



## **CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «PARKER HANNIFIN ESPAÑA, S. L.»**

Resolución de 26 de marzo de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el V Convenio colectivo de Parker Hannifin España, SL.

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa «Parker Hannifin España, S. L.», (Código de convenio n.º 90003932011998) que fue suscrito, con fecha 11 de febrero de 2013, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma y, de otra, los Delegados de personal, en representación de los trabajadores, 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 el 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, 26 de marzo de 2013.-El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

## **CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «PARKER HANNIFIN ESPAÑA, S. L.»**

### **Capítulo I. Disposiciones Generales**

#### **Artículo 1. Determinación de las Partes**

Las partes actuantes en la negociación y que han concertado el presente Convenio, están compuestas por la representación de la empresa «Parker Hannifin España, S. L.», por un lado y por la representación de los trabajadores de la misma empresa por otro.

#### **Artículo 2. Ámbito Territorial**

El presente Convenio afectará a todos los trabajadores que presten sus servicios



en los centros de trabajo ubicados en Torrejón de Ardoz (Madrid) y Gavá (Barcelona).

### **Artículo 3. Ámbito Temporal**

Este Convenio entrará en vigor a todos los efectos el día 1 de enero de 2013 y su duración será de dos años, terminando su vigencia el 31 de diciembre de 2014.

Para cada uno de los años de vigencia del presente Convenio las partes negociarán las condiciones económicas y el calendario laboral.

### **Artículo 4. Ámbito Personal**

Quedan comprendidos dentro del ámbito de este Convenio todos los trabajadores que presten sus servicios en los centros de trabajo de Torrejón de Ardoz y Gavá, con la exclusión, a efectos salariales, de Directores, Jefes de Departamento, Ingenieros de Ventas, Comerciales de VAS y Técnicos de Mantenimiento.

### **Artículo 5. Prórroga y Denuncia**

Una vez finalizada la vigencia inicial del presente convenio, el mismo quedará prorrogado cada dos años, hasta que cualquiera de las partes lo denuncie, mediante escrito dirigido a la otra parte, con la antelación mínima de un mes al término de la vigencia inicial o de la prórroga del año en curso. Asimismo, se entenderá prorrogado a todos los efectos durante el tiempo que medie entre la fecha de su expiración y de la entrada en vigor del nuevo Convenio que lo sustituya, cuyos efectos se retrotraerán a la mencionada fecha de expiración.

### **Artículo 6. Comisión Paritaria**

1. Se crea la Comisión Paritaria del Convenio, como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia de su cumplimiento.
2. Estará formada por dos miembros asignados por la dirección de la empresa y otros dos miembros designados por el personal de los centros de trabajo.
3. Las funciones específicas y los plazos de actuación de la comisión paritaria serán las siguientes:
  - a) Resolver las cuestiones relativas a la interpretación del presente convenio sometidas a su consideración por las partes. El plazo de resolución será de quince días naturales, contados desde la presentación de la cuestión a resolver en el seno de la Comisión Paritaria.
  - b) Vigilar el cumplimiento de lo pactado.
  - c) Vigilar el cumplimiento de las políticas de igualdad.





d) Intervención conciliadora en conflictos colectivos que se puedan originar por la interpretación de las normas de este convenio. El plazo para considerar concluida la intervención conciliadora, será el que en cada conflicto determinen las partes, debiéndose tener en cuenta, para ello, la complejidad y trascendencia de dicho conflicto.

e) Evacuar los informes que sobre este convenio solicite la autoridad laboral o los Juzgados de lo Social. El plazo emisión de informes será el que requiera cada organismo, no superando en ningún caso el plazo de quince días desde el registro del requerimiento en el seno de la Comisión.

4. Las reuniones de la Comisión se tendrán en el domicilio de la empresa, calle Estaciones, 8, de Torrejón de Ardoz, 28850 Madrid. En caso de celebrarse en otro lugar, será por acuerdo de las partes.

5. La Comisión se reunirá mediante convocatoria por medio de correo electrónico, llevada a cabo por cualquiera de las partes con al menos cinco días laborables de antelación a la celebración de la reunión. En la convocatoria se deberá especificar el motivo de la reunión.

6. Las reuniones no serán válidas si no están presentes todos los miembros de la Comisión, salvo acuerdo unánime de ambas partes en caso de ausencia justificada de alguno de ellos.

