ni colectivamente para plantear demanda o reclamación alguna por discriminación salarial.

cve: BOE-A-2013-4877

En cualquier caso el devengo de esta paga de septiembre y su proporcionalidad se regirá por el mismo método que el pactado para la paga de marzo.

Art. 15. *Pago de nóminas.*

Las percepciones mensuales se abonarán el primer día del mes siguiente a aquel en que se originen los devengos.

Solo podrán concederse anticipos de carácter excepcional cuando concurran las siguientes circunstancias.

a) Que la cantidad a anticipar, sumada a la cuantía del anticipo normal, no suponga un líquido de nómina negativo.

b) Que no exista habitualidad

Los datos variables se cerrarán el último día del mes de referencia, de forma que todas las posibles incidencias que se produzcan en el mes natural, queden reflejadas en la nómina del mes referido, procurando retrasar el máximo posible las fechas de cierre mensual.

A criterio de fábrica y previa consulta con el Comité de Centro, se podrá, sin variar los procesos preestablecidos, reservar alguna semana de primas, incluyéndola en una nómina diferente de la prevista inicialmente, con el fin de intentar que el número de horas de prima a abonar en cada momento sea lo más regular posible.

A tal objeto y para que el Comité de Empresa pueda contestar a la consulta, se le hará entrega del calendario de primas a principios de año.

Art. 16. *Vacaciones.*

Se pacta lo siguiente:

1) Duración: Las vacaciones retribuidas tendrán una duración de treinta días naturales.

2) Disfrute: se pacta el siguiente procedimiento de aplicación a todo el personal salvo a los «Promotores/as de Ventas» para los que específicamente se les regula sus vacaciones en al artículo 37 del presente convenio.

Un turno de quince días en julio o agosto y el otro turno de mutuo acuerdo con la empresa fuera de ese período.

Como excepción y para el personal administrativo, personal de depósitos y el resto de personal relacionado con la venta directa y suministros se organizarán los turnos necesarios para garantizar dichos servicios, dentro del período mayo/ octubre. Asimismo y como excepción para el personal de Almacén de PT y muelle, el periodo hábil será el comprendido entre los meses de mayo/septiembre inclusive, garantizándose en todo caso que puedan disfrutar 15 días en el periodo comprendido entre la última semana de junio y la primera de septiembre.

Dando preferencia al personal que voluntariamente desee disfrutar sus vacaciones en alguno de los meses citados, la Dirección designará, en todos y cada uno de los meses que sean necesarios, quienes deban obligatoriamente irse de vacaciones. La expresada designación se llevará a cabo en años sucesivos de forma rotatoria, de modo que el personal afectado no lo constituyan siempre las mismas personas.

3) Comienzo: Los turnos comenzarán necesariamente en lunes, siendo competencia de la Dirección, la determinación del número de personas que deberán disfrutar sus vacaciones en cada uno de los turnos y secciones.

4) Ajuste de días: Sea cual fuere la fecha de disfrute de las vacaciones y habida cuenta de la obligatoriedad de trabajar todos el número de horas fijados en el Convenio, si alguna persona dentro de sus vacaciones coincidiera con un número de días festivos diferentes al que sirvió de cálculo para el cuadre del calendario anual, regularizará el mismo con el fin de disfrutar de hecho el mismo número de días reales de trabajo y consecuentemente trabajar el mismo número de horas.

cve: BOE-A-2013-4877

5) Interrupción de las vacaciones: Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en el 48.4 o 48 bis del E.T., se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute de permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan. En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior, que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que hayan originado.

6) Retribución: Consistirá en la retribución Convenio más Complementos Personales no Absorbibles, la antigüedad y la media de las primas de producción, por horas de los noventa días anteriores multiplicado por 173 horas.

7) Situaciones excepcionales: En caso de necesidad acreditada, la empresa podrá determinar que en un centro de trabajo concurren circunstancias objetivas y coyunturales que obliguen a modificar las fechas previstas para el disfrute de vacaciones en situaciones de normalidad.

Las situaciones objetivas a considerar y sus efectos en el régimen de vacaciones serán las siguientes:

Desde el momento de la firma de este Convenio, acreditada la existencia de un estocaje en la Fábrica y Depósitos que de la misma dependen, equivalente a tres meses de producción, permitirá a la Dirección de la Fábrica anticipar la fecha prevista para las vacaciones respecto al total de su plantilla o parcialmente, con una antelación de treinta días como mínimo. En este caso, las vacaciones se ampliarán en tres días laborables.

Como excepción al apartado 2) punto primero de este artículo, se mantiene como respeto a los usos consolidados los derechos de los Trabajadores de plantilla adscritos al Taller que tengan una antigüedad en la empresa anterior al 1-1-2001, y que se concretan en los puntos siguientes:

a) Como periodo base se disfrutarán en cuatro turnos de 3 semanas cada uno, y cuyo primer turno empezará el primer lunes de julio, disfrutándose los otros tres turnos seguidamente. En cualquier caso, entre el mes de julio y agosto, deberán disfrutar sus vacaciones el 50% de este colectivo. Los 7 días laborables restante se disfrutará, de mutuo acuerdo, fuera del periodo antes indicado.

b) Con el fin de no concentrar las vacaciones exclusivamente en 3 meses, el período previsto en el párrafo anterior, se ampliará con personal estrictamente voluntario para cubrir el mes de junio.

b) En este sentido, la Dirección de la Fábrica determinará, para este mes de junio, el número de personas que deberían disfrutar las vacaciones, solicitando con tiempo suficiente la adscripción voluntaria de los Trabajadores a dicho periodo.

c) Cada Trabajador adscrito a Producción que disfrute sus vacaciones en el mes de junio recibirá una Prima especial consistente en 511,16€ por el mes completo o, en su caso, la parte proporcional.

Como complemento a lo previsto en el apartado 2) puntos segundo y tercero de éste artículo, se establece como respeto a los usos consolidados, que los Trabajadores Administrativos, el personal de depósitos que dependan del Centro de Getafe: Coruña, Bilbao, Oviedo, Murcia, Valencia, Sevilla y Tenerife. (Atención a Clientes y Almacén de P.T. etc.), que disfruten sus vacaciones fuera del periodo 15 de junio al 15 de septiembre y que pertenecieran como Trabajadores a la empresa antes del 1/1/2001 percibirán por cada día natural de vacaciones una gratificación consistente en:

Del 1 de junio al 15 de junio: 26% de R. de Convenio + Compl. Personal no Absorb.

cve: BOE-A-2013-4877

Del 16 sept. al 30 sept.: 26% de R. de Convenio + Compl. Personal no Absorb.
Del 1 de mayo al 31 de mayo: 40% de R. de Convenio + Compl. Personal no Absorb.
Del 1 de octubre al 31 de octubre: 53% de R. de Convenio + Compl. Personal no Absorb.

El hecho de que existan dos fórmulas de disfrute o de compensación viene avalado por la necesidad de pasar de un sistema de vacaciones muy concentrado, con otro que permite atender la demanda con mayores garantías, habida cuenta que la Compañía trabaja contra pedido y por lo tanto no es posible almacenar con carácter previo, así como por la necesidad de respetar los usos consolidados de los Trabajadores de plantilla a la firma del presente convenio.

Por esta razón, este sistema de vacaciones no podrá ser utilizado como argumento alguno, ya sea individual o colectivamente para presentar demandas ni reclamaciones por discriminación con los Trabajadores que disfruten sus vacaciones de acuerdo con el sistema general descrito en los puntos 1 a 7 del presente artículo y a los cuales no les sea de aplicación las excepciones aquí recogidas.

Art. 17. *Jornada de trabajo anual y Distribución de la misma.*

Duración de la Jornada Anual: se establece una jornada efectiva anual de 1.718 horas anuales.

Confección de los Calendarios Laborales anuales: de aplicación a todo el personal salvo para los «Promotores/as de Ventas» para los que se regula el desarrollo de su jornada anual específicamente en el artículo 37 del presente convenio.

En el mes de diciembre de cada año, la Dirección del Centro de Trabajo confeccionará los calendarios laborales tras reunirse con los Representantes de los Trabajadores.

En cualquier caso, dichos calendarios y sus alteraciones posteriores deben ser coherentes con las necesidades de un sector, que exige una importante flexibilidad y adecuación de las jornadas reales de trabajo a una demanda muy cambiante. Por ello, la confección en diciembre de los calendarios teóricos y sus modificaciones posteriores serán efectuadas por la Dirección del Centro de manera que se deberán trabajar todos los días laborables del año y en conformidad con los siguientes criterios, pactados expresamente por las partes para garantizar la mejor adecuación de la jornada anual a las necesidades del servicio de manera que los días 24 y 31 de diciembre se considerarán no laborables para todas las secciones de talleres. Para los colectivos de oficinas, atención al cliente y almacén de producto terminado, la empresa determinará los servicios mínimos necesarios, que no serán inferiores al 25% ni superiores al 50% de cada sección y especialidad de oficinas y atención al cliente, y que será del 25% en almacén de producto terminado, todos ellos en un sólo turno de mañana.

Se establecerán de mutuo acuerdo entre la Empresa y los trabajadores tres turnos de tres días no laborables para un tercio de la plantilla.

Caso de no haber acuerdo se establecerán tres periodos de tres días no laborables en Semana Santa, posteriores al 24 de diciembre y posteriores al 1 de enero del año siguiente y siempre que se garantice la permanencia de los dos tercios de la plantilla de cada una de las secciones y especialidades del centro de trabajo.

Personal de Producción:

Se entiende como personal de Producción a los Colectivos de Talleres, Oficina de Producción, Mantenimiento y Almacén de Materias Primas. Cualquier duda que se pudiera suscitar en el futuro sobre la adscripción de algún Trabajador o unidad a éste u otro colectivo se resolverá por la Dirección, tras oír al Comité de Centro de Trabajo.

Para este personal, se establecen los siguientes 2 modelos de organización de la jornada de trabajo que coexistirán en la medida de lo necesario:

a) Jornada partida flexible: La Dirección a principio de cada año determinará, en función de los históricos de venta y de los presupuestos del año la duración teórica de la

cve: BOE-A-2013-4877

jornada de trabajo diaria en cada mes, de manera que el total de horas a trabajar en el año se ajuste plenamente a la jornada anual prevista.

Posteriormente y en función de la evolución real de las ventas de las zonas suministradas por la fábrica, así como por la evolución de la producción, cartera de pedidos, lanzamiento de nuevos productos, pedidos especiales, etc., la Dirección del Centro de trabajo, previa comunicación al Comité de Centro con 3 días de antelación, modificará los horarios previstos en el calendario inicial para conseguir la saturación plena de los Trabajadores y simultáneamente el mejor y más eficiente servicio al mercado.

En este sentido la jornada real se deberá mover entre una máxima diaria de 9,5 horas y una mínima normal de 6 horas, siendo consideradas las 9,5 horas como jornada normal de trabajo y en ningún caso como horas extraordinarias.

De forma excepcional y como garantía de usos consolidados para los trabajadores de plantilla a 31/12/00 se mantendrá la compensación que actualmente perciben de 3,52 euros a los trabajadores que modifican su jornada por cada hora que se trabaje por encima de 8 horas.

Excepcionalmente y sólo cuando las previsiones de venta, producción y almacenes no hagan posible la saturación plena de los Trabajadores se podrá reducir, por el tiempo imprescindible la jornada diaria hasta un mínimo de 5 horas, evitando con ello la posibilidad de tener Trabajadores sin ocupación. Esta situación que será siempre excepcional será previamente comunicada al Comité de Empresa, suministrándole toda la información que pudiera avalar la decisión.

b) Doble Jornada de Trabajo: La Dirección de la Empresa, cuando concurran razones organizativas, económicas, productivas o de servicio, podrá organizar la producción a nivel total de Talleres, o a nivel de sección, grupo de Trabajadores o individualmente, de manera que se trabaje en una doble jornada. El posible descuento previsto en el art. 34 del Estatuto de los Trabajadores, no será considerado como tiempo efectivo de trabajo.

Las dobles jornadas sólo tendrán la duración teórica diaria que se establezca en los Calendarios Laborales que se fijen anualmente, respetándose los descansos diarios, semanal y entre jornadas a los que se refiere el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores.

Excepcionalmente durante los meses de julio, agosto y septiembre la Dirección del Centro podrá establecer que los turnos de trabajo tengan una duración de 8 horas.

Dicha organización de doble jornada, que podrá ser definitiva, se mantendrá mientras que las razones que aconsejaron su instauración se mantengan.

La Dirección del Centro de Trabajo a la firma del presente Convenio, determinará las dobles jornadas que deberán efectuarse. Posteriormente y en base a lo previsto en el primer párrafo de este apartado b) la Dirección, previa comunicación al Comité de Empresa los miércoles, determinará el número de personas y sus conocimientos profesionales, que deberán modificar su jornada para adaptarla a las necesidades de la empresa, y comenzará el lunes de la semana siguiente.

Conocida la necesidad, se dará preferencia a los Trabajadores que teniendo las características exigidas en la comunicación deseen voluntariamente su adscripción a la doble jornada.

Si con los Trabajadores voluntarios no se cubriesen las necesidades, la Dirección determinará los Trabajadores que deberán ser adscritos a la doble jornada.

Si las necesidades de la Empresa para establecer la doble jornada fuese transitoria, los Trabajadores afectados por la misma volverían a la jornada partida Flexible.

