

I. COMUNIDAD DE MADRID

C) Otras Disposiciones

Consejería de Economía, Hacienda y Empleo

- 1 *RESOLUCIÓN de 22 de junio de 2023, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa Gefco España, S. A. (código número 28004722011987).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa Gefco España, S. A., suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, el día 1 de junio de 2023, completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto, en el artículo 90.2 y 3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y con el artículo 1 del Decreto 42/2021 de 19 de junio de la Presidenta de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con el artículo 28.1.h) del Decreto 234/2021, de 10 de noviembre, del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, esta Dirección General

RESUELVE

1. Inscribir dicho convenio en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad de esta Dirección, y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.
2. Disponer la publicación del presente anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Contra la presente resolución podrá interponerse recurso de alzada ante la Viceconsejería de Empleo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo de la Comunidad de Madrid, de acuerdo con los artículos 112, 121 y 122 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, en el plazo de un mes, y contándose desde el día siguiente de esta notificación, prorrogándose al primer día hábil siguiente cuando el último sea inhábil.

Madrid, a 22 de junio de 2023.—La Directora General de Trabajo, Silvia Marina Parra Rudilla.

XXIII CONVENIO COLECTIVO GEFCO ESPAÑA, S. A. PARA LA COMUNIDAD DE MADRID
AÑO 2023 A 2027

Artículo 1. Aprobación Convenio.

El presente Convenio Colectivo ha sido aprobado por la Comisión Negociadora, constituida por la Representación Económica de la Empresa, así como por la Parte Social a través del Comité de Empresa.

Art. 2. Objeto del Convenio.

El presente Convenio regula las relaciones entre “Gefco España, Sociedad Anónima”, y sus trabajadores de los Centros de La Comunidad de Madrid con estricta sujeción a la normativa legal vigente de esta materia.

Art. 3. Ámbito territorial.

Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo serán aplicadas a los Centros de “Gefco España, Sociedad Anónima”, en La Comunidad de Madrid.

Art. 4. Ámbito personal.

El Convenio afecta a la totalidad del personal de “Gefco España, Sociedad Anónima”, de los Centros de La Comunidad de Madrid que presta sus servicios en esta Empresa, a la entrada en vigor del mismo o que se contrate durante su vigencia.

Art. 5. Ámbito temporal.

El Convenio entrará en vigor el día de su firma, sin perjuicio de lo cual las condiciones económicas se aplicarán a partir del día 1 de enero de 2023.

Tendrá una vigencia de cinco años, expirando el 31 de diciembre de 2027.

Art. 6. Denuncia y prórroga.

El presente Convenio será prorrogado por la tácita de año en año, hasta que cualquiera de las partes lo denuncie, comunicándolo por escrito a la otra parte, con la antelación mínima de dos meses al plazo de vigencia. Del mismo modo, se entenderá prorrogado a todos los efectos durante el tiempo que medie entre la fecha de su expiración y la entrada en vigor del nuevo Convenio que le sustituya, cuyos efectos retributivos se retrotraerán en la mencionada fecha de expiración.

Art. 7. Régimen salarial.

El sistema de retribución que se pacta en este Convenio tiene el carácter de uniforme dentro del ámbito territorial definido en el artículo 2. En consecuencia, se establece para todo el personal de la misma clasificación profesional idénticos mínimos de percepciones, que se reflejan en las Tablas Salariales anexas a este Convenio.

Las retribuciones del personal para el año 2023, serán las que resulten de incrementar en un 5,7 por 100 (equivalente al 100 por 100 del IPC Real del año 2022) las existentes al 31 de diciembre de 2022.

Las retribuciones del personal para el año 2024, serán la que resulten de incrementar las existentes al 31 de diciembre de 2023 en el 100 por 100 del IPC Real correspondiente al año 2023 una vez se conozca dicho índice por medio del Instituto Nacional de Estadística será de aplicación la cláusula de garantía salarial.

Las retribuciones del personal para el año 2025, serán la que resulten de incrementar las existentes al 31 de diciembre de 2024 en el 100 por 100 del IPC Real correspondiente al año 2024 una vez se conozca dicho índice por medio del Instituto Nacional de Estadística, será de aplicación la cláusula de garantía salarial.

Las retribuciones del personal para el año 2026, serán la que resulten de incrementar las existentes al 31 de diciembre de 2025 en el 100 por 100 del IPC Real correspondiente al año 2025 una vez se conozca dicho índice por medio del Instituto Nacional de Estadística, será de aplicación la cláusula de garantía salarial.

Las retribuciones del personal para el año 2027, serán la que resulten de incrementar las existentes al 31 de diciembre de 2026 en el 100 por 100 del IPC Real correspondiente al año 2026

una vez se conozca dicho índice por medio del Instituto Nacional de Estadística, será de aplicación la cláusula de garantía salarial.

CLÁUSULA DE GARANTÍA SALARIAL:

Para los años 2023 a 2027 en el caso de que a 31 de diciembre de cada año el IPC Real anual, y una vez que se tenga el dato cerrado por parte el INE:

- Si es menor o igual a 0, se aplicará un incremento del 0,50 %.
- Si es mayor que 0 y menor o igual que 3%, se aplicaría el incremento del IPC Real del año anterior más un 0,25%.
- Si es mayor que 3%, se aplicaría el incremento del IPC Real del año anterior.

Art. 8. Comisión paritaria.

1. Para vigilar el cumplimiento del Convenio y con el fin de interpretarlo cuando proceda, se constituirá una Comisión paritaria, en el plazo de diez días, a partir de su entrada en vigor.

Dicha Comisión Paritaria tendrá plena competencia en todos lo relacionado con la interpretación del presente Convenio y de lo relativo a lo que se establece en el artículo 82.3 del ET.

2. Esa Comisión estará formada por dos representantes económicos y dos representantes sociales, con sus respectivos suplentes. Cada parte designará los representantes que le correspondan.

El Secretario de la Comisión Paritaria será nombrado por la Representación Económica, debiendo recaer ambos nombramientos en miembros de la Comisión y sin que ninguno de ellos tenga voto de calidad.

Ambas representaciones podrán asistir a las reuniones acompañadas de un asesor como máximo, que será designado libremente por cada una de ellas, los cuales tendrán voz, pero no voto.

Será competencia de la Comisión regular su propio funcionamiento.

Art. 9. Vinculación a la totalidad.

Ambas representaciones convienen que las condiciones pactadas forman un todo orgánico indivisible. En consecuencia, si la jurisdicción competente, a propuesta de la Autoridad Laboral, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, número 5, del Estatuto de los Trabajadores, considerara que este Convenio conculca la legalidad vigente o lesiona gravemente el interés de terceros y ordenará que se adopten las medidas que procedan al objeto de subsanar las anomalías, deberá ser devuelto a esta Comisión negociadora a tal fin.

Art. 10. Garantía personal.

En caso de que existiera algún empleado que tuviera reconocidas condiciones especiales, que, examinadas en su conjunto, fueran más beneficiosas que las establecidas en este Convenio para los productores de la misma categoría profesional, serán respetadas dichas condiciones, manteniéndose con carácter estrictamente personal, y solamente para los productores a quienes afecte, en tanto no sean absorbidas o superadas por futuras normas laborales.

Art. 11. Compensación y absorción.

Las condiciones económicas pactadas con anterioridad a la fecha inicial de vigencia de este Convenio serán respetadas en cuanto a la cifra global y en cómputo anual, manteniéndose la condición más beneficiosa, que será compensada de conformidad con la nueva estructuración de sueldos y salarios establecidos en el presente Convenio.

Habida cuenta de la naturaleza de este Convenio, los conflictos originados con normas laborales, tanto estatales como pactadas de ámbito superior, respetarán, de acuerdo con el artículo 3, número 3, del Estatuto de los Trabajadores, en todo caso, los mínimos de derecho necesario, mediante aplicación de lo más favorable para el trabajador, apreciado en su conjunto y en un cómputo anual respecto de los conceptos cuantificables.

Art. 12. Clasificación profesional.

El personal de "Gefco España, Sociedad Anónima", estará encuadrado en los Grupos Profesionales que se detallan a continuación, dentro de los cuales se agruparán las Especialidades que se señalan:

➤ Grupo 1: Grupo Profesional Ejecutivo.

Este Grupo Profesional está integrado por las personas pertenecientes al Comité de Dirección y aquellas que la Dirección de la Empresa considere de acuerdo con su nivel de responsabilidad o representación.

➤ Grupo 2: Grupo Profesional de Control.

