I. Comunidad Autónoma

3. Otras disposiciones

Consejería de Empresa, Empleo y Economía Social

4140 Resolución de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acuerdo de convenio colectivo de la empresa IFF Murcia Natural Ingredientes S.L.U.

Visto el expediente de convenio colectivo de trabajo y de conformidad con lo establecido en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Resuelvo:

Primero.- Ordenar la inscripción en el correspondiente registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, de Convenio con número de expediente 30/01/0163/2024; denominado IFF MURCIA NATURAL INGREDIENTES SLU; código de convenio n.º 30104312012024; ámbito Empresa; suscrito con fecha 07/06/2024 por la comisión negociadora.

Segundo.- Notificar la presente resolución a la comisión negociadora del acuerdo.

Tercero.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.

Murcia, lunes, 22 de julio de 2024.—El Director General de Trabajo, Juan Marín Pérez.

IFF Murcia Natural Ingredientes S.L.U.

Capítulo primero. Disposiciones Generales

Sección primera. Ámbito de aplicación.

Artículo 1.º Ámbito personal y funcional.

El presente convenio afecta a todos los trabajadores que estén prestando sus servicios o inicien durante la vigencia del mismo en la empresa IFF Murcia Natural Ingredients S.L.U.

Artículo 2.º Ámbito territorial.

Están comprendidos dentro del ámbito territorial de este convenio, los dos centros de trabajo de la empresa situados en Camino Viejo de Pliego, km. 2, Alcantarilla y Finca La Almazara, s/n, Santa Ana, sitos en la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

Sección segunda. Cláusula de garantía.

Artículo 3.º Duración y vigencia

El presente convenio colectivo tendrá una duración de 3 años, desde el 1 de enero de 2024 hasta el 31 de Diciembre 2026.

Si no mediara denuncia escrita de cualquiera de las partes con dos meses de antelación al finalizar la duración del mismo, es decir a 31 de diciembre de 2026, se entenderá prorrogado tácitamente por años sucesivos.

En cuanto a la vigencia del mismo, las partes acuerdan mantener su ultraactividad sin límite de tiempo y hasta la aprobación del próximo convenio.

Artículo 4.º Denuncia del convenio

La denuncia de este Convenio deberá realizarse con una antelación mínima de dos meses a la fecha de su vencimiento o la de cualquiera de sus prorrogas y será comunicado por escrito.

Sin perjuicio de lo anteriormente indicado respecto a su vigencia, de conformidad con el artículo 86.4 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, si en el plazo de un año desde la denuncia no se hubiera acordado un nuevo convenio, las partes deben someterse al procedimiento de mediación, debiendo presentar ante la OMAL en Murcia la correspondiente solicitud, dentro del mes siguiente al transcurso de dicho plazo de un año.

Artículo 5.º Concurrencia y derechos adquiridos.

El presente Convenio Colectivo no podrá ser afectado durante su vigencia por lo dispuesto en Convenios de ámbito distinto.

En todo caso se respetarán los derechos adquiridos por los trabajadores a título individual, salvo que por la aplicación de este convenio apreciado en su conjunto y en cómputo anual, las condiciones de éste resulten más favorables.

Artículo 6.º Comisión Paritaria.

Para el caso de que surgieran dudas o discrepancias sobre la aplicación e interpretación de todas las normas del presente Convenio, se establece una Comisión Paritaria integrada por tres miembros de cada una de las partes, elegidos por éstas y preferentemente que hubieran participado en la negociación del Convenio. En el caso de los trabajadores, sus tres miembros estarán repartidos entre los dos centros, de forma que dos miembros corresponderán al

centro del Alcantarilla y un miembro al centro Santa Ana. En caso de ser necesaria la sustitución o suplencia de sus miembros, cada parte elegirá y determinará el o los miembros que les correspondan.

Cada una de las representaciones tendrá derecho a estar asistida de los asesores que estime conveniente.

A la firma del presente convenio se establecen como miembros de esta Comisión Paritaria:

- En representación de la empresa: Obdulio Benavente García, Venancio Hidalgo y Antonio Martínez Béjar.

- En representación de los trabajadores:

• Centro de Alcantarilla: D.ª Piedad Marín Marín y D. José María Pérez Cáliz.

• Centro de Sana Ana: D. Antonio Tovar Urán.

Se designa el domicilio de la Empresa para cualquier comunicación necesaria con la Comisión, sito en Alcantarilla, Camino Viejo de Pliego, Km. 2, CP 30820.

Las resoluciones se adoptarán por la Comisión mediante mayoría de las personas que la componen y tendrán la consideración de norma de obligado cumplimiento entre las partes.

La Comisión Paritaria podrá ser convocada por ambas partes firmantes del presente convenio colectivo, como máximo, dos veces al mes, previa convocatoria con orden del día.

La Comisión Paritaria del Convenio dispondrá de un plazo máximo de 20 días naturales para resolver cualquier cuestión que se le plantee.

Las reuniones serán válidas siempre que asistan la mitad más uno de sus miembros, y se celebren en el lugar, fechas y hora previamente señalados.

En el supuesto de que la Comisión Paritaria competente no alcance acuerdo, cualquiera de las partes podrá someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en período de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en su caso a los motivos establecidos en el artículo 91 del E.T.

A los efectos del sometimiento a arbitraje, será la propia Comisión Paritaria la que en el plazo de los cinco días siguientes a la finalización del plazo para resolver remitirá las actuaciones y documentación a la Oficina de Mediación y Arbitraje Laboral de la Región de Murcia (OMAL), sujetos al III Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales de la Región de Murcia.

Serán facultades de la comisión:

a) La interpretación del presente convenio.

b) Decidir acerca de las cuestiones derivadas de la aplicación del mismo, incluyéndose la distribución salarial.

c) La vigilancia de lo pactado, sin perjuicio de las competencias que a este respecto corresponda a la Inspección de Trabajo.

d) Decidir acerca de las cuestiones planteadas en materia de prevención.

e) Fijar cada año la adecuación del calendario laboral a la jornada anual, así como fijar las revisiones salariales anuales que procedan.

f) Cualesquiera otras atribuciones que atiendan a la mayor eficacia y respeto a lo convenido.

Capítulo segundo. Clasificación y formación profesional

Sección primera. Clasificación personal

Artículo 7.º Niveles retributivos.

Grupo I.