La adscripción de los Trabajadores a uno u otro sistema de jornada («Partida flexible» o «Doble») no supondrá diferencia alguna en relación a sus ingresos ni a la jornada anual, que en los dos casos deberá ser la misma.

Personal de Depósitos:

Están adscrito a estos colectivos todos los Empleados sea cual sea su categoría laboral que desempeñen su trabajo en esas dependencias. Cualquier duda que se

cve: BOE-A-2013-4877

pudiera suscitar en el futuro sobre la adscripción de algún Trabajador se resolverá por la Dirección, tras oír al Comité de Centro de Trabajo.

El horario de estos centros de trabajo deberá coincidir con el del comercio local y en cualquier caso no podrán establecerse en detrimento de la plena eficacia de las funciones de venta, gestión comercial y servicio.

Resto de Departamentos relacionados con la venta y suministros:

Están adscritos a este colectivo los trabajadores que desempeñen sus funciones en los Departamentos de Atención a Cliente, Almacén de Producto Terminado, Personal de Expediciones y Muelle, resto de Oficinas. Cualquier duda que se pudiera suscitar en el futuro sobre la adscripción de algún trabajador se resolverá por la Dirección, tras oír al Comité de Centro.

Para este personal se establecen los mismos 2 modelos que se han definido para el colectivo de «Personal de Producción» y con el mismo desarrollo salvo en el siguiente concepto:

Para el personal adscrito a Almacén de Productos Terminados y Distribución, se establecen 3 Jornadas de trabajo en el día: mañana, tarde y noche, de manera que se pueda garantizar el servicio adecuado de distribución, a todas las áreas comerciales que dependen de Fábrica de Getafe.

La duración de dichas Jornadas, en adelante llamados turnos, será de 8 horas efectivas, ajustándose el posible exceso de jornada hasta la máxima prevista de manera que estos no se acumulen al periodo de vacaciones ni tampoco en los puentes ya establecidos ni en el periodo de navidades. Dichos permisos se podrán disfrutar al comienzo o al final de dichos puentes sin que las personas que se ausenten por este motivo sean superiores a 2 personas por turno real. Asimismo el disfrute podrá efectuarse en cualquier momento sin que se supere una persona por turno. En cualquier caso el disfrute debe efectuarse de una sola vez. En cualquier caso las partes manifiestan su voluntad de que la forma real de disfrute de esos días permita a la compañía mantener con normalidad el trabajo del Almacén.

Las horas que se trabajen entre las 22 y las 6 de la mañana serán consideradas como horas de jornada nocturna y tendrán el recargo del 20% sobre el «salario base» fijado en el convenio para cada categoría profesional.

La adscripción de los trabajadores a las diferentes jornadas anteriormente previstas, se efectuará conforme al procedimiento anteriormente definido para la doble jornada.

De manera excepcional y atendiendo exclusivamente al respeto obligado a los usos consolidados, si de manera voluntaria o forzosa, algún Trabajador de plantilla a fecha 31/12/2000 efectuase su trabajo en jornada nocturna, recibirá además de lo previsto en este artículo una cantidad bruta de 8,04 € por cada día efectivo de trabajo en esas condiciones. Este sistema excepcional de compensación no podrá ser alegado en ningún caso para interponer demanda por discriminación bien sea ésta individua ó colectiva.

En relación al horario de Transporte, se podrá llegar al establecimiento de horarios de duración superior con el fin de garantizar el cumplimiento de las rutas de distribución, ajustándose las horas de trabajo bien con carácter semanal o mensual.

Otros Servicios: Vigilancias, Servicios Médicos y Limpiezas:

Están adscritos e este colectivo los Trabajadores que desempeñen sus funciones en los anteriores servicios. Cualquier duda que se pudiera suscitar en el futuro sobre la adscripción, se resolverá por la Dirección, tras oír al Comité de Centro.

Los horarios de estos colectivos se ajustarán a lo previstos en sus contratos de trabajo o a las fórmulas ya establecidas o pactadas en concordancia con el servicio que respectivamente presten.

cve: BOE-A-2013-4877

Dado que las jornadas de trabajo tendrán una duración irregular, y la necesidad de que ningún Trabajador pueda trabajar mas de las horas anuales pactadas en este convenio, se establece, a los efectos exclusivos de este cómputo, que la jornada en situación de I.T. será según la jornada media, entendida como tal el resultado de dividir la jornada anual pactada entre el total de días laborales de Lunes a Viernes incluidos.

Con el fin de mantener informado a todo el personal sobre la evolución de los niveles de producción y venta habida cuenta de su directa relación con lo aquí pactado, la Dirección se compromete a mantener actualizada una información a disposición de todos los Trabajadores.

Art. 18. *Horas extraordinarias.*

El valor de las horas extraordinarias se calculará en base a la siguiente fórmula:

Retribución Convenio + antigüedad + Complemento Personal no absorbible (diario) por 425 y dividido por la jornada anual pactada.

Al valor resultante se le aplicarán los porcentajes mínimos, vigentes en cada momento, y para cada supuesto, conforme a las disposiciones de carácter general.

Cuando sea previsible su realización se informará previamente al Comité de Centro al que asimismo, se comunicará trimestralmente el total de las realizadas.

Art. 19. *Dietas.*

En 2012 la cuantía de las dietas y medias dietas será de 51,88 y 20,19 euros respectivamente. La dieta completa comprende el desayuno, el almuerzo, la cena y pernoctar fuera de casa. La media dieta comprende el desayuno y el almuerzo.

No obstante, se respetarán los usos consolidados al respecto, que resulten más beneficiosos.

Art. 20. *Fondo de préstamos.*

1. Constitución y distribución: Queda constituido un Fondo de Préstamos 110.000 euros, para la fábrica de Getafe y Depósitos: Coruña, Bilbao, Oviedo, Murcia, Valencia, Sevilla y Tenerife.

Fines: Su utilidad será la concesión de préstamos reintegrables sin interés, a los trabajadores de los Centros de trabajo incluidos en este Convenio sin exclusión alguna, en las condiciones reguladas en los puntos siguientes para atender las necesidades, plenamente justificadas, en alguno de los siguientes aspectos:

a) Grave quebranto en la economía familiar por causas imprevistas y no imputables al peticionario.
b) Gastos extraordinarios por fallecimiento o enfermedad grave de familiares, no cubiertos por otros medios.
c) Acceso a propiedad de los bienes esenciales y necesarios.
d) Formación de ajuar de nuevos matrimonios.
e) Reparación necesaria de la vivienda.
f) Pagos de matrícula y gastos escolares.
g) Pago de escrituras, gastos de notaría e impuestos por adquisición de vivienda propia, que constituya su domicilio.
h) Gastos de ortopedia y ortodoncia.

2. Administración: El fondo correspondiente a cada centro de trabajo será administrado por un Comité Paritario, compuesto preferentemente por tres Representantes del personal perteneciente a diferencias categorías y tres representantes designados por la Dirección del centro.

cve: BOE-A-2013-4877

El comité paritario cuyo mandato coincidirá con la vigencia de cada Convenio, en el que se pacte la presente cláusula, tendrá las siguientes facultades:

a) Conocer todas las solicitudes que se formulen.
b) Supervisar la tramitación de los expedientes oportunos.
c) Proponer a la Dirección del Centro la cuantía de las concesiones de amortización, así como la desestimación de las peticiones.
d) La administración del fondo y la fiscalización de su contabilidad.
e) El Comité Paritario designará un Secretario, que será depositario de su documentación y establecerá las relaciones necesarias con los peticionarios y la Dirección del centro.

Asimismo, el Comité Paritario quedará obligado a retener como mínimo el 15% de la cuantía total del fondo, para destinarla exclusivamente a solventar casos urgentes y excepcionales.

3. Condiciones: La cuantía del préstamo no podrá exceder de 4.000 €. En casos realmente excepcionales, la cantidad concedida podrá ser superior, precisándose en tal caso, el voto unánime del Comité Paritario y el visto bueno de la Dirección del Centro.

El Peticionario de un crédito queda obligado a lo siguiente:

a) Formular la petición por escrito, debidamente fundamentada y aportar los justificantes o garantías que se le exijan.
b) Destinar el crédito al fin que justificó su concesión. El incumplimiento de esta obligación dará lugar a la cancelación del préstamo y devolución inmediata de la cantidad prestada.
c) Aceptar la fórmula de amortización que se le señale. Los plazos que no excedan de cuarenta y ocho meses serán fijados por el Comité Paritario en función de la importancia del crédito y la cantidad a amortizar no será nunca inferior a 75 euros/mes, ni superior a 120 euros/mes. No obstante, se faculta al Comité Paritario para modificar la cuantía mínima a amortizar en función de la importancia del préstamo.
d) A no formular nueva petición durante la amortización de un préstamo, ni durante los tres meses siguientes a su cancelación.
e) A amortizar el préstamo de la forma convenida, mediante deducción automática en el recibo mensual de salarios y mediante compensación de cualquier otro devengo que reciba por conducto de la empresa, incluso, finiquitos, liquidaciones, etc.

4. Transmisión y concesión: El Comité paritario se reunirá periódicamente fuera de la jornada de trabajo, para conocer de las peticiones que se hayan formulado desde su anterior reunión.

Cuando considere concluida la tramitación de un expediente lo remitirá a la Dirección del Centro con la correspondiente propuesta en la que deberá constar el número de votos favorables que la suscriben.

La concesión del préstamo corresponde a la Dirección del Centro; pero se entenderá que es automática si va informada favorablemente por un número de votos que represente más de un 75% de los votos emitidos.

En caso contrario, la Dirección del Centro podrá denegar la concesión y, en tal supuesto, dirigirá escrito razonado al Comité Paritario.

La concesión o denegación será comunicada al peticionario por la Dirección del Centro. El préstamo será hecho efectivo tan pronto el peticionario acepte fehacientemente las condiciones de la concesión.

No podrán concederse préstamos de no existir saldo suficiente en el Fondo para dar efectividad a los mismos, salvo lo dispuesto en el apartado 3, último párrafo de este artículo.

Art. 21. *Adquisición de artículos.*

Los trabajadores podrán comprar artículos para su propio uso con un descuento del 30% sobre el precio de fábrica. Asimismo y por medio de ellos, se facilitará la

cve: BOE-A-2013-4877

compra de artículos para familiares de trabajadores con un descuento del 25%. En los dos casos se aplicará el IVA o cualquier impuesto que le sustituya.

El pago de estos artículos comprados por los trabajadores para su propio uso, podrá efectuarse mensualmente, a través del oportuno descuento en nómina, sin que en ningún caso la cuantía sea inferior a 36€.

El importe de estas adquisiciones no se computará a efectos de deducirlo de la cuantía del Fondo de Préstamos.

Art. 22. *Ayuda por cónyuge e hijos en situación de gran invalidez.*

La empresa establece una subvención de 980,10 € anuales para aquellos trabajadores que tengan a su cónyuge o hijos en situación de gran invalidez y que estén catalogados como tales por la Administración Pública.

Tal abono se llevará a cabo a favor del cónyuge o hijos mediante la constitución de la póliza de previsión social.

Art. 23. *Excedencias.*

Con independencia de que se considere subsistente la normativa vigente sobre esta materia, si un trabajador solicitase una excedencia voluntaria al amparo de este artículo y su solicitud fuese aceptada por la empresa, pasará a la indicada situación en las siguientes condiciones

a) Se abonarán 1280 euros, si la excedencia es por dos años; 3201 euros, si es por cuatro años y 4482 euros, si es por igual o superior a seis años.

b) Conservarán el derecho a la reincorporación automática en el mismo centro de trabajo al termino de su excedencia en el puesto de trabajo que determine la empresa, y se computará tal tiempo a efectos de antigüedad.

Los trabajadores que ocupen cargos efectivos en Órgano de Dirección de su Sindicato, a nivel provincial, autonómico o estatal, tendrán derecho a obtener la excedencia forzosa, regulada en el artículo 46.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 24. *Subactividad.*

Dentro del mes siguiente a la firma del Convenio, se informará al Comité de las plantillas necesarias en cada sección de la fábrica.

Con el posible excedente, si lo hubiera, se formará una sección de subactividad, que será adscrita a cuantos trabajos y funciones sean necesarios para conseguir su plena ocupación, sin que dichas tareas atenten a su dignidad profesional.

Si los trabajos o funciones desempeñados por los operarios adscritos a la sección de subactividad fuesen propios e imprescindibles para los procesos productivos, comerciales o administrativos, las horas dedicadas a tales menesteres se cargarán a las secciones o unidades correspondientes, descontándose, por tanto, de las horas de la sección de subactividad.

Si por el contrario y teniendo en cuenta que no se pretende, salvo cuando sea imprescindible, dejar sin ocupación alguna a los trabajadores en tal sección, el personal adscrito a subactividad emplea sus horas en labores que no estén comprendidas en el párrafo anterior, se considerarán «trabajos no imprescindibles» y por tanto, serán cargados plenamente a la sección de subactividad.

Cuando por variaciones de los programas de producción, venta o administración fuese necesario implantar, aumentar o disminuir la plantilla de la sección de subactividad, el Comité de Empresa será inmediatamente informado de tales modificaciones. El afectado volverá al punto de trabajo inicial, cuando desaparezcan las causas que motivaron el cambio.