Pertenece a este grupo el personal que, designado por la Dirección de la Empresa y siguiendo instrucciones de la misma, dirige y controla unidades de negocio o departamentos.

➤ Grupo 3: Grupo Profesional de Gestión.

Pertenece a este grupo el personal que, bajo la supervisión y control de personal encuadrado en el Grupo Profesional de Control o persona designada por la Dirección, realiza prioritariamente trabajos técnicos, administrativos y/o de organización.

➤ Grupo 4: Grupo Profesional Operativo.

Pertenece a este grupo el personal que, bajo la supervisión y control de personal encuadrado en el Grupo Profesional de Control o Grupo Profesional de Gestión o persona designada por la Dirección, realiza prioritariamente trabajos relacionados con la manutención, mantenimiento, movimiento, fabricación u otros no relacionados directamente con trabajos administrativos u organizativos.

Se establecen tres categorías profesionales que se utilizarán para nuevas incorporaciones de trabajadores en plantilla a partir del 1 de enero de 2023 y cuyos niveles salariales previstos serán:

- OPERARIO NIVEL A = 17.976,74 €/ BRUTOS AÑO.
- OPERARIO NIVEL B = 16.802,16 €/ BRUTOS AÑO.
- OPERARIO BÁSICO = 15.120,00 €/ BRUTOS AÑO.

Desde la firma del Convenio el personal contratado a través de ETT iniciará su relación laboral con el nivel Operario Básico = 15.120,00 euros, permaneciendo como máximo 12 meses en esta categoría.

A continuación, según criterio de valoración profesional que determine la Empresa se incorporará a GEFECO España, S.A con un nivel Operario Nivel B = 16.802,16 €/Año mediante las modalidades de contratación de duración determinada que mejor se ajuste

al desarrollo de la actividad/servicio para el que se le vaya a contratar. El tiempo de permanencia en este nivel será como máximo de 2 años.

A continuación, pasará al nivel Operario Nivel A = 17.976,74 €/Año, según criterio de valoración profesional que determine la Empresa mediante las modalidades de contratación de duración determinada que mejor se ajuste al desarrollo de la actividad/servicio para el que se le vaya a contratar. El tiempo de permanencia en este nivel será como máximo de 2 años.

Alcanzado el tiempo máximo en este nivel Operario Nivel A, y según criterio de valoración profesional que determine la Empresa, pasará a ser indefinido. Estos trabajadores/as accederán a la retribución mínima garantizada recogida en el Grupo 4. Grupo Profesional Operativo del convenio colectivo.

Art. 13. Plantilla y registro de personal.

La Empresa suministrará al Comité de Empresa, la plantilla del personal actualizada en el mes de enero y julio de cada año, con los siguientes datos:

1. Nombre y apellidos.
2. Fecha de nacimiento.
3. Fecha de ingreso en la empresa.
4. Categoría profesional.
5. Fecha de nombramiento o promoción a esta categoría.
6. Número de orden derivado de la fecha de ingreso.

Art. 14. Organización del trabajo.

La organización del trabajo corresponde a la Dirección de la Empresa, sin perjuicio de las competencias que el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores confiere al Comité de Empresa.

Art. 15. Ingreso del personal.

La Empresa entregará a todo trabajador de nuevo ingreso copia del Contrato de trabajo suscrito al inicio de sus actividades, siendo informado el Comité de Empresa en los casos legalmente previstos.

Art. 16. Período de prueba.

Los períodos de prueba para el personal de nuevo ingreso se ajustarán a lo dispuesto en la Legislación vigente en cada momento.

Art. 17. Incorporación a la plantilla.

Transcurrido el período de prueba correspondiente, en los contratos por tiempo indefinido el productor se considerará incorporado definitivamente a la plantilla de la Empresa, si esta no le comunica por escrito su decisión de prescindir de sus servicios antes de transcurrido el período de prueba citado anteriormente.

Art. 18. Retribución del personal de nuevo ingreso.

Los trabajadores de nuevo ingreso incluidos en este Convenio percibirán desde el primer día de su incorporación íntegramente la remuneración fijada en este Convenio Colectivo.

Art. 19. Cambios de puesto de trabajo.

Se reconocen como causas para cambio de un productor de un puesto a otro, las que se enumeran a continuación:

- a) Petición del trabajador afectado.
- b) Por mutuo acuerdo entre Empresa y trabajador.
- c) Por necesidad del servicio.
- d) Por disminución de la capacidad física de los trabajadores.
- e) Por conveniencia de la Empresa.

Art. 20. Formación profesional y cultural.

“Gefco España, Sociedad Anónima”, organizará cursos de formación y perfeccionamiento del personal que demuestre capacidad e interés en ampliar conocimientos, con independencia de lo establecido en el apartado de “Becas”.

Art. 21. Suspensiones de contrato de trabajo.**1. Excedencias voluntarias.**

El trabajador con al menos una antigüedad en la Empresa de un año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor de cuatro meses y no mayor de cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercido otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

En el caso de que la excedencia fuera concedida lo será sin derecho a percibir sueldo ni retribución de clase alguna y no podrá utilizarse para prestar servicios en otra empresa similar o que implique competencia, salvo autorización expresa, sin que el tiempo que dure la excedencia sea computable a ningún efecto.

La petición de reingreso, al término de la excedencia, deberá ser hecha por escrito con un mes de antelación, pues si transcurriese el tiempo de excedencia sin que la empresa recibiera petición de reingreso, se entiende que el productor renuncia a todos sus derechos.

Cursada, en tiempo y forma, la petición de reingreso el productor conserva solo un derecho preferente al reingreso en vacante de igual o similar Especialidad a la suya que hubiera o se produjera en la Empresa.

2. Excedencia forzosa.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 46, número 1, y artículo 48, número 3, del Estatuto de los Trabajadores, la excedencia forzosa que dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y el cómputo a la antigüedad de su vigencia, procederá por la designación o elección para un cargo público representativo o para funciones sindicales de ámbito provincial o superior.

En este supuesto, el trabajador deberá solicitar y reincorporarse en el plazo máximo de treinta días naturales a partir de la cesación en el servicio, cargo o función.

3. Incapacidad temporal e invalidez provisional.

Las situaciones de incapacidad temporal e invalidez provisional se regirán por la normativa vigente en la Seguridad Social y en lo dispuesto en el artículo 48, número 2, del Estatuto de los Trabajadores.

De conformidad con lo establecido en el artículo 20, número 4 del mismo Estatuto, la Empresa podrá verificar el estado de enfermedad o accidente del trabajador que sea alegado por este para justificar sus faltas de asistencia al trabajo, mediante reconocimiento a cargo del personal del Servicio Médico de la Empresa. La negativa del trabajador a dichos reconocimientos determinará la suspensión de los derechos económicos que pudieran existir por dichas situaciones, a cargo de la Empresa.

4. Maternidad/Paternidad.

Las situaciones de maternidad y paternidad se regirán por lo establecido en las disposiciones legales de aplicación.

5. Ausencias por lactancia.

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, a tenor del artículo 37, número 4 del Estatuto de los Trabajadores, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrá ser dividido en dos fracciones. La mujer por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de jornada normal en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente, por la madre o padre en el caso de que ambos trabajen.

6. Suspensión de empleo y sueldo por razones disciplinarias.

Al cumplir la sanción de suspensión de empleo y sueldo que se hubiese impuesto a un trabajador, tendrá derecho a la reincorporación inmediata a su puesto de trabajo, computándose el tiempo de ausencia a efectos de antigüedad en la Empresa.

7. Privación de la libertad del trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria.

El trabajador privado de libertad, en tanto no exista sentencia condenatoria, tendrá derecho a la reincorporación al puesto de trabajo, de conformidad con lo dispuesto en el

artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, siempre que solicite su reingreso dentro de los treinta días naturales a la cesación de la privación de la libertad, no computándose el tiempo de ausencia a los efectos de su antigüedad en la Empresa, y sin que durante el tiempo de ausencia tenga derecho a retribución alguna.

8. Situación de huelga y cierre patronal.

Cuando la suspensión del contrato de trabajo tenga su causa en la declaración de huelga legal o cierre patronal, también legalmente acordado, el tiempo de ausencia se computará a los efectos de determinar la antigüedad en la Empresa, pero el trabajador no tendrá derecho a retribución de clase alguna, sea ordinaria o a la parte proporcional correspondiente de las extraordinarias, reincorporándose a su puesto de trabajo en la medida en que así se acuerde al cesar la situación de huelga o cierre patronal.