Estarán comprendidos en este grupo los trabajos de producción, mantenimiento, servicios industriales y almacenamiento, distribuidos en 4 niveles retributivos.

Grupo II.

Estarán incluidos en este grupo los trabajos de laboratorio, oficinas, equipo comercial, equipo técnico y dirección, distribuidos en 5 niveles retributivos.

Artículo 8.º Definición de niveles.

La definición de cada uno de los niveles retributivos que integran los anteriores grupos es la que se hace constar a continuación.

Grupo I

Niveles	Definición/Requisitos
1. Peón	Sin especial capacitación Formación requerida en formación profesional de grado medio o similar, o experiencia profesional acreditada en puestos similares.
2. Ayudante Especialista	Capaz de manejar equipos sencillos bajo supervisión. Labores de apoyo en procesos complejos. Tendrá una experiencia de al menos de un año como Peón. Además de la citada experiencia, a la misma habrá de sumarse la formación mínima que se especifica a continuación. Formación mínima en Seguridad y Medio Ambiente: PRL (Básica del puesto de trabajo) Formación y entrega de PTNs para uso de maquinaria Formación y entrega de PTNs ambientales Buenas prácticas ambientales (Atmósferas y suelos) Incendios (Extintores, BIES, HIDRANTES, CARROS, etc) Atmósferas explosivas (ATEX)
3. Profesional de Segunda	Capaz de manejar equipos y procesos sencillos. Capaz de colaborar en el manejo de equipos complejos bajo supervisión. Es el empleado que auxilia y ayuda al profesional de 1.ª Cuenta con la formación establecida para las categorías inferiores.
4. Profesional de Primera	Capaz de manejar equipos y procesos complejos con autonomía, asegurando el mejor rendimiento de los mismos. A su vez, realización actividades de control y regulación de procesos industriales que generen transformación de producto en cualquier fase del proceso productivo sean de producción o servicios generales de fabricación. Suplirá al Jefe de Turno en los casos de ausencia o enfermedad de este, mientras dure esta situación, siempre y cuando la Empresa considere que se encuentra capacitado para ello. Cuenta con la formación establecida para las categorías inferiores. En función del puesto de trabajo, deberá acreditar la formación.

Grupo II

Niveles	Definición/Requisitos
1. Auxiliares	Trabajador que con limitada autonomía y responsabilidad se encarga de actividades sencillas bajo la responsabilidad y supervisión directa de sus superiores.
2. Especialista	Trabajador con experiencia de al menos 2 años como auxiliar.
3. Oficial	Es el empleado que, con iniciativa y responsabilidad restringida hace funciones que aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas de su Técnico responsable requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas.
4. Técnico	Es el trabajador que cuenta con la titulación universitaria adecuada o experiencia profesional acreditada, sus funciones consisten en integrar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas heterogéneas con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores. Actúa bajo las órdenes de La Dirección y siguiendo las directrices de la misma.
5. Directores.	Son aquellos empleados que, por sus conocimientos y experiencia profesional, tienen atribuidas funciones directivas, superiores de gestión, de apoderamiento o de responsabilidad ejecutiva, coordinadora o asesora, con autonomía, capacidad de supervisión y responsabilidad acordes a las funciones asignadas. Deberán ser titulares de las correspondientes titulaciones universitarias de Licenciatura/Grado o Doctorado.

Los comerciales se encuadrarán dentro del nivel 4 de este grupo

Artículo 9.º Movilidad funcional.

La movilidad funcional en el seno de la empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral, con respeto a la dignidad del trabajador.

La asignación, modificación y cese de funciones dentro del grupo profesional es de libre designación por parte de la empresa, sin perjuicio del mantenimiento del sueldo de la categoría consolidada. La movilidad funcional para la realización de funciones tanto superiores como inferiores, no correspondientes al grupo profesional, solo será posible si existen además razones técnicas y organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención. El empresario deberá comunicar su decisión y las razones de esta a los representantes de los trabajadores.

Todos los trabajadores, por necesidades de la empresa, podrán ser destinados a trabajos de nivel superior, con la retribución que a esta última corresponda, sea cual sea el tiempo de duración de la ocupación del puesto, hasta que cese la causa que motivó el cambio, sin que la duración de este último sea superior a seis meses durante un año, u ocho durante dos años. Cuando se exceda este tiempo, el trabajador deberá ascender al nivel superior que le corresponda.

Análogamente, por necesidades de la empresa, podrá destinarse a un trabajador a trabajos de nivel inferior, sin menoscabo de su nivel profesional y con el sueldo correspondiente al nivel que desempeñaba antes de su nuevo destino.

La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador y sin perjuicio de su formación y promoción profesional.

Sección segunda. Formación profesional

Artículo 10.º Formación continua

Las partes firmantes se comprometen a fomentar la formación continua conjuntamente, de forma que la empresa realizará las gestiones necesarias para impartir a los trabajadores los cursos de formación precisa para promover el desarrollo personal y profesional, contribuir a la eficacia económica mejorando la competitividad de la empresa, adaptarse a los cambios tecnológicos y contribuir a la formación profesional, y los trabajadores se comprometen a realizar dichos cursos de formación en las materias y fechas organizadas por la empresa, para lo que se preavisará con antelación mínima de quince días, mediante comunicación a los trabajadores y sus representantes.

Capítulo tercero. Contratación

Artículo 11.º Contratación e ingresos. Promociones internas.

1) Para cubrir vacantes o plazas de nueva creación, en igualdad de condiciones y conocimientos o titulación, tendrá preferencia el personal adscrito a la empresa.

2) El contrato de trabajo podrá concertarse por tiempo indefinido o por una duración determinada.

En lo no previsto en materia de contratación se estará a la vigente Ley del Estatuto de los Trabajadores y sus normas de desarrollo.

Promociones internas.

Para el ascenso de los trabajadores de la empresa, se realizará conforme a un sistema de carácter objetivo y neutral, tomando en consideración las siguientes

circunstancias: titulación académica, valoración del superior, conocimiento del puesto de trabajo, historial profesional, así como si ha desempeñado una función superior a su grupo profesional y las facultades organizativas del empresario.

En la aplicación de este artículo se respetará el derecho igual de todos los trabajadores a la promoción, sin que quepa discriminación alguna por razones de edad, sexo, raza, país de procedencia o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Artículo 12.º Ceses.