7. Para que la Comisión alcance un acuerdo, éste deberá ser aceptado por todos los asistentes.

8. Procedimiento para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo, como medida alternativa a los sistemas judiciales de solución de conflictos:

- Según establece el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores, se podrá proceder, previo el desarrollo de un periodo de consultas según establece el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable, sea éste de sector o de empresa, que afectará a las materias indicadas en el apartado 1 del citado artículo.

En tal caso, cuando entre las partes que intervengan en la negociación no alcancen acuerdo, la cuestión deberá ser planteada a la Comisión Mixta, la cual deberá resolver en un plazo no superior a siete días naturales para pronunciarse, contados dichos días a partir de la fecha en que la discrepancia sea formalmente planteada.





- En lo no previsto en este apartado, las partes acuerdan que se aplique lo dispuesto en el Convenio de Industria Siderometalúrgica de la Comunidad de Madrid y en el Acuerdo Estatal del Sector del Metal, ambos vigentes en el momento en que se plantee la cuestión a la Comisión Mixta y en los términos previstos en el artículo 7 del presente Convenio.

### **Artículo 7. Normas Supletorias y Concurrencia de Convenios**

Las materias no recogidas expresamente en el presente Convenio se regularán por las disposiciones legales vigentes, el Acuerdo Estatal del Sector de Metal, el Convenio Colectivo de la Industria Siderometalúrgica de la CAM (en aquello que no sea contrario a la legalidad), los acuerdos con la representación de los trabajadores y pactos individuales.

Por tanto, ante la concurrencia de convenios, primero se aplicará lo dispuesto en el presente convenio de empresa y, para lo no recogido en el mismo, se aplicará en primer lugar el convenio de Industria Siderometalúrgica de la Comunidad de Madrid y a continuación el Acuerdo Estatal del Sector del Metal.

### **Artículo 8. Absorción**

Las disposiciones legales futuras de obligado cumplimiento que puedan implicar variaciones económicas, en todos o algunos de los conceptos retributivos convenidos, se considerarán absorbidas por el presente convenio, teniendo únicamente eficacia práctica si globalmente consideradas superasen el nivel total del Convenio.

### **Artículo 9. Garantía Personal**

A título exclusivamente personal, se respetarán las situaciones individuales, que en su conjunto sean más beneficiosas que las que se establezcan en el presente Convenio.

### **Artículo 10. Organización del Trabajo**

De acuerdo con la legislación vigente, corresponde a la dirección de la empresa la organización práctica del trabajo, respetando los principios y derechos básicos contenidos en la misma.

## **Capítulo II. Clasificación Profesional**

### **Artículo 11. Principios Generales**

Todos los puestos de trabajo existentes en la empresa estarán debidamente clasificados de acuerdo con las funciones que se realicen en cada uno de ellos, y se regirán mediante un criterio de pertenencia a grandes grupos profesionales.



Como materialización de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo, el trabajador adscrito a un grupo profesional tendrá asignada la realización de todas las tareas correspondientes al grupo profesional al que pertenezca.

## Artículo 12. Grupos Profesionales

La implantación de los grupos profesionales no obliga a la empresa a tener cubiertas todas las vacantes correspondientes a cada tarea, debiendo ser cubiertas éstas en función a las necesidades determinadas en el marco del poder de dirección de la misma.

Se establecen los seis grupos profesionales siguientes, con las funciones generales que para cada uno se describen y categorías equivalentes:

Grupo profesional	Funciones generales	Categorías
I	Trabajadores con responsabilidad de mando, que realizan funciones precisas de complejidad técnica media-alta, con autonomía dentro del proceso, pero bajo la tutela de los Jefes de Departamento o Directores.	Encargado. Jefe 1.ª Administrativo. Jefe de Almacén. Jefe de Taller.
II	Trabajadores que realizan funciones de ejecución autónoma y complejidad media, atendiendo instrucciones de la Dirección, de los Jefes de Departamento o de los trabajadores del grupo profesional I.	Secretaría de Dirección. Jefe 2.ª Administrativo.
III	Trabajadores que realizan funciones de ejecución autónoma siguiendo instrucciones y bajo la supervisión y mando de los trabajadores de los grupos profesionales I y II.	Programador/Operador. Vendedor Telefónico. Oficial 1.ª Administrativo. Oficial 1.ª Operario. Delineante de 1.ª
IV	Trabajadores que realizan funciones bajo la dependencia de mandos o de profesionales de más alta cualificación, normalmente con cierto grado de supervisión.	Oficial 2.ª Administrativo. Oficial 2.ª Operario. Delineante de 2.ª
V	Trabajadores que realizan funciones bajo la dependencia de mandos o de profesionales de más alta cualificación, con un alto grado de dependencia recibiendo instrucciones específicas para el desempeño de su trabajo, que pudiera requerir esfuerzo físico.	Especialista. Auxiliar Administrativo. Conductor. Oficial de 3.ª Operario.
VI	Trabajadores que realizan funciones bajo instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que puedan requerir esfuerzo físico y que no necesitan de formación específica ni periodo de adaptación.	Aprendiz 1.º año. Aprendiz 2.º año. Asistente. Ayudante de Taller. Ayudante de Almacén.

