



BOLETÍN OFICIAL

DE LA PROVINCIA
DE GUADALAJARA

 949 88 75 72



Administración: Excma. Diputación Provincial.
Pza. Moreno, N.º 10.



Edita: DIPUTACIÓN PROVINCIAL
Director: Jaime Celada López

BOP de Guadalajara, nº. 24, fecha: viernes, 02 de Febrero de 2018

ADMON. DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA

JUNTA DE COMUNIDADES DE CASTILLA-LA MANCHA - CONSEJERÍA DE ECONOMÍA,
EMPRESAS Y EMPLEO

CONVENIOS COLECTIVOS DE TRABAJO

349

FECHA: 31 de enero de 2018

ASUNTO: Resolución de inscripción y publicación del Convenio Colectivo de la
empresa LOGISFASHION, S.A. 2016-2019

Expediente: 19/01/0053/2017

Código 19001301012008

VISTO el texto del Convenio Colectivo de la empresa Logisfashion, S.A. (código19001301012008) para el periodo 2016-2019, que tuvo entrada el 27 de noviembre de 2017 en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, de funcionamiento a través de medios electrónicos, subsanado el día 22 de enero de 2018, y, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE de 24/10/2015); en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo (BOE de 12/06/2010); en el Decreto 81/2015, de 14



de julio, por el que se establece la estructura orgánica y se fijan las competencias de los órganos integrados en la Consejería de Economía, Empresas y Empleo (DOCM de 16/07/2015); en el Decreto 99/2013, de 28 de noviembre (DOCM de 04/12/2013) por el que se atribuyen competencias en materia de cooperativas, sociedades laborales, trabajo, prevención de riesgos laborales y empleo, y en el resto de normativa aplicable.

ACUERDO:

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Dirección Provincial de Guadalajara de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo de la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha.

Segundo.- Disponer su publicación gratuita en el Boletín Oficial de la Provincia de Guadalajara.

Guadalajara, a 31 de enero de 2018. El Director Provincial, Santiago Baeza San Llorente

IV Convenio Colectivo de la empresa Logisfashion S.A. para el centro de trabajo de Cabanillas del Campo

Capítulo I

Disposiciones generales

Artículo 1.- Partes que lo conciertan.

El presente convenio colectivo se suscribe entre la dirección de la empresa Logisfashion, S.A., y la representación legal de los trabajadores de la misma del centro de trabajo de Cabanillas del Campo, en Guadalajara.

Artículo 2.- Ámbito funcional y personal.

Son de aplicación las normas contenidas en este convenio a todos los trabajadores empleados en la sociedad en el territorio de la provincia de Guadalajara, dedicada a la actividad de envasado, empaquetado, marcaje y cualquier otra actividad relacionada con la manipulación de productos de terceros y servicios de e-commerce, cualquiera que fuere la naturaleza de su contrato de trabajo.

Quedan excluidos de la aplicación del convenio aquellas personas que, aun prestando servicios a la empresa, se encuentren en el supuesto regulado en el art. 2º. 1 a) del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 3.- Ámbito temporal.

El presente convenio colectivo tiene vigencia del 1 de enero de 2016 al 31 de diciembre de 2019, salvo en aquellos extremos del convenio en los que se prevé una afectación temporal distinta y expresamente en lo relativo a la retroactividad



de las tablas salariales y el artículo 18 del convenio.

Artículo 4.- Denuncia y prórroga.

En materia de denuncia se estará a lo previsto en el artículo 86 del Estatuto de los Trabajadores.

Una vez agotada la vigencia del convenio colectivo perderán vigor las cláusulas obligacionales manteniendo su eficacia las normativas.

Artículo 5. Cláusula general de compensaciones y absorciones.

1. Todas las condiciones económicas que se establecen en el presente convenio, sean o no de carácter salarial, son compensables en su conjunto y cómputo anual con las mejoras de cualquier tipo que vinieran satisfaciendo las empresas, bien sea por imperativo legal, convenio colectivo, laudo, contrato individual, uso o costumbre, concesión voluntaria de las empresas o cualesquiera otras causas.
2. Dichas condiciones también serán absorbibles, hasta donde alcancen y en cómputo anual, por los aumentos que en el futuro pudieran establecerse en virtud de preceptos legales, convenios colectivos, contratos individuales de trabajo y por cualesquiera otras causas.
3. Cualquier variación en las disposiciones generales futuras o pasadas sobre retribución sólo tendrán eficacia práctica, si en su conjunto global y cómputo anual, sobrepasaran el nivel de este convenio, igualmente, en global y cómputo anual.

Artículo 6. Vinculación a la totalidad y condición personal más beneficiosa.

Las condiciones que se pactan, cualquiera que sea su naturaleza y contenido, constituyen un conjunto unitario indivisible, aceptándose por las partes que lo suscriben que las obligaciones que recíprocamente contraen tienen una contraprestación equivalente con los derechos que adquieren, considerando todo ello en su conjunto y cómputo anual, 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 que la jurisdicción competente, en uso de sus facultades, anulase o invalidase alguno de los pactos contenidos en el presente convenio, la comisión mixta del convenio decidirá si es válido por sí sólo el resto del convenio, o bien si es necesario renegociar el mismo. En este último caso las partes se comprometen a reunirse dentro de los treinta días siguientes al de la firmeza de la resolución que hubiese declarado la nulidad correspondiente, al efecto de negociar el problema planteado.

Si en el plazo de noventa días, a partir de la fecha de inicio de la negociación anteriormente mencionada, no se hubiese llegado a ningún acuerdo, las partes se comprometen a fijar un calendario de reuniones para la negociación del convenio en su totalidad.



Condiciones más beneficiosas.

Se respetarán como derechos adquiridos «ad personam», las situaciones personales que pudieran existir a la fecha de la firma de este convenio que, computadas en su conjunto y cómputo anual, resultasen superiores a las establecidas en el mismo

Artículo 7. Comisión mixta de interpretación y vigilancia.

Las partes firmantes del presente texto constituirán una comisión mixta que entenderá de todas las cuestiones relacionadas con la interpretación de las normas contenidas en el presente convenio.

1. La comisión mixta estará formada, por tres miembros en representación de los trabajadores, cuyo voto estará ponderado en función de la representatividad de cada uno de ellos dentro del comité de Empresa y por otros tres miembros en representación de la Dirección.
2. De las reuniones celebradas por la comisión se levantará acta en la que figurarán las decisiones tomadas, debiendo ser firmadas las mismas por la totalidad de los miembros asistentes a ellas.
3. Para que exista acuerdo se requerirá el voto favorable de la mayoría de cada una de las representaciones.

Esta comisión mixta tendrá, además de las funciones que expresamente se han manifestado en el presente convenio, las siguientes:

- a. Interpretación del presente convenio en su más amplio sentido.
- b. Aplicación de lo pactado y vigilancia de su cumplimiento.
- c. Seguimiento de aquellos acuerdos cuyo desarrollo debe producirse en el tiempo y durante la totalidad de la vigencia de los mismos.
- d. Mediación, arbitraje y conciliación, en caso de conflicto entre empresa y un trabajador o trabajadores, en el supuesto de conflicto colectivo. A instancia de uno de sus órganos podrá solicitarse la inmediata reunión de ésta comisión a los efectos de interponer su mediación, interpretar lo acordado y ofrecer su arbitraje.
- e. Entender, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional sobre la interposición de cualquier tipo de controversia o conflicto de carácter colectivo.
Tendrán el carácter de controversia o conflicto colectivo, las disputas laborales que comprendan a una pluralidad de trabajadores, o en las que la interpretación objeto de la divergencia, afecte a intereses suprapersonales.
Una vez notificada a la comisión mixta la correspondiente controversia por parte del interesado o interesados, ésta deberá emitir el preceptivo dictamen al respecto en un plazo máximo de veinte días, a contar desde la fecha de recepción del escrito en que se desarrolle la cuestión objeto de conflicto.
- f. Cuando en la aplicación de lo pactado surjan discrepancias irresolubles por la comisión mixta, ésta podrá remitir los conflictos colectivos e individuales, si así lo determinase a la mediación o arbitraje de Guadalajara, y en su caso a los de Castilla- La Mancha, a los que las partes se adhieren en la firma del



presente convenio colectivo.

Capítulo II

Organización del trabajo.

Artículo 8. Dirección y control del trabajo.