Art. 22. Jornada de trabajo.

La jornada de trabajo para el año 2023 y resto de años de vigencia del convenio colectivo será de 1.776 horas en cómputo anual.

Art. 23. Número de jornadas y horas de trabajo.

En cuanto a los días laborables, jornada diaria, turno de trabajo y descansos diarios, se estará al calendario anexo.

Art. 24. Vacaciones.

- 1.- El período de vacaciones será de treinta días naturales.
- 2.- El total de días de vacaciones se disfrutará con carácter general de la siguiente forma:
 - Treinta días naturales, a disfrutar conforme se establezca en el Calendario Laboral.
 - Las vacaciones, normalmente, serán colectivas.
- 3.- El periodo de devengo de las vacaciones anuales es del 1 de julio del año anterior al 30 de junio del año en curso.

El disfrute de estas se efectuará proporcionalmente al tiempo de permanencia en plantilla. Este criterio de proporcionalidad se aplicará tanto en los casos de nuevo ingreso, como en los de excedencia y baja en la plantilla.

- El personal que por fuerza mayor tenga que trabajar durante el período oficial de vacaciones, deberá ser avisado con tres meses de antelación y, dentro de cada grupo de trabajo proporcionalmente disfrutará las vacaciones en el mes que prefiera teniendo en cuenta que disfrutará ininterrumpidamente treinta días naturales, o la parte proporcional que le correspondiera, debiendo informarse al Comité de Empresa.
- El cómputo de vacaciones se hará de día a día y la fracción de día de vacación a que tenga derecho, se contará como día completo.
- A estos fines, el cómputo de tiempo se efectuará por meses completos, considerándose como mes completo la fracción de mes.

Art. 25. Enumeración de las distintas retribuciones.

El régimen retributivo pactado en el presente Convenio queda estructurado de la siguiente forma:

1. Salario base.
2. Complementos:
 - 2.1. Personales:
 - a) Antigüedad.
 - b) Complemento consolidado.
 - 2.2. De puesto de trabajo:
 - a) Nocturnidad.
 - 2.3. Calidad y cantidad de trabajo:
 - a) Horas extraordinarias.
 - 2.4. Vencimiento periódico superior a un mes:
 - a) Paga extraordinaria de julio.
 - b) Paga extraordinaria de diciembre.

La retribución mensual de Convenio queda distribuida en los conceptos que resultan de las Tablas de retribución anexas.

Art. 26. Salario base.

Es la parte de retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo y que con tal Denominación se incluye en las Tablas Salariales anexas a este Convenio Colectivo.

Art. 27. Complemento de antigüedad.

El personal comprendido en este Convenio devengará complementos periódicos por antigüedad según lo establecido en el presente artículo.

Generación y cuantía del complemento antigüedad: Se devengarán complementos periódicos por antigüedad, por cada tres años de servicio, en la cuantía de **290,00** euros/año.

El tope máximo a considerar por este concepto será el de 9 trienios. Las normas de cómputo de antigüedad a efectos de este complemento se encuentran recogidas en el Anexo I de este Convenio.

Art. 28. Complemento de nocturnidad.

El personal que tuviera derecho a percibir este complemento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 36, apartado 1, del Estatuto de los Trabajadores, percibirá el 30 por 100 de su salario base y complemento de antigüedad, en proporción al tiempo trabajado en el período nocturno.

A este efecto se considera como período nocturno el comprendido entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana.

Art. 29. Retribuciones extraordinarias.

Las pagas extraordinarias que percibirá el personal de "Gefco España, Sociedad Anónima", en julio y diciembre se abonarán en la en las nóminas ordinarias de junio y noviembre respectivamente en proporción al tiempo trabajado, en las cuantías señaladas en el Anexo del Convenio.

El periodo de devengo de la paga extra de julio será del 1 de julio del año anterior al 30 de junio del año en curso. El periodo de devengo de la paga extraordinaria de diciembre será del 1 de enero al 31 de diciembre del año en curso.

Art. 30. Horas extraordinarias.

Se estará a lo dispuesto en el Baremo Valor Hora Extraordinaria que figura en el Anexo del Convenio.

Art. 31. Remuneración de domingos y festivos.

Los domingos y festivos se abonarán por el salario base de este Convenio Colectivo, más antigüedad y complementos de mejora.

El personal que, por necesidades del Servicio, deba trabajar en domingo y festivos de Empresa, librará, de común acuerdo con la misma, un día dentro de los 30 días posteriores al día de trabajo y recibirá una compensación económica según grupos profesionales cuyos importes quedan definidos en Anexo adjunto, cuando ésta fuera de ocho horas, y siempre que efectivamente libre el día acordado para descanso.

La Empresa le compensará, asimismo, los gastos de transporte colectivo público debidamente justificado.

Art. 32. Forma de pago.

La liquidación de las nóminas del personal se llevará a efecto mensualmente en el último día hábil de cada mes.

Art. 33. Retribución en incapacidad temporal.

A todo el personal que se encuentre de baja por enfermedad común, controlada por la Seguridad Social, previo informe favorable del Servicio Médico de Empresa, se le complementará por cuenta de esta la diferencia existente entre el 100 por 100 de la retribución total que para su Grupo Profesional se establece en las Tablas Salariales anexas a este Convenio más su complemento por antigüedad y la prestación de la Seguridad Social. Esta retribución se percibirá por el trabajador a partir del segundo día de su baja por enfermedad.

Al personal que percibe por complemento personal cantidades superiores al mínimo que para su Grupo Profesional se señale en este Convenio, el 100 por 100 comprenderá también las mismas.

El porcentaje que actualmente tienen establecido la Seguridad Social es del 60 por 100 para el plazo comprendido entre los días cuarto y vigésimo de la baja. Si en el futuro la Seguridad Social efectuara aportaciones inferiores al porcentaje referido, la Empresa no se hará cargo de la diferencia resultante, lo que será negociado con la Representación Social.

A partir del primer día natural en que se cumplan los sesenta días de baja por enfermedad y previo informe favorable del Servicio Médico de Empresa, y en los mismos términos indicados en los párrafos anteriores, se le complementará hasta el 100 por 100 con efecto retroactivo desde el primer día percibiéndolo mientras dure su situación de Incapacidad Temporal.

En casos excepcionales, por si hubiera de proponerse otro tipo de ayudas o ante informe negativo del Servicio Médico de Empresa, será competente la Comisión Social.

Igualmente, el personal que se halle de baja por accidente de trabajo o enfermedad profesional, previo informe favorable de los facultativos de la Empresa, se le incrementará lo que perciba por el Seguro de Accidentes de Trabajo hasta 100 por 100 de los que haya percibido por todos los conceptos, con exclusión de las horas extraordinarias, como media durante el mes natural anterior trabajado, al correspondiente a la fecha de su baja.

A los trabajadores que estuvieran dados de baja por enfermedad común, accidente de trabajo o enfermedad profesional, en el momento de la entrada en vigor de este Convenio

Colectivo, les serán aplicables los valores establecidos en los mismos, para cada grupo Profesional de acuerdo con el criterio marcado en el párrafo primero del presente artículo.

Análogo criterio se seguirá respecto a los nuevos valores que resulten de cuantas modificaciones sufra este Convenio a lo largo de su vigencia.

Art. 34. Permisos retribuidos.

Todo el personal tendrá derecho a días de permiso retribuido, según detalle:

- Dos días para todo el personal con una antigüedad superior a dos años.
- Tres días para todo el personal con una antigüedad superior a cuatro años.

Este permiso suplementario se disfrutará dentro del año en curso y se tomará de acuerdo con las necesidades de la Empresa, sin que ambos casos sean acumulables.