## Artículo 13. Trabajos de Superior o Inferior Categoría

1. El trabajador que realice funciones de superior categoría a las que correspondan a la categoría profesional que tuviera reconocida, por un período superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, puede reclamar ante la dirección de la empresa la clasificación profesional adecuada.

2. Contra la negativa de la empresa y previo informe de la representación legal de los trabajadores, en los términos del artículo 39.4 del Estatuto de los Trabajadores, puede reclamar ante la jurisdicción competente.

3. Cuando se desempeñen funciones de categoría superior pero no proceda legal, o convencionalmente el ascenso, el trabajador tendrá derecho a la diferencia



retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realiza.

4. Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva la empresa precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a categoría inferior a la suya, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndosele la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional y comunicándolo a los representantes de los trabajadores.

#### **Artículo 14. Comisión Paritaria de Clasificación Profesional**

Se crea la Comisión Paritaria de Clasificación Profesional, que estará formada por dos miembros designados por la dirección de la empresa y otros dos miembros representantes del personal.

La función específica de esta Comisión Paritaria será resolver las reclamaciones por defectuosa clasificación profesional, asignando la categoría profesional de acuerdo con la escala de categorías fijadas en este Convenio colectivo, después de haber analizado las funciones del puesto de trabajo con criterios objetivos.

#### **Artículo 15. Promoción y Ascensos**

La promoción mediante concurso-oposición para vacantes que se produzcan en la plantilla, se llevará a cabo de acuerdo con los siguientes requisitos:

1. Tener una antigüedad mínima de seis meses al servicio de la empresa en la fecha de finalización del plazo de admisión de solicitudes.
2. Pertener a categoría profesional inferior, igual o similar a la de la vacante o puesto a cubrir.
3. La empresa, a través de los tablones de anuncios, publicará las vacantes o puestos a cubrir durante un plazo de cinco días laborables, indicando los requisitos necesarios para acceder a la plaza.

Se concederá un plazo de siete días laborables a partir de la publicación del anuncio para presentar las solicitudes.

4. Independientemente del número de personas que se presenten, y con el fin de que la persona elegida sea la más idónea, se establecerán pruebas teóricas y prácticas, e incluso psicotécnicas si fuera aconsejable. Estas pruebas de examen se realizarán dentro de un plazo de un mes a partir de la fecha de la convocatoria.

5. La empresa presentará los candidatos que, cumpliendo los requisitos necesarios, han sido admitidos al proceso de selección. Asimismo, se fijarán las materias sobre las que versarán las pruebas de aptitud.

6. El tribunal de examen estará formado por dos vocales designados por la





dirección de la empresa, uno de ellos ejercerá las funciones de Presidente, y dos representantes del personal.

Se concederá, dentro del cómputo total de puntuación (100), un punto por año de servicio en la empresa, con un máximo de 10.

Este tribunal, a la vista de las pruebas realizadas, designará la persona que considere debe ocupar la vacante.

A igualdad de puntuación, se adjudicará la plaza al empleado más antiguo de la empresa.

Los declarados aptos tendrán derecho a formación adecuada para el puesto que deben ocupar, según establece el artículo 44 de la derogada Ordenanza Laboral para la Industria Siderometalúrgica.

7. Las vacantes de puestos excluidos de convenio o que impliquen mando, o que sean considerados de confianza por la dirección, se cubrirán por libre designación de la dirección de la empresa, tratando a ser posible, de promocionar a personas de plantilla aptas para el puesto.

### **Artículo 16. Formación Profesional**

La empresa garantizará el derecho del trabajador a su formación educativa y profesional a lo largo de toda su vida laboral, y con especial atención a los trabajadores jóvenes, a la mujer trabajadora y a los que estén sujetos a reconversión de puestos de trabajo. Los representantes de los trabajadores participarán en el estudio de los programas de formación.