Sin perjuicio de los derechos inherentes a la representación legal de los trabajadores, contenidos en este convenio colectivo y demás normativa de aplicación, la dirección y el control del trabajo serán facultad exclusiva de la dirección de Logisfashion, S.A.

Artículo 9. Obligaciones de la dirección.

Las obligaciones de la dirección de la empresa son:

- Establecer los sistemas de trabajo de modo que puedan en lo posible ser realizados por los trabajadores en jornada normal.
- Poner en conocimiento de la representación legal de los trabajadores, con la máxima antelación y en cualquier caso dentro de los términos legales, el propósito de modificar sustancialmente la organización del trabajo, en las normas de valoración o sistemas de remuneración, aportando, para ello, el estudio con los datos base para la modificación propuesta.

Artículo 10. Deberes y derechos del trabajador.

1. El trabajador está obligado a cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas, con sujeción al deber de buena fe contractual y a su desarrollo, debiendo ejecutar cuantos trabajos, operaciones o actividades se le ordenen dentro del general cometido de su competencia profesional. Entre ellas el cuidado de y limpieza de las máquinas, herramientas, puesto de trabajo y materiales del cliente que estén a su cargo durante la jornada de trabajo.
2. La prestación del trabajo vendrá determinada por lo establecido en el párrafo anterior y normalmente se limita al trabajo corriente. no obstante, temporalmente y por necesidades urgentes para prevenir males o remediar accidentes, o daños sufridos, deberá el trabajador prolongar su jornada de trabajo o realizar otros distintos de lo acordado, con obligación del empresario de compensar al trabajador de conformidad con lo dispuesto en el presente convenio colectivo.
3. Ser consultados a través de sus representantes legales, de las decisiones relativas a la organización del trabajo, que supongan modificación sustancial en las condiciones de trabajo, así como en lo relativo al sistema de clasificación profesional.
4. Además de los derechos y garantías otorgadas por la legislación vigente, son facultades de los representantes legales de los trabajadores, conocer las tareas asignadas a los puestos de trabajo y la valoración de los mismos. en



caso de disconformidad podrán, dentro de sus generales competencias, formular antes las autoridades competentes las reclamaciones pertinentes.

Capítulo III

Clasificación profesional. Movilidad funcional y geográfica.

Artículo 11. El personal sujeto al presente Convenio Colectivo se clasificará, en función de las exigencias profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, en alguno de los siguientes grupos profesionales, que con contenido normativo se definen:

Grupo A: Profesional.- Criterios generales: Personal que ejecuta un trabajo bajo instrucciones concretas claramente establecidas, con una dependencia jerárquica y funcional total. Las funciones pueden implicar incomodidad temporal o esfuerzo físico y no precisan de formación específica, salvo la ocasional de un período de adaptación.

Formación: conocimientos elementales relacionados con la tarea que se desempeña.

Funciones: dado su especial carácter transitorio, podrán realizar cualquiera de las funciones que se citan, entre otras, en el grupo b.

Grupo b: Profesional nivel ii.- Criterios generales: personal que ejecuta un trabajo bajo instrucciones concretas con dependencia jerárquica y funcional, pero que necesita adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas para su correcta ejecución, estando limitada la responsabilidad por una supervisión directa y sistemática.

Formación: Titulación de ESO o Bachillerato o titulación equivalente, formación profesional o formación equivalente adquirida en su puesto de trabajo.

Funciones: dentro de las funciones que podrá desarrollar este grupo se incluyen entre otras las siguientes, atendiendo al área funcional en el que se encuadran:

- Área operacional: manipulación de productos, recepción, uso y manejo de traspaletas, manipulación compleja de productos, etc...
- Área técnica y de administración: personal administrativo en general, ayudantes/auxiliares informáticos, etc.

En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

- a. Actividades operatorias en acondicionado y/o envasado con regulación.
- b. Actividades en producción que exijan un alto grado de especialización y/o habilidad.



- c. La operatoria y alimentación de maquinas de reproducción de documento, impresoras, etcétera.
- d. Actividades que consistan en la correcta preparación de material y control de muestras, bajo control directo.
- e. Tareas propias de los oficios industriales, preferentemente de ayuda o de apoyo, realizadas según las instrucciones precisas en cada caso.
- f. Tareas básicas de mantenimiento de redes, instalaciones, resolución de incidencias, participación en las fases de planificación, test y puesta en marcha, coordinación de montaje de estructuras, configuración de dispositivos, validación de soluciones informáticas, soporte informático, pruebas en laboratorio y realización de documentos.
- g. Introdutores de datos y tratamiento de textos básicos.
- h. Trabajos sencillos y rutinarios de mecanografía, archivo, cálculo, facturación o similares de administración.
- i. Telefonista/recepcionista.
- j. Vendedor sin especialización.
- k. Operaciones de carga y descarga manuales con ayuda de elementos mecánicos simples.
- l. Vigilancia de edificios y locales, sin requisitos especiales, conserjes.
- m. Operaciones manuales de empaquetado, acondicionar en cajas, recipientes, las especialidades o productos manipulados que requieran control de calidad.

Grupo c: coordinadores / técnicos.- Criterios generales: Realiza trabajos muy cualificados bajo especificaciones precisas y con cierto grado de autonomía. Puede gestionar el trabajo de un equipo profesional solucionando los problemas que se le planteen. Esta labor de mando y supervisión comprende la ejecución con carácter habitual de aquellas tareas correspondientes a aquellos trabajadores a los que gestiona o puede gestionar.

Funciones: dentro de las funciones que podrá desarrollar este grupo se incluyen entre otras las siguientes, atendiendo al área funcional en el que se encuadran.

- Área operacional: jefatura de equipos, responsable de operaciones, responsable de cliente, etc.
- Área técnica y de administración: técnico informático, responsable informático, responsable de departamento, responsable de formación, responsables automatistas, etc...

Formación: Bachillerato o equivalente, formación profesional o formación equivalente adquirida en el ejercicio de su trabajo.

En este nivel profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

- a. Actividades que consisten en la ordenación de las tareas y de puestos de trabajo de un turno completo de producción.
- b. Manipulación, acondicionamiento y regulación de máquinas de complejidad



- alta, vigilancia y control del proceso productivo con colaboración o no de operarios a su cargo.
- c. Actividades que consistan en la ordenación de las tareas y puestos de trabajo de una unidad funcional de producción con vigilancia de instalaciones y seguimiento de procesos.
 - d. Responsabilidad de la aplicación, vigilancia y control de medios y medidas de seguridad.
 - e. Tareas que consisten en el mando directo frente de un conjunto de operarios de los niveles inferiores y/u oficios clásicos.
 - f. Programador de informática actividad que consiste en redactar programas de ordenador en base a la información suministrada, documentando, los mismos con responsabilidad de su comprobación y seguimiento.
 - g. Tareas administrativas que impliquen coordinación y supervisión de las realizadas en la unidad funcional de este nivel.
 - h. Tareas de contabilidad consistentes en reunir los elementos suministrados por sus ayudantes y confeccionar balances, análisis de costes, previsiones y trabajos análogos en base al plan contable de la empresa.
 - i. Vendedores especializados o técnicos.

Grupo d: Mandos.- Criterios generales: Alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad. Participa en la definición de objetivos concretos a alcanzar en un campo determinado y establece normas, guías y estrategias conforme a los principios de la empresa. Coordina, planifica y dirige las funciones realizadas por los colaboradores a su cargo, y responde de su formación. También están incluidos en este grupo los titulados universitarios o equivalentes que ejerzan las funciones propias de su titulación.

Formación: Titulación universitaria o equivalente, formación profesional superior o conocimientos profesionales adquiridos sobre la base de una acreditada experiencia.

Funciones: entre otras: Director, Director Técnico, Director Financiero, etc.....

A partir de la firma del presente convenio los trabajadores afectados se encuadrarán en alguno de los grupos señalados de conformidad con la tabla de equivalencias recogida en la Disposición Transitoria Segunda.

Artículo 12. Movilidad funcional.

Los trabajadores podrán ser destinados a otro puesto dentro de su mismo grupo profesional y área de actividad cuando las necesidades de organización o producción así lo demanden, sin necesidad de preaviso alguno de parte.

El cambio de área de actividad sólo podrá darse mediante acuerdo entre empresa y trabajador afectado.

