

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL

18226 *Resolución de 12 de noviembre de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Gea Refrigeration Ibérica, SA.*

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa Gea Refrigeration Ibérica, S.A. (Código de convenio: 90103492012019), que fue suscrito, con fecha 25 de octubre de 2019, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por el Comité de Empresa y los Delegados de Personal de dichos centros de trabajo, en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, 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 Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado Convenio 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, 12 de noviembre de 2019.—El Director General de Trabajo, Ángel Allué Buiza.

CONVENIO COLECTIVO

Años 2018-2019-2020

Gea Refrigeration Ibérica, S.A.

CAPÍTULO I

Ámbito de aplicación, vigencia, absorción y compensación

Artículo 1. *Ámbito de aplicación.*

Las normas contenidas en el presente convenio colectivo serán de aplicación a todos los trabajadores de los centros de trabajo de GEA Refrigeration Ibérica, S.A. en España. Y obliga tanto a GEA Refrigeration Ibérica, S.A., como a los empleados/as que forman parte de la plantilla de los centros de trabajo antes de su entrada en vigor o durante la vigencia del mismo.

Artículo 2. *Vigencia.*

La vigencia de este convenio es de tres años se iniciará a partir del día el 1 de enero del 2018 hasta el día 31 de diciembre del 2020.

El presente convenio se considerará prorrogado tácitamente por periodos anuales, a menos que por cualquiera de las partes se denuncie con antelación de tres meses, como mínimo a la fecha de expiración del Convenio o de cualquiera de sus prórrogas.

Artículo 3. *Absorción y compensación.*

El establecimiento de condiciones económicas o laborales por normas legales tanto presentes como futuras, sean de general o particular aplicación, sólo tendrán eficacia si consideradas globalmente en cómputo anual, resultan superiores a las pactadas en el presente Convenio colectivo.

Se respetarán las situaciones personales que con carácter global y en cómputo anual excedan de las condiciones pactadas en el presente convenio, manteniéndose estrictamente con carácter individual.

CAPÍTULO II

Clasificación profesional

Durante la vigencia del Convenio se adaptará la clasificación profesional establecida en el Acuerdo estatal del Sector del Metal suscrita con la Patronal y los Sindicatos por Resolución de la Dirección General del Trabajo de fecha 3 de marzo de 2009 (BOE del 20).

La empresa no estará obligada a tener cubiertas todas las categorías mientras los servicios no lo requieran.

CAPÍTULO III

Jornada laboral, horario, horas extras y vacaciones

Artículo 4. *Jornada laboral.*

a) La jornada anual en horas efectivas será de 1.768 para los años 2018, 2019 y 2020.

b) Jornada semanal. Será de 40 horas de trabajo efectivo de lunes a viernes, sin perjuicio de las necesidades organizativas derivadas de la realización de la novena hora y su devolución. Se ajustará según los calendarios laborales.

c) Jornada diaria: Ocho horas lo normal, máximo nueve horas al día en caso excepcional. La novena hora tendrá la consideración de la distribución irregular de la jornada y será compensada con igual tiempo de descanso.

No se aplicará la novena hora cuando se esté desplazado en el extranjero.

d) Para el técnico de campo existe la flexibilidad horaria entre las 7:00 y 18:00 h, para realizar jornada de ocho horas, siempre que el cliente lo precise.

e) Trabajo en sábado o festivo. Las partes comprometen la disponibilidad de un mínimo de dos trabajadores/as de forma rotativa. Dicha disponibilidad deberá preavisarse con una antelación mínima de una semana para trabajos programados y de dos días para averías. Estas horas serán abonadas según Convenio.

El trabajador/a podrá solicitar la alteración puntual de su turno de rotación en sábado o festivo, solicitándolo como mínimo con una semana de antelación, en caso de concurrencia de un compromiso particular de naturaleza excepcional, solicitud que la Empresa hará todo lo posible por atender siempre que se garantice el servicio.

f) Para el personal de oficinas, oficinas centrales como de delegaciones, el trabajador/a podrá solicitar la posibilidad de trabajar desde casa un día a la semana, comunicándolo a su superior y al departamento de RR.HH.; su superior gestionará siempre que ello sea posible dicha solicitud.

Artículo 5. Horario.

- a) El horario para toda la empresa estará comprendido entre las 7 h y las 18 h.
- b) En el mes de agosto, Semana Santa, víspera de festivo, viernes y entre el 21 de diciembre y el 6 de enero se hará jornada continuada en las oficinas centrales (Madrid y Vigo) y en las oficinas de Delegación. Dicho horario estará comprendido entre las 7 y las 15:30 h, según convenga en cada centro de trabajo.

Entre el 15 de junio y el 15 de septiembre, en las oficinas centrales también se hará la jornada continuada, pero asegurando en cada departamento al menos una persona (en el horario normal de su centro de trabajo) para dar soporte a los clientes. El horario estará comprendido entre las 7:30 y las 15:45 horas, según convenga en cada centro de trabajo.

En todos los casos deberá ajustarse el calendario asegurando la realización de la jornada anual pactada y, en todo caso, sin perjuicio de la necesaria atención a los clientes.

Asimismo, entre 15 de junio y 15 de septiembre, para todas las delegaciones y SAT, existirá la posibilidad de realizar la jornada continuada siempre que las necesidades de los clientes así lo permitan.

- c) Tiempo de desplazamiento: cada Delegación determinará el tiempo de desplazamiento al cliente. Se respetará el principio en virtud del cual el empleado/a, que disponga de vehículo facilitado por la Empresa, deberá acudir directamente a prestar servicios donde el cliente lo requiera, iniciando el trabajo en tal localización en su horario habitual, cuando tal desplazamiento suponga el mismo tiempo, o menos, del que hubiera sido necesario para acudir a su centro de trabajo habitual.

Se realizarán mapas de tiempo por zonas, de conformidad entre delegados de empresa y representantes de los trabajadores.

El tiempo de desplazamiento que exceda del arriba citado (cuando suponga el mismo o menos tiempo del necesario para acudir al centro de trabajo) tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo.

Durante la vigencia del convenio se adaptará entre las partes este punto siempre buscando el mejor servicio al cliente y sin menoscabo a los trabajadores/as.

- d) Los horarios de trabajo en los distintos centros y departamentos que integran la empresa se harán de común acuerdo entre los representantes de los trabajadores/as y la empresa. Cada Delegación presentará, a principios de año y será adjuntado a este Convenio, el calendario anual de la provincia a la que pertenezca.

Las horas sobrantes. Se disfrutarán previo acuerdo entre trabajador/a y la empresa

Artículo 6. Festivos.

Las jornadas de trabajo correspondientes a los días 24 y 31 de diciembre tendrán para todos los centros, la consideración de festivos durante la vigencia de este Convenio.

Durante el periodo de vigencia del presente Convenio colectivo, se observarán en el centro de trabajo, las fiestas establecidas en el calendario laboral vigente en cada localidad.

Artículo 7. Vacaciones.

Los trabajadores/as afectados por este Convenio, tendrán de vacaciones anuales retribuidas, veintitrés días laborales.