El trabajador que esté realizando estudios o formación profesional podrá optar, con las prioridades establecidas en el párrafo anterior y de acuerdo con la empresa, por una reducción de su jornada de trabajo de hasta un tercio de la misma con la disminución salarial equivalente, estableciéndose a estos efectos un sistema de becas-salario, que tienda a complementar el salario, igualmente, para la realización de exámenes o pruebas equivalentes tendrá derecho a licencia retribuida por el tiempo de las mismas.

Se potenciará, previo estudio de las necesidades de la empresa, la formación de los trabajadores en materias que puedan mejorar su calificación profesional. La empresa abonará el 80 % de los gastos ocasionados por la realización de dicho tipo de estudio.

El contrato para la formación y el aprendizaje se regirá por lo establecido en el artículo 11.2 del Estatuto de los Trabajadores y por las normas que en cada momento se encuentren vigentes en esta materia.





Los anteriores beneficios se enmarcan en el sistema de política global de Parker.

La retribución del trabajador contratado para la formación y el aprendizaje se fijará por la empresa de acuerdo a las tablas salariales del presente convenio en el nivel de aprendiz, en función al tiempo de trabajo efectivo, sin que en ningún caso la retribución pueda ser inferior al salario mínimo interprofesional vigente en cada momento, en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

### **Capítulo III. Movilidad**

#### **Artículo 17. Movilidad Funcional**

Con el fin de asegurar la plena utilización de sus recursos humanos, la empresa deberá contar con sus trabajadores para cumplir con los trabajos en las diferentes posiciones de su organización funcional. Por tanto, resulta imprescindible que los trabajadores dispongan de una gran flexibilidad en sus prestaciones laborales, respetándose en todo caso los grupos profesionales establecidos en el presente convenio.

De acuerdo a lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores, la empresa podrá llevar a cabo la movilidad funcional de los trabajadores que por causas técnicas u organizativas precise, asignándoles funciones superiores o inferiores a su grupo profesional, respetándose en todo caso lo dispuesto en dicho artículo en cuanto a los periodos y retribución de los trabajadores afectados se refiere.

#### **Artículo 18. Movilidad Geográfica**

En caso de que la empresa por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción precise trasladar trabajadores de uno a otro centro de trabajo, y que el traslado requiera cambio de residencia para el trabajador, tanto la empresa como los trabajadores se atenderán a lo dispuesto en artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

### **Capítulo IV. Tiempo de trabajo: Jornada, Calendario, Vacaciones, Permisos y Otros**

#### **Artículo 19. Jornada de Trabajo, Control de Presencia y Horarios de Trabajo.**

La jornada de trabajo efectivo en cómputo anual revisables año tras año.

Por motivos de seguridad y control, los trabajadores ficharán cada vez que entren y salgan de las instalaciones de la compañía.

Se establecen los siguientes tipos de jornada:



Jornada ordinaria de lunes a jueves.

Jornada ordinaria de los viernes.

Jornada intensiva durante el periodo que para cada año se marque en el calendario laboral.

Jornada a turnos, aplicable exclusivamente a los departamentos de taller de montajes, almacén y producción.

Los horarios de trabajo efectivo serán los que para cada año acuerden las partes, conforme a la negociación del calendario laboral anual.

En el turno 3.º, la hora de entrada a las 22:00 horas se podrá realizar en domingo.

### **Artículo 20. Calendario Laboral Anual**

El establecimiento del calendario anual de cada centro de trabajo se pactará entre las representaciones de la empresa y de los trabajadores en los meses de noviembre y diciembre de cada año, para su aplicación desde el inicio del mes de enero siguiente. Una vez alcanzado el acuerdo del calendario, las partes firmarán un acta en la que se plasmará el contenido de lo acordado.

La dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores elaborarán, con sujeción al número de horas anuales de trabajo establecidas en el artículo anterior, los horarios especiales para el personal que actualmente está sometido a turnos y a la jornada intensiva de verano.

El tiempo que por exceso o por defecto que se produzca al repartir las horas anuales en función la distribución horaria antes indicada, estará sujeto al acuerdo entre la dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores

### **Artículo 21. Vacaciones**

Todo trabajador tendrá derecho a disfrutar efectivamente de un período de vacaciones de treinta días naturales al año, no sustituibles por compensación económica, ni acumulable al año siguiente.

La distribución anual de las vacaciones será la siguiente:

Tres semanas (veintiún días naturales) en el mes de agosto.