Trabajos de grupo superior.

La empresa podrá, en caso de necesidad, destinar a los trabajadores a realizar trabajos de grupo superior, reintegrándoles a su puesto cuando cese la causa que



motivó el cambio. Estos cambios no podrán ser de duración superior a seis meses ininterrumpidos u ocho en un plazo de dos años, salvo en los casos de sustitución a trabajadores con licencia, derecho a reducción de jornada por causa legal, excedencia, bajas por enfermedad común, accidentes de trabajo y otros que necesariamente conlleven reserva de puesto de trabajo, en cuyo caso se prolongarán mientras subsistan las circunstancias que lo han motivado.

Cuando el trabajador supere el plazo temporal establecido arriba, no estando inmerso en alguno de los supuestos anteriores, consolidará el grupo superior.

La retribución de este personal, en tanto en cuanto desempeña trabajos de grupo superior será la correspondiente al mismo.

Trabajos de grupo inferior.

Por necesidades justificadas se podrá destinar a un trabajador a trabajos de grupo inferior, conservando la retribución correspondiente a su grupo profesional

Salvo en casos excepcionales de los que se informará a la representación legal de los trabajadores, esta situación no se prolongará más de tres meses continuados a fin y efecto de no perjudicar la formación del empleado.

Asimismo la empresa evitará reiterar en lo posible la realización de estos trabajos en un mismo empleado.

Si el cambio tuviera su origen a petición del trabajador, se podrá asignar a éste la retribución que corresponda al trabajo efectivamente realizado.

Artículo 13. Movilidad geográfica.

1.- En los supuestos de traslados a centros de trabajo distintos de la misma empresa que exijan un cambio de residencia, se estará a lo estipulado en el art. 40 del Estatuto de los Trabajadores.

A los anteriores efectos, la decisión de traslado deberá ser notificada por escrito por el empresario al trabajador, así como a sus representantes legales, con una antelación mínima de treinta días a la fecha de su efectividad.

El trabajador trasladado tendrá derecho a una compensación económica por gastos, la cual comprenderá aquéllos ocasionados por su traslado y el de su respectiva familia con la que conviva y efectivamente se desplace con él.

2.- En los casos en que se produzcan desplazamientos de trabajadores de carácter temporal, se estará a lo dispuesto en el art. 40.6 del Estatuto de los Trabajadores.

Capítulo IV

Contratación, ascensos y ceses.



Artículo 14. Ascensos y carrera profesional.

El grupo a tendrá un periodo máximo de estancia de los trabajadores a él adscritos de 24 meses.

Una vez el trabajador haya prestado servicios de forma efectiva durante 12 meses en este grupo a, pasará a percibir un complemento de nivel, consistente en el 5% del salario base del grupo a.

Transcurridos 12 meses de trabajo efectivo en este nivel, dentro del grupo a, el trabajador ascenderá de forma automática al grupo b.

El ascenso de los demás grupos se realizará por libre designación de la empresa, teniendo en cuenta la formación, méritos y antigüedad de los trabajadores.

Artículo 15. Periodo de prueba.

Los periodos de prueba que se establecen son los siguientes:

- grupo a: quince días.
- grupo b: un mes.
- grupos c y d: seis meses.

Durante el periodo de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su grupo profesional, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.

Trascurrido el periodo de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados del trabajador en la empresa. La situación de incapacidad laboral transitoria o cualquier otra que represente suspensión del contrato, que afecte al trabajador durante el periodo de prueba interrumpe la duración del mismo.

Artículo 16. Cese.

Los trabajadores que pretendan cesar en la compañía por baja voluntaria deberán de preavisar a la misma con un mínimo de quince días de antelación.

La falta de preaviso, que deberá ser siempre por escrito con acuse de recibo, conllevará la detracción en la liquidación de la totalidad de los quince días o del periodo incumplido.

La misma obligación de preaviso tendrá la dirección para la extinción de aquellos contratos de trabajo en los que lo exija el Estatuto de los Trabajadores y la legislación vigente.

Artículo 17. Modalidades de contratación.

Dentro del respeto a las distintas modalidades de contratación vigentes en cada momento, se establecen las siguientes especialidades:



1. Personal fijo a tiempo completo. Es el que realiza su trabajo a tiempo completo en la empresa por un tiempo equivalente a la jornada anual pactada.

2. Contrato eventual: En desarrollo de lo dispuesto en el art. 15.1.b) del ET, la dirección de la empresa podrá acogerse a esta modalidad de contratación por un tiempo máximo de seis meses en un periodo de doce. En el supuesto de formalizar el contrato por tiempo inferior al máximo podrá prorrogarse una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de la duración máxima.

3. Personal interino.- Es el contratado por la empresa para sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo. Igualmente podrá celebrarse este contrato para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva, así como para cubrir las bajas por maternidad y vacaciones.

Se especificará en el contrato el nombre, apellidos, puesto de trabajo y grupo profesional del trabajador sustituido y la causa de la sustitución, indicando si el puesto de trabajo a desempeñar será el del trabajador sustituido o el de otro trabajador de la empresa que pase a desempeñar el puesto de aquel. En los casos de selección o promoción el contrato deberá identificar el puesto de trabajo cuya cobertura definitiva se producirá tras el citado proceso de selección externa o promoción interna.

La terminación del citado contrato de interinaje habrá de ser comunicado por la empresa al trabajador afectado con antelación suficiente.

4. Personal contratado para obra o servicio determinado.- Es el contratado para la realización de una obra o servicio determinado, con autonomía y sustantividad propia y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, es en principio de duración incierta.

Trabajos con sustantividad propia.- En desarrollo de lo dispuesto en el art. 15.1.a) del ET se entienden como trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa, además de las generales contempladas en la ley, las correspondientes a las actividades siguientes:

El etiquetado, empaquetado, enfajado, planchado o manipulado necesario para atender las campañas especiales que circunstancialmente realizan nuestros clientes comerciales durante las campañas promocionales o excepcionales de éstos.

La duración máxima de este tipo de contrato queda establecida en cuatro meses.

5. Contrato de trabajo en prácticas. Se estará a lo dispuesto en el artículo 11º del Estatuto de los Trabajadores.

La retribución básica de los trabajadores contratados en prácticas será la correspondiente a su grupo profesional, todo ello en proporción a la jornada de



trabajo efectiva que realicen.

6. Contrato para la formación. Se estará a lo dispuesto en el artículo 11º del Estatuto de los Trabajadores.

La retribución básica de los trabajadores contratados en formación no podrá ser inferior al 80 % de la correspondiente a su grupo profesional durante el primer año del contrato, al 90% durante el segundo, todo ello en proporción a la jornada de trabajo efectiva que realicen. En ningún caso, la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

Los tiempos dedicados a formación teórica, podrán concentrarse a lo largo de la duración del contrato, siempre que no se haya agotado el tiempo de duración del mismo, estándose a lo dispuesto en todo caso en la normativa legal vigente.

7. Contrato a tiempo parcial.- Se estará a lo dispuesto en el art. 12º del Estatuto de los Trabajadores.

En cuanto al período de prueba, los contratos a tiempo parcial estarán a lo dispuesto en el presente convenio colectivo y se determinará su cómputo en relación con la prestación efectiva de trabajo contratado.

En caso de aumento de plantilla, o vacante a cubrir, en similar función, a igualdad de condiciones, los trabajadores contratados a tiempo parcial, tendrán preferencia sobre nuevas contrataciones a tiempo completo.

Capítulo V

Jornada.

Artículo 18. Jornada laboral.

La jornada ordinaria máxima de trabajo efectivo en cómputo anual será:

- Turnos de Jornada partida: 1808 horas de trabajo efectivo y presencia.
- Turnos de jornadas continuadas que exceda de seis horas 1808 horas de presencia con un descanso de 20 minutos, quedando consolidada una jornada efectiva y real de 1732 horas con 40 minutos al año, por lo que, para dicho colectivo esa será la jornada efectiva consolidada.

En ambos casos la jornada anual estará limitada a un máximo de 226 días de trabajo efectivo.