Para preparar el calendario de vacaciones los trabajadores/as tendrán que presentar sus solicitudes de preferencia antes del 31 de marzo. La Empresa junto con las solicitudes recibidas y la carga de trabajo confeccionará el calendario vacacional significando ello al menos la presencia del 60 % de la plantilla, tanto directa como indirecta, en cada centro de trabajo y lo notificará antes del 1 de junio. En los supuestos

en que en dicha fecha no se notificase los periodos vacacionales, se considerará que las peticiones solicitadas han sido aceptadas.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del ET se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan. En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado».

Los trabajadores/as podrán disfrutar de un mínimo de quince días laborables ininterrumpidos de vacaciones entre el 15 de junio y el 15 de septiembre, salvo pacto en contrario entre empresa y trabajador/a.

Artículo 8. *Horas extraordinarias.*

Con objeto de fomentar una política social solidaria que favorezca la creación de empleo, se acuerda:

- a) Horas extraordinarias habituales: Supresión.
- b) Horas extraordinarias de fuerza mayor que vengan exigidas por la necesidad de prevenir o reparar siniestros y otros análogos, cuya no realización produzca evidentes y graves perjuicios a la propia Empresa o a Terceros, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas: Realización.

La Dirección de la Empresa informará mensualmente a los representantes legales de los trabajadores/as sobre el número de horas extraordinarias trabajadas, cualquiera que sea su forma de compensación, entregando a tal efecto copia de los resúmenes de las horas realizadas. Asimismo, en función de esta información y los criterios señalados anteriormente, la Empresa y los representantes legales de los trabajadores/as, determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias.

En las horas extraordinarias solo se podrán realizar un máximo de ochenta horas por trabajador/a al año.

Se complementa el artículo de horas extraordinarias con el artículo 23 del presente Convenio, donde se establece el importe de las mismas.

CAPÍTULO IV

Régimen de retribuciones

Artículo 9. *Remuneraciones.*

Las remuneraciones contenidas en el presente convenio tendrán el carácter de mínimas y se devengarán por el trabajo prestado y a jornada normal.

Artículo 10. *Pago de nóminas.*

El pago de nóminas se realizará de forma mensual. No obstante, el personal podrá solicitar con la debida antelación anticipos a cuenta de sus haberes devengados.

En cuanto a la forma de pago, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Para todo el personal, se consideran las mensualidades de treinta días.

Artículo 11. *Antigüedad.*

Los quinquenios que se tengan reconocidos y los que se reconozcan en el futuro, serán retribuidos según tabla salarial adjunta. Serán devengados en el mes correspondiente al cumplimiento del mismo.

La fecha inicial para su determinación será la de ingreso en la empresa. Se computará a efectos de antigüedad el tiempo prestado dentro de la empresa a título de trabajo en prácticas y para la formación, siempre que al término de uno u otro tipo de contratos el trabajador/a continuase en la Empresa.

Artículo 12. *Gratificaciones extraordinarias.*

El personal afectado por este convenio percibirá las pagas extraordinarias correspondientes a los meses de junio y Navidad en la cuantía, cada una de ellas, de treinta días de salario base más antigüedad, más retribución voluntaria y 151,11 €.

Estas gratificaciones serán abonadas completas a todos los trabajadores/as que hayan estado en situación de IT en el semestre anterior.

Artículo 13. *Gastos mínimos de locomoción.*

Todo el personal afectado por el presente Convenio percibirá «por mensualidad» y en concepto de gasto de locomoción, «plus transporte», la cantidad de 124,92 € los doce meses del año.

Artículo 14. *Plus novena hora.*

Si en caso excepcional se amplía la jornada en un máximo de nueve horas. La novena hora será compensada con igual tiempo de descanso; asimismo, se abonará en concepto de dieta «bocadillo» por importe de 5,18 € extras vinculada a cada novena hora.

Entre el 1 de junio y el 31 de mayo de cada año, cada trabajador/a acumulará un saldo máximo de 110 h para que el reparto de horas adicionales sea equitativo. El disfrute de las horas de esta bolsa, siempre que este tenga saldo positivo, se realizará en días completos y durante el periodo antes señalado, salvo acuerdo entre Empresa y trabajadores.

Las horas de esta bolsa no disfrutadas a 31 de mayo de cada año serán abonadas a razón de 14,44 € por hora.

Artículo 15. *Plus kilometraje.*

Los trabajadores/as que por necesidades de la Empresa tengan que utilizar su vehículo propio para viajes o desplazamientos del centro de trabajo, además de las correspondientes dietas en caso de corresponderles, percibirán como gastos de locomoción la cantidad de 0,357 € por kilómetro.

Artículo 16. *Plus por trabajos especiales.*

Se considera trabajos especiales los realizados en nucleares y refinerías.

Para nucleares:

Plus diario en zona controlada: 10,22 €/día.

Plus diario en situación parada y/o recarga: 25,55 €/día.

Para refinerías:

Plus diario: 10,22 €/día.

Artículo 17. *Plus desplazamiento.*

Cuando el trabajador/a se tenga que desplazar para realizar un trabajo a una localidad que se encuentre entre 140 y 250 km desde la delegación referenciada en el artículo 1 (incluido ida y vuelta), podrá optar por dormir en la localidad más cercana con la dieta de pernocta o por el plus de desplazamiento; pero siempre tendrá la potestad el coordinador de no permitir el plus de desplazamiento si se supera en doce horas su jornada más el desplazamiento.

El plus desplazamiento tiene el valor de 64,39 € día/bruto más la dieta sin pernocta (varios más dieta comida) y los gastos de locomoción (combustible y peaje), teniendo que comenzar el trabajo en su horario habitual.

Artículo 18. *Plus flexibilidad horario/cambio de jornada.*

Si el cliente precisa cambiar el horario establecido para los técnicos de campo, jornada entre las 7:00 y las 18:00 h, saliéndose una hora de dicha franja horario, se pagarán 46,37 € (como si fuera cambio de jornada), salvo que se trate de horas extraordinarias.

Este plus de flexibilidad horario es sinónimo de plus cambio de jornada, indicado en el artículo 19.

Artículo 19. *Plus nocturnidad.*

Se unifica con el plus cambio de jornada.

Artículo 20. *Plus trabajo continuado.*

Este plus aplica en España y Portugal.

Si por fuerza mayor la jornada, tanto en días de diario como fin de semana o festivos, si excediese de doce horas se abonará un plus por trabajo continuado de 28,39 €.

Artículo 21. *Plus embarque.*

Se establece el plus de embarque por valor de 66,86 € que se abonará a aquellos trabajadores/as que realicen su trabajo a bordo de un buque teniendo que pernoctar, en aguas de España y circundantes a la península.

Artículo 22. *Plus servicio 24 horas.*

Se considera servicio 24 horas al servicio prestado a los clientes fuera de la jornada laboral, según calendario de cada delegación.