El personal que desee cesar voluntariamente en la empresa vendrá obligado a avisar a la misma con 15 días de antelación. En el caso de incumplimiento de dicho preaviso, el trabajador perderá la remuneración correspondiente a los días que haya dejado de preavisar, la cual le será descontada de la liquidación final y de las partes proporcionales que le correspondan.

Artículo 13.º Periodo de prueba.

La duración máxima del periodo de prueba para el personal del grupo II será de 6 meses y para el resto de los trabajadores del grupo I de 2 meses.

Transcurrido el periodo de prueba, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador en la empresa.

Capítulo cuarto. Condiciones económicas.

Artículo 14.º Salario mínimo garantizado.

El salario mínimo garantizado (SMG) para cada grupo y nivel es el que se contiene en el Anexo I de este Convenio. El salario mínimo garantizado incluye en su cuantía las pagas extraordinarias que se regulan en el artículo 18 de este Convenio.

El complemento personal es un concepto retributivo que se mantendrá a título individual por los trabajadores que lo tengan asignado, consecuencia de salarios consolidados con anterioridad al presente Convenio Colectivo.

AÑO 2024

La tabla salarial de 2024 será la resultante de aplicar un incremento del 4% sobre todos los conceptos salariales que tiene cada trabajador del año 2023.

En caso de que el IPC anual real a 31 de diciembre de 2024 fuera superior al 4%, el incremento salarial será el IPC de ese año limitado como máximo al 4,5%.

Año 2025

La tabla salarial de 2025 será la resultante de aplicar un incremento del 1.5% sobre todos los conceptos salariales que tiene cada trabajador del año 2024 a lo que se añadiría el 50% del importe del ticket comida establecido en 1086.96 Eur/año.

En caso de que el IPC anual real a 31 de diciembre de 2025 fuera superior al 3%, el incremento salarial será del 2%.

Año 2026

La tabla salarial de 2026 será la resultante de aplicar un incremento del 1.5% sobre todos los conceptos salariales que tiene cada trabajador del año 2025 a lo que se añadiría el 50% restante del importe del ticket comida establecido en 1086.96 Eur/año.

En caso de que el IPC anual real a 31 de diciembre de 2026 fuera superior al 3%, el incremento salarial será del 2%.

Artículo 15.º Antigüedad

Los trabajadores fijos tendrán como complemento de la antigüedad, un aumento periódico por el tiempo de servicio prestado en la Empresa, consistente en dos trienios de 3% y quinquenios del 6% calculados sobre la columna del salario mínimo garantizado. Se fija un máximo de la percepción del complemento de la antigüedad de dos trienios y cinco quinquenios para todos los trabajadores en atención siempre a su antigüedad en la empresa.

Esta forma de cálculo será aplicable desde la fecha de entrada en vigor del presente convenio. Para la antigüedad generada anteriormente a este convenio se consolidará en su fórmula anterior de cálculo.

Artículo 16.º Plus nocturno

Cuando la jornada ordinaria de trabajo se realice entre las 22:00 horas y las 06:00 de la mañana del día siguiente, por necesidades de servicio, se abonará la cantidad de 21.69 euros por cada noche completa trabajada. Si no se trabajara la noche completa, se devengará la parte proporcional que corresponda.

Artículo 17.º Horas extraordinarias.

Debido a las características propias del servicio que la empresa presta y que las necesidades de servicios están sujetas a las exigencias de los clientes y la imprevisibilidad de las operativas, las partes asumen como norma imprescindible de la actividad que, dentro de los límites establecidos en la Ley, la prestación de servicios mediante horas extraordinarias no tendrá carácter voluntario para los trabajadores. No obstante, estas se realizarán atendiendo las preferencias de los trabajadores.

Las horas extraordinarias se abonarán como mínimo conforme a las siguientes condiciones:

1. Horas extras semanales (de las 06:00 h del lunes a las 14:00 h del sábado): se pagarán en función a la categoría profesional del empleado al precio indicado en el Anexo II.

2. Horas extras festivas (de las 14:00 h del sábado a las 22:00 h del sábado) se pagarán en función de la categoría profesional del empleado al precio indicado en el anexo II.

3. Horas extras festivas con plus. Las horas realizadas desde las 22:00 h del sábado a las 06:00 h del lunes, festivos y puentes establecidos en el calendario laboral, se pagarán en función de la categoría profesional del empleado al precio indicado en el anexo II en el apartado de Horas extras festivas + 5 €/h.

4. Horas Generadas (Horas de 4.º Turno): Se les pagarán a todos los trabajadores que las hayan realizado con independencia de su categoría profesional. La cantidad de dicha hora será de 22.60 € para todos los empleados.

Artículo 18.º Gratificaciones extraordinarias.

Las gratificaciones extraordinarias quedan incluidas en el concepto de SMG. Su importe, para cuyo cálculo se ha tenido en cuenta el complemento personal y la antigüedad, asciende a la dieciseisava parte de la cuantía del SMG. Su abono se realizará en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre de cada año. Su devengo será trimestral.

Artículo 19.º Plus de asistencia.

Este plus, que tendrá carácter mensual pagadero en 12 mensualidades, se abonará siempre que se cumpla rigurosamente la asistencia diaria y horarios de la jornada.

El incumplimiento de esta condición (rigurosa asistencia diaria y/o horarios de la jornada) dará lugar a la no percepción del referido plus en el mes en cuestión, ocasionando igualmente la pérdida del 50% del plus del mes siguiente. Si se reincide en el mismo mes ocasionará la perdida además del plus de ese mes, del mes siguiente, y la mitad del tercer mes siguiente.

También se perderá la percepción de este plus por no asistencia a cursos de formación, incumplimiento de las medidas de seguridad establecidas por la empresa o por la imposición de alguna sanción al trabajador.

Se establece como excepciones la ausencia por:

a) Las causas establecidas en el artículo 25.º "Permisos retribuidos" y artículo 26.º Descanso en caso de parto o adopción.

b) Disfrute de las vacaciones pactadas en el calendario, o las solicitadas por el trabajador con antelación previa de al menos dos días por parte del trabajador a su responsable y comunicado a departamento de Recursos humanos.

c) En caso de asistencia al médico (4 horas en un día), debiéndose recuperar las horas para no perder el plus de asistencia y habiendo sido solicitado por parte del trabajador a su responsable con antelación previa de al menos 5 días y comunicado a departamento de Recursos humanos. Se establece un máximo de una ausencia al mes. Será obligatorio la aportación del justificante médico.

d) En caso de cambio de turno requerido por la empresa teniendo el empleado un compromiso previo justificable e ineludible.

e) En el caso de los empleados que no estén en régimen de turnos se contemplará también como excepción la ausencia del puesto de trabajo por causa justificada y un máximo de 4 h, siempre que se recuperen estas horas dentro de la misma jornada de trabajo y se haya informado a su responsable el día anterior. Será necesario también presentar justificante de la gestión realizada.