El trabajador, avisando con la posible antelación y presentando la debida justificación, tendrá derecho a permisos retribuidos con los mínimos salariales que para su Grupo Profesional señalan en la Tabla Anexo de este Convenio Colectivo, más los complementos del mismo que pudieran corresponderle, en los siguientes casos:

1. En caso de fallecimiento de padres, cónyuge, hijos o hermanos: Cinco días naturales.
 - Por fallecimiento o enfermedad grave de tíos y sobrinos, carnales y políticos: Un día natural.
 - En caso de fallecimiento de padres políticos, abuelos o nietos: Tres días naturales.
 - En caso de fallecimiento de hermanos políticos, hijos políticos, nietos políticos o abuelos políticos: Tres días naturales.
 - En caso de accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica con internamiento del cónyuge, padres de uno u otro cónyuge, hijos, hijos políticos, hermanos, hermanos políticos, nietos, nietos políticos o abuelos consanguíneos o afines: Tres días naturales.
 - En caso de matrimonio del trabajador: Quince días naturales.
 - En caso de paternidad: Se aplicará la normativa legal en esta materia.
 - En caso de matrimonio de padres, hijos, nietos, padres políticos, hermanos o hermanos políticos: Un día natural.
 - En caso de asistencia a consulta médica a la Seguridad Social, cuando el horario de esta no fuera compatible con la jornada del trabajador, por el tiempo necesario. En cualquier otro caso se estará a lo legalmente establecido.
 - En caso de intervención quirúrgica sin internamiento del propio trabajador, cónyuge, padres de uno u otro cónyuge, hijos, hermanos o abuelos, abuelos políticos, hijos políticos, hermanos políticos: Dos días naturales. Si se requiere desplazamiento al efecto, dos días más
 - Durante un día por traslado de su domicilio habitual.
 - 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 período determinado, se estará a lo dispuesto en esta en cuanto a la duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debida en más del 20 por 100, podrá la Empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia forzosa.

En el supuesto de que el trabajador por cumplimiento del deber o desempeño del cargo perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho la Empresa.

- El acompañamiento de hijos menores y padres o con algún tipo de movilidad reducida ocasional o definitiva sin necesidad de recuperación del tiempo de ausencia. Esta ausencia se considera como un "deber inexcusable" de los padres/tutores, lo cual implica el derecho de los trabajadores a utilizar el tiempo necesario, como permiso no recuperable.

En los supuestos a que se refieren los números 1, 2, 3, 4, 5, 7 de este artículo, cuando el hecho ocurra fuera de la provincia de Madrid, el permiso se aumentará en dos días más.

En el supuesto del número 8, un día natural más si se necesita desplazamiento.

Las parejas de hecho tendrán los mismos derechos y deberes que cualquier matrimonio civil o religioso, incluyendo por tal motivo los días de licencia de matrimonio.

Los días de permiso que correspondan con motivo de enfermedad o cuidado de familiar podrán disfrutarse de acuerdo con el superior jerárquico dentro de los diez días siguientes al hecho causante.

El disfrute de permisos retribuidos por matrimonio, nacimiento de hijo, y fallecimiento de familiar se iniciarán el primer día laborable.

En el caso de que futuras normas legislativas modifiquen/amplíen o mejoren los permisos retribuidos anteriormente enumerados se ajustará a lo que determinen estas nuevas normas.

Permisos de formación profesional:

1. Permisos en ocasiones de exámenes.

Los trabajadores inscritos en cursos organizados en centros oficiales o reconocidos por el Ministerio de Educación y Cultura, para la obtención de un título académico, a tenor de la Ley General de Educación, así como los que concurran a oposiciones para ingresar en Cuerpo de Funcionarios Públicos, tienen derecho a los permisos necesarios por el tiempo de ochenta horas al año, disfrutados en períodos mínimos ininterrumpidos de cuatro horas, para concurrir a exámenes finales y demás pruebas de aptitud de evaluación, sin alteración ni disminución alguna de sus derechos laborales y a tales efectos podrán también pedir la división de sus vacaciones anuales en períodos distintos a los establecidos con carácter general, siempre que sea compatible con la organización razonable del trabajo en la Empresa.

1. Permisos con ocasión de la actualización de sus conocimientos profesionales.

Con el fin de actualizar o perfeccionar sus conocimientos profesionales, el trabajador tendrá derecho una vez cada cuatro años, a la asistencia a un curso de Formación Profesional específico, en los centros oficiales, sindicales o en los registrados en el Ministerio de Trabajo, disfrutando al efecto de los beneficios siguientes:

- a) A una reducción de la jornada ordinaria del trabajo en un número de horas igual a la mitad de las que indiquen la asistencia a dichas clases, sin que tal reducción a cargo de la Empresa pueda ser superior a dos horas diarias y a doscientas setenta horas en todo el curso.
- b) Cuando el curso pueda realizarse en régimen de plena dedicación y esta medida resulte más conveniente para la organización del trabajo, la Empresa podrá concertar con el trabajador la concesión de un permiso de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

2. Asistencia a cursos organizados por la Empresa.

Cuando los cursos sean organizados por la Empresa, la asistencia de los trabajadores seleccionados por ella será obligatoria a los mismos, cuando se impartan en horas de trabajo.

En todos estos casos el trabajador vendrá obligado a presentar a la Empresa los justificantes oportunos del disfrute efectivo de estos permisos.

Art. 35. Faltas y sanciones.

Se aplicará lo dispuesto sobre faltas y sanciones en el anexo que se incorpora al presente Convenio y demás disposiciones sobre la materia de pertinente aplicación.

Se acuerda como plazo máximo para comenzar el cumplimiento de una sanción el de treinta días a partir de la fecha en que la sanción sea firme.

Este caso no es aplicable al supuesto en que la sanción consista en despido.

Art. 36. Prescripción de las faltas.

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior, la deslealtad y el abuso de confianza prescribirán a los dieciocho meses de la comisión del hecho.

Art. 37. Cancelación de las sanciones impuestas.

Las notas desfavorables en los expedientes personales se considerarán anuladas tratándose de faltas leves, si transcurriesen seis meses sin haber reincidido en nueva falta; un año, tratándose de faltas graves, y dos años, cuando fueran faltas muy graves.

Art. 38. Jubilaciones.

Con el fin de propiciar la consolidación de la empresa y sus puestos de trabajo, así como la posibilidad de creación de nuevos empleos, la jubilación se establece de acuerdo con la legislación vigente. En consecuencia, cumplida dicha edad, el trabajador causará baja en la plantilla de la empresa, salvo que no reúna el tiempo mínimo de carencia para causar derecho a la pensión pública de jubilación, en cuyo caso, podrá continuar trabajando el tiempo indispensable para ello, sin que en ningún caso dicho período pueda ser superior a lo que se estipule en la legislación vigente en esta materia.

A este personal, en el momento de la baja en la Empresa por jubilación, se le abonará la cantidad de **21.000,00** euros en concepto de complemento por jubilación. El derecho a este complemento se perderá si el trabajador continuase prestando sus servicios después del mes de cumplir la edad legalmente establecida salvo que no reúna el tiempo mínimo necesario para causar derecho a la pensión pública de jubilación en cuyo caso podrá continuar trabajando el tiempo indispensable para ello sin que en ningún caso dicho período pueda ser superior a lo que se estipule en la legislación vigente en esta materia.

Todo aquel trabajador que cumpla 25 años de antigüedad en la empresa y que no haya cometido en dicho tiempo falta grave o muy grave recibirán un importe de **700,00** euros.

Art. 39. Becas y ayudas para estudios.

La Empresa con el fin de estimular a su personal y por hijo de este que hayan superado los 17 años de edad, establecerá un Fondo de Ayuda de **15.000,00** euros para estudios, en cuya distribución se dará preferencia al personal que directamente lo solicite para sí.

Para la administración y distribución de este Fondo, intervendrá una Comisión Mixta, la cual, efectuará la correspondiente convocatoria anual, y en su distribución, necesariamente, se considerará la importancia de los estudios a realizar y la situación económica del solicitante, siendo la cuantía de la beca proporcional a cada tipo de estudios, sin perjuicio de otras normas que la Comisión estime de necesaria aplicación para la adjudicación de las becas.

Asimismo, se establece una ayuda escolar y de guardería para los hijos de todos los productores de la plantilla en edades comprendidas entre los 3 meses y 17 años, ambos inclusive.

La cuantía de esta ayuda será en el año 2023 de **175,00** euros/año e hijo y se abonará en el mes de septiembre de cada año, o su actualización según corresponda en los años de vigencia del convenio.

Aquellos productores que tengan hijos discapacitados por los que reciban prestaciones en tal calidad de la Seguridad Social, se les abonará en el año 2023 **240,00** euros mensuales mientras dure el tratamiento, o su actualización según corresponda en los años de vigencia del convenio.

Art. 40. Viviendas.

Con objeto de poder ayudar a cubrir la necesidad de vivienda de sus productores, la Empresa establece un fondo de **50.000,00** euros, que destinará con carácter preferente a las solicitudes de crédito para aquellos que acrediten suficientemente la adquisición por primera vez o necesidad perentoria de una vivienda concediéndose los préstamos sin interés y hasta un importe máximo de **6.300** euros. Los préstamos hasta **4.500** euros se reintegrarán en el plazo máximo de tres años y los de cuantía superior en el plazo máximo de cinco años.