Este servicio se prestará por los técnicos de campo regulándose:

- a) Semana completa de siete días por trabajador.
- b) Un trabajador/a por cada delegación, dando servicio a todo el territorio que abarque la delegación.
- c) En caso de necesitar una decisión técnica o de máxima urgencia, el trabajador/a llamará a su delegación
- d) Posibilidad de cambio de turno entre compañeros/as, por motivos personales. Si no hay acuerdo entre compañeros/as y es por causa justificada, el responsable o los responsables de SAT buscarán una solución y designarán el servicio de guardia. Como última solución será el anterior al que ha realizado la última guardia. El técnico que no pueda realizar la guardia tendrá que devolver la guardia al que se la ha hecho.
- e) Una vez terminado el último trabajo de servicio 24 horas, el trabajador/a se incorporará después de doce horas de descanso, completando la jornada hasta el final del horario ordinario.
- f) No se estará obligado a realizar dos turnos seguidos salvo cambios voluntarios de acuerdo con el punto d).

- g) Se atenderá a todos los clientes que lo solicite.
- h) La recepción de un aviso será atendida de inmediato, pudiendo personarse en la instalación antes de dos horas para instalaciones ubicadas en polígonos adyacentes al área metropolitana de la delegación del técnico en servicio.
- i) La solicitud de un servicio implica forzosamente la presencia física del trabajador/a en la instalación, no pudiendo realizarse asistencias telefónicas.
- j) El tiempo mínimo facturado será de tres horas.
- k) Confeccionar un calendario lo más real posible con las semanas y los nombres de las personas que van a realizarlo; para poder valorar pros/contras que puedan surgir del mismo (vacaciones, viajes, desplazamientos, etc...). Dado que los viajes de trabajo no están planificados desde enero, se podrá cambiar por necesidades de trabajo un máximo de tres veces por persona y año la planificación individual del servicio 24 horas.
- Para cambiar la planificación se aplicará el punto d).
- Este calendario deberá estar confeccionado en el primer mes del año, los responsables del departamento lo entregarán antes del 15 de enero, recibirán las observaciones antes del 21 de enero y sale el calendario definitivo antes del 31 de enero, incluyendo el enero del año siguiente y una semana de febrero y será respetada, para que cada persona observe la semana que le corresponde, o poder cambiarla con antelación como se refleja en el punto d).
- El calendario de guardias no debe interferir con el de las vacaciones y se podrá optar por lo propuesto en el punto d).
- Se tratará de forma especial los turnos, para no repetir (Navidad, Año Nuevo, Reyes y Semana Santa).
- l) Plus de disponibilidad: 148,20 €.
- m) Plus de disponibilidad día de Navidad y Año Nuevo: 153,30 €.
- n) Las semanas que tengan festivos serán de 51,10 € adicionales por día festivo en concepto de plus, quedando excluidos de este punto los días 24 y 31 de diciembre.
- o) La empresa desviarán las llamadas al teléfono corporativo del trabajador/a que tenga que realizar este servicio.
- p) Precio hora del/de la trabajador/a, será de 51,10 €.
- q) Las horas realizadas serán pagadas al mes siguiente.
- r) Las horas de las llamadas recibidas en servicio 24 horas serán las recibidas fuera del horario de la jornada laboral.
- s) Llegada la hora ordinaria de entrada (horario de entrada de su delegación), se deberá relevar al trabajador/a que esté realizando el servicio de 24 horas, de no ser así, se seguirá contabilizando como veinticuatro horas y pagándose a su precio correspondiente. Si se da esta situación deberá avisar al responsable media hora antes de la entrada para que pueda gestionar el cambio.
- t) Para contabilizar el horario, el punto de referencia será el momento de la recepción del aviso.
- u) El trabajador/a del servicio de guardia no realizará horas extras y volverá a la delegación para salir en hora. No se realizarán trabajos concertados de fines de semana.
- v) En el supuesto de que el trabajador/a que le tocara realizar este servicio se encontrara enfermo/a y le diesen la baja laboral esa misma semana, el mismo día se asignará a otro trabajador/a según el punto d, pudiendo encontrarse fuera de su delegación. Esto sólo puede ocurrir durante la primera semana de la baja laboral.
- w) El trabajador se adherirá a este servicio de manera voluntaria con el compromiso de un año. Esta adhesión se deberá realizar antes de finalizar el año natural para poder confeccionar los calendarios. En el supuesto de incorporaciones durante el año en curso el coordinador será el que le indique cuando se incorporará al servicio.
- x) En el caso de que algún otro trabajador/a, cubriese algún aviso del servicio 24 horas sin pertenecer a dicho equipo, cobrará las horas de trabajo realizado a precio indicado.

Artículo 23. *Horas extraordinarias.*

La realización de horas extraordinarias y su coordinación dependerán siempre del responsable de departamento.

Las horas de trabajo efectivo que excedan de la novena hora se compensarán como horas extraordinarias y se abonarán mensualmente.

La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria, salvo fuerza mayor.

El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, el trabajador/a se encuentra en su puesto de trabajo.

Las horas extraordinarias quedan establecidas en las siguientes cuantías:

	Extra ordinaria	Sábado	Festivas	Nocturna	Nocturna sábado	Nocturna festiva
Oficiales.	19,62	28,17	37,87	21,59	30,99	41,65
Especialistas.	13,12	18,93	24,87	14,43	20,82	27,35

Entendiéndose por horas nocturnas:

– Nocturna: Las realizadas de lunes a viernes entre las 00 horas hasta 6:00 h y entre las 22 h y las 24 h.

– Nocturna sábado: Las realizadas en sábado entre las 00 horas hasta 6:00 h y entre las 22 h y las 24 h.

– Nocturna festiva: Las realizadas en domingos y festivos entre las 00 horas hasta 6:00 h y entre las 22 h y las 24 h.

Artículo 24. *Licencias.*

El/la trabajador/a, previo aviso y justificación, tendrá derecho a permisos, con derecho a remuneración durante el tiempo y los supuestos siguientes:

- Dieciséis días naturales en caso de matrimonio del/de la trabajador/a.
- Cuatro días laborables en caso de nacimiento de hijo/a, adopción o acogimiento.
- Tres días naturales en caso de fallecimiento parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, no incluidos en el apartado d) y e).
- Cinco días naturales en el supuesto de fallecimiento de padres o padres políticos. Pero nunca será menos de dos días hábiles.
- Siete días naturales en el supuesto de fallecimiento de cónyuge o hijos/as.
- Un día natural en caso de fallecimiento de parientes hasta tercer y cuarto grado de consanguinidad afinidad y dos días naturales más en caso de estar a más de 300 km.
- Dos días naturales en caso de enfermedad grave del cónyuge y parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, circunstancias que deberán ser justificadas.
- El tiempo necesario para asistir a consulta médica, de especialistas o general, de la Seguridad Social, debiendo presentar el trabajador/a al responsable el volante justificativo.

Se tendrá además una bolsa de veintidós horas al año para acompañar a familiares a revisiones médicas, debiendo presentar justificante, también se podrá hacer uso de estas horas para permisos de cualquier índole (medicina privada, colegio, bancos...) pero siempre presentando justificante.

i) En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en una hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

j) Un día por traslado del domicilio habitual presentando documento que lo justifique.