Dos días de Navidad en las fechas del 24 y 31 de diciembre. Si estos días cayeran en sábado o domingo, se acumularán a los días destinados a asuntos propios.

Cinco días laborables (que equivalen a siete días naturales) para asuntos propios o días sueltos de vacaciones. En ambos casos, previo acuerdo con el Responsable





de Departamento de cada trabajador.

Con objeto de cumplir con las necesidades del servicio, el personal afectado disfrutará las vacaciones oficiales de forma escalonada, preferentemente en los meses de verano. En caso de no existir acuerdo entre el personal afectado, prevalecerá la antigüedad en la empresa, por un período máximo de dos años consecutivos.

El período de vacaciones quedará interrumpido en caso de enfermedad del trabajador que requiera tratamiento hospitalario.

El cuadro de vacaciones será publicado antes del 1 de mayo de cada año.

Una vez publicado el cuadro de vacaciones, cualquier modificación de su contenido deberá realizarse de común acuerdo entre el trabajador afectado y la dirección de la empresa, en caso de falta de acuerdo prevalecerá lo establecido en el cuadro de vacaciones.

## **Artículo 22. Horas Extraordinarias**

Con el fin de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias, se acuerda lo siguiente:

- Suprimir las horas extraordinarias que sean habituales.
- Realizar aquellas horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en el caso de riesgo de pérdida de materias primas.
- Mantener aquellas horas extraordinarias necesarias por pedidos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno y otras circunstancias de carácter habitual o de fuerza mayor, derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate, siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas por la ley.
- La dirección de la empresa informará periódicamente a los representantes de los trabajadores sobre el número de horas extraordinarias realizadas, explicando las causas y su distribución por persona. En aquellos casos en que la realización de las horas extraordinarias pueda preverse con suficiente antelación, la información a los representantes será previa.
- Asimismo, en función de esta información y de los criterios más arriba señalados, la empresa y los representantes de los trabajadores determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias.
- Las horas extraordinarias sólo se podrán realizar en casos excepcionales, de





acuerdo con la legislación vigente y por indicación de un superior, expresamente autorizado por la dirección para tomar la decisión.

- El importe de la hora extraordinaria de cada trabajador se ajustará a la fórmula siguiente:

Salario base + antigüedad

+ complemento de empresa

= hora tipo  $\times$  1,50 = Valor de la hora extra 1.754 horas

El trabajador de común acuerdo con la dirección, podrá optar entre el cobro de la retribución establecida anteriormente o un tiempo de descanso igual al de las horas extraordinarias trabajadas con un incremento del 50 %, que deberá ser disfrutado en fecha determinada por acuerdo entre el trabajador y la dirección. El referido descanso no podrá ser acumulado a vacaciones ni comprender más de dos días seguidos.

### **Artículo 23. Permisos Retribuidos**

El trabajador tendrá derecho a licencia o permiso retribuido en los siguientes supuestos:

- a) Por tiempo de quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Por diez días naturales en caso de fallecimiento del cónyuge.
- c) Por diez días naturales en caso de fallecimiento de un hijo.
- d) Por cuatro días naturales en caso de nacimiento de un hijo.
- e) Por cuatro días naturales en caso de fallecimiento de padre, madre, de uno u otro cónyuge, nietos, abuelos o hermanos. En caso de producirse el fallecimiento en provincia distinta del centro de trabajo, el número de días se elevará a cinco.
- f) Por tres días naturales en caso de enfermedad grave de un hijo, pudiéndose solicitar licencia no retribuida a partir del tercer día y por el tiempo exigido por la naturaleza de la enfermedad y que será a la elección de los cónyuges en el supuesto de que ambos trabajen.
- g) Por tres días naturales en caso de enfermedad grave del cónyuge pudiéndose solicitar licencia no retribuida a partir del tercer día y por el tiempo exigido por la naturaleza de la enfermedad.
- h) Por enfermedad grave u hospitalización de padre o madre de uno u otro cónyuge, nietos, abuelos o hermanos, dos días naturales si tiene lugar en el

término de la provincia y cinco días naturales si es fuera de la provincia.

i) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

j) Durante dos días naturales por traslado de su domicilio habitual, siempre y cuando implique traslado de mobiliario y sea debidamente justificado.

k) 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.

#### **Artículo 24. Alumbramiento de Hijos**

En el supuesto de parto, la suspensión del contrato con reserva de puesto de trabajo tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables, en el supuesto de parto múltiple, en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo.