1. Distribución de la jornada.

Dada la necesidad de contar con un sistema de flexibilidad en la distribución de las



jornadas de trabajo en función de las necesidades productivas de los clientes, se acuerda la implantación de un sistema de Flexibilidad horaria consistente en la creación de una Bolsa de Horas de Flexibilidad, que se regirá por las siguientes condiciones:

Primero: Se establece una jornada flexible equivalente a 120 horas al año que pasaran a formar parte de la Bolsa de Horas Flexibles, en las que se podrá incrementar o reducir la jornada según exista o no carga de trabajo, respetándose en todo caso, los periodos mínimos de descanso diario y semanal.

Segundo: De las 120 horas que integran la bolsa, el 50% (60 horas) podrán utilizarse para reducir la jornada diaria ordinaria por falta de actividad y el otro 50% (60 Horas) para incrementar la jornada diaria ordinaria por necesidades de la actividad, respetándose, en todo caso, los límites mínimos y máximos de jornada diaria ordinaria establecidos a continuación.

En caso de reducción de la jornada diaria en los módulos que luego se establecen, la recuperación de dicha jornada sólo podrá realizarse en jornadas de hasta 9 horas diarias de trabajo efectivo.

Tercero: La jornada diaria podrá incrementarse hasta un máximo de dos (2) horas (con el límite de diez (10) horas de trabajo) durante un máximo de tres (3) días laborales a la semana y de una (1) hora diaria durante los otros dos días de la semana, suponiendo, por tanto, un total máximo de 48 horas a la semana de promedio anual. Las reducciones de jornada diaria ordinaria podrán hacerse en bloques de dos, cuatro u ocho horas.

Cuarto: Tanto la reducción como el incremento de jornada con cargo a la Bolsa de horas se establecerá con carácter general mediante cuadrantes semanales con el 33% de los trabajadores y trabajadoras en disponibilidad del total del equipo y turno de trabajo, es decir, estarán disponibles una semana de disponibilidad de cada tres, conociendo los trabajadores los cuadrantes de disponibilidad dos semanas antes de la semana que les corresponde la flexibilidad.

Quinto: La Bolsa de horas será compensada en el año de realización de las horas hasta alcanzar como máximo el número de horas que establezca el convenio colectivo. Si al finalizar el año, existieran diferencias de horas por compensar, se deberán compensar durante el primer mes siguiente a la finalización del año. Para llevar al efecto este punto el trabajador podrá compensar las horas a su favor en días completos o medios días, siempre y cuando no se produzca esta compensación en los periodos de alta carga de trabajo.

Sexto: Quedan excluidos de la Bolsa de horas de Flexibilidad los trabajadores con reducción de jornada por conciliación familiar y los trabajadores con contratos a tiempo parcial.

Séptimo: Esta jornada se compensará siempre en tiempo de descanso y nunca mediante percepciones económicas, salvo que concluido el tiempo para su compensación no se hubiese hecho.



Esta flexibilidad no podrá ser utilizada por la empresa para modificar o eliminar turnos de trabajo establecidos ni podrá generar jornadas permanentemente diferenciadas en su cómputo semanal.

2. Trabajo en sábados, domingos y festivos:

Siendo necesario abrir las instalaciones en sábado/domingo/festivo por necesidades del mercado y/o demanda de productos de nuestros clientes, y con el fin de conciliar la vida laboral y familiar, los trabajadores que presten servicios estos días, tendrán, a partir del 1 de enero de 2018, y con carácter general, tres días de descanso continuado.

Por este motivo la jornada de trabajo contratada máxima prevista para estos trabajadores será de 1424 horas/año y limitada a un máximo de 178 días de trabajo efectivo.

En caso de turnos de jornada continuada que exceda de seis horas, tendrán derecho asimismo a 20 minutos de descanso, quedando la jornada efectiva de trabajo establecida en 1364 horas con 40 minutos.

Quienes están específicamente contratados para prestar servicios en régimen de lunes a domingo y estén inmersos en el párrafo primero de este Punto, podrán trabajar todos los sábados, domingos y festivos sin perjuicio del descanso diario entre jornadas, semanal y compensatorio, por formar parte inherente de su prestación profesional.

A partir del 1 de enero de 2018 la plantilla que deba de prestar servicios en sábado, domingo y festivo percibirá por la prestación del servicio en estos días un incremento equivalente a un 110% del Salario Base previsto en el presente convenio colectivo por hora efectivamente trabajada en sábado, domingo y festivo.

Si fuese necesario contar con algún/a trabajador/a de los que se encuentran en plantilla a la firma del convenio para prestar servicios en sábado, domingo o festivo, se seguirá el sistema acordado en el III Convenio Colectivo, es decir se abonarán 30€ por sábado, domingo o festivo trabajado más el descanso así alterado o bien 50 € por cada día de trabajo en los casos previstos en el III Convenio Colectivo. Esta prestación será voluntaria para estos trabajadores y partir de mes de enero de 2018 estas cuantías se incrementarán en el mismo porcentaje que el que se aplica al Salario Base de Grupo.

3. Trabajos de puesta a punto y reparaciones:

El trabajo de los operarios con funciones de puesta a punto y/o de mantenimiento, para la reparación de instalaciones y maquinaria por causa de averías, necesario para la reanudación o continuación del proceso productivo, podrá prolongarse o adelantarse por el tiempo estrictamente preciso, respetando en todo caso, la jornada ordinaria máxima establecida en este artículo, así como los periodos mínimos de descanso diario y semanal. En caso de que se supere la jornada ordinaria máxima, dichas horas tendrán la consideración de horas extraordinarias.



4. Horas extraordinarias: serán horas extraordinarias aquellas que superen la jornada máxima pactada. La compensación de las horas extraordinarias se hará a razón del 120% del precio del salario base definido en el artículo 22 dividido entre la jornada máxima de cada empleado.

Tendrá carácter obligatorio la realización de las horas necesarias para la reparación de siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas.

Artículo 19. - Vacaciones.

Todos los trabajadores afectados por el presente convenio disfrutarán de un período de vacaciones anuales retribuido cuya duración será de veintidós días laborables.

Los turnos y periodos de vacaciones se distribuirán por la compañía con anterioridad al 28 de febrero, a lo largo de todo el año natural.

Las vacaciones se distribuirán de la siguiente manera:

1. doce días laborables continuados en el periodo comprendido entre el 15 de junio y el 30 de septiembre, en packs de:
 - 1 vale de 12 días
 - 1 vale de 5 días y otro de 7 días
 - 1 vale de 10 días y 1 vale de 2 días
 - 1 vale de 5 días + 1 vale de 5 días + 1 vale de 2 días
2. diez días en el resto del año, en packs de:
 - 1 vale de 10 días
 - 2 vales de 5 días cada uno

Todo ello salvo que el trabajador manifieste su deseo de tomarlas en otro momento y no altere el normal desarrollo productivo.

Con carácter general en la determinación de los periodos concretos de vacaciones no podrá coincidir más del 5% del personal de almacén de vacaciones el mismo día ni más del 5% del mismo equipo.

Los trabajadores podrán, no obstante lo establecido en los párrafos anteriores y previo acuerdo con la dirección de la empresa, disfrutar de los veintidós días de vacaciones de forma continuada fuera del período entre el 15 de junio y el 30 de septiembre, siempre y cuando este no altere el desarrollo de la producción.

La dirección mensualmente informará de los cambios a la representación de los trabajadores.

Como principio y preferencia única para el derecho de opción de los trabajadores a un determinado turno de vacaciones, se establece que quien optó y tuvo preferencia sobre otro trabajador en la elección de un determinado turno, pierde esa primacía de opción hasta tanto no lo ejercite el resto de sus compañeros en una unidad de trabajo.



La trabajadora que hubiere dado a luz y hubiera dispuesto de licencia por maternidad tendrá derecho, una vez reincorporada al trabajo, a disfrutar sus vacaciones, incluso aunque las colectivas fijadas en el calendario hubieran coincidido con su periodo de baja maternal. Asimismo, en caso de que el periodo de vacaciones coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada de embarazo, parto o lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del art. 48 ET, se tendrá derecho asimismo a disfrutarlas en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

Igualmente, en el caso de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior, que imposibiliten al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que correspondan, el trabajador podrá disfrutarlas una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Artículo 20. – Permisos retribuidos.

Los trabajadores, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a la remuneración real del empleado, excluidos aquellos conceptos salariales que, con independencia del nombre o denominación utilizada, retribuyan directamente excesos o prolongaciones de jornada; por alguno de los motivos y tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Dos días naturales en caso de accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, por tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

En caso de hospitalización, el permiso podrá iniciarse en fecha posterior a la del hecho causante, esto es, el ingreso hospitalario, siempre y cuando se consuma durante el tiempo que dure la hospitalización del pariente o haya informe médico de reposo domiciliario.