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

l) Un día natural en caso de matrimonio de hijos/as, nietos/as y hermanos/as, hermanos/as políticos.

m) En los supuestos c) y g) si el trabajador/a necesitase hacer un desplazamiento fuera de la Provincia, se le concederán dos días naturales más.

En caso de necesidad, previo aviso y justificación la empresa deberá conceder un permiso «sin retribuir» hasta un periodo de un mes por razón de desplazamiento en caso de enfermedad grave de parientes, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Se entiende por grados de consanguinidad y afinidad:

Parientes de primer grado: Padre/madre, padrastro/madrastra suegro/a, hijo/a, hijastro/a, yerno/nuera.

Parientes de segundo grado: Abuelo/a, nieto/a, hermano/a, cuñado/a.

Parientes de tercer grado: Biznieto/a, sobrino/a, tío/a, bisabuelo/a.

Parientes de cuarto grado: Primos/as.

Artículo 25. *Incremento salarial.*

El incremento salarial será para los años 2018, 2019 y 2020:

Año 2018: 2%.

Año 2019: Si la empresa da pérdidas, el incremento salarial será 0 %.

Si la empresa no da pérdidas el incremento salarial será el IPC + 0,25 %.

Año 2020: Si la empresa da pérdidas, el incremento salarial será 0 %.

Si la empresa no da pérdidas el incremento salarial será el IPC + 0,75 %.

El valor del IPC se refiere al IPC de cierre del año anterior y si fuese negativo, se considerará como IPC 0 %.

CAPÍTULO V

Desplazamientos y dietas

Artículo 26. *Salidas y viajes.*

a) Desplazamientos fuera del centro de trabajo, España y Portugal y por si fuese necesario realizar horas después de la jornada laboral, la Empresa procurará dar el tiempo necesario para poder comer en casa, de no ser así abonará las siguientes dietas:

Sin pernoctar (día de trabajo que se va a dormir en casa):

Varios (ocho horas fuera centro trabajo o como mínimo 90 km –ida/vuelta–): 3,44 €.

Comida: 12,11 €.

Cena: 12,11 €.

Llamadas teléfono de GEA.

Fijándose las 14 horas como hora de comida y las 22 horas como hora de la cena en el caso de trabajar hasta las 22 horas y sin pernoctar fuera de casa se abonará la dieta de la cena.

Quien esté trabajando en jornada partida para uno o más clientes (haciendo un cargo) tendrá derecho a que se le abone la dieta de comida, si bien la empresa podrá determinar que, cuando el empleado/a está prestando servicios en el taller lo haga en jornada continuada, en cuyo caso no se generará derecho a tal abono de la comida.

Pernoctar fuera de casa (día que se va a dormir fuera de casa):

Desayuno: 4,33 €.

Hotel (habitación individual) fact. (hotel dos estrellas). Cuando el empleado/a se encuentre en situación donde le resulte imposible conseguir un hotel con las condiciones anteriormente citadas, confirmará con la delegación nuevas condiciones.

Varios: 3,44 €.

Comida: 16,42 €.

Cena: 16,42 €.

Llamadas teléfono de GEA.

Además, por cada noche pasada fuera de casa, en España y Portugal, o a 250 Km fuera de su centro de trabajo, la empresa abonará una gratificación de 4,54 € por noche.

b) Desplazamientos por el extranjero (excepto Portugal). Cuando por necesidades de trabajo sea preciso desplazarse al extranjero, la empresa, aparte de los gastos con justificante, abonará una gratificación de:

Por día de estancia:

A. Europa: 29,71 €

B. Países no incluidos en A: 74,15 €.

Esta gratificación es siempre por día de estancia en estos países y no incluye los días de viaje.

En los casos de desplazamiento en el extranjero, en el caso B, si se tuviese que embarcar, se cobrará la dieta de desplazamiento en vez del plus de embarque.

c) Viajes. Cuando se viaja por cuenta de la empresa se tendrá derecho a percibir horas de viaje de tipo ordinario, por lo que comprende la jornada de trabajo y de tipo extraordinario hasta las 22 horas.

Cuando se viaje al extranjero, en un medio de transporte diferente al coche de trabajo, a partir de las 22 h, y hasta las 7 h del día siguiente, se percibirán 16,11 €, hora de viaje.

Si por necesidades de trabajo fuese necesario el viajar en domingos, festivos o sábados, las horas de viaje se consideran como trabajadas hasta las 22 horas, en estos casos se abonarán como festivos o sábados.

En el caso de embarque la empresa garantizará el pago mínimo de seis horas festivas para los sábados, domingos y festivos.

Artículo 27. Descansos por desplazamientos.

Cada empleado/a por cada mes ininterrumpido de estancia fuera del centro de trabajo, podrá optar previamente a su desplazamiento, de común acuerdo con el Responsable de Departamento a:

1. En desplazamientos, en península, Islas Canarias y Baleares, por tiempo superior a un mes, se tiene derecho por cada mes completo, a un día laborable a disfrutar en la obra ó en su domicilio, aprovechando los viernes en la ida o los lunes en la vuelta. El trabajador/a que opte por disfrutarlo en su domicilio, tendrá derecho al abono de dicho viaje.

2. En los desplazamientos por obras en España y Portugal, se tendrá derecho a un viaje de ida y vuelta el fin de semana, cada quince días, saliendo el viernes y regresando el lunes. Las horas de viaje ocupadas dentro de la jornada laboral, se compensarán dentro de la jornada semanal.

3. Desplazamiento al extranjero: Por cada mes completo desplazado, se tiene derecho a un día laborable y si el desplazamiento supera los quince días del mes siguiente dará derecho a percibir el día correspondiente al mes completo.

Artículo 28. *Día festivo en el centro de trabajo durante un desplazamiento a otro lugar.*

Si un trabajador/a se encuentra desplazado por motivo de trabajo en una localidad en la que no es festivo, ese día lo trabaja, lo cobra como horas extras festivas o el trabajador/a podrá cambiarlo de forma voluntaria.

CAPÍTULO VI

Acción social

Artículo 29. *Plus varias oficinas.*

Para todo el personal de oficina que perciba menos de 35.000 euros brutos anuales, recibirá por nómina y en concepto de «Plus varias oficinas» 51 € mensuales por once meses, no se recibirá este plus en el mes de agosto.

No tendrán derecho a la percepción de este plus los empleados que no presenten servicios por encontrarse en situación de baja por nacimiento, baja médica o cualquier otro tipo de incapacidad laboral.

Artículo 30. *Incapacidad temporal.*

Por la prestación de incapacidad temporal, cualquiera que fuera la causa, será abonado el «cien por cien» del salario desde el primer día de baja.

Artículo 31. *Seguro colectivo.*

La empresa mantendrá una póliza colectiva de accidentes laborales a su cargo, establecido para todo el personal de la plantilla que cubra las siguientes indemnizaciones:

Muerte (por accidente laboral): 30.000 €.
Incapacidad permanente total: 40.000 €.
Incapacidad permanente absoluta: 60.000 €.
Gran invalidez: 80.000 €.