La Dirección tomará en consideración el tiempo que el trabajador hubiese estado alejado de su puesto de trabajo, de modo que si la ausencia hubiese sido tan dilatada que

cve: BOE-A-2013-4877

hubiese mermado la capacidad productiva del mismo, no se viera perjudicado en cuanto a la percepción de sus incentivos, asignándole un plazo de readaptación.

Art. 25. *Movilidad externa.*

En relación con los traslados de personal a otro centro de trabajo, que implique cambio de domicilio, y al objeto de aligerar la efectividad de la medida y motivar su aceptación, la empresa garantizará las siguientes ventajas:

a) Respeto a la categoría y retribución si fuese inferior la del puesto de destino; en caso contrario, percibirá la retribución de la superior categoría.
b) Indemnizar por gastos de traslados del trabajador y de familiares a su cargo.
c) Entrega de una cantidad no inferior a cuatro meses de salario real, ni superior a diez mensualidades.
d) Si el afectado por el traslado estuviese ocupando una vivienda de propiedad de la empresa, se le facilitará otra. Si fuese inquilino, se procurará otra similar, y si la renta fuese superior, se le abonará la diferencia. Si hubiese comprado un piso que estuviera pagándolo, se tendrá en consideración en el momento de fijar el traslado o incluso a la hora de fijar la indemnización que podrá llegar hasta el tope máximo.

La oferta se dirigirá al personal que resulte idóneo para el puesto a cubrir, previa publicación de las condiciones en el tablón de anuncios.
En cualquier caso y de no prosperar la oferta en las condiciones establecidas, la empresa podrá efectuar el traslado con carácter forzoso y conforme a las disposiciones vigentes, estando, no obstante, de acuerdo en que, antes de acudir a las disposiciones legales, hubiera una intervención conjunta con el Comité de Empresa.

Art. 26. *Absentismo.*

Se reconocen amplias facultades a la Empresa para el control del cumplimiento de la obligación de asistir al trabajo, extremándose todas las formas de comprobación de justificación de faltas.
En caso de enfermedad o accidente, el trabajador vendrá obligado a asistir a la consulta del personal sanitario que la empresa designe o de recibirlo en su domicilio, si no fuese posible su desplazamiento.
Cualquier forma de trabajo, por cuenta propia o ajena, realizada en situación de baja, aunque revista carácter ocasional, dará lugar a la imposición de sanciones en su grado máximo.
Cuando las ausencias que den lugar a bajas por IT y maternidad fuesen inferiores al 3% del cómputo general de horas de trabajo anuales, se abonará a los trabajadores que se encuentren en esa situación, el 100% de la cantidad que resulte de aplicar la siguiente fórmula:

Días de baja x (salario fijo diario + prima de producción hora media del último mes) – (cantidades percibidas por pago delegado + cantidades abonadas por la empresa durante el periodo de baja).
Si el porcentaje de ausencia fuera inferior al 3,30% se abonará el 90% del importe resultante de aplicar la fórmula anterior.
A los efectos de estos porcentajes no se computarán los días de baja de aquellos trabajadores que en el año natural de su petición obtengan una calificación de invalidez permanente total absoluta. Este cómputo se iniciará a partir de las fechas en que personalmente inicie el periodo de invalidez.
Cuando se supere el porcentaje previsto en el párrafo 4, se abonará el 100% en los términos y cuantías indicadas anteriormente, a todos los trabajadores que permanezcan hospitalizados por un periodo de al menos cuatro días, dicha compensación se abonará durante todo el tiempo que dure la hospitalización. A estos efectos se considerarán días completos a los de alta y baja de la hospitalización en relación con la fecha que aparezca en los mismos.

cve: BOE-A-2013-4877

Dada la necesidad de que transcurra la totalidad del año para conocer los porcentajes resultantes, el abono de las cantidades que, según lo expuesto en los párrafos anteriores, tengan derecho percibir los trabajadores se llevarán a cabo en el mes de enero del año siguiente al que se computa.

Art. 27. *Derechos y garantías sindicales.*

Serán de estricta observancia las disposiciones legales sobre estas materias vigentes en cada momento.

Los centros de trabajo que por la composición de la plantilla no tengan derecho a la designación de delegados de personal, se considerarán representados a efectos sindicales, por el Comité del Centro de Trabajo del que dependan administrativamente, salvo que decidan representarse por sí mismos o renunciar a la representación mediante escrito dirigido a la dirección de la Empresa y al Comité del Centro. Conferida la representación a un comité de centro, esta circunstancia no ampliará el número de horas sindicales que se atribuyen a sus vocales ni el número de horas sindicales que se atribuyen a sus vocales ni el número de sus componentes.

Por lo que respecta al número de horas mensuales disponibles del Comité de Empresa, se pacta la posibilidad de su acumulación sobre las siguientes bases:

a) Serán acumulables las horas de que disponga efectivamente cada miembro del Comité que figure en activo y en el ejercicio efectivo de su cargo.

b) La acumulación de horas correspondientes a cada vocal del Comité a favor de uno o varios vocales, se manifestará por aquel expresamente por escrito. En todo caso, las horas cedidas deben corresponder como máximo a las que disponga el cedente en los dos meses siguientes a la fecha de la cesión.

c) El número de horas cedidas y acumuladas se determinará en cómputo bimensual y no podrá ser superior al total disponible de los vocales afectados en tal periodo de tiempo.

Art. 28. *Secciones sindicales.*

Los trabajadores afiliados a un sindicato podrán en el ámbito de la empresa o centro de trabajo constituir secciones sindicales de conformidad con lo establecido en los estatutos del sindicato.

Las secciones sindicales representarán los intereses sindicales de sus afiliados ante la Dirección de cada centro de Trabajo, sin perjuicio de las funciones y atribuciones que correspondan al Comité de Empresa, como órgano representante exclusivo y unitario de los trabajadores de la empresa.

Cada sección sindical podrá designar de entre sus miembros un representante a los solos efectos de que sirva de cauce de comunicación e interlocución con la Dirección del centro y «sin que ello suponga concesión alguna de tiempo retribuido por dicha actividad o reconocimiento de garantías».

Las secciones sindicales comunicarán a la dirección del hecho de su constitución, especificando la relación nominal de sus componentes y la designación del portavoz que se acordase. Asimismo, comunicarán las variaciones que posteriormente puedan producirse.

La Dirección de cada centro de trabajo facilitará a cada sección sindical la disposición de un tablón de anuncios adecuado para la publicidad de sus acuerdos y comunicaciones que deberá ser utilizado exclusivamente de forma adecuada y para sus propios fines.

Cuando así lo solicite una sección sindical, la Empresa colaborará en la recaudación de las cuotas de los afiliados a la misma, mediante la detracción en el recibo de salarios. A tal efecto, los interesados habrán de formular la correspondiente autorización por escrito, que podrá ser revocada o actualizada en cualquier momento.

En los centros de trabajo con plantilla superior a 250 trabajadores, los delegados que puedan designarse o estén designados, tendrán el mismo régimen que los vocales del Comité, exclusivamente en el que se refiere a la disponibilidad de las horas sindicales.

cve: BOE-A-2013-4877

Esta regulación de carácter transitorio está supeditada a la misma vigencia del convenio y a la aparición de normas de carácter general.

Art. 29. *Comisión para asuntos laborales.*

Se crea una Comisión cuya finalidad exclusivamente será la de servir de vehículo de comunicación y diálogo entre las partes firmantes de este pacto, sobre los problemas fundamentales que generan las relaciones de trabajo en el seno de la Empresa.

Centrará su actuación en el estudio en profundidad de aquellas cuestiones que se susciten buscando la superación de dificultados concretas, en el terreno de las relaciones humanas y conocimiento recíproco de aquellas aspiraciones cuyo logro responde a un interés común.

Esta comisión, se compondrá de un máximo de dos Representantes de cada una de las partes, sin perjuicio de que se puedan designar grupos de trabajo más reducidos, para alcanzar una mayor operatividad, y se reunirá trimestralmente para considerar aquellos asuntos sobre los que previamente se hayan facilitado un estudio por escrito y con la suficiente antelación y que a continuación se determinan:

Análisis sobre la contratación de un nuevo seguro de vida, con específica referencia a la determinación y cuantificación de su coste.

Desarrollo de un sistema de promociones y ascensos, basado en criterios objetivos y unitarios.

Toma de postura sobre una política de formación profesional en la Empresa, atendiendo a las necesidades concretas en cada centro.

Homologación del trabajo del personal indirecto con vistas a su plasmación en un sistema de retribución de retribución incentivada.

Programa de trabajo para la incorporación en el Convenio de Empresa, de la normativa contenida en la derogada Ordenanza Siderometalúrgica.

Señalamiento de directrices sobre la aplicación e interpretación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Estudio de planes de pensiones, clasificación profesional y formación continua.

En lo que respecta a los restantes posibles temas de estudio, será necesario el previo acuerdo para que puedan ser objeto de análisis.

Los acuerdos que se alcancen y suscriban formalmente, en tanto que representen la voluntad acordada de la representación de los trabajadores y de la Dirección de la empresa, tendrán el mismo valor normativo que el resto de las cláusulas del presente Convenio Colectivo. Por el contrario, si las cuestiones planteadas por una parte no obedecen, a juicio de la otra, a un interés común, dentro del espíritu que anima la creación y trabajo de esta Comisión, dichos planteamientos no generarán obligación alguna para una u otra parte de manera que cualquiera de ellas podrá decidir la no celebración de la reunión o su suspensión.

Funcionamiento: La expresada Comisión se reunirá obligatoriamente, dos veces al año, en los meses de junio y diciembre.

Expresamente podrán tener lugar otras dos reuniones como máximo, siempre y cuando fuera necesaria la resolución de algún tema antes de que se celebrase una reunión de tipo ordinario.

Art. 30. *Maternidad.*

Toda trabajadora que se encuentre en estado de gestación y estime que el trabajo que realiza normalmente puede ocasionarle graves trastornos en el desarrollo del embarazo, podrá solicitar de la Dirección que la Mutua Aseguradora de Accidentes Laborales efectúe un estudio sobre el tema, en el que, teniendo en cuenta no sólo el puesto de trabajo, sino también el medio ambiente donde realice su actividad, determine las medidas que considere se deben tomar al respecto. El informe del citado estudio será vinculante para ambas partes.

cve: BOE-A-2013-4877

Ambas partes expresamente manifiestan que en ningún momento se han llevado ni se llevarán a cabo actos y actuaciones que impliquen cualquier tipo de discriminación por razón de sexo.

Todo ello con independencia de los derechos reconocidos por la legislación vigente en los casos de maternidad.

Art. 31. *Ropa de trabajo.*

A todos aquellos trabajadores a los que usualmente se les venía suministrando ropa de trabajo, se les continuará facilitando en las mismas cuantías y calidades y según los modos y costumbres de cada centro.

Art. 32. *Información al Comité de Empresa.*

El Comité de Empresa en base y como concreción de las competencias que le confiere el artículo 64 y conexos del Estatuto de los Trabajadores, podrán recabar en la Dirección del Centro, la siguiente documentación:

Modelos de contratos particulares de la Empresa.

Modelo de finiquito por terminación voluntaria de la relación laboral.

Periodos de vacaciones, con indicación del número de personas por secciones adscrito a cada uno.

Porcentaje mensual u anual de absentismo en el Centro de Trabajo, con desglose de los diversos conceptos que lo integran.

Documentación sobre cronometraje en los términos previstos en el artículo del Convenio que regula la organización del trabajo y el sistema de incentivos del personal directo.

La información en relación a la utilización por parte de la Empresa de los servicios que prestan las Empresas de Trabajo Temporal, se ajustará en todo momento a lo previsto en la legislación específica.

En cualquier caso, la Empresa intentará dar la información sin agotar los plazos previstos en dicha legislación, y si fuera posible la comunicación al Comité de Empresa se efectuará antes que el contrato de «Puesta a disposición» sea efectivo.

Asimismo, la Dirección del Centro entregará al Comité fotocopia de la documentación remitida a la Tesorería General de la Seguridad Social para efectuar el pago de los Seguros Sociales.

Igualmente, la Dirección del Centro informará mensualmente de los programas de producción, ventas y evolución económica de la Empresa, correspondientes a tal periodo de tiempo con indicación de las plantillas teóricamente necesarias para su realización.

Por otro lado, la Dirección, a la vez que notifica de la comisión de una falta grave o muy grave al presunto responsable de la misma, informará de tal hecho al Comité de Empresa, en acto aparte.

Por último, en los casos de extinción de una relación laboral, la Dirección entregará al Comité de Empresa una copia del finiquito, siempre y cuando el trabajador afectado se manifieste expresamente en tal sentido.

Los miembros del Comité de Empresa y este en su conjunto, observarán sigilo profesional sobre toda la información a que se ha hecho referencia anteriormente, aún después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa y, en especial, en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente su carácter reservado. En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la Empresa al Comité podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquellas y para distintos fines de los que motivaron su entrega.

Art. 33. *Promociones.*

En caso de producirse alguna vacante en algún puesto administrativo o técnicos de taller, la misma podrá ocuparse por personal de plantilla, siempre y cuando acredite, a

cve: BOE-A-2013-4877

juicio de la Dirección, tras oír al Comité de Empresa, que posee los conocimientos suficientes para desempeñar las funciones asignadas al puesto que se desea cubrir. A tal fin, la Dirección, cuando se produzca la circunstancia, expondrá en los tablones de anuncios las características y funciones del puesto, así como los conocimientos y requisitos que se necesitan para poder ser designado.