Asimismo, para reparación imprescindible de viviendas con una antigüedad mínima de siete años, se concederán préstamos sin interés de hasta **2.000,00** euros, a reintegrarse en tres años, previa justificación de la necesidad.

Para la administración y distribución de este fondo se estará a los acuerdos de la Comisión Mixta.

Art. 41. Seguro de vida y accidentes.

1. La Empresa mantendrá el Seguro Colectivo de Vida que a su cargo tiene establecido para todo el personal y durante el tiempo de su vida activa en la Empresa. El capital será como mínimo el salario anual.

Las coberturas de este Seguro serán:

- a) Por muerte natural o incapacidad permanente derivadas de enfermedad: Abono del capital asegurado.
- b) Muerte o incapacidad permanente derivadas de accidente: abono del capital asegurado más un capital complementario de **46.000,00** euros. Las pólizas individualizadas y actualizadas serán entregadas al personal.

2. La Empresa mantendrá los seguros de accidentes que actualmente tiene establecidos para el personal que, por necesidades del servicio, haya de desplazarse a una localidad distinta de su residencia habitual. Dicho seguro garantizará los riesgos de fallecimiento e incapacidad permanente por un importe adicional de **57.000,00** euros.

Este seguro será totalmente independiente y acumulable con el Seguro de Vida existente.

En el concepto incapacidad permanente queda excluida la situación de incapacidad permanente parcial.

Art. 42. Seguridad y Salud

Se estará a lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, Ley 31/1995, de 8 de noviembre.

Art. 43. Renovación anual de ropa de trabajo.

La duración de la ropa de trabajo será de un año, salvo aquellas prendas de seguridad cuya duración deberá ser distinta.

La ropa de trabajo y prendas de seguridad son de utilización obligatoria.

Art. 44. Percepciones de nupcialidad y natalidad.

A todo el personal de la plantilla de la Empresa se le concederá las siguientes percepciones, en los casos que se citan, previa justificación y siempre que lo solicite en el plazo máximo de un año desde la fecha del hecho:

- a) Al contraer matrimonio, por cada trabajador de la Empresa: **700,00** euros de dote y permiso remunerado para que dos compañeros asistan a la boda si así lo desean.
- b) Al nacer cada hijo: **700,00** euros.

Art. 45. Garantías del comité de empresa.

En el ejercicio de sus funciones los miembros del Comité de Empresa de los Centros de Trabajo de La Comunidad de Madrid tendrán las garantías que recoge el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

Igualmente, y de conformidad con lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, los miembros del Comité de Empresa, a título personal e individualizado, dispondrán de una reserva de 30 horas mes, sin rebasar el máximo total, dando cuenta al Departamento de Personal.

Las convocatorias por iniciativa de la Dirección, no se imputarán sobre el crédito de las 30 horas.

Art. 46. Ley de Igualdad.

En virtud de lo dispuesto en el artículo 2.1.f) del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, de conformidad con lo establecido en el artículo 46.5 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y el artículo 11 RD 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, esta Dirección General de Trabajo COMUNICA que queda registrado e inscrito el Plan de Igualdad de la empresa GEFECO ESPAÑA, S.A. (LOC:YD54BZ11) con fecha 2 de marzo de 2023.

Art. 47. Jubilación anticipada. Contrato de relevo. Jubilación Parcial.

Ambas partes se comprometen, siempre que lo solicite el trabajador, a cumplir lo establecido en la Ley, sobre jubilación anticipada, jubilación parcial y el contrato de relevo. En todo caso se estará a la legislación vigente en cada momento en esta materia.

Los trabajadores/as afectados/as por el presente convenio tendrán derecho a acogerse al contrato de jubilación parcial conforme a la legislación vigente siempre y cuando el trabajador afectado reúna las condiciones legales y reglamentarias preceptivas.

Art. 48. Ayudas Sociales.

A todo el personal se le concederán prestaciones para los siguientes casos:

Fallecimiento del cónyuge: **1.900,00 euros**

Fallecimiento de hij@: **1.900,00 euros**

En relación con las ayudas sociales la Empresa se basará en la "Lista de Ayudas Sociales" que regirá para los años 2023 a 2027 y que se anexiona al presente convenio colectivo (Anexo III). Esta tabla será de aplicación a los trabajadores, cónyuge e hijos del trabajador y ascendientes. Se entenderán también aplicadas a la pareja de hecho del mismo.

La Empresa analizará cada solicitud individual y se reserva el derecho a determinar la posibilidad del abono al trabajador en un único pago del montante que el proceso pueda costar.

Asimismo, basándose en la tabla de ayudas sociales podrá exigir al trabajador que aporte toda aquella documentación (facturas, informes etc...) que sea necesaria para determinar el importe que deba aplicarse y abonarse.

El importe máximo anual por todas las ayudas sociales, excepto minusvalías y ayudas extraordinarias por casos graves, tendrán un límite anual por trabajador de **300,00 euros**.

Art. 49. Teletrabajo.

Dentro del seno de la política de teletrabajo para los centros de la Comunidad de Madrid se establecen los siguientes puntos:

- 2 días de teletrabajo a la semana con una compensación de 20 euros al mes (en 11 meses excluyéndose el mes de vacaciones).
- Se podrán acumular los días de teletrabajo del mes siempre con la autorización previa del manager.
- Se podrá realizar el teletrabajo en una 2ª residencia habitual del trabajador que deberá ser identificada en el contrato de teletrabajo a efectos de la protección de riesgos laborales.
- La aplicación de los 2 días de teletrabajo se producirá a partir del 18 de septiembre de 2023.

Art. 50. Mantenimiento del beneficio de acceso a compra y renting de vehículos grupo STELLANTIS.

Los trabajadores que causen baja definitiva en la empresa seguirán disfrutando del beneficio ofrecido por el grupo STELLANTIS relativo a la compra/renting/servicios (STELLANTIS CLUB) de vehículos actualmente existente y siempre y cuando este beneficio se mantenga por parte de STELLANTIS.

Solamente quedarán excluidos del mismo aquellos trabajadores que causen baja en la empresa por causa de despido disciplinario procedente o aquellos despidos objetivos que a criterio de la empresa no deban aplicárseles este beneficio.

Art. 51. Actualización del importe por kilómetro por el uso de vehículo particular en las notas de gasto de empresa.

Se actualiza el importe del kilómetro recorrido cuando el trabajador haga uso del vehículo particular y que asciende a **0,25€/km** a efectos de la liquidación en las notas de gastos.

Art. 52. Puesta a disposición en los centros de trabajo de médico y fisioterapeuta.

La empresa dotará de un médico y de un fisioterapeuta que asistirán una vez a la semana en horario laboral a cada uno de los centros de la Comunidad de Madrid.

Art. 53. Exclusión acuerdo estatal, regional o provincial del sector.

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo acuerdan de forma expresa su desvinculación, a todos los efectos y en toda su extensión, de los acuerdos de ámbito nacional, regional o provincial que pudieran regular a empresas encuadradas en este sector y todo ello dentro de los límites fijados por el artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores.

ANEXO I

1. GENERACIÓN Y CUANTÍA DEL COMPLEMENTO ANTIGÜEDAD.

A) Personal que hubiera percibido algún quinquenio a 1 de enero de 1997:

1. La cantidad que se venía percibiendo por complemento de antigüedad a 31 de diciembre de 1996, figurará en la nómina a partir de 1 de enero de 1997, de la siguiente manera:
 - a) En el concepto "antigüedad" figurará la cantidad resultante de multiplicar el número de trienios cumplidos por la cantidad de **290,00** euros/año.
 - b) La cantidad restante figurará en la nómina en la clave "Complemento Consolidado", distribuyéndose en 14 pagas.
2. El quinquenio en vías de generación a 1 de enero de 1997, devengará, en el momento que corresponda según las normas de cómputo de antigüedad fijadas en este artículo, la cuantía que le corresponda según las tablas quinquenales actualizadas de antigüedad para La Comunidad de Madrid, integrándose en la nómina siguiendo los criterios fijados en el apartado A.1.
3. A partir del momento en que se haya percibido el quinquenio a que se refiere el punto A.2, se devengarán complementos periódicos por antigüedad, por cada tres años de servicio en la cuantía fijada en párrafo A.1.a). Estas cuantías se integrarán en la nómina en la clave "Antigüedad".
4. No se aplicará a este personal el tope establecido en el artículo 27 del presente convenio.