El trabajador/a facilitará el nombre del beneficiario/a o beneficiarios/as.

Para el personal de nuevo ingreso, la póliza de seguros establecida en el presente artículo deberá concertarse en el plazo de un mes a partir de la contratación del trabajador.

Una copia de la póliza se insertará en el tablón de anuncios de los centros de trabajo de la empresa.

Artículo 32. *Fondo social.*

El importe para el año 2018, saldrá de multiplicar 144,40 € por el número de personas en la empresa al 31 de agosto de 2018.

Los euros, servirán como base para los años siguientes, aumentando esta cantidad con el porcentaje del incremento salarial aplicado.

En el caso de que la Empresa haya acabado con pérdidas se reducirá la cantidad a abonar en proporción a las pérdidas obtenidas, pero nunca podrá ser inferior a 120 € por persona.

CAPÍTULO VII

Iniciación y extinción de la relación laboral

Artículo 33. *Incorporación.*

La contratación de trabajadores/as se realizará con la legislación vigente.

La empresa comunicará, a los representantes legales de los trabajadores/as, el o los puestos de trabajo que piensa cubrir.

Las nuevas contrataciones se notificarán a los representantes de los trabajadores/as.

Artículo 34. *Pluriempleo.*

La empresa, no podrá contratar, en régimen de pluriempleo o jornada reducida a aquellos trabajadores/as que dispongan de otra ocupación retribuida por jornada completa y no a tiempo parcial.

Artículo 35. *Contratos de trabajo de duración determinada por circunstancias del mercado, acumulación tareas o exceso de pedidos.*

El contrato de duración determinada por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o excesos de pedidos, se regulará según el artículo 20 del Convenio Estatal del Metal (CEM).

Artículo 36. *Excedencias.*

Todo trabajador/a tendrá derecho al reconocimiento de una excedencia tal como está recogido en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 37. *Jubilación parcial.*

Cualquier trabajador podrá solicitar a la empresa el acceso a la jubilación parcial a través de contrato relevo. La empresa tendrá la obligación de concederla siempre y cuando el trabajador cumpla con los requisitos legales exigidos por la ley en cada momento. Sin embargo, la empresa podrá denegar al trabajador esta opción de jubilación en caso de que existan políticas en la compañía de congelación de contratación o de disminución de la plantilla, debiendo haber sido estas comunicadas previamente al Comité de Empresa.

Artículo 38. *Jubilación a los 65 años.*

Los trabajadores de GEA Refrigeration Ibérica, S.A., podrán jubilarse voluntariamente a la edad que marque la legislación vigente.

Sin embargo, llegada dicha edad, el trabajador podrá solicitar el derecho a continuar en la empresa durante un año más, teniendo en cuenta que un trabajador que haya superado en los últimos doce meses, en tiempo de baja un 10 % de las horas laborales, no podrá solicitar este derecho.

En este caso o bien en el caso de que el trabajador quiera retrasar más de un año su jubilación, la empresa podrá aplicar de conformidad con lo establecido en el Real Decreto-ley 28/2018, la extinción del contrato de trabajo por jubilación obligatoria, siempre que se cumplan las siguientes condiciones:

1.º Que el trabajador afectado tenga la edad legal de jubilación ordinaria establecida en la normativa de Seguridad Social aplicable en cada momento.

2.º Que por parte de la empresa se adopte consecutivamente una de las siguientes medidas de tendentes al mantenimiento del empleo:

a) Contratación de un nuevo trabajador por cada contrato extinguido por este motivo.

b) Transformación de un contrato temporal existente en la plantilla en indefinido por cada contrato extinguido por esta causa.

En todo caso, solo será posible proceder por parte de la Empresa a la adopción de dicha medida extintiva, cuando el trabajador afectado, además de cumplir con los requisitos de acceso a la jubilación ordinaria exigidos en cada momento por la normativa de Seguridad Social, tenga derecho asimismo al cien por cien de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva. En el caso de no cumplirse alguna de dichas condiciones la Empresa no podrá proceder a la extinción por jubilación.

En caso de jubilación voluntaria, no será obligatorio el condicionado anterior.

Artículo 39. *Extinción del contrato.*

Son causas de extinción del contrato de trabajo las enumeradas en el artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores.

Serán causas de despido disciplinario las determinadas en el artículo 54 del citado texto. Cuando un trabajador/a incurra en una o en varias causas de las comprendidas en las disposiciones citadas anteriormente, la Dirección de la empresa le notificará su despido mediante escrito en que se le indiquen los hechos por los que se le sanciona y la causa o causas de despido en que ha incurrido, así como el día en que surtirá efecto.

El trabajador/a firmará un duplicado de esta notificación y si se negara, se extenderá una diligencia de entrega, firmando dos testigos en defecto de aquel. Los representantes de los trabajadores/as de la empresa serán informados de la falta cometida y previamente de la extinción laboral impuesta, al objeto de que manifiesten lo que crean conveniente, sin que el parecer de éstos vincule a la empresa.

Artículo 40. *Extinción del contrato por voluntad del trabajador o trabajadora.*

El trabajador/a que cese voluntariamente deberá preavisar a la Empresa por escrito con, al menos, un mes de antelación para que la empresa pueda reorganizar la plantilla. Se respetará el tiempo de preaviso en los casos donde sea mayor a un mes y se haya estipulado en el contrato laboral.

El incumplimiento de la obligación de preaviso facultará a la empresa a descontar de los salarios adeudados o de la liquidación que proceda por la resolución contractual el importe del salario correspondiente a los días de preaviso omitidos.

Artículo 41. *Contratos eventuales. Indemnización por cese.*

Se establece una indemnización de «dos días» por mes trabajado, para todos los contratos eventuales, que venzan a partir de la firma del presente Convenio.

Artículo 42. *Recibo finiquito.*

En el caso de baja en la empresa, el trabajador/a recibirá copia del finiquito, siempre que sea posible se le entregará dicho finiquito con cinco días de antelación al cese.

En los finiquitos que tengan lugar por finalización o rescisión de contrato u otras causas, se hará constar que el trabajador/a no perderá el derecho a cobrar lo que la se tenga que pagar a los trabajadores/as en concepto de revisiones, atrasos o cualquier otro tipo de variación en la retribución, que corresponda en el tiempo que el trabajador que firme el finiquito prestó sus servicios.

El trabajador/a podrá solicitar la presencia de un representante legal de los trabajadores/as en el momento de proceder a la firma del recibo del finiquito, haciéndose constar en el mismo el hecho de su firma en presencia de un representante legal de los trabajadores/as, a bien que el trabajador/a no ha hecho uso de esta posibilidad. Si el empresario impidiese la presencia del representante en el momento de la firma, el trabajador/a podrá hacerlo constar en el propio recibo, a los efectos oportunos.