Al objeto de poder saber en todo momento las posibilidades de promoción fijadas en el párrafo anterior, se constituirá, en el departamento de RRHH, un registro en el que, a través de las aportaciones personales y voluntarias de los propios trabajadores, se archivarán las titulaciones profesionales que los mismos posean.

cve: BOE-A-2013-4877

Art. 34. *Cuadro de permisos.*

MOTIVO	DURACIÓN	INICIACIÓN	PERCEPTORES						JUSTIFICANTES	OBSERVACIONES
			R.C.	ANT.	PLUS	PP	EXTR.	VAC.		
Matrimonio del trabajador	15 días naturales	Fecha de la boda o, como máximo, dos días antes, si lo solicita.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	Libro de familia	
Nacimiento de hijos	2 días naturales ,garantizándose que uno de ellos sea laborable a efectos oficiales	Día de nacimiento o, como máximo, un día antes, si lo solicita.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	Libro de familia o certificado de nacimiento	Se ampliará en dos días más, si el desplazamiento es fuera de la provincia.
Óbito de padres, abuelos, hijos, cónyuge, hermanos, yernos, nueras, nietos de ambos cónyuges.	2 días naturales, garantizándose que uno de ellos sea laborable a efectos oficiales	Día de fallecimiento o, como máximo, un día antes, si lo solicita.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	Certificado de defunción o documento acreditativo.	Se ampliará en dos días más, si el desplazamiento es fuera de la provincia.
Enfermedad grave de padres, abuelos, nietos, cónyuges, hijos, hermanos, yernos, nueras de ambos cónyuges	2 días naturales	Día que se hace la solicitud.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	Certificado médico o del centro sanitario donde está ingresado.	Se ampliará en dos días más, si el desplazamiento es fuera de la provincia.
Cambio de domicilio	Un día natural	Día de traslado	SI	SI	SI	SI	SI	SI	Comunicación nuevo domicilio	No será de aplicación cuando sea por matrimonio.
Matrimonio de padres, hijos, nietos y hermanos de ambos cónyuges	Un día natural	Día de la boda	SI	SI	SI	SI	SI	SI	Libro de familia	
Cumplimiento deber personal público e ineludible:									En todos los casos será necesario presentación previa de la citación y, en su defecto, certificado del organismo al que acudió.	No se incluye como retribuido el permiso para renovación de la cartilla militar.
A)Elecciones	Tiempo establecido legalmente		SI	SI	SI	SI	SI	SI		
Organismos judiciales y administrativos en temas no relacionados con la empresa:	Tiempo necesario									
A)Testigo	Tiempo necesario		SI	SI	SI	SI	SI	SI		
B)Otras actividades	Tiempo necesario		NO	NO	NO	NO	NO	NO		
-Temas relacionados con la empresa:										
a)Demandante si gana	Tiempo necesario									
b)Demandante si pierde	Tiempo necesario		SI	SI	SI	SI	SI	SI		

cve: BOE-A-2013-4877

MOTIVO	DURACIÓN	INICIACIÓN	PERCEPTORES						JUSTIFICANTES	OBSERVACIONES
			R.C.	ANT.	PLUS	PP	EXTR.	VAC.		
c)Demandado si gana d)Demandado si pierde e)Testigo	Tiempo necesario Tiempo necesario Tiempo necesario		NO SI NO SI	NO SI NO SI	NO SI NO SI	NO SI NO SI	NO SI NO SI	NO SI NO SI		
Representación trabajadores	Artª. 65 Estatuto Trabajadores		SI	SI	SI	SI	SI	SI	Comunicación	
Lactancia de un hijo menor de nueve meses	Una hora al día fraccionada en dos parte o reducción de jornada de media hora	Día alta médica por maternidad	SI	SI	SI	SI	SI	SI	Libro de familia	Comprende todo tipo de lactancia
Guarda legal de un menor de ocho años o disminuido	Reducción de la jornada entre de 1/8 a 1/2		NO	NO	NO	NO	NO	NO	Declaración jurada de la guarda	
Consulta médica especialista de la Seguridad Social	Tiempo necesario		SI	SI	SI	SI	SI	SI	Prescripción previa del facultativo y certificado de asistencia.	
Consulta médica general de la S.S. o médico particular general o especialista	Tiempo necesario hasta 25 horas al año		SI	SI	SI	SI	SI	SI	Certificado de asistencia	
I.T. motivada por enfermedad común o accidente natural	Tres primeros días de baja		SI	SI	SI	SI	SI	SI	Parte oficial	
Exámenes para obtención título profesional o académico	Tiempo necesario		SI	SI	SI	SI	SI	SI	Certificado presentación	Deberá indicarse tiempo del examen oficial.
Donación de sangre	Tiempo necesario		SI	SI	SI	SI	SI	SI		La donación deberá efectuarse en el centro de trabajo
Restantes permisos	Tiempo necesario		NO	NO	NO	NO	NO	NO	El procedente en cada caso	
Fallecimiento cónyuge e hijos de trabajador (no políticos)	Un día más de los establecidos anteriormente.		SI	SI	SI	SI	SI	SI		
Paternidad	13 días naturales		NO	NO	NO	NO	NO	NO	Certificado de Empresa para Solicitud de Paternidad + Fe de Nacimiento	

Observación general:

1.- Los permisos anteriormente fijados se considerarán como máximos y por lo tanto, deberán ser agotados en su totalidad, solo en aquellos casos en los que fuese realmente imprescindible.
2.- Igualmente percibirán el complemento personal no absorbible, los trabajadores que a título individual tengan reconocido la percepción de pluses en los permisos retribuidos.

Art. 35. *Fallecimientos.*

En caso de fallecimiento de cualquier trabajador de la empresa, esta abonará 9213,47 € a su viudo/a y, en su defecto, a sus restantes herederos legales en parte iguales, salvo que el fallecido haya designado específicamente a otro u otras personas para percibir dicha cantidad.

Art. 36. *Promotor-Demostrador de Ventas.*

Se acuerda incluir dentro de la clasificación profesional del personal de la empresa, la categoría de Promotor-Demostrador de Ventas, con una retribución anual, por todos los conceptos de 14 pagas de 757,71 € euros, abonándose las mismas en proporción al tiempo realmente trabajado. Dichos trabajadores desarrollarán su actividad en centros de trabajo no pertenecientes a Flex Equipos de Descanso, S. A. Unipersonal, pudiendo tener su contrato laboral cualquiera de las formas y duración de tiempo previstos en la Legislación vigente. En el caso de que alguno de estos trabajadores pasara a desarrollar su actividad laboral en algún centro de la empresa, se le clasificará en aquella categoría profesional, incluida en el anexo I, que se corresponda con el trabajo que realice.

Disfrute de las vacaciones: las vacaciones se disfrutarán en los meses de menores ventas de la compañía y en ningún caso coincidentes con las promociones que se efectúen en el centro de trabajo donde se presten los servicios de promoción.

Distribución de la jornada anual pactada: se efectuará de manera que se trabajen más horas en los meses de mayores ventas. Asimismo los horarios de trabajo se adaptarán a los días y horarios en los que la afluencia de personas a los centros de trabajo sea mayor con el fin de que los servicios de promoción se desarrollen con la mayor eficacia y eficiencia posible. Las necesarias modificaciones en los horarios y días de trabajo, para adaptar las funciones de promoción a las necesidades del mismo, se efectuarán previa comunicación a las personas implicadas con una antelación mínima de 3 días laborables.

El desarrollo concreto de las vacaciones y de los horarios y jornadas a trabajar se efectuará en los contratos de trabajo.

Art. 37. *Compensación por gastos de utilización puntual de vehículo.*

Cuando a petición específica de la empresa, algún trabajador efectúe gestiones esporádicas fuera de su centro de trabajo y para ello utilice, con conocimiento de la Dirección del Centro, su propio vehículo, recibirá una compensación por gastos de utilización del coche por importe de 0,23 euros por kilómetro recorrido.

La fijación de dicha compensación tiene ese valor atendiendo a que esos kilómetros se efectúan normalmente dentro del casco de la ciudad, por lo que el consumo de carburantes es muy superior al que se tendría en el caso de utilización de carretera.

La citada compensación no será de aplicación a la fuerza de ventas, ni al personal directivo, quienes tienen concertadas con la empresa otras condiciones como compensación de dicho gasto.

Art. 38. *Salud Laboral.*

En materia de Seguridad y Salud Laboral, en el centro de Trabajo se regirá por todas las disposiciones que al efecto disponga la legislación vigente.

Art. 39. *Conciliación Vida Familiar y Laboral y Plan de Igualdad.*

En el impulso para la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres y dentro de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de responder a la obligación de transponer al ordenamiento español las directivas comunitarias en materia de igualdad 2002/73/CE, de reforma de la Directiva 76/207/CEE y la directiva 2004/113/CE, se ha elaborado, de acuerdo con los Representantes de los Trabajadores un «Plan de igualdad de Trato y Oportunidades» específico para le empresa con el fin de eliminar cualquier situación

cve: BOE-A-2013-4877

discriminatoria. Asimismo y de manera consensuada con los Representantes de los Trabajadores se ha elaborado un «Protocolo para la prevención y tratamiento del: a) Acoso Sexual, b) Acoso por razón de sexo y c) Acoso moral».

Art. 40. *Clasificación del personal.*

La clasificación profesional se fundamenta en Grupos Profesionales. Se define al mismo como el espacio organizativo que surge de la agrupación de funciones/puestos de naturaleza similar en cuanto al trabajo que desarrollan.

Se entenderá como Grupo Profesional, conforme a lo previsto en el artículo 22 del vigente Estatuto de los Trabajadores, la agrupación unitaria de aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación; o lo que es lo mismo, la agrupación de tareas o funciones de igual perfil profesional y similar contenido.

Se entiende por «aptitudes profesionales», la capacidad y/o disposición del personal para el desempeño de las funciones o tareas propias de una profesión; también las posibilidades de alcanzar un cierto nivel de competencia profesional o de ejercer determinadas funciones, aunque necesite recibir para ello una formación.

Se entiende por «titulaciones», a los efectos del artículo 22 del Estatuto de los trabajadores aquellos títulos expedidos que habilitan legalmente para el ejercicio de una profesión.

Por último, el «contenido general de la prestación», se refiere al conjunto de actividades objetivas que integran la función o la especialidad profesional. En consecuencia, al Grupo Profesional se forma al integrar en el mismo las funciones de contenido similar. Es decir, no es necesaria una total igualdad de la capacidad o actitud para las funciones o para las actividades, pero sí que sean similares o equivalentes.

En este sentido es perfectamente admisible que categorías y/o Titulaciones sean aplicables a varios Grupos Profesionales, puesto que personas con una misma titulación pueden desempeñar funciones de mayor o menor nivel y es fundamentalmente en base a esas funciones, por las que se forman los Grupos Profesionales.

Se establecen los siguientes Grupos Profesionales:

Grupo «0» Comité de Dirección: Están adscritas a este Grupo las personas que, estando incluidas en el ámbito de aplicación del Convenio Colectivo, forman parte del Comité de Dirección asumiendo y responsabilizándose de los objetivos globales de su área de responsabilidad.

Sus funciones comprenden la elaboración de las políticas de la organización, los planteamientos generales de la utilización de todos los recursos. La orientación y el control de las actividades de la organización, conforme al programa establecido o a la política adoptada.

Grupo «1» Responsables de negocios, centros de trabajo, canales, y áreas funcionales: Están adscritas a este Grupo las personas que tienen un conocimiento teórico y práctico adquirido a través de formación al más alto nivel y/o una experiencia dilatada en el puesto a desempeñar que:

– Asumen y se responsabilizan de objetivos globales en su ámbito de trabajo y los transforman en objetivos concretos para sus equipos de trabajo.

– Dirigen y gestionan negocios, canales, centros de trabajo y departamentos cuyos resultados impactan a nivel alto en el negocio.

– Realizan o supervisan tareas complejas y diversas que exigen gran experiencia o habilidad que incluye la supervisión y coordinación de un grupo de trabajo en el que el titular asume la responsabilidad directa sobre los resultados operacionales.

– Posee niveles de iniciativa y decisión amplios, con el más alto nivel de autonomía en su ámbito de responsabilidad, limitados por la normativa de la empresa y supervisados por los organismos directivos de la compañía.

cve: BOE-A-2013-4877

Grupo «2» Responsables de áreas operativas y técnicos con funciones de impacto medio en la compañía: Están adscritas a este Grupo las personas:

– Responsables de áreas operativas de la compañía con un impacto medio en el negocio y en algunas posiciones responsabilidad sobre equipos de personas.
– Responsables de sub-departamentos operativos con un componente muy técnico. Ocasionalmente con responsabilidades sobre personas.
– Técnicos con funciones de Impacto medio y medio bajo en el negocio.

Grupo «3» Técnicos con funciones de impacto bajo en la compañía – Delegados de Ventas–Administrativos: están adscritos a este Grupo las personas que ocupan:

– Posiciones operativas de carácter técnico, con titulaciones académicas de grado superior o medio y/o nivel de conocimientos equivalentes, sin responsabilidad sobre personas y con bajo impacto directo en el negocio.
– Posiciones operativas administrativas o técnicas, titulados o con experiencia profesional, sin responsabilidad sobre personas y con bajo impacto directo sobre el negocio.