La cuantía de este plus se establece en el Anexo I para cada grupo profesional, el plus del Grupo I es superior en atención a la mayor penosidad y riesgo del trabajo que se desarrolla en el Grupo profesional de producción. A su vez, el grupo II cuenta con una mayor flexibilidad en cuanto al horario siempre y cuando haya sido autorizado por el responsable directo del trabajador.

Artículo 20.º Otros complementos.

Plus de Turnicidad (4.º turno).

Se pacta un Plus de turnicidad del 15% sobre los siguientes conceptos salariales:

Salario mínimo garantizado, a abonar en 12 mensualidades. Este Plus se percibirá mientras se esté adscrito a los trabajos a realizar, por día efectivo de trabajo, con exclusión en todo caso de los días que el trabajador permanezca en situación de incapacidad temporal, no teniendo en ningún caso el carácter consolidable.

Complemento de Jefe de Turno.

Se establece un complemento de puesto de trabajo para los trabajadores pertenecientes al Grupo I que realicen las siguientes tareas adicionales a las propias de su Grupo y Nivel, consistentes en decidir sobre la organización de la producción y el personal, realizando además controles analíticos sencillos y poseyendo conocimiento avanzado sobre las instalaciones y equipos. Tareas que le son asignadas por el responsable de producción. Su

importe será de 2.556,76 euros anuales abonado en 12 mensualidades. En el caso de que el trabajador asignado tenga que ser sustituido por cualquier causa por otro trabajador en la realización de dichas labores, dejará de percibir este complemento, que será abonado al sustituto.

Plus de relevo.

Se establece un plus relevo a todos los trabajadores que la empresa considere necesario de realizar cuyo importe será el equivalente a 0.33 horas extra por relevo. El incumplimiento de este supondrá la supresión del importe en la nómina del mes.

Art. 21.º Dietas y desplazamientos.

Se abonarán, previa justificación de los mismos, los gastos de gasoil, peajes, parkings, comida y hospedaje de los desplazamientos que sean por orden de la empresa.

Se establece para los desplazamientos entre centros o desplazamientos a cursos fuera de la localidad de cada uno de los sites, un importe por kilómetro de 0,37 siempre que estos desplazamientos sean previamente autorizados por el Jefe de Departamento que corresponda.

Capítulo quinto. Jornada de trabajo, fiestas y vacaciones.

Artículo 22.º Jornada y horarios.

A los efectos del presente Convenio el número de horas de jornada ordinaria se establece en 1.752 horas anuales.

La empresa, de acuerdo con los trabajadores y a través de sus representantes, podrán establecer los turnos u horarios necesarios para la atención de las necesidades del servicio, deducibles siempre del horario normal y respetando siempre lo establecido en materia de descanso entre jornadas.

Los trabajadores que tengan una jornada continuada tendrán derecho a 25 minutos diarios de descanso, que se considerarán trabajo efectivo.

El personal cuyo trabajo no afecte de ninguna forma al cumplimiento ni a la planificación del programa de producción, con objeto de conciliar la vida familiar y laboral, podrán acogerse a una jornada de trabajo intensivo durante los meses de julio y agosto siempre que su jornada sea 100% presencial en el centro de trabajo y previa autorización del responsable de su departamento, y en horario de 8:00 a 15:00. Todo ello sin perjuicio de lo establecido en el artículo 34.8 de la vigente Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 23.º Calendario Laboral.

Anualmente se elaborará por la empresa y los Representantes de los Trabajadores, el calendario laboral, ajustándose al cómputo anual de horas ordinarias máximo, teniendo en cuanta las fiestas oficiales y aquellas que se pacten en el presente Convenio, vacaciones, etc., debiendo exponerse un ejemplar del mismo en cada centro de trabajo para conocimiento de todo el personal.

Las fiestas que tendrán carácter retribuido y no recuperable serán 14 al año.

Doce días serán fiesta nacional y regional, dos días de fiesta local.

Dado que las tareas y necesidades de cada Departamento son diferentes se establecerán calendarios separados para cada Departamento acordados entre los directores de Departamento y los trabajadores a su cargo.

El calendario laboral pactado podrá ser objeto de modificaciones a lo largo del año siempre previo acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

Artículo 24.º Vacaciones

1. El período de vacaciones anuales retribuidas será de un mínimo de 31 días naturales.

2. Para el personal que lleve al servicio de la empresa menos de un año, la duración de las vacaciones se disfrutará en proporción al tiempo servido.

3. Los turnos de vacaciones se programarán de común acuerdo entre la empresa y los trabajadores, y quedará reflejado en el calendario laboral a realizar cada año

Capítulo Sexto. Licencias.

Artículo 25.º Permisos retribuidos

El trabajador/a, previo aviso y justificación, podrá faltar o ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos siguientes y dentro del tiempo que a continuación se expresa siempre que se acredite fehacientemente el hecho que motiva la licencia y se justifique que no puede realizarse fuera del horario laboral.

a) En caso de matrimonio o registro de pareja de hecho, 15 días naturales.

b) En caso de matrimonio de ascendientes, descendientes o colaterales hasta el primer grado: 1 día, si tiene lugar en la localidad de residencia, y 3 días si tiene lugar fuera de la misma.

c) En caso de fallecimiento del cónyuge o pareja de hecho, 5 días, y en caso de tener hijos menores de edad o discapacitados, 7 días.

d) En caso de fallecimiento de padres o hijos, 3 días; si el fallecimiento se produjera fuera de la provincia, 6 días.

e) En caso de fallecimiento de abuelos, nietos y hermanos, 2 días, si el fallecimiento se produjera fuera de la provincia, 3 días.

f) Un día por traslado de domicilio habitual.

g) Cinco días laborales por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguineidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

Será necesario aportar la siguiente documentación, según los casos, y con antelación siempre que sea posible:

- Accidente:

* Documento acreditativo del mismo en el que conste su fecha.

*Documento acreditativo del grado de parentesco o situación de pareja de hecho, convivencia y necesidad del cuidado efectivo de la persona afectada.