CAPÍTULO VIII

Seguridad, higiene y vestuario

Artículo 43. *Salud laboral.*

La Empresa y los Representantes de los Trabajadores/as que suscriben este acuerdo, desarrollarán las acciones y medidas de seguridad y salud laboral, que sean necesarias para lograr unas condiciones de trabajo, donde la salud del trabajador/a no se vean afectadas por las mismas.

Los planteamientos de estas acciones y medidas deberán estar encaminadas a lograr una mejora de la calidad de vida y medio ambiente de trabajo, desarrollando objetivos de promoción y defensa de la salud, mejora de las condiciones de trabajo, potenciación de las técnicas preventivas como medio para la eliminación de los riesgos en su origen.

Artículo 44. *Capacidad disminuida.*

Todos aquellos trabajadores/as que, por accidente de trabajo, enfermedad profesional o enfermedad común de larga duración, con reducción de sus facultades físicas o intelectuales, sufran una capacidad disminuida, tendrán preferencia para ocupar puestos más aptos en relación a sus condiciones que existan en la empresa, siempre que tengan aptitud o idoneidad para el nuevo puesto.

Artículo 45. *Reconocimiento médico.*

La Empresa solicitará al Servicio de Prevención Ajeno (SPA) la realización por los mismos de una revisión médica, de carácter voluntario, para todos los trabajadores, adecuada a los riesgos de sus puestos de trabajo y como mínimo será una vez al año.

Conforme acordado con el CSS en la última reunión, será obligatorio el reconocimiento médico, para los perfiles:

- Personal de oficinas con visita instalaciones.
- Personal de almacén.
- Ingeniero/Ingeniero Proyectos/Técnico Eléctrico/Automatización/Mecánico.
- Técnico Frigorista/Supervisor/Coordinador/Técnico de Taller/Técnico de Apoyo.

Perfiles que están recogidos en artículo 22 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales.

El tiempo empleado en el reconocimiento será abonado por la empresa.

A partir de los cuarenta y cinco años o cuando se precise, se realizará un electrocardiograma al personal que así lo solicite.

Artículo 46. *Prendas de trabajo.*

La Empresa dotará a su personal de las adecuadas prendas de trabajo. Así como su limpieza en una lavandería en los casos que se requiriese por razones de seguridad.

El personal de montaje y taller, así como todo el que lo precise, percibirá cada año dos equipos completos y si fuera necesario, previa justificación, le será proporcionado las prendas que se requieran. Se entregará dentro de los dos primeros meses de cada año natural.

En relación con el calzado, la empresa dotará al trabajador/a de un par de botas de seguridad como mínimo, que le protejan de los riesgos que su actividad puede provocar, y siempre que tal actividad requiera prendas de protección.

Al trabajador/a que realice su labor con gafas graduadas y siempre que por su trabajo tenga que utilizar protección visual, la empresa tendrá que proporcionarle unas gafas de protección graduadas.

Artículo 47. *Lavado de ropa.*

En los desplazamientos, la empresa abonará el lavado de un buzo semanal, previa presentación de justificante.

En el caso de estar fuera más de dos semanas, la empresa abonará el lavado de la ropa.

Cuando el trabajo se realice en refinerías, la empresa abonará el lavado de ropa.

CAPÍTULO IX

Derechos sindicales

Artículo 48. *Comité Intercentros.*

Se crearán las bases para la futura aplicación del Tratado de Maastricht en lo referente a la Constitución de Comités Internacionales de Trabajadores en Empresas las cuales tengan centros de trabajo en países de Europa. Las normas serán las aplicadas en la Ley 10/1997, de 24 de abril, sobre derechos de información y consulta a los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria.

Artículo 49. *Derechos y garantías.*

Los miembros de los Comités de Empresa gozarán de las garantías y derechos establecidos en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores, que se ejercerán con los siguientes criterios.

Cada uno de los miembros del Comité de Empresa o delegado personal dispondrá de un crédito mensual de acuerdo con la ley, para el ejercicio de sus funciones de representación.

Se podrán acordar la acumulación a favor de uno o varios de sus componentes del crédito horario indicado en el apartado anterior, siempre y cuando sean del mismo sindicato.

Cuando para asistir a las reuniones de los Comités Intercentro o ejercer las funciones propias de su cargo, sus miembros hayan de desplazarse fuera de la localidad de su residencia, tendrán derecho a que se les abonen los gastos de viaje y las indemnizaciones por gastos de alojamiento y manutención en la cuantía y condiciones establecidas en el vigente Convenio.

Participarán los representantes de los trabajadores en la comisión negociadora del Convenio colectivo. Para la firma de cualquier acuerdo que afecte a los trabajadores de GEA Refrigeration Ibérica, S.A., se requerirá en todo caso, el voto favorable de los representantes de los trabajadores.

Recibirá información sobre la marcha general de la contratación perspectivas del mercado en cuanto a pedidos, inversiones acordadas en cuanto repercutan en la

situación de empleo, etc., emitir informes en expedientes disciplinarios con propuestas de despido.

CAPÍTULO X

Faltas y sanciones

Artículo 50. *Código de conducta laboral.*

La Empresa podrá sancionar, como falta laboral, las acciones u omisiones culpables de los trabajadores/as que se produzcan con ocasión o como consecuencia de la relación laboral y que supongan un incumplimiento contractual de sus deberes laborales y de acuerdo con la graduación de las faltas que se establece en los artículos siguientes.

La sanción de las faltas requerirá comunicación por escrito al trabajador/a, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron.

La Empresa dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores/as de toda sanción impuesta por falta grave y muy grave que se imponga.

Impuesta la sanción, el cumplimiento temporal de la misma se podrá dilatar hasta 60 días después de la fecha de su imposición.

Toda falta cometida por los trabajadores/as se clasificará en atención a su trascendencia o intención en: Leve, grave o muy grave.

Faltas leves. Se consideran faltas leves las siguientes:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o salida del trabajo de hasta tres ocasiones en un periodo de un mes.
- b) La inasistencia injustificada de un día de trabajo en el periodo de un mes.
- c) No notificar con carácter previo, en su caso, dentro de las veinticuatro horas siguientes, la inasistencia al trabajo, salvo que pruebe la imposibilidad de haberlo podido hacer.
- d) El abandono del servicio o del puesto de trabajo sin causa justificada por periodos breves de tiempo, si como consecuencia de ello, se ocasionase perjuicio de alguna consideración en las personas o en las cosas.
- e) Los deterioros leves en la conservación o en el mantenimiento de los equipos y material de trabajo de los que se fuera responsable.
- f) La desatención o falta de corrección en el trato con los clientes o proveedores de la empresa.
- g) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, siempre que estos puedan ocasionar algún tipo de conflicto o perjuicio a sus compañeros o a la empresa.
- h) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia del trabajador/a que tengan incidencias en la Seguridad Social o en la Administración Tributaria.
- i) Todas aquellas faltas que supongan incumplimiento de prescripciones, órdenes o mandatos de un superior en el ejercicio de regular sus funciones, que no comporten perjuicios o riesgos para las personas o las cosas.
- j) La inasistencia a los cursos de formación teórica o práctica, dentro de la jornada ordinaria de trabajo, sin la debida justificación.
- k) Discutir con los compañeros/as, con los clientes o proveedores dentro de la jornada de trabajo.
- l) La embriaguez o consumo de drogas no habituales en el trabajo.