B) Las cuantías integradas en la clave "Complemento Consolidado", en la clave "Antigüedad", y en la tabla anexa al XXIII Convenio Colectivo de "Gefco España, Sociedad Anónima", para La Comunidad de Madrid, se les aplicará el porcentaje de subida salarial que se pacte en cada caso, en los futuros convenios colectivos. Si esto no se cumpliera, quedaría sin efecto esta nueva redacción.

2. NORMAS DE CÓMPUTO DE ANTIGÜEDAD A EFECTOS DEL COMPLEMENTO

Los quinquenios o trienios que se refiere este artículo se devengarán en el mes que se cumpla la fecha computándose la antigüedad por las siguientes normas:

- a) La fecha inicial para su determinación será la del ingreso en la empresa.
- b) Para el cómputo de la antigüedad, a efectos de aumentos periódicos se tendrá en cuenta todo el tiempo servido en la empresa, considerándose como efectivamente trabajados todos los meses y días en los que el trabajador haya recibido un salario o remuneración, bien sea por los servicios prestados en cualquiera de sus Centros o en comisiones, licencias, etcétera.
Por el contrario, no se estimará el tiempo de permanencia en situación de excedencia voluntaria, o de privación de libertad mientras no exista sentencia condenatoria, ni el permanecido en situación de invalidez provisional.
- c) Se computará la antigüedad en razón de la totalidad de los años prestados dentro de la Empresa, cualquiera que sea el Grupo Profesional o Categoría en que se encuentre encuadrado.
También se estimarán los servicios prestados dentro de la Empresa, en período de prueba y por el personal eventual, cuando este pase a ocupar plaza en la plantilla de la Empresa.
- d) En el caso de que un trabajador cese en la Empresa por sanción o por su voluntad, sin solicitar la excedencia voluntaria, si posteriormente reingresase en la misma, el cómputo de antigüedad se efectuará a partir de este último ingreso, perdiendo todos los derechos y antigüedad anteriormente adquiridos.

ANEXO II

FALTAS Y SANCIONES

A efectos laborales se entiende por falta toda acción u omisión que suponga quebranto de los deberes de cualquier índole impuestos por las disposiciones laborales vigentes.

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará atendiendo a su importancia, trascendencia o malicia, en leve, grave o muy grave. La enumeración de las faltas que se hace en los números siguientes es meramente enunciativa.

A) Faltas leves:

1. De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo sin la debida justificación cometidas durante el período de un mes.
2. No notificar con carácter previo o, en su caso, dentro de las 24 horas siguientes a la falta la razón de la ausencia al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.
3. El abandono del trabajo sin causa justificada, que sea por breve tiempo si como consecuencia del mismo se causase perjuicio de alguna consideración a la empresa o a los compañeros de trabajo o fuera causa de accidente, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave según los casos.
4. Pequeños descuidos en la conservación del material.
5. Falta de aseo o limpieza personal.
6. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
7. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o de domicilio.
8. Discutir con los compañeros dentro de la jornada de trabajo.
9. Faltar al trabajo un día sin causa justificada.

B) Faltas graves:

1. Más de 3 faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas durante un período de 30 días.
2. Faltar de 1 a 3 días al trabajo durante un período de 30 días sin causa que lo justifique. Bastará 1 sola falta cuando tuviera que relevar a un compañero o cuando como consecuencia de la misma se causase perjuicio de alguna consideración a la empresa.
3. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social y, en su caso, a las prestaciones de protección a la familia. La falsedad u omisión maliciosa en cuanto a la aportación de estos datos, se considerará como falta muy grave.
4. Entregarse a juegos cuales quiera que sea dentro de la jornada de trabajo.
5. La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo incluida la resistencia y obstrucción a nuevos métodos de racionalización de trabajo o modernización de maquinaria que pretenda incluir la empresa de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 14 del Convenio, así como negarse a rellenar las hojas de trabajo, control de asistencia, etcétera. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa o compañeros de trabajo, se considerará falta muy grave.
6. Simular la presencia de otro al trabajo firmando o fichando por él.
7. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
8. La imprudencia en acto de servicio si implicase riesgo de accidente para sí o para sus compañeros o peligro de averías para las instalaciones, podrá ser considerada como falta muy grave. En todo caso, se considerará imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas y aparatos de seguridad de carácter obligatorio.
9. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo para usos propios de material de la Empresa.
10. La reiteración o reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal.

C) Faltas muy graves:

1. Más de 10 faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de 6 meses o 20 en un año.
2. Las faltas injustificadas al trabajo durante 3 días consecutivos o 5 alternos en un mismo mes.
3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo tanto a sus compañeros de trabajo como a la empresa o a cualquier persona, realizado dentro de las dependencias de la misma o durante acto de servicio en cualquier lugar.
4. Los delitos de robo, estafa o malversación cometidos fuera de la empresa o cualquiera otra clase de delito común que pueda implicar para esta desconfianza hacia su autor.
5. La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que existe falta cuando un trabajador en baja por uno de tales motivos realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena. También se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.
6. La continuada o habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.
7. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.
8. Violar el secreto de la correspondencia o de documentos reservados de la empresa.
9. Revelar a elementos extraños datos de reserva obligada.
10. Dedicarse a actividades que la empresa hubiere declarado incompatibles en su Convenio Colectivo o que impliquen competencia hacia la misma.
11. Los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración a los jefes o sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.
12. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusable.
13. Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.
14. La disminución no justificada en el rendimiento del trabajo.
15. Originar riñas y pendencias con sus compañeros de trabajo.
16. Las derivadas de lo previsto en los números 3, 5, y 8 de la letra B).
17. La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza siempre que se cometan dentro de un trimestre y hayan sido sancionadas.

No se considerará injustificada la falta al trabajo que derive de detención del trabajador si este, posteriormente es absuelto de los cargos que se le hubieren imputado.

SANCIONES

Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en faltas serán las siguientes:

- a) Por faltas leves:
 - Amonestación verbal.
 - Amonestación escrita.
- b) Por faltas graves:
 - Traslado de puesto dentro de la provincia.
 - Suspensión de empleo y sueldo de 2 a 20 días.
- c) Por faltas muy graves:
 - Suspensión de empleo y sueldo de 24 a 60 días.
 - Inhabilitación por un período no superior a 5 años para ascender de categoría.
 - Traslado forzoso a otra localidad sin derecho a indemnización alguna.
 - Despido: Se sancionará con despido los hechos a que se refieren los números anteriores cuando se correspondan con las causas enumeradas en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.

La enumeración de las sanciones hecha en los párrafos anteriores es meramente enunciativa y no exhaustiva.

Las sanciones que en el orden laboral puedan imponerse se entienden sin perjuicio de pasar el tanto de culpa a los Tribunales.