- Enfermedad grave, hospitalización e intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario:

* Documento acreditativo emitido por facultativo u organismo correspondiente justificativo de la misma, y tiempo de duración previsible.

*Documento acreditativo del grado de parentesco o situación de pareja de hecho, convivencia y necesidad del cuidado efectivo de la persona afectada.

h) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendiendo el ejercicio del sufragio activo. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20% de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el artículo 46.1 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. 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 en la empresa.

i) Para concurrir a exámenes finales, liberatorios y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en Centros Oficiales de Formación por el tiempo indispensable durante los días de su celebración.

j) En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del E.T., 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 media 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 a la otra persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, podrá limitarse su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

Cuando ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras o acogedoras 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.

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

l) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

m) Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto.

Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario, de conformidad con lo previsto en el artículo 37.5 de la vigente Ley del Estatuto de los Trabajadores.

n) La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata. La persona trabajadora deberá aportar acreditación del motivo de ausencia.

l) Dos días por asuntos propios, que se solicitarán previamente bajo la supervisión y aprobación del director del departamento y director de operaciones y se otorgarán de acuerdo con las necesidades del servicio. El segundo día tendrá el carácter de recuperable, siendo el primero disfrutado de carácter no recuperable.

Artículo 26.º- Descanso en supuesto de parto o adopción.

La mujer trabajadora tendrá derecho a un período de descanso laboral de 16 semanas, ampliables a 18 semanas por parto múltiple. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que 6 semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de adopción de menores de hasta seis años, el padre o la madre tendrán derecho a un descanso de 16 semanas ininterrumpidas, ampliables en los casos de adopción múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo.

Capítulo séptimo. Excedencias

Artículo 27.º Excedencias.

El personal con una antigüedad en la empresa de al menos un año tendrá derecho a que se le reconozca la situación de excedencia voluntaria, por un período mínimo de cuatro meses y máximo de cinco años, excepto para el caso de estudios que podrá concederse por un período inferior. La excedencia deberá solicitarse con un mes al menos de antelación a la fecha en que se desee iniciar. Para acogerse de nuevo a otra excedencia voluntaria, el trabajador deberá cumplir un nuevo período en la empresa de al menos cuatro años. En todos los casos la excedencia deberá ser solicitada por escrito a la empresa, la cual habrá de responder por el mismo medio en un plazo de 5 días.

El trabajador en situación de excedencia deberá solicitar el reingreso en la empresa, como mínimo un mes antes de que finalice, y su reincorporación quedará supeditada a que exista un puesto de trabajo libre de su misma categoría o de cualquier otra que pudiese desempeñar, en cuyo último supuesto su reincorporación tendrá lugar sin pérdida de los derechos que tuviese adquiridos. No podrá solicitarse excedencia voluntaria para prestar servicios en empresas del sector. Será causa suficiente para denegar la reincorporación en la empresa, el que durante el período de excedencia el trabajador haya prestado sus servicios en otras empresas del sector, salvo autorización escrita del empresario.

Capítulo octavo. Salud laboral.

Artículo 28.º Prevención de Riesgos Laborales

En esta materia se estará, en todo momento, a lo dispuesto en la normativa legal y reglamentaria de aplicación. A todas aquellas materias que afecten a la Seguridad e Higiene en el trabajo, será de aplicación la ley 31/1995, de 8 de noviembre, y R/D 39/97 sobre la Prevención de Riesgos Laborales y demás normativa que la desarrolle o sustituya.

Artículo 29.º- Chequeos médicos.

La empresa pondrá a disposición de su personal los medios necesarios para la realización de un chequeo médico anual, que comprenderá como mínimo los sondeos habituales en este tipo de control preventivo, de conformidad con lo establecido en el artículo 22 de la vigente Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Todo trabajador cuyo puesto de trabajo requiera el uso de un equipo de trabajo motorizado que se utiliza para transportar, empujar, tirar, levantar o apilar cargas, tendrá que pasar un reconocimiento médico anual de obligado cumplimiento.

Artículo 30.º Prendas de trabajo.

La empresa tendrá a disposición del personal los equipos de protección individual necesarios para el desempeño de sus trabajos tales como guantes, materiales u objetos que requieran protección de las manos, así como las prendas o aparatos precisos para la perfecta protección de los ojos, del aparato respiratorio, de los pies, etc., tales como gafas, mascarillas, botas, etc. En cuanto a trabajos Tóxicos y Peligrosos se estará de acuerdo con la legalidad vigente en cuanto a Seguridad e Higiene en el Trabajo

Capítulo noveno. Mejoras de carácter social.

Artículo 31.º Incapacidad temporal.

Complemento I.T por accidente de trabajo, hospitalización, maternidad, enfermedad profesional o enfermedad común. Todo trabajador que como consecuencia de accidente de trabajo, enfermedad profesional o enfermedad común cause baja en el trabajo, percibirá con cargo a la empresa la diferencia entre el subsidio que abone la entidad aseguradora y el salario mínimo garantizado (SMG) junto con el complemento personal a partir del día de la baja.

Artículo 32.º Jubilación.

La jubilación será obligatoria para los trabajadores a la edad de sesenta y cinco años, o cualquier otra que establezca la legislación vigente excepto para el supuesto de que el trabajador al cumplir dicha edad no tenga cubierto el período de carencia necesario para percibir el 100% de la jubilación, en cuyo caso el trabajador podrá continuar su relación laboral con la empresa hasta que cubra dicho período de carencia.

La jubilación obligatoria, en los términos indicados, estará supeditada a la condición de que por parte de la empresa se lleve a cabo cualquiera de las políticas de empleo siguientes:

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

b) Transformación de un contrato fijo discontinuo en indefinido por cada contrato extinguido por esta causa.

No será de aplicación el condicionado anterior, en caso de jubilación voluntaria.

La empresa concederá un complemento por jubilación a aquellos trabajadores que con 15 años de antigüedad en la misma empresa se jubilen voluntariamente durante la vigencia de este convenio. Su cuantía será la que se especifica en la siguiente escala:

• 4 años anteriores a la edad legal de jubilación.....7 mensualidades

• 3 años anteriores a la edad legal de jubilación.....6 mensualidades

• 2 años anteriores a la edad legal de jubilación.....5 mensualidades

• 1 año anterior a la edad legal de jubilación.....4 mensualidades

Para su percepción habrá de solicitarse de común acuerdo con la empresa, en el plazo de 3 meses con anterioridad al cumplimiento de la edad correspondiente.