Faltas graves. Se considerarán faltas graves las siguientes:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de tres ocasiones en el periodo de un mes.

- b) La inasistencia no justificada al trabajo de dos a cuatro días, durante el periodo de un mes. Bastará una sola falta al trabajo cuando esta afectara al relevo de un compañero/a o si como consecuencia de la inasistencia se ocasionase perjuicio de alguna consideración a la empresa.
- c) El falseamiento u omisión maliciosa de los datos que tuvieran incidencia tributaria o en la Seguridad Social.
- d) Entregarse a juegos o distracciones de cualquier índole durante la jornada de trabajo de manera reiterada y causando, con ello, un perjuicio al desarrollo laboral.
- e) La desobediencia a las órdenes o mandatos de las personas de quienes se depende orgánicamente en el ejercicio regular de sus funciones, siempre que ello ocasione o tenga una trascendencia grave para las personas o las cosas.
- f) La falta de aseo y limpieza personal que produzca quejas justificadas de los compañeros/as de trabajo y siempre que previamente hubieran mediado la oportuna advertencia por parte de la empresa.
- g) Suplantar a otro trabajador/a, alterando los registros y controles de entrada o salida del trabajo.
- h) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo, siempre que de ello no se derive perjuicio grave para las personas o las cosas.
- i) La realización sin previo consentimiento de la empresa de trabajos particulares, durante la jornada de trabajo, así como el empleo para usos propios o ajenos de los útiles, herramientas, maquinaria o vehículos de la empresa, incluso fuera de la jornada de trabajo.
- j) La reincidencia en la comisión de falta leve (excluida la falta de puntualidad) aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción.
- k) Cualquier atentado contra la libertad sexual de los trabajadores/as que se manifiesten en ofensas verbales o físicas, faltas de respeto a la intimidad o la dignidad de las personas.
- l) La embriaguez o consumo de drogas no habituales, si repercute negativamente en el trabajo o constituyen un perjuicio o peligro en el nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores/as en el trabajo.

Faltas muy graves. Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o la salida del trabajo en más de diez ocasiones durante el periodo de seis meses, o bien más de veinte en un año.
- b) La inasistencia al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un periodo de un mes.
- c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros/as de trabajo, como a la empresa o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa, o durante el trabajo en cualquier otro lugar.
- d) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá que existe infracción laboral, cuando encontrándose en baja el trabajador/a por cualquiera de las causas señaladas, realice trabajos de cualquier índole por cuenta propio o ajena. También tendrá la consideración de falta muy grave toda manipulación efectuada para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

Sanciones. Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas señaladas son las siguientes:

- a) Por faltas leves: Amonestación por escrito.
- b) Por faltas graves:
 - Amonestación por escrito.
 - Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.

c) Por faltas muy graves:

- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de veintiún a sesenta días.
- Despido.

Prescripción. Dependiendo de su graduación, las faltas prescriben a los siguientes días:

Faltas leves: Diez días.

Faltas graves: Veinte días.

Faltas muy graves: Sesenta días.

La prescripción de las faltas señaladas empezara a contar a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los 6 meses de haberse cometido.

Artículo 51. *Abuso de autoridad.*

Las empresas considerarán como faltas muy graves y sancionarán en consecuencia, los abusos de autoridad que se pudieran cometer por sus directivos/as o mandos intermedios o jefes.

Se considerará abuso de autoridad siempre que un superior cometa un hecho arbitrario, con infracción manifiesta y deliberada de un precepto legal y sin perjuicio notorio para su inferior. En este caso, el trabajador/a perjudicado/a lo pondrá en conocimiento del Comité de Empresa o delegados/as del personal, para que este trámite la queja ante la Dirección de la empresa. Si la resolución de ésta no satisficiera al agraviado/a, este o sus representantes legales lo pondrán en conocimiento de la comisión paritaria de vigilancia, según el artículo 53 del presente Convenio.

CAPÍTULO XI

Formación profesional

Artículo 52. *Formación profesional.*

La formación en la actual situación es una herramienta imprescindible para el reciclaje de los trabajadores/as, así como la adecuación de las empresas a las nuevas exigencias tecnológicas y de mercado.

Por ello la empresa, conforme a las necesidades de adecuación de los trabajadores/as para una mejora del desempeño de sus funciones realizará los cursos de formación adecuados, tanto teóricos como prácticos, así como otros cursos de formación referidos al mantenimiento y perfeccionamiento de los niveles formativos ya ostentados por los trabajadores, elaborando anualmente un Plan de Formación del que informará a los representantes de los trabajadores/as.

A tal efecto, en sus presupuestos anuales, la empresa efectuará una asignación presupuestaria destinada tanto a la formación derivada directamente de las previsiones de implantación o modificación de los sistemas de organización en el trabajo, como a la de mantenimiento y perfeccionamiento de los niveles de formación de los trabajadores.

Se establecerán unos Planes de Formación Profesional y el número de trabajadores/as que participarán en cada uno de ellos, de acuerdo con las necesidades tecnológicas y de formación en cada puesto de trabajo, elaborando un calendario, con fechas de desarrollo de dichos planes. Los representantes de los trabajadores podrán participar como parte activa en dicha elaboración de los planes formativos.

Cuando la Empresa tenga la previsión de implantar nuevos sistemas de organización del trabajo o modificación de los existentes, deberá contemplar la formación necesaria para la adecuación de los trabajadores/as, a las nuevas tareas y/o a la adaptación a las

nuevas tecnologías, métodos y sistemas de trabajo. Esta formación será obligatoria para los trabajadores/as que sean convocados y será dentro de la jornada laboral.

La formación que esté orientada al logro de objetivos como:

- El aumento del nivel formativo de los trabajadores/as.
- La mejora de la competencia profesional, en especial cuando se observen deficiencias en relación con el desempeño de sus funciones.
- La capacitación para la promoción y progresión profesional, así como la adquisición de nuevas competencias para el desempeño de las funciones asignadas.

Será una formación voluntaria y se realizará preferentemente fuera de la jornada laboral.

El plan de formación se revisará trimestralmente con los representantes de los trabajadores/as para ir haciendo seguimiento y/o modificaciones necesarias.

CAPÍTULO XII

Comisión Mixta

Artículo 53. *Comisión Paritaria de interpretación y vigilancia.*

Con objeto de resolver cuantas dudas y divergencias puedan surgir entre las partes en la interpretación o aplicación del presente convenio, se constituye una Comisión Paritaria integrada por la Mesa Negociadora y la Dirección de la empresa, que se reunirá a iniciativa de cualquiera de las partes, debiendo solicitar a la otra con un plazo mínimo de 5 días laborables, para tratar la divergencia surgida.