El período de suspensión se distribuirá, a opción de la interesada, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del periodo de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

#### **Artículo 25. Adopción y Acogimiento**

En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, la suspensión del contrato con reserva de puesto de trabajo, tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a la elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción.

En el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este artículo tendrá una duración adicional de dos



semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

La duración de la suspensión será, asimismo, de dieciséis semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores mayores de seis años de edad cuando por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. En caso de que la madre y el padre trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los apartados anteriores o de las que correspondan en caso de parto múltiple.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente artículo, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

### **Artículo 26. Excedencia por Cuidado de Familiares**

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, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

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





trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

### **Artículo 27. Asistencia a Consulta Médica**

a) Asistencia a consulta médica personal por parte del trabajador:

- Si la consulta es de especialista, el trabajador tendrá derecho a permiso retribuido por el tiempo necesario para asistir a dicha consulta. Se considera «tiempo necesario» el normal dedicado a traslados, espera y consulta, debiendo solicitar el trabajador un justificante en el centro de atención, que deberá ser entregado al Departamento de Administración de la empresa.

- Si la consulta es de medicina general o de cabecera, el trabajador tendrá derecho a permiso retribuido hasta consumir dieciséis horas por cada año natural. Por el tiempo consumido en cada jornada, el trabajador deberá solicitar un justificante en el centro de atención médica, que deberá ser entregado al Departamento de Administración de la empresa. Los tiempos que excedan de las dieciséis horas indicadas, deberán ser justificados por parte de cada trabajador y la empresa procederá a su descuento salarial en el mes que se produzcan o imputado dicho tiempo a los días de asuntos propios, a criterio del trabajador, siempre que se trate de jornada completas.

b) Asistencia a consulta médica como acompañante de un familiar:

- Salvo en los casos de enfermedad grave recogidos en el anterior artículo 23 «permisos retribuidos», el trabajador no dispone de permiso retribuido para asistir como acompañante de un familiar a consulta médica. Por tanto, en caso de que algún trabajador precise ausentarse de su trabajo para cumplir con este compromiso particular, deberá previamente comunicarlo a su Jefe de Dpto., y el tiempo invertido será aplicado en jornadas completas a los días de asuntos propios que en cada momento le queden pendientes o, si la ausencia de trabajo es por horas sueltas, éstas deberán ser recuperadas con horas de trabajo en las fechas y horario que, en cada caso, el trabajador acuerde con su Jefe de Departamento.

### **Artículo 28. Tiempo de Trabajo Efectivo**

El tiempo de trabajo efectivo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo. Por tanto, no existen en esta empresa tiempos de presencia, sino que éstos deben ser





tiempos de trabajo efectivo en todos los casos. En consecuencia, todo el personal que tenga asignada por la compañía ropa de trabajo, iniciará la jornada con ella y en disposición de trabajar en su puesto de trabajo, y finalizará su jornada igualmente equipado con la ropa de trabajo, procediendo a cambiarse una vez cumplida la jornada laboral.

### **Artículo 29. Absentismo**

Absentismo fuera del centro de trabajo.

El trabajador que se vea impedido de asistir al trabajo por cualquier causa, deberá preavisar su ausencia a la su jefe directo con una antelación mínima de veinticuatro horas antes de inicio de su jornada laboral, con el fin de que la empresa pueda adoptar las medias necesarias para atender su trabajo, excepto en los supuestos de enfermedad sobrevenida, accidente o fuerza mayor, que impidan al trabajador preavisar con la antelación antes señalada. En los supuestos de baja por enfermedad o accidente, el trabajador deberá aportar al Departamento de Administración el justificante médico o parte de baja dentro de las setenta y dos horas siguientes a su expedición, sin perjuicio del deber de comunicar telefónicamente la baja a la mayor brevedad.

Cuando el absentismo no esté justificado, la empresa no abonará al trabajador los salarios devengados en el tiempo de ausencia del trabajo, y en cada caso determinará si procede la aplicación de las normas vigentes en materia de faltas y sanciones.

Cuando un trabajador se retrase en su hora de entrada al trabajo, deberá recuperar en la misma jornada el tiempo de dicho retraso, con independencia de la aplicación de las normas vigentes en materia de faltas y sanciones.

Absentismo presencial.