Asimismo, en el caso de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora.

- c) Dos días laborables en caso de nacimiento de hijo. En caso de que el empleado tuviese que hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- d) Dos días consecutivos por cambio de domicilio habitual.



e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

f) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

g) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

h) Dos días de libre elección por empleado, por lo que no será precisa justificación alguna, siempre que acredite una permanencia en la empresa de un año y que dicho día no coincida ni con el inicio ni con el final de sus vacaciones; y que no se perjudique el desarrollo normal de la producción. Se entenderá que se produce dicho perjuicio si en el/los día/s interesado/s coincidiera más del 5% de los empleados del mismo Equipo y Grupo Profesional que el empleado solicitante en cuyo caso la empresa podrá denegar el permiso. En caso de concurrencia de solicitudes se concederá el permiso respetando el orden de peticiones. En cualquier caso será necesario un preaviso mínimo de 72 horas debiendo responder la dirección de las empresas dentro de las 24 horas siguientes. El presente derecho deberá haber sido disfrutado dentro del año natural.

i) Un día por boda de hijos, hermanos y padres siempre que esta circunstancia coincida en día laborable.

j) Los que resulten de la aplicación de la ley 39/1999, de 5 de noviembre, de conciliación de la vida familiar y laboral, y de la ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

k) Asistencia a consultorio médico:

El régimen de asistencia a la consulta médica se regirá:

El personal dispondrá de 12 horas anuales para asistencia al médico de atención primaria y las horas estrictamente necesarias para asistencia al médico especialista.

El permiso de 12 horas anuales para asistencia al médico de atención primaria podrá ser utilizado igualmente para acompañar a hijos menores de 12 años al médico o a familiares de hasta 1er grado ascendente.

Todo trabajador debe notificar a la empresa la ausencia desde el mismo momento que sea conocedor.

Con posterioridad, deberá aportar el oportuno justificante de las horas empleadas en la consulta médica.



Los permisos recogidos en este artículo serán de aplicación igualmente para aquellas parejas de hecho que acrediten oficialmente tal circunstancia.

Capítulo VI

Retribuciones.

Artículo 21- Disposición general

Las retribuciones de los trabajadores incluidos en el ámbito funcional del presente convenio estarán compuestas por salario base y los distintos complementos salariales recogidos en el presente capítulo:

Salario base de grupo.- (sbg). Es salario base de grupo la parte de retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo, sin atender a las circunstancias que definen los complementos personales, de puesto de trabajo, de calidad o cantidad o en especie. Remunera la jornada anual efectiva de trabajo y los descansos legalmente establecidos, y sirve de base de cálculo de los distintos complementos salariales, salvo especificación convencional en contrario.

Complementos personales. Son los complementos que derivan de las condiciones personales del trabajador, y que no hayan sido valorados al ser fijado el salario base de grupo. Tendrán la consideración que las partes en cada caso acuerden.

Complementos de puesto de trabajo. Son los complementos que percibe el trabajador por razón de las características del puesto de trabajo en el que desarrolla efectivamente su servicio. Estos complementos son de índole funcional y su percepción depende, exclusivamente, de la efectiva prestación de trabajo en el puesto asignado, por lo que no tienen carácter consolidable.

Se considerarán complemento de puesto de trabajo las cantidades que se perciban y retribuyan, entre otros la nocturnidad, etc.

Complemento de calidad o cantidad de trabajo. Se entiende por complementos de calidad o cantidad de trabajo aquellos que el trabajador percibe por razón de una mejor calidad en el trabajo o una mayor cantidad, en forma de premios e incentivos, pluses de actividad, asiduidad, vayan o no unidos a un sistema de retribuciones por rendimiento.

De vencimiento periódico superior al mes. Tales como la participación en beneficios, ayudas a la formación, etc.

En especie. Tales como manutención, alojamiento, casa-habitación o cualesquiera otros suministros, cuando dichos beneficios no formen parte del salario base.

Todas las cantidades que integran el régimen retributivo son brutas, por lo que el trabajador deberá liquidar a su costa sus obligaciones fiscales y aquellas de seguridad social a que viene obligado legalmente.



Artículo 22.- Salario base de grupo.La percepción del salario base por la realización efectiva de la jornada anual que se define en el artículo 18 de este convenio se entiende distribuido en doce mensualidades más dos pagas extraordinarias prorrateadas en el recibo de salarios mensual, todo ello conforme se desarrolla en las tablas salariales.

Artículo 23.- Complemento de nocturnidad.Las horas comprendidas entre las 22 y las 6 de la mañana se retribuirán incrementando un 25% el valor del salario base de grupo, así como el complemento de antigüedad consolidada en aquellos que lo perciban de conformidad con el artículo 25.

Su carácter es no consolidable y se abonará prorrateado en mensualidades ordinarias, excluyéndose el percibo en la mensualidad correspondiente a su período vacacional.

Artículo 24. Salario 2016, 2017, 2018 y 2019

El salario de grupo año para los trabajadores contratados a jornada completa para el año 2016, que supone un incremento del 1,75% en las Tablas definitivas del año 2015, queda establecido, a partir de la fecha siguiente a la entrada en vigor del presente convenio colectivo en:

- Grupo A: 11.899,16 €
- Grupo B: 13.516,27 €
- Grupo C: 15.133,55 €
- Grupo D: 15.923,88 €

El incremento señalado en el párrafo primero de este artículo se hará efectivo con fecha de efectos 1 de enero de 2016, abonándose los atrasos dentro de los dos meses siguientes a la firma del convenio colectivo.

El salario de grupo año para los trabajadores contratados a jornada completa para el año 2017 que supone un incremento de un 2% en las Tablas definitivas del año 2016, queda establecido a partir del 1 de enero de 2017 en:

- Grupo A: 12.137,14 €
- Grupo B: 13.786,60 €
- Grupo C: 15.436,22 €
- Grupo D: 16.242,36 €

Los atrasos derivados de la fecha de efectos de estos salarios y la fecha de firma de convenio colectivo se procederán a abonar dentro de los dos meses siguientes a la firma del convenio colectivo.

Incremento Salarial años 2018 y 2019: los salarios de grupo tendrán con fecha 1 de enero de los ejercicios 2018 y 2019 los siguientes incrementos:

- Año 2018: 5%

El salario de grupo año para los trabajadores contratados a jornada completa para



el año 2018 que supone un incremento de un 5% en las Tablas definitivas del año 2017, queda establecido a partir del 1 de enero de 2018 en:

- Grupo A: 12.744 €
 - Grupo B: 14.475,93 €
 - Grupo C: 16.208,03 €
 - Grupo D: 17.054,48 €
- Año 2019: 4%

El salario de grupo año para los trabajadores contratados a jornada completa para el año 2019 que supone un incremento de un 4% en las Tablas definitivas del año 2018, queda establecido a partir del 1 de enero de 2019 en:

- Grupo A: 13.253,76 €
 - Grupo B: 15.054,97 €
 - Grupo C: 16.856,35 €
 - Grupo D: 17.736,66 €
- Cláusula de Actualización Salarial.

En cualquier caso, si durante alguno de los años de vigencia del presente convenio colectivo el IPC real del ejercicio fuese superior al incremento pactado, se procederá a actualizar las tablas en la diferencia entre la subida efectuada y el citado IPC real con fecha de efectos del 1 de enero del año siguiente y con carácter previo a la aplicación del incremento salarial.

Artículo 25. Antigüedad consolidada. Complemento personal de salario base. Complemento de nivel grupo a.

La antigüedad consolidada (ac 07) y el complemento personal de salario base (cpsb) tendrán los mismos incrementos que los fijados para el salario de grupo.

Ambos son no compensables ni absorbibles, excepción hecha del complemento personal de salario base para el caso de mayor incremento o regularización del salario base de grupo.

Complemento de nivel grupo a (cna).- de un 5% del salario base del grupo a. tendrán derecho al percibo de este complemento de nivel aquellos empleados que presten servicios de forma efectiva durante 12 meses en el grupo a. no será compensable ni absorbible, salvo por ascenso automático de grupo, que en cualquier caso se producirá de conformidad con lo establecido en el artículo 14 del texto del convenio.