Grupo «4» Operarios de las áreas de producción, almacenes, mantenimiento y servicios auxiliares. Están adscritas las personas que desempeñan:

– Funciones en el área de producción.
– Funciones en las áreas de Almacén de Productos Terminados, Almacén de Materias Primas y Distribución.
– Funciones básicamente operativas en las áreas de Servicios Auxiliares de la Empresa: Limpieza, Vigilancia, Guarderías, Conserjería, etc.

En el anexo VI, se identifican las posiciones adscritas a cada Grupo Profesional y las categorías homologables para cada Grupo.

Los Grupos Profesionales y dentro de ellos las funciones descritas en los mismos, no suponen la obligación de tener provistas todas y cada una de dichas posiciones que allí se enuncian si la necesidad y el volumen de la empresa no lo requiere. Asimismo, las definiciones de cada uno de los Grupos y en su caso de las posiciones adscritas a los mismos, tienen un carácter meramente enunciativo, no limitativo y deben servir de referencia para que la dirección de la empresa, en su caso, pueda mediante analogía posicionar en el Grupo correspondiente a las nuevas funciones que pudieran surgir con posterioridad, bien como consecuencia de cambios tecnológicos o como necesidades de la empresa en función de cambios en la estructura y servicios del negocio.

Disposición adicional primera. *Solución Extrajudicial de Conflictos*

Las partes firmantes De este Convenio acuerdan someterse para la solución extrajudicial de conflictos a lo contenido en el V Acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales (sistema extrajudicial), según Resolución de 10 de Febrero de 2012, de la Dirección General de empleo.

cve: BOE-A-2013-4877

TABLAS 2013

ANEXO I

Valores 2013	Convenio Getafe			
Categorías	Salario base	Plus convenio	Retribución convenio	Complemento lineal pactado *
Personal obrero				
Oficial 1.ª	16,17	14,32	30,49	5,97
Oficial 2.ª	15,78	13,85	29,63	5,97
Oficial 3.ª	15,50	13,48	28,98	5,97
Especialista.	15,42	13,34	28,76	5,97
Mozo especialista.	15,42	13,34	28,76	5,97
Peón.	15,18	12,89	28,07	5,97
Personal subalterno				
Almacenero.	468,92	436,70	905,62	181,10
Chófer Turismo.	479,86	464,67	944,53	181,10
Chófer Camión.	484,75	469,52	954,27	181,10
Vigilante.	456,17	440,64	896,81	181,10
Portero.	454,41	442,34	896,75	181,10
Personal administrativo				
Jefe de 1.ª	599,00	562,23	1161,23	181,10
Jefe de 2.ª	545,76	525,70	1071,46	181,10
Oficial 1.ª	515,49	483,00	998,49	181,10
Delegado de Ventas.	515,49	483,00	998,49	181,10
Oficial 2.ª	494,80	448,11	942,91	181,10
Auxiliar Administrativo.	469,82	439,60	909,42	181,10
Técnicos de oficina				
Delineante Proyectista y Dibujante.	552,29	529,98	1082,27	181,10
Delineante 1.ª	515,49	482,98	998,47	181,10
Personal de org. del trabajo				
Jefe de Organización de 1.ª	552,28	540,50	1092,78	181,10
Jefe de Organización de 2.ª	545,76	525,65	1071,41	181,10
Técnico de Organización de 1.ª	515,49	482,98	998,47	181,10
Técnico de Organización de 2.ª	494,80	448,08	942,88	181,10
Auxiliar de Organización.	469,85	439,61	909,46	181,10
Técnicos de Taller.				
Jefe de Taller.	565,90	607,88	1173,78	181,10
Maestro de Taller.	521,18	520,85	1042,03	181,10
Supervisor (2).	491,74	470,54	962,28	181,10
Personal técnico titulado				
Ingenieros, Arquitectos y Titulados.	652,40	732,11	1384,51	181,10

cve: BOE-A-2013-4877

Valores 2013	Convenio Getafe			
Categorías	Salario base	Plus convenio	Retribución convenio	Complemento lineal pactado *
Director de Fábrica.	652,40	732,11	1384,51	181,10
Responsable de RR.HH.	652,40	732,11	1384,51	181,10
Responsable de Producción.	652,40	732,11	1384,51	181,10
Responsable de Logística.	652,40	732,11	1384,51	181,10
Ingeniero Técnico 1.	627,88	689,88	1317,76	181,10
Ingeniero Técnico 2 (1).	636,40	706,61	1343,01	181,10
Diplomado.	627,88	689,88	1317,76	181,10
A.T.S.	626,83	515,12	1141,95	181,10
Maestros Industriales.	537,20	518,45	1055,65	181,10
Graduados Sociales.	565,93	594,31	1160,24	181,10

(1) Cuando tienen responsabilidad técnico por no existir Ingeniero y no se precisa la dirección facultativa de estos.
(2) Supervisor equivale a Encargado.
* Complemento lineal pactado: Para los trabajadores de salario diario se cobra por 365 días y para los trabajadores de salario mensual se cobra por 12 mensualidades.

ANEXO II

Tabla OIT 2013

Fábrica	Clave	Escala	OF1.	OF2.	OF3.	Espt.	Peón
1280	OIT	100	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
1280	OIT	101	0,09	0,09	0,08	0,07	0,07
1280	OIT	102	0,18	0,18	0,17	0,17	0,16
1280	OIT	103	0,29	0,28	0,27	0,27	0,26
1280	OIT	104	0,39	0,37	0,35	0,35	0,34
1280	OIT	105	0,48	0,46	0,45	0,44	0,42
1280	OIT	106	0,56	0,55	0,53	0,53	0,50
1280	OIT	107	0,66	0,66	0,63	0,61	0,58
1280	OIT	108	0,77	0,74	0,71	0,70	0,68
1280	OIT	109	0,86	0,83	0,79	0,78	0,75
1280	OIT	110	0,95	0,92	0,88	0,86	0,83
1280	OIT	111	1,08	1,02	0,97	0,95	0,92
1280	OIT	112	1,18	1,13	1,08	1,07	1,02
1280	OIT	113	1,26	1,21	1,17	1,16	1,11
1280	OIT	114	1,36	1,30	1,26	1,24	1,18
1280	OIT	115	1,46	1,39	1,33	1,32	1,26
1280	OIT	116	1,55	1,50	1,45	1,43	1,35
1280	OIT	117	1,65	1,58	1,53	1,51	1,45
1280	OIT	118	1,93	1,85	1,76	1,74	1,66
1280	OIT	119	1,94	1,87	1,80	1,76	1,69
1280	OIT	120	1,97	1,89	1,82	1,79	1,70
1280	OIT	121	1,99	1,92	1,84	1,80	1,71

cve: BOE-A-2013-4877

Fábrica	Clave	Escala	OF1.	OF2.	OF3.	Espt.	Peón
1280	OIT	122	2,01	1,93	1,85	1,83	1,74
1280	OIT	123	2,03	1,94	1,88	1,85	1,75
1280	OIT	124	2,04	1,97	1,90	1,88	1,79
1280	OIT	125	2,07	1,99	1,92	1,89	1,80
1280	OIT	126	2,08	2,00	1,94	1,92	1,83
1280	OIT	127	2,10	2,02	1,95	1,93	1,85
1280	OIT	128	2,13	2,04	1,98	1,95	1,87
1280	OIT	129	2,17	2,07	2,00	1,97	1,88
1280	OIT	130	2,18	2,08	2,01	1,99	1,90
1280	OIT	131	2,25	2,13	2,06	2,03	1,94
1280	OIT	132	2,29	2,19	2,10	2,08	1,99
1280	OIT	133	2,33	2,25	2,17	2,12	2,03
1280	OIT	134	2,38	2,29	2,20	2,18	2,07
1280	OIT	135	2,44	2,33	2,26	2,23	2,12
1280	OIT	136	2,50	2,38	2,30	2,28	2,17
1280	OIT	137	2,55	2,44	2,35	2,31	2,22
1280	OIT	138	2,59	2,50	2,38	2,36	2,27
1280	OIT	139	2,65	2,55	2,44	2,41	2,30
1280	OIT	140	2,70	2,59	2,50	2,45	2,35

ANEXO III

Valores 2013

Fábrica	Clave	Escala	OF1.	OF2.	OF3.	Espt.	Peón
1280	01	100	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
1280	01	101	0,09	0,08	0,08	0,07	0,07
1280	01	102	0,18	0,17	0,17	0,17	0,16
1280	01	103	0,29	0,27	0,27	0,26	0,26
1280	01	104	0,39	0,37	0,35	0,34	0,32
1280	01	105	0,48	0,46	0,44	0,44	0,42
1280	01	106	0,56	0,54	0,51	0,51	0,49
1280	01	107	0,68	0,65	0,61	0,59	0,56
1280	01	108	0,77	0,73	0,70	0,69	0,67
1280	01	109	0,85	0,82	0,78	0,77	0,75
1280	01	110	0,94	0,90	0,86	0,85	0,82
1280	01	111	1,07	0,99	0,95	0,94	0,90
1280	01	112	1,16	1,11	1,07	1,05	0,98
1280	01	113	1,25	1,20	1,16	1,14	1,09
1280	01	114	1,33	1,27	1,24	1,23	1,17
1280	01	115	1,44	1,36	1,31	1,30	1,25
1280	01	116	1,53	1,47	1,42	1,39	1,32
1280	01	117	1,62	1,55	1,50	1,49	1,42
1280	01	118	1,76	1,69	1,62	1,61	1,54

cve: BOE-A-2013-4877

Fábrica	Clave	Escala	OF1.	OF2.	OF3.	Espt.	Peón
1280	01	119	1,80	1,71	1,63	1,62	1,55
1280	01	120	1,82	1,73	1,66	1,63	1,58
1280	01	121	1,84	1,75	1,68	1,66	1,59
1280	01	122	1,85	1,76	1,70	1,68	1,60
1280	01	123	1,88	1,80	1,71	1,70	1,61
1280	01	124	1,89	1,82	1,74	1,71	1,63
1280	01	125	1,92	1,84	1,75	1,74	1,65
1280	01	126	1,94	1,85	1,79	1,75	1,66
1280	01	127	1,95	1,87	1,80	1,79	1,69
1280	01	128	1,98	1,89	1,83	1,80	1,71
1280	01	129	2,00	1,92	1,84	1,82	1,71
1280	01	130	2,01	1,93	1,85	1,84	1,74
1280	01	131	2,04	1,98	1,90	1,88	1,79
1280	01	132	2,10	2,02	1,95	1,93	1,84
1280	01	133	2,14	2,06	2,00	1,97	1,88
1280	01	134	2,20	2,10	2,03	2,01	1,92
1280	01	135	2,26	2,17	2,07	2,04	1,95
1280	01	136	2,30	2,20	2,12	2,08	2,00
1280	01	137	2,33	2,26	2,17	2,13	2,03
1280	01	138	2,38	2,30	2,22	2,18	2,08
1280	01	139	2,44	2,33	2,26	2,23	2,12
1280	01	140	2,50	2,37	2,30	2,27	2,17
1280	02	100	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
1280	02	101	0,08	0,07	0,07	0,07	0,07
1280	02	102	0,16	0,16	0,15	0,15	0,13
1280	02	103	0,26	0,25	0,25	0,23	0,22
1280	02	104	0,34	0,31	0,30	0,30	0,29
1280	02	105	0,42	0,40	0,39	0,39	0,35
1280	02	106	0,50	0,48	0,47	0,46	0,45
1280	02	107	0,59	0,55	0,54	0,53	0,50
1280	02	108	0,68	0,65	0,63	0,61	0,58
1280	02	109	0,76	0,73	0,70	0,69	0,67
1280	02	110	0,83	0,79	0,77	0,76	0,74
1280	02	111	0,92	0,88	0,84	0,83	0,79
1280	02	112	1,02	0,95	0,93	0,90	0,86
1280	02	113	1,11	1,05	0,99	0,98	0,94
1280	02	114	1,20	1,14	1,11	1,08	1,02
1280	02	115	1,26	1,22	1,18	1,16	1,11
1280	02	116	1,35	1,30	1,25	1,23	1,18
1280	02	117	1,45	1,37	1,32	1,31	1,25
1280	02	118	1,56	1,51	1,46	1,44	1,36
1280	02	119	1,58	1,52	1,47	1,45	1,37
1280	02	120	1,60	1,54	1,49	1,46	1,39