ANEXO III.
LISTA DE AYUDAS SOCIALES
GEFCO ESPAÑA, S.A. - CONVENIO COLECTIVO 2023-2027 – COMUNIDAD DE MADRID

TIPO DE SERVICIO	DESCRIPCIÓN	REQUISITO	CUANTÍA	LÍMITE MÁXIMO ANUAL POR SERVICIO
AUDITIVOS	Audífono	Resguardo receta médica SS y factura original por un establecimiento especializado	300,00 € / Uni.	300 €
ORTOPÉDICOS	Botas y plantillas ortopédicas	Resguardo receta médica SS y factura original por un establecimiento especializado	40,00 € / Uni.	80 €
	Fajas ortopédicas necesarias para el desarrollo del trabajo	Resguardo receta médica SS y factura original por un establecimiento especializado	50% total factura	75 €
BUCODENTAL	Empaste estético (reconstrucción), obturación, endodoncia, implante y prótesis	Factura original donde se haga constar el tipo de operación y pieza	45,00 € / Uni.	200 €
	Férula bucal de relajación o reposo muscular. No por motivos estéticos	Diagnóstico, informe del facultativo y factura original	75,00 € / Aparato	150 €
	Ortodoncia	Diagnóstico, informe del facultativo y factura original detallada (duración y elementos)	200,00 € / Aparato + 45,00 € / Mes	300 €
OCULAR	Gafas o lentes de contacto graduadas	Graduación y factura original	100,00 €	200 €
	Gafas os lentes de contacto bifocales o progresivas	Graduación y factura original	150,00 €	300 €
	Lentes graduadas	Cambio de graduación y factura original	45,00 € / Uni.	90 €
	Lentes bifocales o progresivas	Cambio de graduación y factura original	150,00 € / Uni.	300 €
	Montura	Factura original	100,00 €	300 €
	Cirugía láser: miopía, hipermetropía y astigmatismo	Factura original	150,00 € / Ojo intervenido	300 €
MEDICAMENTOS	Subvencionados por la SS	Resguardo receta médica SS, tratamiento o prescripción y factura original detallada	50% de la aportación	75 €
	No subvencionados por la SS	Informe y prescripción facultativa. Justificación de un importe mínimo mensual de 45,00€	50% del coste del medicamento (con un tope de 45,00€/mes y 300,00€/año)	300 €
PSICOLOGÍA y/o PSIQUIATRÍA	Sesiones de psicoterapia para beneficiarios/as con minusvalía psíquica >10%	Informe del titulado detallando: técnica, duración y motivo del tratamiento. Facturas originales	70,00 € / Mes	300 €
DISLEXIA	Sesiones y tratamiento médicos	Informe del titulado detallando: duración del tratamiento. Facturas originales	70,00 € / Mes	300 €
	Internamiento en Centro Psiquiátrico	Préstamo reintegrable, en un plazo máximo de 24 meses, para gastos de internamiento y tratamiento	A criterio de la Comisión	300 €
VACUNACIÓN	Meningitis B (mientras no esté incluida en el calendario de vacunación infantil ni financiada por la SS)	Prescripción por un/a facultativo/a y factura original	60,00 €	120 €
ENFERMEDAD CELIACA	Ayuda para productos alimenticios necesarios para cubrir los valores nutricionales de esta enfermedad	Informe médico del especialista que acredite la enfermedad y fecha inicial del diagnóstico	25,00€ / mes (máx. año 300,00€ familia)	300 €
MINUSVALÍAS	Físicas o psíquicas reconocidas oficialmente con minusvalía >=33%	Gastos en Centros Educativos Especiales o Profesional suficientemente acreditado	Máx. 150,00€ / mes y 1.500,00€ / año	1.500 €
AYUDAS PARA DESPLAZAMIENTO A CENTRO MÉDICO	Desplazamiento a un Centro Médico fuera de la provincia	Justificante de la SS, informe detallado del Centro, justificación de necesidad de acompañante	Desplazamiento: 20,00€ / día Beneficiario y 20,00€ / día Acompañante	150 €
	Internamiento en Centro Médico fuera de la provincia	Justificante de la SS, informe detallado del Centro, justificación de necesidad de acompañante y factura alojamiento	Internamiento Hospitalario: 20,00€ / día Acompañante	300 €
	Tratamiento en régimen ambulatorio	Justificante de la SS, informe detallado del Centro, justificación de necesidad de acompañante	20,00€ / día Beneficiario y 20,00€ / día Acompañante	150 €
AYUDAS EXTRAORDINARIAS	Casos graves	Según aprobación de la Comisión	A criterio de la Comisión	1.800 €

TABLAS SALARIALES MADRID 2023
GRUPO 2. GRUPO PROFESIONAL DE CONTROL

Retribución mínima garantizada para todo el personal perteneciente a este Grupo: 30.450,90 €/Año.

Al personal que con anterioridad a la firma del convenio tenía la categoría que se señala le corresponde la

Retribución mínima garantizada que se indica:

Jefe de 1ª Administrativo	32.970,86 €/Año
Jefe de 2ª Administrativo	30.450,90 €/Año
Jefe de 1ª de Organización	32.970,86 €/Año
Jefe de 2ª de Organización	30.450,90 €/Año
Título de Grado Superior	35.643,04 €/Año
Título de Grado Medio	33.350,54 €/Año
Jefe de Tráfico de 1ª	32.970,86 €/Año
Jefe de Tráfico de 2ª	30.450,90 €/Año
Encargado general	30.450,90 €/Año

GRUPO 3. GRUPO PROFESIONAL GESTIÓN

Retribución mínima garantizada para todo el personal perteneciente a este Grupo: 25.606,64 €/Año.

Al personal que con anterioridad a la firma del convenio tenía la categoría que se señala le corresponde la

Retribución mínima garantizada que se indica:

Oficial de 1ª Administrativo	29.532,30 €/Año
Oficial de 2ª Administrativo	26.356,96 €/Año
Auxiliar Administrativo	25.606,64 €/Año
Técnico de 1ª de Organización	29.532,30 €/Año
Técnico de 2ª de Organización	26.356,96 €/Año
Auxiliar de Organización	25.606,64 €/Año
Encargado de Almacén	29.532,30 €/Año

GRUPO 4. GRUPO PROFESIONAL OPERATIVO

Retribución mínima garantizada para todo el personal perteneciente a este Grupo: 20.267,88 €/Año.

Al personal que con anterioridad a la firma del convenio tenía la categoría que se señala le corresponde la Retribución mínima garantizada que se indica:

Capataz	26.356,96 €/Año
Auxiliar de Almacén	25.803,26 €/Año
Basculero	25.803,26 €/Año
Especialista	25.796,47 €/Año
Mozo	25.456,50 €/Año
Mozo Auxiliar	20.267,88 €/Año

Retribución mínima garantizada para todo el personal con categorías de Operario 15.120.-€ /Año

Operario Nivel A	17.976,74 €/Año
Operario Nivel B	16.802,16 €/Año
Operario Básico	15.120,00 €/Año

CONCEPTOS VARIOS INCLUIDOS EN CONVENIO AÑO 2023

Ayuda Escolar (Artículo 39)	175,00 €	/Año
Ayuda Hijo Minusválido (artículo 39)	240,00 €	/Mes
Antigüedad (Artículo 27 y Anexo 1A)	290,00 €	/Año
Trienio Mensual	20,60 €	/Mes
Prima Nocturnidad (Artículo 28)	s/salario	
Complemento Consol. (Quinquenios/Anexo 1)	s/salario	
Natalidad (Artículo 44)	700,00 €	
Nupcialidad (Artículo 44)	700,00 €	
Jubilación (Artículo 38)	21.000,00 €	
Premio 25 años antigüedad en la Empresa (Art.38)	700,00 €	
Fallecimiento cónyuge (Artículo 48)	1.900,00 €	
Fallecimiento hij@ (Artículo 48)	1.900,00 €	
Becas (Artículo 39)	15.000,00 €	
Vivienda (Adquisición) Art. 40	50.000,00 €	
Vivienda (Reparación) Art. 40	2.000,00 €	
Seguro de Vida y Accidentes (Artículo 41.1b)	46.000,00 €	
Seguro de Vida y Accidentes (Artículo 41.2)	57.000,00 €	

BAREMO VALOR HORA EXTRAORDINARIA AÑO 2023
GRUPO 2. GRUPO PROFESIONAL DE CONTROL

El Valor Hora Extraordinaria mínima garantizada para todo el personal perteneciente a este Grupo es de 23,11€

Al personal que con anterioridad a la firma del convenio tenía la categoría que se señala le corresponde el Valor Hora Extraordinaria mínimo garantizado que se indica:

Jefe de 1º Administrativo	23,92 €
Jefe de 2º Administrativo	23,11 €
Jefe de 1º de Organización	23,92 €
Jefe de 2º de Organización	23,11 €
Título de Grado Superior	25,54 €
Título de Grado Medio	23,92 €
Jefe de Tráfico de 1º	23,92 €
Jefe de Tráfico de 2º	23,11 €
Encargado general	23,11 €

GRUPO 3. GRUPO PROFESIONAL DE GESTION

El Valor Hora Extraordinaria mínima garantizada para todo el personal perteneciente a este Grupo es de 15,95€

Al personal que con anterioridad a la firma del convenio tenía la categoría que se señala le corresponde el Valor Hora Extraordinaria mínimo garantizado que se indica:

Oficial de 1º Administrativo	21,53 €
Oficial de 2º Administrativo	17,54 €
Auxiliar Administrativo	15,95 €
Técnico de 1º de Organización	21,53 €
Técnico de 2º de Organización	17,54 €
Auxiliar de Organización	15,95 €
Encargado de Almacén	21,53 €

GRUPO 4. GRUPO PROFESIONAL OPERATIVO

El Valor Hora Extraordinaria mínima garantizada para todo el personal perteneciente a este Grupo es de 9,22€

Al personal que con anterioridad a la firma del convenio tenía la categoría que se señala le corresponde el Valor Hora Extraordinaria mínimo garantizado que se indica:

Capataz	15,95 €
Auxiliar de Almacén	15,95 €
Basculero	15,95 €
Especialista	15,95 €
Mozo	15,95 €
Mozo Auxiliar	12,71 €
Operario Nivel A	11,26 €
Operario Nivel B	10,54 €
Operario Básico	9,22 €

BAREMO IMPORTE COMPLEMENTARIO HORA AÑO 2023
GRUPO 2. GRUPO PROFESIONAL DE CONTROL

El Baremo Importe Complementario Hora mínimo garantizado para todo el personal perteneciente a este Grupo es de 13,39€

Al personal que con anterioridad a la firma del convenio tenía la categoría que se señala le corresponde el Baremo Importe Complementario Hora mínimo garantizado que se indica:

Jefe de 1º Administrativo	14,66 €
Jefe de 2º Administrativo	13,39 €
Jefe de 1º de Organización	14,66 €
Jefe de 2º de Organización	13,39 €
Título de Grado Superior	15,49 €
Título de Grado Medio	14,66 €
Jefe de Tráfico de 1º	14,66 €
Jefe de Tráfico de 2º	13,39 €
Encargado general	13,39 €

GRUPO 3. GRUPO PROFESIONAL DE GESTION

El Baremo Importe Complementario Hora mínimo garantizado para todo el personal perteneciente a este Grupo es de 9,53€

Al personal que con anterioridad a la firma del convenio tenía la categoría que se señala le corresponde el Baremo Importe Complementario Hora mínimo garantizado que se indica:

Oficial de 1º Administrativo	12,57 €
Oficial de 2º Administrativo	10,34 €
Auxiliar Administrativo	9,53 €
Técnico de 1º de Organización	12,54 €
Técnico de 2º de Organización	10,34 €
Auxiliar de Organización	9,53 €
Encargado de Almacén	12,57 €

GRUPO 4. GRUPO PROFESIONAL OPERATIVO

El Baremo Importe Complementario Hora mínimo garantizado para todo el personal perteneciente a este Grupo es de 5,51€

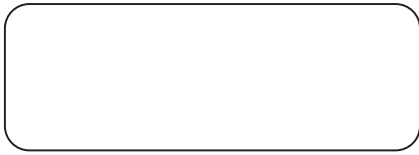
Al personal que con anterioridad a la firma del convenio tenía la categoría que se señala le corresponde el Baremo Importe Complementario Hora mínimo garantizado que se indica:

Capataz	10,34 €
Auxiliar de Almacén	9,53 €
Basculero	9,53 €
Especialista	9,53 €
Mozo	9,53 €
Mozo Auxiliar	7,58 €
Operario Nivel A	6,72 €
Operario Nivel B	6,29 €
Operario Básico	5,51 €

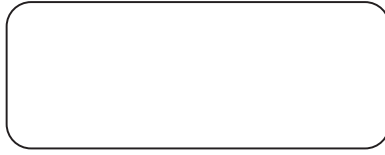
TABLA DE RETRIBUCIONES BRUTAS DEL XXIII CONVENIO COLECTIVO DE GEFCO ESPAÑA S.A. MADRID 2023

GRUPO PROFESIONAL		SALARIO BASE	COMPLEMENTO DE MEJORA	TOTAL MES	PAGA EXTRA	SALARIO ANUAL
Grupo Profesional de Control (Retribución Bruta Mínima Garantizada)		869,10	1.363,37	2.232,47	1.830,63	30.450,90
Retribución Bruta Mínima Garantizada al personal perteneciente a este Grupo Profesional de Control que con anterioridad a la firma del Convenio Colectivo correspondiente al año 2023, tenían la categoría que se señala:	Jefe de 1º Administrativo	942,76	1.478,92	2.421,68	1.955,35	32.970,86
	Jefe de 2º Administrativo	869,10	1.363,37	2.232,47	1.830,63	30.450,90
	Jefe de 1º de Organización	942,76	1.478,92	2.421,68	1.955,35	32.970,86
	Jefe de 2º de Organización	869,10	1.363,37	2.232,47	1.830,63	30.450,90
	Título de Grado Superior	1.020,88	1.601,44	2.622,32	2.087,60	35.643,04
	Título de Grado Medio	953,95	1.496,23	2.450,18	1.974,19	33.350,54
	Jefe de Tráfico de 1º	942,76	1.478,92	2.421,68	1.955,35	32.970,86
	Jefe de Tráfico de 2º	869,10	1.363,37	2.232,47	1.830,63	30.450,90
	Encargado general	869,10	1.363,37	2.232,47	1.830,63	30.450,90
Grupo Profesional de Gestión (Retribución Bruta Mínima Garantizada)		727,51	1.141,26	1.868,77	1.590,70	25.606,64
Retribución Bruta Mínima Garantizada al personal perteneciente a este Grupo Profesional de Gestión que con anterioridad a la firma del Convenio Colectivo correspondiente al año 2023, tenían la categoría que se señala:	Oficial de 1º Administrativo	842,24	1.321,27	2.163,51	1.785,09	29.532,30
	Oficial de 2º Administrativo	749,43	1.175,68	1.925,11	1.627,82	26.356,96
	Auxiliar Administrativo	727,51	1.141,26	1.868,77	1.590,70	25.606,64
	Técnico de 1º de Organización	842,24	1.321,27	2.163,51	1.785,09	29.532,30
	Técnico de 2º de Organización	749,43	1.175,68	1.925,11	1.627,82	26.356,96
	Auxiliar de Organización	727,51	1.141,26	1.868,77	1.590,70	25.606,64
	Encargado de Almacén	842,24	1.321,27	2.163,51	1.785,09	29.532,30
Grupo Profesional de Operativo (Retribución Bruta Mínima Garantizada)		18,24	30,26	Según mes	1.260,95	20.267,88
Retribución Bruta Mínima Garantizada al personal perteneciente a este Grupo Profesional de Operativo que con anterioridad a la firma del Convenio Colectivo correspondiente al año 2023, tenían la categoría que se señala: (Salvo categorías de Operario que tendrá su retribución mínima garantizada)	Capataz	749,43	1.175,68	1.925,11	1.627,82	26.356,96
	Auxiliar de Almacén	733,26	1.150,28	1.883,54	1.600,39	25.803,26
	Basculero	733,26	1.150,28	1.883,54	1.600,39	25.803,26
	Especialista	23,74	38,21	Según mes	1.592,21	25.796,47
	Mozo	23,07	37,98	Según mes	1.584,02	25.456,50
	Mozo Auxiliar	18,24	30,26	Según mes	1.260,95	20.267,88
Retribución Bruta Mínima Garantizada al personal Operario		13,62	22,57	Según mes	940,68	15.120,00
	Operario Nivel A	16,17	26,85	Según mes	1.118,41	17.976,74
	Operario Nivel B	15,13	25,08	Según mes	1.045,33	16.802,16
	Operario Básico	13,62	22,57	Según mes	940,68	15.120,00

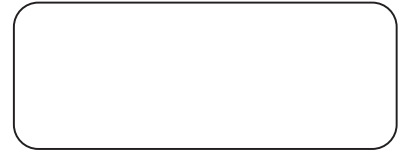
➤ **Representación de La Dirección de la Empresa**



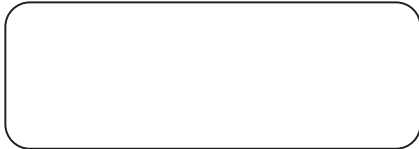
Carlos Martínez Fernández



Fernando Lorente Serrano



Laura López Capón



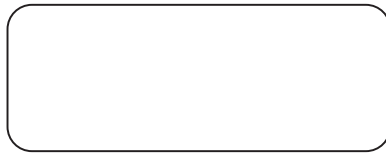
José Luis González Jiménez

➤ **Representación Laboral de los Trabajadores**

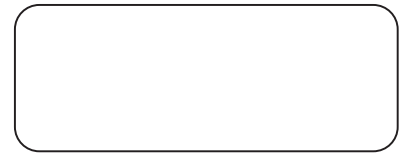
RLT CSIF



Javier Muñoz Rey



Miguel A. Castro Balaguer



Matilde García Morales

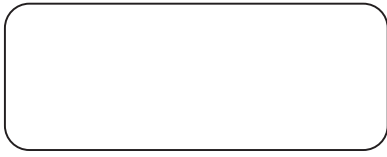


Susana Girón Pascual



Álvaro Herrera Ariza

RLT UGT



M^a Victoria Valiente Molina



Angel López Salvador



M^a Angeles Díaz Ramos



José María Martín Alonso

(03/11.279/23)