Capítulo VII

Condiciones sociales.

Artículo 26. Incapacidad temporal.



La empresa complementará las prestaciones derivadas de accidente de trabajo desde el primer día que el trabajador tenga derecho a prestación económica de la seguridad social en la cantidad necesaria para garantizar el 100% del salario base de grupo.

- Enfermedad común.

Si el porcentaje de absentismo del colectivo de trabajadores de logisfashion, cada uno de los años de vigencia del convenio, es inferior al 4%, la empresa complementará la prestación económica de la seguridad social hasta el 100% del salario base de grupo la enfermedad común. En caso de que el índice de absentismo supere el 4%, la empresa no complementará, en ningún caso, la prestación económica de la seguridad social.

A los efectos anteriores, y a fin de llevar un correcto control sobre las distintas causas que motivan el absentismo, las partes se comprometen a, en el seno del comité de empresa, mantener una estricta vigilancia de las mismas, a los efectos de informar a la plantilla de la evolución trimestral del absentismo.

A estos efectos se destina igualmente en compromiso de reducción de absentismo contenido en la disposición transitoria primera de este convenio.

No tendrán la consideración de absentismo a los efectos del porcentaje anterior las siguientes contingencias:

- accidente de trabajo.
- maternidad.
- Permisos.
- vacaciones.
- disfrute de horas sindicales.

Artículo 27. Ropa de trabajo.

La empresa entregará a todos sus trabajadores fijos, afectos a trabajos de producción fábrica, una prenda de trabajo por temporada, verano e invierno cada año, que se repondrán en caso de deterioro, siempre atendiendo al principio de buena fe contractual en el cuidado de la prenda por parte del trabajador.

Capítulo VIII

Excedencias. Conciliación de la vida laboral y familiar.

Artículo 28. Elección preferente de turno de trabajo.

Los trabajadores con hijos menores de tres años de edad tendrán derecho de preferencia sobre nuevas contrataciones a la elección de turno horario de trabajo.

La opción habrá de solicitarse por escrito antes del segundo mes siguiente a la incorporación al trabajo tras la baja maternal.



Artículo 29.- Excedencia por cuidado de hijo o familiar.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente. No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de dos años. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

También tendrán derecho a este período de excedencia, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida. En este caso, la reserva de puesto de trabajo lo será igualmente durante el primer año.

La excedencia contemplada en el presente artículo, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento y organización empresarial.

Artículo 30.- Guarda legal.

El trabajador que por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho el trabajador que precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por



razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

El progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquélla, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Los trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Artículo 31. Lactancia.

Las trabajadoras o los trabajadores, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. Las trabajadoras o los trabajadores podrán sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad, coincidiendo con el inicio o final de su jornada.

Asimismo, previo aviso no inferior a siete días, las trabajadoras o los trabajadores podrán acumular al periodo de baja por maternidad un máximo de catorce días laborables, en compensación al no disfrute de este derecho de reducción de la jornada diaria.

Artículo 32. Maternidad.

- a. Las trabajadoras podrán solicitar, con anterioridad al inicio del periodo de baja por maternidad, un permiso no retribuido con derecho a reserva de puesto de trabajo por un periodo no inferior a quince días y no superior a un mes, anunciando el ejercicio de este derecho con quince días de antelación. Durante este periodo la empresa tendrá la obligación de cotizar por la trabajadora a la seguridad social.
- b. En el caso de que las trabajadoras desearan ejercer este derecho por un periodo superior de tiempo, que en ningún caso será de más de tres meses de antelación a la baja por maternidad, podrán hacerlo con idéntico preaviso



al señalado en el párrafo anterior.

En este caso, la empresa vendrán únicamente obligada a mantener la cotización de éstas durante un periodo máximo de un mes que coincidirá, necesariamente, con el inmediatamente anterior al momento de inicio de la baja por maternidad.

Artículo 33. Excedencia.

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

Quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal, en las organizaciones sindicales más representativas, tendrán derecho a la excedencia forzosa, con derecho a reserva del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, debiendo incorporarse a su puesto de trabajo dentro del mes siguiente a la fecha del cese.

El trabajador con al menos un año de antigüedad de en la empresa, tiene derecho a solicitar la excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Las peticiones de excedencia serán resueltas por la empresa en el plazo máximo de quince días.

El trabajador que no solicite el reingreso antes de la terminación de su excedencia voluntaria, causará definitivamente baja en la empresa.

Capítulo IX

Derechos sindicales.

Artículo 34. Garantías sindicales.

i) En materia de representación colectiva y acción sindical, se aplicará la normativa legal vigente.

ii) En materia de crédito de horas mensuales retribuidas que la ley otorga a los miembros de los comités de empresa y delegados de personal, se observarán las siguientes normas:

- a. No se contabilizará dentro de las mismas el tiempo invertido en reuniones del comité de seguridad y salud y en las reuniones del pleno del comité de empresa con la dirección, así como las de las diversas comisiones del comité de empresa que se celebren mediante convocatoria oficial de la dirección.
- b. Se abonará con cargo al citado crédito de horas el tiempo invertido por los



miembros del comité de empresa en asistir a reuniones, cursos y congresos a las que hayan sido convocados mediante citación escrita por el órgano directivo del sindicato a que pertenezca, presentada a la compañía con antelación suficiente para permitir una adecuada organización del trabajo.

iii) De la acción sindical.

Los trabajadores podrán recibir la información que le remita su comité o sección sindical a través de todos los medios de comunicación existentes en cada momento.

Capítulo X

Régimen disciplinario.

Artículo 35. Clasificación de las faltas.

Las faltas cometidas serán sancionadas y se clasificarán atendiendo a su importancia o trascendencia en leves, graves o muy graves:

a) Faltas leves. Tendrán la consideración de faltas leves:

- el abandono del trabajo sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio grave para la empresa o fuese causa de accidente de algún trabajador, podrá ser considerada falta grave o muy grave, según los casos.
- los retrasos culposos en el cumplimiento de las ordenes recibidas o tareas encomendadas.
- faltar un día al trabajo sin causa justificada.
- pequeños descuidos en la conservación del material a su cargo que produzca deterioro leve de éste.
- no atender al público con la debida diligencia, cuando esta atención sea propia de sus deberes laborales.
- las discusiones sobre asuntos ajenos al trabajo, durante la jornada, que produzcan alteraciones en el servicio encomendado.
- no comunicar a su jefe inmediato los defectos de material o la necesidad de éste para seguir trabajando, siempre que no se derive trastorno grave.
- no comunicar con la debida puntualidad los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a los seguros sociales obligatorios, a las instituciones de previsiones o ayuda familiar, así como el domicilio y demás datos personales.
- utilizar maquinarias o herramientas para las que no se esté autorizado. En caso de que dicho uso ponga o pueda poner en peligro la seguridad y salud propia o de los compañeros, podrá ser considerada falta grave o muy grave.
- montar en o conducir un vehículo de la empresa sin autorización.
- faltar un día al trabajo sin causa justificada.
- participar en riñas o juegos.
- la no utilización de la ropa de trabajo.