cve: BOE-A-2013-4877

Fábrica	Clave	Escala	OF1.	OF2.	OF3.	Espt.	Peón
1280	02	121	1,61	1,55	1,50	1,49	1,42
1280	02	122	1,63	1,56	1,52	1,50	1,43
1280	02	123	1,65	1,58	1,53	1,51	1,45
1280	02	124	1,66	1,60	1,54	1,53	1,46
1280	02	125	1,69	1,61	1,55	1,54	1,47
1280	02	126	1,70	1,63	1,58	1,55	1,49
1280	02	127	1,71	1,65	1,59	1,58	1,51
1280	02	128	1,74	1,66	1,61	1,59	1,52
1280	02	129	1,75	1,69	1,62	1,60	1,53
1280	02	130	1,79	1,70	1,63	1,61	1,54
1280	02	131	1,83	1,74	1,68	1,65	1,58
1280	02	132	1,88	1,79	1,71	1,69	1,61
1280	02	133	1,90	1,84	1,75	1,73	1,65
1280	02	134	1,95	1,88	1,80	1,79	1,69
1280	02	135	2,00	1,92	1,84	1,82	1,71
1280	02	136	2,03	1,95	1,89	1,85	1,76
1280	02	137	2,07	2,00	1,93	1,90	1,80
1280	02	138	2,12	2,03	1,95	1,94	1,85
1280	02	139	2,17	2,07	2,00	1,98	1,89
1280	02	140	2,20	2,10	2,03	2,01	1,92
1280	03	100	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
1280	03	101	0,07	0,07	0,07	0,07	0,06
1280	03	102	0,16	0,15	0,15	0,13	0,13
1280	03	103	0,25	0,23	0,22	0,22	0,22
1280	03	104	0,31	0,30	0,29	0,29	0,28
1280	03	105	0,41	0,39	0,37	0,37	0,34
1280	03	106	0,48	0,46	0,45	0,44	0,42
1280	03	107	0,55	0,53	0,51	0,50	0,49
1280	03	108	0,66	0,61	0,59	0,58	0,55
1280	03	109	0,73	0,70	0,67	0,67	0,65
1280	03	110	0,79	0,77	0,75	0,74	0,70
1280	03	111	0,88	0,84	0,80	0,79	0,77
1280	03	112	0,95	0,92	0,88	0,86	0,83
1280	03	113	1,07	0,98	0,95	0,94	0,90
1280	03	114	1,14	1,09	1,05	1,03	0,97
1280	03	115	1,22	1,17	1,12	1,11	1,07
1280	03	116	1,28	1,24	1,20	1,18	1,13
1280	03	117	1,37	1,31	1,26	1,25	1,20
1280	03	118	1,50	1,45	1,37	1,36	1,30
1280	03	119	1,52	1,46	1,39	1,37	1,31
1280	03	120	1,53	1,47	1,43	1,39	1,32
1280	03	121	1,54	1,50	1,44	1,42	1,35
1280	03	122	1,56	1,50	1,45	1,43	1,36

cve: BOE-A-2013-4877

Fábrica	Clave	Escala	OF1.	OF2.	OF3.	Espt.	Peón
1280	03	123	1,58	1,52	1,46	1,45	1,36
1280	03	124	1,60	1,53	1,49	1,46	1,39
1280	03	125	1,61	1,54	1,50	1,49	1,42
1280	03	126	1,62	1,56	1,51	1,50	1,43
1280	03	127	1,65	1,58	1,53	1,51	1,45
1280	03	128	1,66	1,60	1,54	1,52	1,46
1280	03	129	1,68	1,61	1,55	1,53	1,47
1280	03	130	1,69	1,62	1,56	1,54	1,49
1280	03	131	1,73	1,66	1,60	1,58	1,51
1280	03	132	1,79	1,70	1,63	1,62	1,54
1280	03	133	1,83	1,74	1,68	1,65	1,58
1280	03	134	1,87	1,79	1,71	1,69	1,61
1280	03	135	1,92	1,83	1,75	1,73	1,65
1280	03	136	1,95	1,87	1,80	1,76	1,69
1280	03	137	1,99	1,92	1,84	1,82	1,71
1280	03	138	2,02	1,95	1,88	1,85	1,76
1280	03	139	2,06	1,98	1,92	1,89	1,80
1280	03	140	2,10	2,01	1,95	1,93	1,84
1280	04	100	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
1280	04	101	0,07	0,07	0,07	0,06	0,06
1280	04	102	0,15	0,13	0,13	0,12	0,12
1280	04	103	0,22	0,22	0,21	0,21	0,18
1280	04	104	0,29	0,28	0,27	0,27	0,26
1280	04	105	0,37	0,35	0,34	0,34	0,31
1280	04	106	0,44	0,42	0,41	0,41	0,39
1280	04	107	0,51	0,49	0,47	0,47	0,45
1280	04	108	0,59	0,55	0,54	0,53	0,50
1280	04	109	0,67	0,65	0,61	0,59	0,56
1280	04	110	0,74	0,71	0,69	0,68	0,65
1280	04	111	0,80	0,77	0,75	0,74	0,71
1280	04	112	0,88	0,84	0,80	0,79	0,76
1280	04	113	0,94	0,90	0,86	0,85	0,83
1280	04	114	1,03	0,98	0,94	0,93	0,88
1280	04	115	1,12	1,07	1,02	0,99	0,94
1280	04	116	1,20	1,14	1,09	1,08	1,02
1280	04	117	1,26	1,21	1,17	1,14	1,09
1280	04	118	1,36	1,31	1,26	1,25	1,20
1280	04	119	1,39	1,32	1,27	1,26	1,21
1280	04	120	1,42	1,35	1,28	1,27	1,23
1280	04	121	1,43	1,36	1,31	1,28	1,24
1280	04	122	1,45	1,36	1,32	1,30	1,25
1280	04	123	1,46	1,39	1,32	1,32	1,25
1280	04	124	1,47	1,42	1,35	1,32	1,27

cve: BOE-A-2013-4877

Fábrica	Clave	Escala	OF1.	OF2.	OF3.	Espt.	Peón
1280	04	125	1,49	1,43	1,36	1,35	1,28
1280	04	126	1,50	1,45	1,37	1,36	1,30
1280	04	127	1,51	1,45	1,39	1,37	1,31
1280	04	128	1,53	1,47	1,42	1,39	1,32
1280	04	129	1,54	1,49	1,43	1,42	1,33
1280	04	130	1,55	1,50	1,45	1,43	1,35
1280	04	131	1,59	1,53	1,47	1,46	1,37
1280	04	132	1,62	1,56	1,51	1,50	1,43
1280	04	133	1,66	1,60	1,54	1,52	1,46
1280	04	134	1,70	1,62	1,58	1,55	1,49
1280	04	135	1,74	1,66	1,60	1,58	1,52
1280	04	136	1,79	1,70	1,63	1,61	1,54
1280	04	137	1,82	1,74	1,68	1,65	1,58
1280	04	138	1,87	1,79	1,70	1,69	1,61
1280	04	139	1,89	1,82	1,74	1,71	1,63
1280	04	140	1,94	1,85	1,79	1,75	1,66
1280	05	100	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
1280	05	101	0,09	0,09	0,08	0,07	0,07
1280	05	102	0,18	0,18	0,17	0,17	0,16
1280	05	103	0,29	0,28	0,27	0,27	0,26
1280	05	104	0,39	0,37	0,35	0,35	0,34
1280	05	105	0,48	0,46	0,45	0,44	0,42
1280	05	106	0,56	0,55	0,53	0,53	0,50
1280	05	107	0,66	0,66	0,63	0,61	0,58
1280	05	108	0,77	0,74	0,71	0,70	0,68
1280	05	109	0,86	0,83	0,79	0,78	0,75
1280	05	110	0,95	0,92	0,88	0,86	0,83
1280	05	111	1,08	1,02	0,97	0,95	0,92
1280	05	112	1,18	1,13	1,08	1,07	1,02
1280	05	113	1,26	1,21	1,17	1,16	1,11
1280	05	114	1,36	1,30	1,26	1,24	1,18
1280	05	115	1,46	1,39	1,33	1,32	1,26
1280	05	116	1,55	1,50	1,45	1,43	1,35
1280	05	117	1,65	1,58	1,53	1,51	1,45
1280	05	118	1,93	1,85	1,76	1,74	1,66
1280	05	119	1,94	1,87	1,80	1,76	1,69
1280	05	120	1,97	1,89	1,82	1,79	1,70
1280	05	121	1,99	1,92	1,84	1,80	1,71
1280	05	122	2,01	1,93	1,85	1,83	1,74
1280	05	123	2,03	1,94	1,88	1,85	1,75
1280	05	124	2,04	1,97	1,90	1,88	1,79
1280	05	125	2,07	1,99	1,92	1,89	1,80
1280	05	126	2,08	2,00	1,94	1,92	1,83

cve: BOE-A-2013-4877

Fábrica	Clave	Escala	OF1.	OF2.	OF3.	Espt.	Peón
1280	05	127	2,10	2,02	1,95	1,93	1,85
1280	05	128	2,13	2,04	1,98	1,95	1,87
1280	05	129	2,17	2,07	2,00	1,97	1,88
1280	05	130	2,18	2,08	2,01	1,99	1,90
1280	05	131	2,25	2,13	2,06	2,03	1,94
1280	05	132	2,29	2,19	2,10	2,08	1,99
1280	05	133	2,33	2,25	2,17	2,12	2,03
1280	05	134	2,38	2,29	2,20	2,18	2,07
1280	05	135	2,44	2,33	2,26	2,23	2,12
1280	05	136	2,50	2,38	2,30	2,28	2,17
1280	05	137	2,55	2,44	2,35	2,31	2,22
1280	05	138	2,59	2,50	2,38	2,36	2,27
1280	05	139	2,65	2,55	2,44	2,41	2,30
1280	05	140	2,70	2,59	2,50	2,45	2,35
1280	06	100	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
1280	06	101	0,09	0,09	0,08	0,07	0,07
1280	06	102	0,18	0,18	0,17	0,17	0,16
1280	06	103	0,29	0,28	0,27	0,27	0,26
1280	06	104	0,39	0,37	0,35	0,35	0,34
1280	06	105	0,48	0,46	0,45	0,44	0,42
1280	06	106	0,56	0,55	0,53	0,53	0,50
1280	06	107	0,66	0,66	0,63	0,61	0,58
1280	06	108	0,77	0,74	0,71	0,70	0,68
1280	06	109	0,86	0,83	0,79	0,78	0,75
1280	06	110	0,95	0,92	0,88	0,86	0,83
1280	06	111	1,08	1,02	0,97	0,95	0,92
1280	06	112	1,18	1,13	1,08	1,07	1,02
1280	06	113	1,26	1,21	1,17	1,16	1,11
1280	06	114	1,36	1,30	1,26	1,24	1,18
1280	06	115	1,46	1,39	1,33	1,32	1,26
1280	06	116	1,55	1,50	1,45	1,43	1,35
1280	06	117	1,65	1,58	1,53	1,51	1,45
1280	06	118	1,93	1,85	1,76	1,74	1,66
1280	06	119	1,94	1,87	1,80	1,76	1,69
1280	06	120	1,97	1,89	1,82	1,79	1,70
1280	06	121	1,99	1,92	1,84	1,80	1,71
1280	06	122	2,01	1,93	1,85	1,83	1,74
1280	06	123	2,03	1,94	1,88	1,85	1,75
1280	06	124	2,04	1,97	1,90	1,88	1,79
1280	06	125	2,07	1,99	1,92	1,89	1,80
1280	06	126	2,08	2,00	1,94	1,92	1,83
1280	06	127	2,10	2,02	1,95	1,93	1,85
1280	06	128	2,13	2,04	1,98	1,95	1,87

cve: BOE-A-2013-4877

Fábrica	Clave	Escala	OF1.	OF2.	OF3.	Espt.	Peón
1280	06	129	2,17	2,07	2,00	1,97	1,88
1280	06	130	2,18	2,08	2,01	1,99	1,90
1280	06	131	2,25	2,13	2,06	2,03	1,94
1280	06	132	2,29	2,19	2,10	2,08	1,99
1280	06	133	2,33	2,25	2,17	2,12	2,03
1280	06	134	2,38	2,29	2,20	2,18	2,07
1280	06	135	2,44	2,33	2,26	2,23	2,12
1280	06	136	2,50	2,38	2,30	2,28	2,17
1280	06	137	2,55	2,44	2,35	2,31	2,22
1280	06	138	2,59	2,50	2,38	2,36	2,27
1280	06	139	2,65	2,55	2,44	2,41	2,30
1280	06	140	2,70	2,59	2,50	2,45	2,35
1280	07	100	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
1280	07	101	0,09	0,09	0,08	0,07	0,07
1280	07	102	0,18	0,18	0,17	0,17	0,16
1280	07	103	0,29	0,28	0,27	0,27	0,26
1280	07	104	0,39	0,37	0,35	0,35	0,34
1280	07	105	0,48	0,46	0,45	0,44	0,42
1280	07	106	0,56	0,55	0,53	0,53	0,50
1280	07	107	0,66	0,66	0,63	0,61	0,58
1280	07	108	0,77	0,74	0,71	0,70	0,68
1280	07	109	0,86	0,83	0,79	0,78	0,75
1280	07	110	0,95	0,92	0,88	0,86	0,83
1280	07	111	1,08	1,02	0,97	0,95	0,92
1280	07	112	1,18	1,13	1,08	1,07	1,02
1280	07	113	1,26	1,21	1,17	1,16	1,11
1280	07	114	1,36	1,30	1,26	1,24	1,18
1280	07	115	1,46	1,39	1,33	1,32	1,26
1280	07	116	1,55	1,50	1,45	1,43	1,35
1280	07	117	1,65	1,58	1,53	1,51	1,45
1280	07	118	1,93	1,85	1,76	1,74	1,66
1280	07	119	1,94	1,87	1,80	1,76	1,69
1280	07	120	1,97	1,89	1,82	1,79	1,70
1280	07	121	1,99	1,92	1,84	1,80	1,71
1280	07	122	2,01	1,93	1,85	1,83	1,74
1280	07	123	2,03	1,94	1,88	1,85	1,75
1280	07	124	2,04	1,97	1,90	1,88	1,79
1280	07	125	2,07	1,99	1,92	1,89	1,80
1280	07	126	2,08	2,00	1,94	1,92	1,83
1280	07	127	2,10	2,02	1,95	1,93	1,85
1280	07	128	2,13	2,04	1,98	1,95	1,87
1280	07	129	2,17	2,07	2,00	1,97	1,88
1280	07	130	2,18	2,08	2,01	1,99	1,90