Artículo 33.º Previsión social.

La empresa realizará una aportación anual correspondiente al 1% del salario pensionable (SMG + antigüedad) de conformidad con el plan establecido por la empresa, con un mínimo de 250€ por trabajador que reúna la condición de trabajador fijo y con antigüedad de al menos un año en la empresa, a un plan de pensiones de empleo en sistema de aportación definida.

Este plan de pensiones será obligatoriamente externalizado. No le será de aplicación a este concepto los incrementos salariales previstos en este convenio.

Artículo 34.º Coberturas de riesgo.

La empresa afectada por el presente Convenio suscribirá un seguro colectivo que cubra los riesgos de muerte e invalidez por accidente de trabajo e infartos y enfermedad profesional, a favor de sus trabajadores, por una cuantía mínima de:

- Incapacidad permanente total para la profesión habitual, absoluta o gran invalidez: 100.344 euros.

- Fallecimiento, ya sea natural o por accidente laboral o no, incluido el de circulación: 50.167 euros.

La empresa se hará cargo del pago de la prima correspondiente. En caso de no concertar dicho seguro colectivo, la empresa resultará directamente responsable del pago de la cantidad asegurada en cada caso. No le será de aplicación a estos conceptos los incrementos salariales previsto en este convenio.

Capítulo décimo. Garantías sindicales.

Artículo 35.º Derechos sindicales.

Los delegados de Personal y los miembros de los Comités de empresa tienen los siguientes derechos y garantías:

a) Cada delegado de Personal o miembro del Comité de empresa dispondrá de veinte horas al mes, como mínimo, no acumulables y debidamente justificadas, para desarrollar las funciones de representación, información y asesoramiento, así como asistir a las reuniones que convoquen los Sindicatos a los que pertenezcan. Quedan excluidas de este cómputo de tiempo las reuniones convocadas a instancia de la empresa y la Administración, así como las horas invertidas en la negociación del presente Convenio y las de la Comisión Paritaria del mismo, en su caso. El uso del crédito de horas sindicales será notificado a la empresa con un preaviso de 48 horas.

b) La empresa está obligada a facilitar tablones de anuncios en los que se puedan exponer publicaciones o comunicaciones de interés para los trabajadores, por parte de los representantes legales de los mismos.

c) Los delegados de Personal y los miembros del Comité de empresa no podrán ser trasladados de sus puestos de trabajo habituales, por medidas arbitrarias o sancionadoras.

d) Los delegados de Personal y los miembros de Comité de empresa, antes de ser sancionados o despedidos, tienen derecho a que se les instruya el correspondiente expediente previo.

En lo no especificado en este artículo se estará a lo dispuesto en la LOLS (Ley Orgánica de Libertad Sindical)

Se tendrán reuniones trimestrales con los representantes legales de los trabajadores para dar información sobre la situación de la empresa, de conformidad con el derecho a información previsto en la normativa de aplicación.

Artículo 36.º Secciones Sindicales. Comité Intercentros.

Secciones Sindicales.

Las centrales sindicales legalmente constituidas, pueden formar Secciones Sindicales en la empresa o centros de trabajo en los que el número de afiliados sea, como mínimo, el 10% de la plantilla.

En cualquier caso, se podrán constituir Secciones Sindicales de conformidad con lo establecido en el artículo 10 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical. El delegado de la Sección Sindical será el representante del Sindicato. Siempre que no suponga una merma en la jornada laboral, se podrán desarrollar tareas de proselitismo y afiliación, distribuir cualquier tipo de publicaciones de interés para los trabajadores, así como cobrar las cuotas de los afiliados de las Secciones Sindicales constituidas. A los trabajadores que desempeñen funciones de dirección sindical dentro de un Sindicato, se les concederán las oportunas licencias y excedencias no retribuidas.

Comité Intercentros.

En el ámbito del presente Convenio Colectivo se podrá constituir un comité intercentros siempre que la empresa tenga más de un centro de trabajo en la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, de conformidad con lo que establece el artículo 63 del Estatuto de los Trabajadores. Los miembros del comité intercentros deberán ser miembros de comité de empresa o delegados/as de personal. Tendrán las mismas garantías, competencias y funciones reconocidas a los comités de empresas y delegados/as de personal, si bien sus funciones se limitarán al tratamiento de los asuntos de carácter general que excedan del ámbito de un centro de trabajo de la empresa. Asimismo, será el órgano encargado de estudiar y plantear a los trabajadores/as todas aquellas iniciativas, medidas o acciones que se estén desarrollando en la empresa, de naturaleza social o profesional. Y también le competerá la negociación de los sucesivos convenios colectivos de la Empresa. El número máximo de miembros del comité intercentros será de 13, debiendo guardarse la correspondiente proporcionalidad conforme a la normativa vigente.

La condición de miembro del comité intercentros no implicará un crédito de horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación superior al fijado en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores. Como excepción, el presidente/a del comité intercentros contará con un suplemento de crédito de 20 horas mensuales en las empresas de más de 500 trabajadores/as, y de 10 horas mensuales en las de más de 250 trabajadores/as.

Lo pactado en el presente capítulo mantendrá su vigencia, salvo que se modifique la legislación al respecto en cuyo caso las partes deberán adaptar el texto mediante nuevo pacto acerca de esta materia.

Artículo 37.º Organización de resolución de conflictos laborales.

Ambas partes se someten expresamente, a los procedimientos de conciliación y mediación de la ORCL (Oficinal de Resolución de Conflictos Laborales) de Murcia, para la resolución de los conflictos laborales de índole colectivo o plural, que puedan suscitarse.

Artículo 38.º Cláusula de no aplicación del convenio.