En el supuesto de no alcanzar un acuerdo en relación a cualquier propuesta referente a la aplicación o interpretación el presente Convenio, las partes acudirán a organismos administrativos de mediación y/o arbitraje de ámbito estatal o autonómico según corresponda.

Sin perjuicio de lo anterior, la Comisión Paritaria, se reunirá, trimestralmente al objeto del seguimiento y control del cumplimiento del Convenio.

Para todas las discrepancias surgidas de la aplicación del artículo 82.3 del TRET, las partes acudirán a organismos administrativos de mediación y/o arbitraje de ámbito estatal o autonómico según corresponda.

GEA Refrigeration Ibérica, S.A., se vincula al acuerdo de Principios de Responsabilidad Social/Códigos de Conducta del Grupo GEA AG como compañía perteneciente a multinacional. La aceptación y promoción de los objetivos acordados recae sobre la dirección empresarial de las correspondientes unidades de la empresa. Dicho acuerdo se refiere a:

- Derechos humanos e igualdad de oportunidades.
- Fomento de la responsabilidad social, de contratación y político-medioambiental.
- Mantenimiento y desarrollo de las normas centrales de trabajo generalmente aceptadas, de las directrices OCDE y las normas culturales.

Dicho Convenio se complementa con la tabla salarial y anexos referentes a horarios, días festivos en los desplazamientos fuera del centro y compensaciones extrasalariales.

Disposición adicional primera.

Todo acuerdo, particular o colectivo, anterior a la vigencia de este Convenio queda anulado.

Disposición adicional segunda.

Todo lo no reflejado en este Convenio se estará en lo dispuesto en el Convenio Estatal del Metal, Convenios Provinciales del Metal, previa negociación con el Comité de Empresa y Estatuto de los Trabajadores, por ese orden.

Disposición adicional tercera.

Las partes firmantes del presente Convenio son:

Por los trabajadores: La Mesa Negociadora, compuesta por los siguientes miembros:

Marta García de León, Representante de Vigo.
 Carlos Goberna Fragata, Representante de Vigo.
 Martín Moldes Santos, Representante de Vigo.
 Ismael Gusils Ramíre, Representante de Granollers.
 Fráncico Vila Verdura, Representante de Valencia.
 Manuel M.^a Díez Suarez, Representante de Huelva.
 Manuel de la Flor Romero del Hombre Bueno, Representante de Alcobendas.
 Mario Durán Oset, Representante de Alcobendas.
 Juan Carlos Tordesillas Duro, Representante de Alcobendas.

Por la Empresa:

Lydia Gómez González, Directora RR.HH.
 Jorge de la Fuente Penco, Director Financiero.
 Alberto Vales Alonso, Director General.

Disposición adicional cuarta.

Las partes firmantes muestran su conformidad con el anterior articulado, firmando el presente texto en prueba de conformidad.

Alcobendas, 1 de enero de 2018.–Por la Empresa.–Por el Comité de Empresa.

Tabla salarial

Año 2018

Categorías	Salario base 2018	Plus transporte 2018	Plus locomoción pag. extras 2018	Bruto mes 2018	Bruto anual 2018	Quinquenio 2018
Técnicos Titulados						
Ingenieros y Licenc. con responsabilidad.	2.076,37	124,92	151,12	2.201,29	30.870,45	86,68
Ingenieros y Licenciados.	1.866,16	124,92	151,12	1.991,09	27.927,61	77,55
Ingenieros y Licenciados en practicas.	1.503,31	124,92	151,12	1.628,23	22.847,64	60,13
Ayudante Ingeniero Industrial.	1.347,77	124,92	151,12	1.472,70	20.670,17	53,90
Ingenieros Técnicos con responsabilidad.	1.880,21	124,92	151,12	2.005,13	28.124,21	78,29
Ingenieros Técnicos con responsabilidad.	1.793,71	124,92	151,12	1.918,63	26.913,28	72,69
Ingenieros Técnicos en prácticas.	1.401,65	124,92	151,12	1.526,57	21.424,37	56,06
Ayudante Ingeniero Técnico.	1.321,87	124,92	151,12	1.446,79	20.307,44	49,26
Maestros Industriales.	1.409,44	124,92	151,12	1.534,37	21.533,54	49,26
Técnicos de Taller						
Jefe de Taller.	1.538,83	124,92	151,12	1.663,76	23.345,01	63,54

Categorías	Salario base 2018	Plus transporte 2018	Plus locomoción pag. extras 2018	Bruto mes 2018	Bruto anual 2018	Quinquenio 2018
Supervisor.	1.401,04	124,92	151,12	1.525,97	21.415,93	57,74
Maestro de Taller.	1.388,79	124,92	151,12	1.513,71	21.244,37	57,10
Encargado.	1.278,32	124,92	151,12	1.403,24	19.697,76	52,27
Técnicos de Informática						
Analista-Programador.	1.451,88	124,92	151,12	1.576,80	22.127,64	62,81
Ad. de Sistemas.	1.369,30	124,92	151,12	1.494,22	20.971,50	54,38
Técnico Especialista Informática.	1.222,16	124,92	151,12	1.347,08	18.911,50	49,95
Técnico Auxiliar Informática.	1.129,06	124,92	151,12	1.253,98	17.608,13	45,94
Técnicos de Oficina						
Delineante Proyectista.	1.451,88	124,92	151,12	1.576,80	22.127,64	52,59
Delineante de 1. ^a	1.221,71	124,92	151,12	1.346,63	18.905,21	49,91
Delineante de 2. ^a	1.120,50	124,92	151,12	1.245,43	17.488,37	45,54
Auxiliar.	1.009,84	124,92	151,12	1.134,76	15.939,04	40,22
Administrativos						
Jefe de 1. ^a	1.538,68	124,92	151,12	1.663,61	23.342,86	63,53
Jefe de 2. ^a	1.434,01	124,92	151,12	1.558,94	21.877,52	59,05
Oficial de 1. ^a	1.257,55	124,92	151,12	1.382,47	19.407,01	51,42
Oficial de 2. ^a	1.129,08	124,92	151,12	1.254,00	17.608,42	45,95
Auxiliar.	1.009,84	124,92	151,12	1.134,76	15.939,04	40,24
Personal Subalterno						
Chofer de Camión.	1.106,41	124,92	151,12	1.231,33	17.291,06	44,92
Chofer de Turismo.	1.083,74	124,92	151,12	1.208,66	16.973,69	43,97
Almacenero.	1.038,31	124,92	151,12	1.163,23	16.337,68	42,01
Portero y Ordenanza.	970,48	124,92	151,12	1.095,40	15.388,02	39,06
Operarios de Taller						
Oficial de 1. ^a	1.183,81	124,92	151,12	1.308,73	18.374,64	48,33
Oficial de 2. ^a	1.136,20	124,92	151,12	1.261,13	17.708,15	45,40
Oficial de 3. ^a	1.088,30	124,92	151,12	1.213,22	17.037,51	43,85
Especialista.	1.058,61	124,92	151,12	1.183,53	16.621,85	42,36
Peón.	1.009,84	124,92	151,12	1.134,76	15.939,04	40,22