- más de tres faltas de puntualidad en un período de un mes cuando dichas faltas acumulen un retraso inferior a 10 minutos.

b) Faltas graves. Tendrán la consideración de faltas graves:

- la reincidencia y reiteración en falta leve en el plazo de tres meses.
- la ocultación maliciosa de datos a la empresa que puedan afectar a los seguros sociales obligatorios, a las instituciones de previsión o a la ayuda familiar, salario o cualquier complemento salarial.
- faltar injustificadamente dos días al trabajo en un mes.
- las faltas de puntualidad en un período de un mes cuando el retraso hubiera sido superior a diez minutos.
- la desobediencia a las ordenes de los jefes o superiores, o en quien estos deleguen, en cualquier materia de trabajo.
- la disminución voluntaria del rendimiento habitual y normal de su trabajo, salvo que sea continuado y reiterado, en cuyo caso podrá ser considerado como falta muy grave.
- los retrasos culposos en el cumplimiento de las órdenes dadas o servicios encomendados cuando se cause perjuicio grave para la empresa.
- no dar inmediato aviso de los desperfectos o anomalías observadas en la maquinaria, materiales y obras a su cargo, cuando se derive perjuicio grave para la empresa.
- inutilización, deterioro o pérdida de materiales, piezas, maquinaria, herramientas, enseres y mobiliario, por imprudencia imputable al trabajador.
- la embriaguez o toxicomanía habitual en el trabajo.
- tolerar a los trabajadores subordinados que quebranten las normas de seguridad e higiene en el trabajo.
- fumar en los lugares en donde estuviese prohibido.
- la continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca queja justificada de sus compañeros de trabajo.
- la no aportación a la empresa de la renovación de su permiso de trabajo.
- no entregar las bajas, altas y partes de confirmación por enfermedad común o accidente de trabajo, en los plazos establecidos para ello.
- el uso en el centro de trabajo de teléfonos móviles, radios, walkmans o similares.
- el uso con fines ajenos al trabajo del sistema informático de la empresa, e-mail, etcétera.
- la negligencia, desidia e imprudencia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.
- la no observancia de las normas de seguridad e higiene en el trabajo que comporten riesgo de accidente para el trabajador o para sus compañeros, o peligro de avería para las instalaciones. Cuando el riesgo de accidente o de avería fuera grave, podrá ser considerada como falta muy grave.

c) Faltas muy graves. Tendrán la consideración de faltas muy graves:

- la reincidencia y/o reiteración en faltas graves o muy graves en el plazo de seis meses.
- faltar injustificadamente tres días o más días al trabajo durante un período de



tres meses.

- la trasgresión de la buena fe contractual, el fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo.
- destrozar o causar desperfectos en materias primas, productos, útiles, herramientas, máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
- realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada de trabajo.
- falsear datos en los documentos de control de trabajo.
- causarse voluntariamente lesiones para disimular un accidente de trabajo o simular un accidente de trabajo para hacer valer como a tal las lesiones causadas en accidente no laboral.
- violar el secreto de correspondencia de la empresa.
- los malos tratos de palabra y obra o la falta grave de respeto a los jefes, compañeros y subordinados, así como a los familiares respectivos.
- abuso de autoridad:

Cuando un superior realizase un hecho arbitrario con perjuicios de un inferior y trasgresión de un precepto legal, tal acto se estimará como abuso de autoridad, siendo considerado como falta muy grave, instruyéndose el oportuno expediente. El trabajador interesado pondrá en tales casos el hecho en conocimiento del comité de empresa o delegados de personal en un tiempo de tres días para su traslado a la dirección de la empresa, que deberá iniciar el oportuno expediente en un plazo máximo de diez días a partir de la comunicación del comité de empresa o delegados de personal. Si la dirección de la empresa no iniciara el mencionado expediente en el plazo, el perjudicado podrá dar cuenta por escrito, en el plazo no superior de quince días, y por conducto del delegado de personal o comité de empresa, a la Inspección de Trabajo.

- el acoso sexual.
- en los casos constatados o sospecha razonable de desaparición de bienes que afecten a la producción o al patrimonio de la empresa o al de los trabajadores, aquélla podrá ordenar registro en las taquillas o efectos personales de los mismos, siendo necesaria la presencia de un representante de los trabajadores para proceder al citado registro.
- originar riñas o peleas.
- trabajar en empresas vinculadas al sector en período de vacaciones o fuera de la jornada laboral, siempre y cuando no sea autorizado por la Empresa.
- cualquier incumplimiento a la normativa interna en materia de salud y seguridad laboral.
- la discriminación por razones de edad, ideología, sexo, religión o raza.

Artículo 36. Sanciones.

Corresponde a la dirección de la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente convenio. Para la imposición de sanciones se seguirán los trámites previstos en la legislación laboral de aplicación.

Artículo 37. Graduación de sanciones.



Las sanciones que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, son las que se detallan a continuación:

- 1.- por faltas leves: amonestación verbal, amonestación por escrito y suspensión de empleo y sueldo de un día.
- 2.- por faltas graves: suspensión de empleo de uno a quince días.
- 3.- por faltas muy graves: suspensión de empleo de quince a sesenta días y despido.

La Empresa podrá aplicar una menor sanción con independencia de la graduación de la falta que se trate.

Artículo 38. Prescripción.

Las faltas prescribirán de conformidad con lo establecido en el artículo 60 del texto refundido de la ley del estatuto de los trabajadores.

Capítulo XI.

Solución extrajudicial de conflictos.

Artículo 39. Solución extrajudicial de conflictos.

Las partes acuerdan someterse, en cada momento, a los acuerdos de solución extrajudicial de conflictos vigentes en la provincia de Guadalajara.

Capítulo XII.

Promoción de la Igualdad y Prevención de situaciones de acoso

Art. 40.- Igualdad de oportunidades de mujeres y hombres.

Según el art. 45 de la Ley Orgánica para la igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (LOIMH), la empresa está obligada a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, debe adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que serán negociadas con la Representación Legal de los Trabajadores.

Con esta finalidad, las partes acuerdan que en aras de favorecer y agilizar la tramitación de las acciones a llevar a cabo, la Comisión Mixta se constituya asimismo en Comisión para la Igualdad de Oportunidades y la No Discriminación, añadiendo a sus funciones establecidas en el art. 7, las siguientes:



- Velar para que tanto mujeres como hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto a empleo, formación, promoción y desarrollo de su trabajo.
- Velar para que las mujeres trabajadoras tengan la misma equiparación que los hombres en todos los aspectos salariales, así como las mismas oportunidades en caso de ascensos y funciones de mayor responsabilidad.
- Elaborar una guía de buena conducta en esta materia.

Las partes, conscientes de que los pasos en esta dirección empiezan con la firma de este Convenio, quieren dejar manifestado que las referencias hechas al género masculino se utilizan según nuestra lengua española, como un género integrador de carácter neutro, y de manera consuetudinaria incluyen también la aceptación femenina.

Art. 41- Prevención y tratamiento de situaciones de acoso moral y sexual y acoso por razón de sexo. Procedimiento de actuación ante situaciones de acoso.

Todo trabajador tiene derecho a un entorno libre de conductas y comportamiento hostiles o intimidatorios hacia su persona que garantice su dignidad y su integridad física y moral.

La empresa, junto con los representantes de los trabajadores, debe trabajar en implantar políticas, con distribución de normas y valores en todos los niveles de la organización que garanticen y mantengan entornos laborales libres de acoso, donde se respete la dignidad del trabajador y se facilite el desarrollo de las personas.

Procedimiento de actuación en las situaciones de acoso

Disposiciones generales.

El procedimiento fijado en el presente protocolo de actuación se desarrollará bajo los principios de rapidez y confidencialidad, garantizando y protegiendo la intimidad y la dignidad de la/s persona/s objeto de acoso.

Asimismo, se garantizarán y respetarán los derechos de las personas implicadas en el procedimiento.

Procedimiento informal.

En atención a que en la mayoría de los casos lo que se pretende simplemente es que la conducta indeseada cese, en primer lugar, y como trámite extraoficial, se valorará la posibilidad de seguir un procedimiento informal, en virtud del cual la propia persona interesada explique claramente a la persona que muestra el comportamiento indeseado, que dicha conducta no es bien recibida, que es ofensiva o incómoda, y que interfiere en su trabajo, a fin de cesar en la misma. Dicho trámite extraoficial podrá ser llevado a cabo, si la persona interesada así lo decide y, a su elección, por un representante de los trabajadores, por el superior



inmediato, o por un responsable del departamento de personal de la empresa.

El presente procedimiento podría ser adecuado para los supuestos de acoso laboral no directo sino ambiental, en los que lo que se ve afectado es el entorno laboral, creándose un ambiente de trabajo ofensivo, humillante, intimidatorio u hostil.

Procedimiento formal.

En los supuestos en los que, por tratarse de un acoso directo, por las circunstancias del caso, o por haberse intentado sin éxito el procedimiento informal, éste no resulte adecuado, se iniciará un procedimiento formal.

1. El procedimiento formal se iniciará con la presentación de un escrito, en el que figurará el listado de incidentes, lo más detallado posible, elaborado por la persona interesada que sea objeto de acoso. La persona a la que irá dirigida el escrito será, a elección del denunciante, un responsable del departamento de personal, o a una persona de la dirección de la empresa. Asimismo, si así lo decidiera el trabajador o trabajadora, una copia del mismo será trasladada a la representación de los trabajadores.