La empresa, podrá solicitar la no aplicación temporal del presente Convenio en alguna o algunas de las siguientes condiciones laborales:

a) Jornada de trabajo.

b) Horario y distribución del tiempo de trabajo.

c) Régimen de trabajo a turnos.

d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.

e) Sistema de trabajo y rendimiento.

f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del RD 3/2012.

g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

1) Causas para la inaplicación

Cuando concurran causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción, y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

2) Procedimiento

La empresa en la que, a su juicio, concurran las circunstancias citadas, solicitará a los representantes legales de los trabajadores la no aplicación del Convenio y a tal efecto junto con la solicitud, se aportará la documentación que antecede, junto con cualquier otra documentación que la empresa estime pertinente, así como las condiciones del Convenio afectadas y medidas propuestas para minimizar sus consecuencias en los trabajadores perjudicados. Recibida la solicitud por parte de los representantes legales de los trabajadores, se abrirá un periodo de consultas, en el que las partes deben negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. En ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, los trabajadores atribuirán su representación a una comisión designada conforme a los dispuesto en el artículo 41.4 del ET. Cuando el periodo de consulta finalice con acuerdo, el mismo deberá ser notificado a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo. En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas, cualquiera de

las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando aquella no alcanzara un acuerdo, las partes acuerdan recurrir al sistema de solución de conflictos establecido en ASECMUR III.

3) Duración temporal de la inaplicación

Cuando desaparezcan las circunstancias motivadoras de la no aplicación del convenio, éste volverá a ser de aplicación. Dado el carácter excepcional de esta medida, la duración no podrá ser superior al periodo de vigencia del Convenio inaplicado.

4) Contenido del acuerdo de inaplicación

El acuerdo de inaplicación deberá determinar con exactitud la regulación sustitutoria que se aplicará en el Convenio Colectivo inaplicado. El acuerdo de inaplicación y la programación de la recuperación de las condiciones inaplicadas no podrán suponer el incumplimiento de las obligaciones establecidas en el Convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones retributivas por razones de género.

Capítulo undécimo. Régimen disciplinario.

Artículo 39. Régimen de faltas y sanciones.

Las personas trabajadoras podrán ser sancionados por la Dirección de las empresas de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes.

Graduación de las faltas

Toda falta cometida por una persona trabajadora se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia e intención, en leve, grave o muy grave.

Faltas leves

Se consideran faltas leves las siguientes:

1. Hasta tres faltas no justificadas de puntualidad en la incorporación al trabajo, en un período de treinta días, siempre que de estos retrasos no se deriven graves perjuicios para la empresa y en cuyo caso se calificará como falta grave.

2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

3. El abandono del servicio sin causa fundada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo, se originase perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, 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 y limpieza personal, cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo de la empresa.

6. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.

7. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.

8. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la empresa. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como falta grave o muy grave.

9. Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

10. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1.995, del 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que carezca de trascendencia grave para la integridad física o la salud de las personas trabajadoras.

11. Incumplir la prohibición expresa de fumar en el centro de trabajo en espacios, zonas o dependencias donde no se desarrollen actividades laborales y/o productivas.

12. Embriaguez ocasional.

13. Leer durante el trabajo cualquier clase de impreso o publicaciones ajenas a la actividad.

14. Dejar ropas o efectos fuera de los sitios adecuados para su conservación o custodia.

Faltas graves

Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad, en un periodo de treinta días.

2. Ausencias sin causa justificada, por dos días durante un periodo de treinta días.

3. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social. La falta maliciosa en estos datos se considera como falta muy grave.

4. Entregarse a juegos o distracciones en las horas de trabajo.

5. La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo o el incumplimiento de las normativas internas cuando la persona trabajadora haya sido previamente informado de su existencia y contenido. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.

6. Simular la presencia de otra persona trabajadora, fichando, contestando o firmando por ella.

7. Negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.

8. La imprudencia en acto de trabajo; si implicase riesgo de accidente para la persona trabajadora, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave.

9. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear herramientas de la empresa para usos propios.

10. La embriaguez fuera de acto de servicio, vistiendo el uniforme de la empresa, siempre que por el uniforme pueda identificarse a la empresa.

11. La reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.

12. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1.995 del 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, cuando tal incumplimiento origine riesgo de daños graves para la Seguridad y Salud de las personas trabajadoras.

13. La utilización de los medios informáticos propiedad de la empresa (correo electrónico, Intranet, Internet, etc.) para fines distintos de los relacionados con el contenido de la prestación laboral.

14. Incumplir la prohibición expresa de utilizar dispositivos móviles, así como portar el mismo en zonas clasificadas como ATEX.

15. El uso del vehículo de empresa de modo contrario a las directrices, órdenes o normativa empresarial existente al respecto del mismo.

16. La ocultación de hechos o faltas que el trabajador hubiese presenciado, siempre que ello ocasiones perjuicios graves, así como no advertir inmediatamente a sus jefes o superiores cualquier anomalía de importancia que se observe en las instalaciones.

17. La ocultación maliciosa de los errores y equivocaciones que originen perjuicio a la Empresa.

Faltas muy graves

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

1. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad, cometidas en un periodo de seis meses o veinte durante un año.

2. Ausencias sin causa justificada, por tres o más días, durante un periodo de treinta días.

3. La simulación de enfermedad o accidente.

4. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar.

5. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

6. La condena por delito de robo, hurto o malversación cometidos fuera de la empresa, o por cualquier otra clase de hechos que puedan implicar para esta desconfianza respecto a su autor, y, en todo caso, la de duración superior a seis años dictada por los Tribunales de Justicia.

7. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.

8. La embriaguez y/o toxicomanía habitual, si repercute negativamente en el trabajo.

9. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o revelar a elementos extraños a la misma, datos de reserva obligada.

10. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los jefes, compañeros, subordinados, familiares de cualquiera de ellos o a la propia empresa, incluyendo las realizadas mediante la utilización de cualquier medio.

11. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.

12. Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.

13. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de trabajo, siempre que no esté motivada por el ejercicio de derecho alguno reconocido por las leyes.

14. El originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

15. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.

16. El abuso de autoridad por parte de los jefes será siempre considerado como falta muy grave. El que lo sufra lo pondrá inmediatamente en conocimiento de la Dirección de la Empresa.

17. El acoso sexual, identificable por la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. En un supuesto de acoso sexual, se protegerá la continuidad en su puesto de trabajo de la persona objeto del mismo.

18. El acoso moral (mobbing), entendiendo por tal toda conducta abusiva o de violencia psicológica que se realice de forma prolongada en el tiempo sobre una persona en el ámbito laboral, manifestada a través de reiterados comportamientos, hechos, órdenes o palabras que tengan como finalidad desacreditar, desconsiderar o aislar a una persona trabajadora con objeto de conseguir un auto-abandono del trabajo produciendo un daño progresivo y continuo en su dignidad o integridad psíquica. Se considera circunstancia agravante el hecho de que la persona que ejerce el acoso ostente alguna forma de autoridad jerárquica en la estructura de la empresa sobre la persona acosada.