El control estará sometido a la supervisión del Jefe de Departamento. Cuando un trabajador durante la jornada abandone su puesto de trabajo para salir fuera de la empresa sin causa justificada, deberá fichar a la salida y entrada, debiendo recuperar, como tiempo de trabajo, el tiempo invertido en cada salida. La recuperación se realizará, según el criterio del Jefe del Departamento.

### **Artículo 30. Distribución Irregular de la Jornada**

En cumplimiento con lo dispuesto en el artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores, los firmantes acuerdan que la empresa pueda realizar la distribución irregular de la jornada, consistente en un diez por ciento de la jornada en cómputo anual. Por tanto, considerando la jornada efectiva anual de 1.754 horas, la empresa -con un preaviso de cinco días- podrá comunicar a cada trabajador la distribución de 175 horas cada año natural como jornada irregular,

respetando en todo caso los periodos de descanso diario y semanal legalmente establecidos.

Esta medida se aplicará solo por razones de urgencia, debido al aumento de pedidos o disminución, averías de máquinas, fallos en suministros o necesidades estacionales de la producción.

La aplicación de la jornada irregular no implicará variación alguna en la forma de retribución ordinaria, abonándose los salarios de igual manera que en el periodo de jornada regular.

La aplicación de esta medida por parte de la empresa deberá ser previamente comunicada a la representación de los trabajadores.

## Capítulo V. Condiciones Económicas

### Artículo 31. Salarios

Están integrados por los siguientes conceptos:

I. Salario de Convenio: Es el que figura con carácter mínimo para cada trabajador, según la siguiente tabla, donde se recogen los salarios para el año 2013:

Nivel	Categoría profesional	Salario bruto anual - Euros
I	Aprendiz	9.830,25
	Aprendiz 2.º año	9.830,25
	Asistente. *	9.034,20
	Ayudante Taller	10.660,00
	Ayudante Almacén	10.660,00
II	Especialista	15.307,00
	Auxiliar Administrativo	15.631,92
	Conductor	16.402,41
III	Oficial 3.º Operario	15.307,00
	Oficial 2.º Administrativo	19.146,95
	Oficial 2.º Operario	17.489,00
	Delineante 2.º	17.489,00

IV	Programador/Operador	19.870,00
	Vendedor Telefónico	19.870,00
	Oficial 1.ª Administrativo	19.870,00
	Oficial 1.ª Operario	19.870,00
	Delineante 1.ª	19.870,00
V	Secretario/a de Dirección	22.649,00
	Jefe 2.ª Administrativo	22.649,00
VI	Encargado	23.044,00
	Jefe 1.ª Administrativo	23.044,00
	Jefe de Almacén	23.044,00
	Jefe de Taller	23.044,00

\* Al completarse dos años de permanencia en la categoría de asistente, ésta desaparecerá y el trabajador pasará a la categoría correspondiente del nivel II.

II. Complemento de empresa: Mejora las tablas del salario de convenio.

III. Complemento de antigüedad: La antigüedad en la empresa se computa por cuatrienios a partir de la fecha de ingreso. El importe de antigüedad que cada trabajador tuviera en nómina al 31 de diciembre de 2012, retribuida a un valor de 38 euros cada cuatrienio, se mantendrá sin variación en su cuantía vigente a esa fecha. Los cuatrienios que venzan a partir del 1 de enero de 2013, con independencia de que su devengo total o parcial sea anterior a esa fecha, tendrán un valor de 30 euros cada uno de ellos, que se abonarán tanto en las nóminas mensuales ordinarias como en las pagas extraordinarias. El importe será incrementado anualmente en función del índice de precios al consumo interanual con referencia al 30 de junio de cada año.

IV. Pagas extraordinarias: Los trabajadores tendrán derecho a dos pagas extras cada año, en los meses de julio y diciembre, que se surtirán de las cuantías referidas a 30 días de los siguientes conceptos salariales: salario base, antigüedad, y complemento de empresa. El devengo será semestral: la de julio tiene su devengo desde el 1 de enero al 30 de junio y la de diciembre tiene su devengo desde el 1 de julio al 31 de diciembre.

V. Plus de distancia: El importe de dicho plus, como concepto extrasalarial, se cifra en las siguientes cantidades brutas por día de asistencia efectiva al trabajo, según el lugar de residencia de cada trabajador y los trabajos a turnos:

Resto Comunidad Autónoma (Madrid-Barcelona): Invierno: 21,71 euros. Verano: 13,93 euros.

Gavá: Invierno: 15,77 euros. Verano: 9,22 euros.