cve: BOE-A-2013-4877

Fábrica	Clave	Escala	OF1.	OF2.	OF3.	Espt.	Peón
1280	07	131	2,25	2,13	2,06	2,03	1,94
1280	07	132	2,29	2,19	2,10	2,08	1,99
1280	07	133	2,33	2,25	2,17	2,12	2,03
1280	07	134	2,38	2,29	2,20	2,18	2,07
1280	07	135	2,44	2,33	2,26	2,23	2,12
1280	07	136	2,50	2,38	2,30	2,28	2,17
1280	07	137	2,55	2,44	2,35	2,31	2,22
1280	07	138	2,59	2,50	2,38	2,36	2,27
1280	07	139	2,65	2,55	2,44	2,41	2,30
1280	07	140	2,70	2,59	2,50	2,45	2,35
1280	08	100	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
1280	08	101	0,09	0,09	0,08	0,07	0,07
1280	08	102	0,18	0,18	0,17	0,17	0,16
1280	08	103	0,29	0,28	0,27	0,27	0,26
1280	08	104	0,39	0,37	0,35	0,35	0,34
1280	08	105	0,48	0,46	0,45	0,44	0,42
1280	08	106	0,56	0,55	0,53	0,53	0,50
1280	08	107	0,66	0,66	0,63	0,61	0,58
1280	08	108	0,77	0,74	0,71	0,70	0,68
1280	08	109	0,86	0,83	0,79	0,78	0,75
1280	08	110	0,95	0,92	0,88	0,86	0,83
1280	08	111	1,08	1,02	0,97	0,95	0,92
1280	08	112	1,18	1,13	1,08	1,07	1,02
1280	08	113	1,26	1,21	1,17	1,16	1,11
1280	08	114	1,36	1,30	1,26	1,24	1,18
1280	08	115	1,46	1,39	1,33	1,32	1,26
1280	08	116	1,55	1,50	1,45	1,43	1,35
1280	08	117	1,65	1,58	1,53	1,51	1,45
1280	08	118	1,93	1,85	1,76	1,74	1,66
1280	08	119	1,94	1,87	1,80	1,76	1,69
1280	08	120	1,97	1,89	1,82	1,79	1,70
1280	08	121	1,99	1,92	1,84	1,80	1,71
1280	08	122	2,01	1,93	1,85	1,83	1,74
1280	08	123	2,03	1,94	1,88	1,85	1,75
1280	08	124	2,04	1,97	1,90	1,88	1,79
1280	08	125	2,07	1,99	1,92	1,89	1,80
1280	08	126	2,08	2,00	1,94	1,92	1,83
1280	08	127	2,10	2,02	1,95	1,93	1,85
1280	08	128	2,13	2,04	1,98	1,95	1,87
1280	08	129	2,17	2,07	2,00	1,97	1,88
1280	08	130	2,18	2,08	2,01	1,99	1,90
1280	08	131	2,25	2,13	2,06	2,03	1,94
1280	08	132	2,29	2,19	2,10	2,08	1,99

cve: BOE-A-2013-4877

Fábrica	Clave	Escala	OF1.	OF2.	OF3.	Espt.	Peón
1280	08	133	2,33	2,25	2,17	2,12	2,03
1280	08	134	2,38	2,29	2,20	2,18	2,07
1280	08	135	2,44	2,33	2,26	2,23	2,12
1280	08	136	2,50	2,38	2,30	2,28	2,17
1280	08	137	2,55	2,44	2,35	2,31	2,22
1280	08	138	2,59	2,50	2,38	2,36	2,27
1280	08	139	2,65	2,55	2,44	2,41	2,30
1280	08	140	2,70	2,59	2,50	2,45	2,35
1280	09	100	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
1280	09	101	0,09	0,09	0,08	0,07	0,07
1280	09	102	0,18	0,18	0,17	0,17	0,16
1280	09	103	0,29	0,28	0,27	0,27	0,26
1280	09	104	0,39	0,37	0,35	0,35	0,34
1280	09	105	0,48	0,46	0,45	0,44	0,42
1280	09	106	0,56	0,55	0,53	0,53	0,50
1280	09	107	0,66	0,66	0,63	0,61	0,58
1280	09	108	0,77	0,74	0,71	0,70	0,68
1280	09	109	0,86	0,83	0,79	0,78	0,75
1280	09	110	0,95	0,92	0,88	0,86	0,83
1280	09	111	1,08	1,02	0,97	0,95	0,92
1280	09	112	1,18	1,13	1,08	1,07	1,02
1280	09	113	1,26	1,21	1,17	1,16	1,11
1280	09	114	1,36	1,30	1,26	1,24	1,18
1280	09	115	1,46	1,39	1,33	1,32	1,26
1280	09	116	1,55	1,50	1,45	1,43	1,35
1280	09	117	1,65	1,58	1,53	1,51	1,45
1280	09	118	1,93	1,85	1,76	1,74	1,66
1280	09	119	1,94	1,87	1,80	1,76	1,69
1280	09	120	1,97	1,89	1,82	1,79	1,70
1280	09	121	1,99	1,92	1,84	1,80	1,71
1280	09	122	2,01	1,93	1,85	1,83	1,74
1280	09	123	2,03	1,94	1,88	1,85	1,75
1280	09	124	2,04	1,97	1,90	1,88	1,79
1280	09	125	2,07	1,99	1,92	1,89	1,80
1280	09	126	2,08	2,00	1,94	1,92	1,83
1280	09	127	2,10	2,02	1,95	1,93	1,85
1280	09	128	2,13	2,04	1,98	1,95	1,87
1280	09	129	2,17	2,07	2,00	1,97	1,88
1280	09	130	2,18	2,08	2,01	1,99	1,90
1280	09	131	2,25	2,13	2,06	2,03	1,94
1280	09	132	2,29	2,19	2,10	2,08	1,99
1280	09	133	2,33	2,25	2,17	2,12	2,03
1280	09	134	2,38	2,29	2,20	2,18	2,07

cve: BOE-A-2013-4877

Fábrica	Clave	Escala	OF1.	OF2.	OF3.	Espt.	Peón
1280	09	135	2,44	2,33	2,26	2,23	2,12
1280	09	136	2,50	2,38	2,30	2,28	2,17
1280	09	137	2,55	2,44	2,35	2,31	2,22
1280	09	138	2,59	2,50	2,38	2,36	2,27
1280	09	139	2,65	2,55	2,44	2,41	2,30
1280	09	140	2,70	2,59	2,50	2,45	2,35
1280	10	100	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
1280	10	101	0,09	0,08	0,08	0,07	0,07
1280	10	102	0,18	0,17	0,17	0,17	0,16
1280	10	103	0,29	0,27	0,27	0,26	0,26
1280	10	104	0,39	0,37	0,35	0,34	0,32
1280	10	105	0,48	0,46	0,44	0,44	0,42
1280	10	106	0,56	0,54	0,51	0,51	0,49
1280	10	107	0,68	0,65	0,61	0,59	0,56
1280	10	108	0,77	0,73	0,70	0,69	0,67
1280	10	109	0,85	0,82	0,78	0,77	0,75
1280	10	110	0,94	0,90	0,86	0,85	0,82
1280	10	111	1,07	0,99	0,95	0,94	0,90
1280	10	112	1,16	1,11	1,07	1,05	0,98
1280	10	113	1,25	1,20	1,16	1,14	1,09
1280	10	114	1,33	1,27	1,24	1,23	1,17
1280	10	115	1,44	1,36	1,31	1,30	1,25
1280	10	116	1,53	1,47	1,42	1,39	1,32
1280	10	117	1,62	1,55	1,50	1,49	1,42
1280	10	118	1,76	1,69	1,62	1,61	1,54
1280	10	119	1,80	1,71	1,63	1,62	1,55
1280	10	120	1,82	1,73	1,66	1,63	1,58
1280	10	121	1,84	1,75	1,68	1,66	1,59
1280	10	122	1,85	1,76	1,70	1,68	1,60
1280	10	123	1,88	1,80	1,71	1,70	1,61
1280	10	124	1,89	1,82	1,74	1,71	1,63
1280	10	125	1,92	1,84	1,75	1,74	1,65
1280	10	126	1,94	1,85	1,79	1,75	1,66
1280	10	127	1,95	1,87	1,80	1,79	1,69
1280	10	128	1,98	1,89	1,83	1,80	1,71
1280	10	129	2,00	1,92	1,84	1,82	1,71
1280	10	130	2,01	1,93	1,85	1,84	1,74
1280	10	131	2,04	1,98	1,90	1,88	1,79
1280	10	132	2,10	2,02	1,95	1,93	1,84
1280	10	133	2,14	2,06	2,00	1,97	1,88
1280	10	134	2,20	2,10	2,03	2,01	1,92
1280	10	135	2,26	2,17	2,07	2,04	1,95
1280	10	136	2,30	2,20	2,12	2,08	2,00

cve: BOE-A-2013-4877

Fábrica	Clave	Escala	OF1.	OF2.	OF3.	Espt.	Peón
1280	10	137	2,33	2,26	2,17	2,13	2,03
1280	10	138	2,38	2,30	2,22	2,18	2,08
1280	10	139	2,44	2,33	2,26	2,23	2,12
1280	10	140	2,50	2,37	2,30	2,27	2,17
1280	11	100	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
1280	11	101	0,09	0,09	0,08	0,07	0,07
1280	11	102	0,18	0,18	0,17	0,17	0,16
1280	11	103	0,29	0,28	0,27	0,27	0,26
1280	11	104	0,39	0,37	0,35	0,35	0,34
1280	11	105	0,48	0,46	0,45	0,44	0,42
1280	11	106	0,56	0,55	0,53	0,53	0,50
1280	11	107	0,66	0,66	0,63	0,61	0,58
1280	11	108	0,77	0,74	0,71	0,70	0,68
1280	11	109	0,86	0,83	0,79	0,78	0,75
1280	11	110	0,95	0,92	0,88	0,86	0,83
1280	11	111	1,08	1,02	0,97	0,95	0,92
1280	11	112	1,18	1,13	1,08	1,07	1,02
1280	11	113	1,26	1,21	1,17	1,16	1,11
1280	11	114	1,36	1,30	1,26	1,24	1,18
1280	11	115	1,46	1,39	1,33	1,32	1,26
1280	11	116	1,55	1,50	1,45	1,43	1,35
1280	11	117	1,65	1,58	1,53	1,51	1,45
1280	11	118	1,93	1,85	1,76	1,74	1,66
1280	11	119	1,94	1,87	1,80	1,76	1,69
1280	11	120	1,97	1,89	1,82	1,79	1,70
1280	11	121	1,99	1,92	1,84	1,80	1,71
1280	11	122	2,01	1,93	1,85	1,83	1,74
1280	11	123	2,03	1,94	1,88	1,85	1,75
1280	11	124	2,04	1,97	1,90	1,88	1,79
1280	11	125	2,07	1,99	1,92	1,89	1,80
1280	11	126	2,08	2,00	1,94	1,92	1,83
1280	11	127	2,10	2,02	1,95	1,93	1,85
1280	11	128	2,13	2,04	1,98	1,95	1,87
1280	11	129	2,17	2,07	2,00	1,97	1,88
1280	11	130	2,18	2,08	2,01	1,99	1,90
1280	11	131	2,25	2,13	2,06	2,03	1,94
1280	11	132	2,29	2,19	2,10	2,08	1,99
1280	11	133	2,33	2,25	2,17	2,12	2,03
1280	11	134	2,38	2,29	2,20	2,18	2,07
1280	11	135	2,44	2,33	2,26	2,23	2,12
1280	11	136	2,50	2,38	2,30	2,28	2,17
1280	11	137	2,55	2,44	2,35	2,31	2,22
1280	11	138	2,59	2,50	2,38	2,36	2,27

cve: BOE-A-2013-4877

Fábrica	Clave	Escala	OF1.	OF2.	OF3.	Espt.	Peón
1280	11	139	2,65	2,55	2,44	2,41	2,30
1280	11	140	2,70	2,59	2,50	2,45	2,35
1280	12	100	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
1280	12	101	0,09	0,09	0,08	0,07	0,07
1280	12	102	0,18	0,18	0,17	0,17	0,16
1280	12	103	0,29	0,28	0,27	0,27	0,26
1280	12	104	0,39	0,37	0,35	0,35	0,34
1280	12	105	0,48	0,46	0,45	0,44	0,42
1280	12	106	0,56	0,55	0,53	0,53	0,50
1280	12	107	0,66	0,66	0,63	0,61	0,58
1280	12	108	0,77	0,74	0,71	0,70	0,68
1280	12	109	0,86	0,83	0,79	0,78	0,75
1280	12	110	0,95	0,92	0,88	0,86	0,83
1280	12	111	1,08	1,02	0,97	0,95	0,92
1280	12	112	1,18	1,13	1,08	1,07	1,02
1280	12	113	1,26	1,21	1,17	1,16	1,11
1280	12	114	1,36	1,30	1,26	1,24	1,18
1280	12	115	1,46	1,39	1,33	1,32	1,26
1280	12	116	1,55	1,50	1,45	1,43	1,35
1280	12	117	1,65	1,58	1,53	1,51	1,45
1280	12	118	1,93	1,85	1,76	1,74	1,66
1280	12	119	1,94	1,87	1,80	1,76	1,69
1280	12	120	1,97	1,89	1,82	1,79	1,70
1280	12	121	1,99	1,92	1,84	1,80	1,71
1280	12	122	2,01	1,93	1,85	1,83	1,74
1280	12	123	2,03	1,94	1,88	1,85	1,75
1280	12	124	2,04	1,97	1,90	1,88	1,79
1280	12	125	2,07	1,99	1,92	1,89	1,80
1280	12	126	2,08	2,00	1,94	1,92	1,83
1280	12	127	2,10	2,02	1,95	1,93	1,85
1280	12	128	2,13	2,04	1,98	1,95	1,87
1280	12	129	2,17	2,07	2,00	1,97	1,88
1280	12	130	2,18	2,08	2,01	1,99	1,90
1280	12	131	2,25	2,13	2,06	2,03	1,94
1280	12	132	2,29	2,19	2,10	2,08	1,99
1280	12	133	2,33	2,25	2,17	2,12	2,03
1280	12	134	2,38	2,29	2,20	2,18	2,07
1280	12	135	2,44	2,33	2,26	2,23	2,12
1280	12	136	2,50	2,38	2,30	2,28	2,17
1280	12	137	2,55	2,44	2,35	2,31	2,22
1280	12	138	2,59	2,50	2,38	2,36	2,27
1280	12	139	2,65	2,55	2,44	2,41	2,30
1280	12	140	2,70	2,59	2,50	2,45	2,35

cve: BOE-A-2013-4877

ANEXO IV

Garantía de Incentivos Fijos Mínimos		Incentivo Mensual Mínimo
Categoría	Categorías que la forman	
Categoría «A».	Auxiliar administrativo, Peón y telefonista.	208,19
Categoría «B».	Especialista, Almacenero y Oficial 3.ª	229,27
Categoría «C».	Oficial 1.ª y 2.ª Administrativo, Oficial 1.ª y 2.ª de Taller y Chofer.	249,92