19. El acoso por razón de origen racial o étnico, sexo, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual al empresario o a las personas que trabajan en la empresa.

20. Incumplir la prohibición expresa de fumar en el centro de trabajo en espacios, zonas o dependencia donde se desarrollen actividades laborales y/o productivas.

21. La violación de los denominados códigos de cumplimiento o «compliance» instaurados en las empresas a efectos de la exención de la responsabilidad penal de las personas jurídicas en los términos contemplados en el Código Penal, siempre que el empleado haya sido debidamente informado sobre su contenido.

22. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1.995 del 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que de tal incumplimiento se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de las personas trabajadoras.

Régimen de sanciones

Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente Convenio.

a) La sanción de las faltas leves, graves y muy graves requerirá comunicación escrita motivada a la persona trabajadora, así como la comunicación de su imposición a la representación legal de los trabajadores.

b) Para la sanción de las faltas graves o muy graves cometidas por miembros de Comité de Empresa, Delegados de Personal o Delegados Sindicales del artículo 10 de la LOLS, se requerirá la tramitación de expediente contradictorio.

Sanciones máximas

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

a. Amonestación verbal.

b. Amonestación por escrito.

c. Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

b) Por faltas graves:

a. Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

b. Inhabilitación por plazo no superior a tres años para el paso a categoría superior.

c) Por faltas muy graves:

a. Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.

b. Inhabilitación por plazo no superior a cinco años para el paso a categoría superior.

c. Rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada de un grado máximo.

En todo caso, la empresa, atendiendo a las circunstancias concurrentes, podrá aplicar a las faltas cualesquiera de las sanciones previstas para tipos de inferior gravedad, sin que tal disminución de la sanción implique variación en la calificación de la falta.

Prescripción

La facultad de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los veinte días y para las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que aquélla tuvo conocimiento de su comisión, y en cualquier caso a los seis meses de haberse cometido.

Capítulo Duodécimo. Otros.

Artículo 40. Otros beneficios sociales

Se establece las siguientes primas para los empleados de la empresa,

a) Que contraigan matrimonio: prima de 450 euros pagaderos en la nómina que se justifiquen tales acontecimientos. También tendrá derecho a esta prima las parejas de hecho que lo acrediten mediante el correspondiente registro civil.

b) Tengan el nacimiento de hijos: prima de 450 euros.

c) Ayuda Escolar: prima de 50 euros anuales por cada hijo en edad escolar, sea cual sea la etapa en la que se encuentre (guardería, primaria, secundaria, bachiller o FP), hasta los 18 años de edad. Pagadero en el mes de septiembre.

d) Ayudas para estudios: Aquellos empleados con hijos a su cargo realizando estudios universitarios recibirán un ayuda de 50 euros anuales, para devengar dicha ayuda deberá aportarse la matrícula universitaria de al menos 6 asignaturas. Esta ayuda solo podrá percibirse durante 4 años.

e) Ayuda a discapacidad: Aquellos empleados que tengan hijos a su cargo declarados discapacitados, recibirá de la Empresa la ayuda de 115 euros anuales. Es requisito adjuntar documento oficial acreditativo de tal situación.

f) Los hijos o hijas de huérfanos de trabajadores de la empresa recibirán una ayuda de 115 euros anuales hasta la edad de 18 años inclusive.

g) Se implementan 2 premios por dedicación:

- Uno a los 25 años en la compañía por importe de 250 € anuales.
- Otro a los 35 años en la compañía por importe de 500 € anuales.

Artículo 41. Trabajo a distancia

En materia de teletrabajo y trabajo a distancia se estará a lo establecido en la normativa vigente, en la actualidad Ley 10/2021, de 9 de julio (trabajo a distancia), o normas que la modifiquen o sustituyan en el futuro.

Artículo 42. Plan de Igualdad.

La empresa en la actualidad tiene elaborado, negociado con la representación legal de los trabajadores, suscrito y registrado un plan de igualdad de conformidad con la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, así como Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, y demás normativa de aplicación.

La representación legal de los trabajadores y la empresa se comprometen a dar cumplimiento a las obligaciones de seguimiento y actualización de dicho plan, de conformidad con la normativa de aplicación o aquella que la sustituya en un futuro.

Disposiciones finales

Primera.

En todo lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en materia laboral en la Constitución Española y en las leyes que la desarrollen, en el Estatuto de los Trabajadores y demás Leyes de general aplicación.

ANEXOS AL CONVENIO.

ANEXO I. SALARIO MINIMO GARANTIZADO CONVENIO. PLUS ASISTENCIA.

El Salario Mínimo Garantizado (SMG) anual incluye pagas extraordinarias.

Personal grupo I.

CATEGORÍA	IMPORTE €
Peón	24.234,67
Ayudante especialista	24.558.15
Profesional de 2.ª	25.918,47
Profesional de 1.ª	28,771,88

Personal grupo II

CATEGORÍA	IMPORTE €
Auxiliar	21.726,47
Especialista	22.933,49
Oficial	25.347,54
Técnico	29.692,84
Directores	33.796,73

PLUS DE ASISTENCIA

Su importe se establece en función del grupo profesional:

Grupo I 118,92 € mensuales

Grupo II 60 € mensuales

ANEXO II. RETRIBUCIÓN HORAS EXTRAORDINARIAS

Horas extras Personal grupo I.

Precio de las horas 2024

1. Horas extra semanales

Peón	14,83
Ayudante	15,77
Prof. 1 & 2	16,97

2. Horas extra festivas

Peón	18,53
Ayudante	19,32
Prof. 1 & 2	22,47

En caso de sábado a partir de las 22:00 h, domingo o festivo (incluyendo puentes marcados en el calendario laboral), se le añadirá a las horas festivas un plus de 5 €/h.

3. Horas extra cuarto turno

Para cualquier categoría profesional el precio será de 22,60 euros

Horas extras Personal grupo II.

Precio de las horas 2024

Horas extra semanales	
Auxiliar	14,83
Especialista	15,77
Oficial	16,97
Técnico	17,79
Horas extra festivas	
Auxiliar	18,53
Especialista	19,32
Oficial	22,47
Técnico	23,23

En caso de sábado a partir de las 22:00 h, domingo o festivo (incluyendo puentes marcados en el calendario laboral), se les añadirá a las horas festivas un plus de 5 €/h.