Torrejón: Invierno: 15,77 euros. Verano: 9,22 euros.

El importe será incrementado anualmente en función del índice de precios al consumo interanual con referencia al 30 de junio de cada año.

### **Artículo 32. Aplicación y Vigencia de las Condiciones Económicas**

Las cuantías de las anteriores condiciones económicas tienen su vigencia hasta el 30 de junio de 2013.

Para los posteriores periodos de vigencia del presente Convenio los firmantes acuerdan negociar anualmente las nuevas condiciones, que deberán quedar formalizadas en el acta correspondiente.

### **Artículo 33. Anticipos**

El trabajador tendrá derecho a la percepción de anticipos en función de su salario devengado en cada momento.

### **Artículo 34. Sistema de Pago**

El número de pagas para todo el personal será de catorce al año, distribuidas de la siguiente forma:

- a) Doce mensualidades naturales, abonables el último día laborable de cada mes como fecha límite.
- b) Una mensualidad que corresponde a la paga de julio, abonable el día 15 de julio como fecha límite.
- c) Una mensualidad correspondiente a la paga de Navidad, que se hará efectiva el día 20 de diciembre como fecha límite.

En el caso de cumplir un año de prestación de servicios en la empresa, si bien se habrá devengado la totalidad del salario bruto anual, es posible que no la haya percibido y ello porque las pagas extras se abonan en proporción al tiempo de permanencia en la empresa.

### **Artículo 35. Plan de Pensiones Sistema Empleo**

Se constituyó plan de pensiones sistema empleo mediante la aportación, por parte de la empresa, por cada empleado, de euros 627,71 al año con un incremento de un 5 % anual, según las condiciones detalladas en el plan constituido.

### **Artículo 36. Seguro de Vida**

La empresa mantendrá un seguro colectivo de vida, según las condiciones detalladas en la póliza suscrita con la compañía «Seguros España, S. A.».

### **Artículo 37. Seguro Médico**

La empresa mantendrá un seguro médico con la compañía Mapfre-Caja Salud, para todos los trabajadores, en los términos recogidos en la póliza suscrita con dicha compañía. La adhesión al referido seguro médico es voluntaria por parte de los trabajadores.

## **Capítulo VI. Varios**

### **Artículo 38. Asamblea de Trabajadores**

Los trabajadores podrán celebrar asambleas fuera de la jornada laboral, en los locales de la empresa.

La convocatoria, con expresión del orden del día propuesto por los convocantes, se comunicará a la dirección de la empresa con la máxima antelación posible, y en todo caso con cuarenta y ocho horas de antelación, como mínimo.

Los representantes de los trabajadores, como responsables del buen orden de la asamblea, comunicarán a la empresa, con cuarenta y ocho horas de antelación, el nombre de las personas ajenas a ésta que fueran a asistir a la misma.

### **Artículo 39. Políticas de Igualdad**

A los efectos de la empresa y trabajadores afectados por el presente Convenio, y en cumplimiento a lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, éstos son iguales en dignidad humana, e iguales en derechos y deberes.

La empresa velará, respecto a sus trabajadores y trabajadoras, para hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres. Por tanto, todas las personas de la empresa gozarán de los derechos derivados del principio de igualdad de trato y de la prohibición de discriminación por razón de sexo.

La empresa igualmente velará por la igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo.

La Comisión Paritaria del Convenio será la encargada de vigilar el cumplimiento de las políticas de igualdad antes descritas.



## **Artículo 40. Código Ético de Conducta**

La Organización de Parker a nivel mundial ha diseñado un Código Ético de Conducta, con el fin de guiar el comportamiento de las personas que trabajan en sus centros de trabajo.

El documento del citado Código lo tienen en su poder todos los trabajadores de la empresa y, respecto a las nuevas incorporaciones, la Dirección de Recursos Humanos lo entrega a cada trabajador en el momento de su contratación.

Las partes manifiestan su conformidad con el contenido negociado del presente Convenio colectivo y lo firman en Torrejón de Ardoz (Madrid), en fecha 6 de marzo de 2013.-Por la representación de la empresa, Barry Mackay, Director General, y Paloma Jara Andreo, Coordinadora de RR. HH.-Por la representación de los trabajadores, Esther Pintado Pérez, Delegada de Personal de Madrid; Luis Miguel Díaz López, Delegado de Personal de Madrid; Óscar Casado Romero, Delegado de Personal de Madrid, y Jordi Gómez Lozano, Delegado de Personal de Barcelona.