ANEXO V

2013

Tabla de valores individuales para 2013 y 2014 del «complemento personal no absorbible» conforme a lo previsto en el artículo 13 del vigente Convenio colectivo para getafe. Los datos están referidos a la forma de percepción de los conceptos (mensuales o diarios)

Nº pers.	Importe
00000056	13,32
00000059	13,76
00000063	353,45
00000069	13,76
00000070	13,06
00000071	13,70
00000072	13,76
00000073	13,34
00000074	433,09
00000075	620,57
00000076	395,08
00000081	13,70
00000082	12,90
00000083	13,34
00000084	13,32
00000088	13,70
00000089	13,71
00000092	13,33
00000095	13,00
00000096	13,72
00000097	13,78
00000098	13,33
00000102	13,05
00000109	13,59
00000110	13,36
00000113	316,44

cve: BOE-A-2013-4877

Nº pers.	Importe
00000114	12,97
00000117	17,35
00000119	13,84
00000120	13,78
00000127	13,78
00000132	13,78
00000134	13,78
00000135	13,78
00000136	13,61
00000137	13,36
00000138	13,07
00000139	13,78
00000140	13,36
00000143	353,75
00000145	13,33
00000146	456,20
00000149	13,73
00000155	13,78
00000157	13,62
00000158	434,20
00000159	425,20
00000160	306,20
00000161	453,94
00000162	352,11
00000163	13,80
00000165	13,28
00000166	214,25
00000169	13,62
00000170	13,81
00000171	13,74
00000172	13,82
00000174	13,81
00000179	13,81
00000180	304,14
00000183	13,39
00000185	13,81
00000186	13,39
00000205	4,64
00000211	4,64
00000214	4,58
00000215	5,59
00000221	4,50
00000222	4,56

cve: BOE-A-2013-4877

Nº pers.	Importe
00000228	4,61
00000231	113,68
00000232	85,24
00000760	425,53
00000778	4,56
00000844	12,92
00000845	13,03
00000846	340,48
00000849	13,18
00000877	14,78
00000882	391,29
00000919	458,59
00000935	528,54
00000938	438,60
00000949	14,85
951	493,12
3335	427,00
3416	12,74
3431	13,00

cve: BOE-A-2013-4877

ANEXO VI

GRUPO 0 — GRUPO 0 - COMITÉ DE DIRECCIÓN

NIVEL "A"	**Reponsables de las Áreas Estratégicas de la compañía y Miembros del Comité de Dirección**					**CATEGORÍAS HOMOLOGABLES**
	Director Administración y Sistemas	Director de Operaciones	Director Comercial	Director de Marketing	Director de Recursos Humanos	**Ingenieros Sup. Y T Licenciados Diplomados Jefes Adv. 1ª**
	Funciones en área de Administración	**Funciones en área de Operaciones**	**Funciones en área de Comercial**	**Funciones en área de Marketing**	**Funciones en área de R. Humanos**	

GRUPO 1 — RESPONSABLES DE NEGOCIOS, CENTROS DE TRABAJOS, CANALES Y ÁREAS FUNCIONALES

NIVEL "A"	**Responsables de Negocio, Canal, Fábrica, Departamentos o Áreas estratégicas, que reportan directamente al C. Dirección y cuya posición implica alto impacto sobre el negocio y/o resultados y/o responsabilidad sobre personas**					**CATEGORÍAS HOMOLOGABLES**
	Gerente Control Gestión Gerente Adción/Finanzas Grente Sistemas Inform.	Gerente de Fábrica Gerente Logistica Central Gerente Compras e I+D+i Gerente Dcción Técnica	Gerente Unidad Negocio Gerente Ventas C. Tradic. Gerente Ventas C. Moderno			**Ingenieros Sup. Y T Licenciados Diplomados Director Fca. Jefes Adv. 1ª**
	Funciones en área de Administración	**Funciones en área de Operaciones**	**Funciones en área de Comercial**	**Funciones en área de Marketing**	**Funciones en área de R. Humanos**	

NIVEL "B"	**Responsables de áreas funcionales de la compañía con un nivel de impacto alto en el negocio y con responsabilidades sobre equipos de personas**					**CATEGORÍAS HOMOLOGABLES**
	Responsable Dpto. Jurídico		Responsable Nacional V. Responsable Regional V. Responsable Ventas GG.SS Responsable Ventas GG.CC	Responsable de Marcas		**Ingenieros Sup. Y T Licenciados Diplomados Jefes Adv. 1ª**
	Funciones en área de Administración	**Funciones en área de Operaciones**	**Funciones en área de Comercial**	**Funciones en área de Marketing**	**Funciones en área de R. Humanos**	

cve: BOE-A-2013-4877

GRUPO 2	RESPONSABLES ÁREAS OPERATIVAS Y TÉCNICOS CON FUNCIONES DE IMPACTO MEDIO EN LA COMPAÑÍA					
NIVEL "A"	**Responsables de áreas operativas de la compañía con un nivel de impacto medio en el negocio y en algunas posiciones responsabilidad sobre equipos de personas y Técnicos con funciones de impacto medio en la empresa**					**CATEGORÍAS HOMOLOGABLES**
	Responsable Cobros/Tesorería	Resp. Producción Fca Resp. Distribución Fca Resp. Prevención y M.A. Resp. Calidad/Post V.	Responsable ATC	Responsable Invest. Mercad.	Resp. RRHH. Fábrica Resp. Selecc/Formac. Resp. Adción. RR.HH	Ingenieros Sup y T. Licenciados Diplomados Resp. Producción Resp. Logística Jefes Adv. 1ª Jefes Adv. 2ª
	Funciones en área de Administración	**Funciones en área de Operaciones**	**Funciones en área de Comercial**	**Funciones en área de Marketing**	**Funciones en área de R. Humanos**	

NIVEL "B"	**Responsables de subdepartamentos operativos, con un componente muy técnico. Ocasionalmente con alguna responsabilidad sobre personas y con un bajo impacto directo sobre el negocio. Tëcnicos con impacto medio en el negocio**					**CATEGORÍAS HOMOLOGABLES**
	Jefe Contabilidad Jefe Proyectos Informáticos Controller	Jefe Industrialización Pr. Jefe de Taller Jefe Calidad de Fca. Gestor Compras Responsable Depósito Encargados Secciones Pvas.				Ingenieros Sup y T. Licenciados Diplomados Jefes y Maestros T Jefes Adv.1ª y 2ª Supervisores Encargados Oficiales 1ª Advo
	Funciones en área de Administración	**Funciones en área de Operaciones**	**Funciones en área de Comercial**	**Funciones en área de Marketing**	**Funciones en área de R. Humanos**	

cve: BOE-A-2013-4877

GRUPO 3 TÉCNICOS CON FUNCIONES DE IMPACTO PEQUEÑO EN EL NEGOCIO-DELEGADOS VENTAS-ADMINISTRATIVOS

NIVEL "A"	**Posiciones operativas de carácter técnico, con títulos académicos de grado superior, medio o nivel de conocimientos equivalentes, sin responsabilidad sobre personas y con bajo impacto directo en el negocio.**					**CATEGORÍAS HOMOLOGABLES**
	Analiasta/Consult Sist.Inf. Programador Sist. Infor. Técnico de sistemas controller assistant Oficial 1ª Advo	Tec/Ingeniero Resp. Proy. Planificados/Aprovis. Resp. Punto Trans. propio Tecnico de Costes Técnnico Organización Oficial 1ª Advo	Delegado V. Especialista Delegado V. Canal Tradic. Oficial 1ª Advo	Técnico Marketing "on line" Técnico Productos y Marcas Técnico Invest y Comunicac. Trade Marketing Oficial 1ª Advo	Secretaria Dir. Gral. Oficial 1ª Advo	Ingenieros Sup y T. Licenciados Diplomados Delegados Ventas Jefes Adv.1ª y 2ª Supervisores Encargados Oficiales 1ª Advo
	Funciones en área de Administración	**Funciones en área de Operaciones**	**Funciones en área de Comercial**	**Funciones en área de Marketing**	**Funciones en área de R. Humanos**	

NIVEL "B"	**Posiciones administrativas o técnicos en proceso de formación de las funciónes a desarrollar, sin responsabilidad sobre personas y con bajo impacto directo en el negocio.**					**CATEGORÍAS HOMOLOGABLES**
	Anal/Consult Sist.Inf. Junior Programad. Sist.Infor. Junior Técnico de sistemas Junior Oficial 2ª Advo Auxiliar ADvo Telefonista Conserje	Tec/Ing. Resp. Proy. Junior Planificador/Aprovis. Junior R. P. Transito propio Junior Tecnico de Costes Junior Técnnico Org. Junior Gestor de Compras Junior Oficial 2ª Advo Auxiliar ADvo Telefonista Conserje	 Oficial 2ª Advo Auxiliar ADvo Telefonista Conserje	Téc. Mark. "on line" Junior Téc. Productos/Marcas Junior Téc. Invest/Comunicac. Junior Oficial 2ª Advo Auxiliar ADvo Telefonista Conserje	 Oficial 2ª Advo Auxiliar ADvo Telefonista Conserje	Ingenieros Sup y T. Licenciados Diplomados Delegados Ventas Jefes Adv.1ª y 2ª Supervisores Encargados Oficiales 1ª Advo Oficiales 2ª Advo Auxiliar Advo.
	Funciones en área de Administración	**Funciones en área de Operaciones**	**Funciones en área de Comercial**	**Funciones en área de Marketing**	**Funciones en área de R. Humanos**	

GRUPO 4 OPERARIOS DE AREA DE PRODUCCIÓN, ALMACENES, MANTENIMIENTO Y SERVICIOS AUXILIARES

NIVEL "A"	**Responsables con titulación o experiencia en el puesto, con responsabilidad sobre grupo de personas**				**CATEGORÍAS HOMOLOGABLES**
	Supervisores Jefes de Equipo	Supervisores Jefes de Equipo	Supervisores Jefes de Equipo		Supervisores Encargados Jefes de Equipo
	Funciones en área de Mantenimiento	**Funciones en área de Producción**	**Funciones en área de Almacén**	**Funciones en área de Servicios Auxiliares**	

NIVEL "B"	**Personal con experiencia en puestos con una dificultad de impacto medio en el sistema productivo**				**CATEGORÍAS HOMOLOGABLES**
	Oficial de 1ª de Taller Oficial de 2ª de Taller	Oficial de 1ª de Taller Oficial de 2ª de Taller	Oficial de 1ª de Taller Almacenero Oficial de 2ª de Taller	Chofer de Camión Chofer de Turismo	Oficial 1ª de Taller Chofer de Camión Chofer de Turismo Almacenero Oficial 2ª de Taller
	Funciones en área de Mantenimiento	**Funciones en área de Producción**	**Funciones en área de Almacén**	**Funciones en área de Servicios Auxiliares**	

NIVEL "C"	**Personal con experiencia en puestos con una dificultad de impacto bajo.**				**CATEGORÍAS HOMOLOGABLES**
	Oficial de 3ª de Taller Especialista Peon	Oficial de 3ª de Taller Especialista Peon	Oficial de 3ª de Taller Especialista Peon	Vigilante Portero	Oficial 3ª de Taller Especialista Vigilante Portero Peón
	Funciones en área de Mantenimiento	**Funciones en área de Producción**	**Funciones en área de Almacén**	**Funciones en área de Servicios Auxiliares**	

http://www.boe.es
BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO
D. L.: M-1/1958 - ISSN: 0212-033X