La presentación del escrito dará lugar a la inmediata apertura de un expediente, creándose una Comisión Instructora y de Investigación, integrada por un representante del departamento de personal, siendo posible, tanto al inicio como durante la tramitación del procedimiento, la participación de un representante del departamento de personal de los servicios centrales de la empresa.

Dicha Comisión estará encaminada a la averiguación de los hechos, dándose trámite de audiencia a todos los intervinientes, incluida la representación de los trabajadores, si no se opusiera la persona interesada, y practicándose cuantas diligencias se estimen necesarias a fin de dilucidar la veracidad de los hechos acaecidos. Para ello, la Comisión solicitará el relato de los distintos actos e incidentes, identificación de la/s persona/s que adoptan las conductas indeseadas y a los posibles testigos de dichas conductas y actos. En cualquier caso, los trabajadores podrán ser asistidos, en sus intervenciones ante la Comisión Instructora y de Investigación, por un representante de los trabajadores de su elección.

2. Durante la tramitación de tales actuaciones se posibilitará a los implicados, si éstos así lo desean, el cambio en el puesto de trabajo, siempre que ello sea posible, hasta que se adopte una decisión al respecto.

3. La intervención de todos los actuantes, incluidos los posibles testigos, deberá observar el carácter confidencial de las actuaciones, por afectar directamente a la intimidad, dignidad y honorabilidad de las personas. Se observará el debido respeto tanto a la persona que ha presentado la denuncia como a la persona objeto de la misma. Este proceso se desarrollará bajo los principios de confidencialidad, rapidez, contradicción e igualdad.

4. La fase instructora o informativa finalizará con el pronunciamiento de la



Comisión mediante la elaboración de un informe que pondrá, en primer lugar, en conocimiento de la persona solicitante.

5. Cuando el informe constata la existencia de acoso, se trasladará dicho informe al responsable del departamento de personal al objeto de que éste adopte las medidas correctoras oportunas, aplicando las sanciones legales correspondientes.

6. Cuando el informe no constata situaciones de acoso, o no sea posible la verificación de los hechos, se archivará el expediente dando por finalizado el proceso. En la medida que lo permita la organización del trabajo, se estudiará la viabilidad de cambios de puesto de trabajo, facilitando el cambio de puesto de trabajo si el trabajador afectado lo solicita y es aconsejado por el Servicio Médico de la Empresa.

7. La Empresa asegurará que los trabajadores que consideren que han sido objeto de acoso, los que planteen una queja en materia de acoso o los que asistan o colaboren durante cualquier proceso, por ejemplo facilitando información o interviniendo en calidad de testigo, no serán objeto de intimidación, persecución o represalias. Cualquier acción en este sentido se considerará como una conducta susceptible de sanción disciplinaria.

8. La Empresa informará a los representantes de los trabajadores de todos los casos de acoso sexual o moral que se produzcan y que finalicen con la imposición de alguna sanción disciplinaria grave o muy grave. En todo caso, si la conducta de acoso sexual o acoso por razón de sexo suponga o implique por su evidencia, notoriedad o gravedad, un ataque directo o inmediato a la dignidad de la mujer o del hombre, la empresa adoptará las medidas disciplinarias que pudiera considerar oportunas, sin necesidad de acudir al presente procedimiento.

Disposición Adicional Primera: Procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias derivadas para la no aplicación de condiciones de trabajo del artículo 82.3 del TRLET.

Las partes convienen, en caso de concurrencia de las causas establecidas en el artículo 82.3 del TRLET, proceder a la no aplicación de las condiciones de trabajo previstas en dicho artículo, para lo cual deberá de existir acuerdo entre las partes.

En este caso y con carácter previo las partes procederán de conformidad con lo establecido en el artículo 82.3 del TRLET a la apertura del meritado periodo de consultas, que seguirá los trámites previstos en dicho precepto.

En caso de que sometida la eventual discrepancia a la Comisión Mixta del Convenio, y no alcanzado un acuerdo dentro del plazo contemplado en el artículo 82.3 del TRLET, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito provincial o autonómico, previstos en el artículo 83 del TRLET.

Cuando el período de consultas finalice sin acuerdo y no fueran aplicables los



procedimientos a los que se refiere el párrafo anterior o estos no hubieran solucionado la discrepancia, las partes acuerdan someter la discrepancia a la Comisión Consultiva Regional de Convenios Colectivos de Castilla La Mancha para la eventual solución de la misma.

Disposición Adicional Segunda – Jornada Departamento de Informática.

El personal que preste servicios en el Departamento de Informática/Sistemas, dado el particular sistema de prestación profesional que tienen y las necesidades organizativas específicas que requieren y sin perjuicio de la jornada máxima anual dispuesta en este convenio colectivo, autorregularán la prestación profesional de la misma, quedando fuera pues de la distribución de la jornada recogida en el artículo 18.

Disposición Adicional Tercera: el trabajo definido en el artículo 18.2 en sábado, domingo y festivo se entiende como no habitual en el sistema general de trabajo de lunes a viernes. Así las cosas, la Empresa procederá a informar al Comité de Empresa de la carga de trabajo y de la plantilla asignada a esas funciones de conformidad con lo previsto en el presente convenio.

Disposición Transitoria Primera:- Absentismo.

Las partes, acuerdan fomentar la reducción del absentismo, a través del abono por parte de la dirección de 40 € brutos mensuales a aquellos trabajadores que acrediten, durante el periodo completo de devengo (es decir un mes), dos o menos retrasos diarios no superiores a 5 minutos en la incorporación al puesto de trabajo, y un 0% de absentismo individual. En este sentido y con carácter exclusivo, no computarán para obtener ese 0% de absentismo que se regula en esta disposición transitoria exclusivamente las vacaciones, los permisos y las 12 horas de médico de cabecera, computando como absentismo cualquier otra ausencia.

Este concepto, que tiene carácter fidelizador y consolidador de una política contra el absentismo laboral, será percibido, en aras a una mejor y más eficiente política pactada de mejora de la producción por aquellos trabajadores que, cumpliendo con los requisitos establecidos en el párrafo anterior, hayan prestado servicios durante un año completo o bien vayan a prestar servicios durante ese mismo plazo de tiempo, o aquellos que legalmente los sustituyan.

Este concepto a partir del 1 de enero de 2018 se incrementará de conformidad con lo previsto en el artículo 24 para dicho año y siguientes.

Disposición Transitoria Segunda: Tabla de Adecuación de Categorías a Grupos IV Convenio Colectivo:

grupo a	grupo b	Grupo c	grupo d
---------	---------	---------	---------



Manipulador/a I.	Manipulador/a I Manipulador/a II Recepcionista. Auxiliar Administrativo/a. Auxiliar Informático/a	Jefe/a de Equipo B Jefe/a de Equipo A. Responsable de Op. Of. 1º Adminin. Jefe/a de Departa. Responsable Infor. Maquin C/Conduc Carr. Respon. Formación. Técnico/a Informático/a. Automatista	Director/a Técnico/a Director/a Director/a Financiero/a.
------------------	---	--	--

Disposición Transitoria Tercera: Incentivo de Productividad.

Habida cuenta de la necesidad de la Empresa de poner en marcha un sistema de pago de prima de productividad, la representación legal de los trabajadores y la Dirección de la Empresa se comprometen, a lo largo del segundo semestre del año 2017, a negociar y a acordar un sistema de retribución variable que pueda ser efectivo a partir del primer semestre del año 2018 y que esté en vigor hasta el final, al menos, de la vigencia del presente convenio colectivo.

Este sistema de retribución variable deberá de contemplar una potencial ganancia de poder adquisitivo de hasta un 3% del Salario Base de Grupo de los Trabajadores en cada uno de los dos semestres del año.

En caso de que no se produjese en el término anterior (y no se prorrogase el plazo de común acuerdo entre las partes) el acuerdo relatado en el párrafo anterior, la Empresa se compromete a abonar a los trabajadores afectados por el convenio un 1'5% del Salario Base de Grupo con carácter semestral, en concepto Incentivo de Productividad, a partir siempre del Primer semestre de 2018.

Disposición Transitoria Cuarta

Con independencia de la fecha de publicación del presente convenio colectivo en el BOGUP, las partes procederán de forma inmediata a la aplicación del contenido del presente convenio a cuyo efecto, el concepto "A Cuenta Convenio" abonado en los meses anteriores se tendrá en cuenta a los efectos salariales pertinente.