

## Consejería de Empleo y Formación

### **4243 Resolución de 28-03-2008, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio Colectivo de Trabajo para Novedades Agrícolas, S.A. Exp. 20084411005.**

Visto el expediente de Convenio Colectivo de Trabajo, y de conformidad con lo establecido en el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE n.º 75, de 28.03.1995) y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo (BOE n.º 135, de 06.06.1981).

#### **Resuelvo:**

**Primero.-** Ordenar la inscripción en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, del Convenio Colectivo de Trabajo de Novedades Agrícolas, S.A., (Código de Convenio número 3003062) de ámbito Empresa, suscrito con fecha 29-01-2008 por la Comisión Negociadora del mismo, con notificación a la misma.

**Segundo.-** Disponer su publicación en el «Boletín Oficial de la Región de Murcia».

Murcia, 28 de Marzo de 2008.—El Director General de Trabajo. Por Delegación de firma. El Subdirector General de Trabajo.

(Resolución de 01.10.2007), Pedro Juan González Serna.

### **Convenio Colectivo de la empresa Novedades Agrícolas, S.A.**

#### **Artículo 1.- Ámbito de aplicación.**

El presente Convenio Colectivo, regulará a partir de la fecha de su entrada en vigor, las condiciones de trabajo de todo el personal que presta sus servicios en la empresa "Novedades Agrícolas, Sociedad Anónima" que se dedica a la comercialización, instalación y mantenimiento de sistemas de irrigación, fabricación de invernaderos, ensamblaje de equipos y desarrollo tecnológico.

#### **Artículo 2.- Ámbito territorial.**

El presente Convenio Colectivo será de aplicación en los centros de trabajo que "Novedades Agrícolas, Sociedad Anónima" tiene abiertos o pueda abrir en el futuro.

#### **Artículo 3.- Ámbito personal.**

Afectará a la totalidad del personal que pertenezca a Novedades Agrícolas, S. A., tanto fijo como temporal, al que preste sus servicios en la actualidad y al que pueda ingresar en el futuro.

Queda excluido de la aplicación de este Convenio Colectivo el personal de alta dirección sujeto al Real Decreto 1.328/ 1985 de 1 de agosto.

#### **Artículo 4.- Garantías "ad personam".**

Se respetarán las situaciones personales que consideradas en su totalidad sean más beneficiosas que las fijadas en este Convenio, manteniéndose dicho respeto estrictamente "ad personam".

#### **Artículo 5.- Duración y Vigencia.**

El presente Convenio entrará en vigor a partir de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», y en cualquier caso en el plazo de quince días desde la firma del mismo; sus efectos económicos, se aplicarán desde el día 1 de enero de 2008.

La duración será por tres años, o sea hasta el día 31 de diciembre del 2010, entendiéndose prorrogado tácitamente por períodos anuales, si no media denuncia formal practicada por alguna de las partes negociadoras.

Una vez finalizada su vigencia, mantendrá la totalidad de su contenido normativo y obligatorio hasta que sean sustituidos legalmente mediante negociación colectiva, aquellos apartados que previa denuncia sean negociados para años sucesivos.

El presente Convenio se formula como un Convenio Base, del que podrán negociarse sucesivas mejoras.

#### **Artículo 6.- Denuncia.**

Cualquiera de las partes componentes del Convenio, podrá denunciar el mismo con dos meses de antelación a la fecha de su vencimiento, en la forma que establece el Estatuto de los Trabajadores.

#### **Artículo 7.- Comisión paritaria.**

Las partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Paritaria Mixta como órgano de interpretación, conciliación, arbitraje, mediación y vigencia del cumplimiento del Convenio Colectivo, que estará compuesta por cuatro representantes, dos de la parte social y dos de la parte económica, siendo designado de entre ellos un Secretario de Actas.

Cualquiera de las partes que integran la comisión podrá convocar reuniones notificándolo al Secretario de Actas. La convocatoria deberá contener los puntos que constituyen el objeto de la reunión. Corresponde al Secretario de actas el proceder a la convocatoria formal de la Comisión Paritaria Mixta en el plazo máximo de un mes a contar desde la recepción de la solicitud.

Las reuniones serán válidas siempre que asistan la mitad más uno de sus miembros y se celebren en el lugar, fecha y hora previamente señalados; los acuerdos se tomarán por mayoría simple de los asistentes, siendo vinculantes para ambas partes.

Son funciones de la Comisión Paritaria Mixta:

A) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

B) Interpretación del texto del Convenio Colectivo.

C) Conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la interpretación y aplicación del convenio, sometiéndose expresamente de conformidad con lo previsto en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores a la mediación y el arbitraje para la resolución de las

controversias colectivas derivadas de la aplicación e interpretación del texto articulado.

#### **Artículo 8.- Jornada laboral**

La jornada laboral será de 40 horas semanales de trabajo efectivo.

No se considerará como jornada el tiempo de desayuno o bocadillo, cambios de ropa, cobro bancario de nóminas, etc.

La jornada de trabajo afectará a todas las categorías profesionales, desarrollándose de lunes a sábado. Ello, sin perjuicio de los trabajos que se realicen en situación de retén según lo previsto en el artículo 35 de este Convenio Colectivo.

El horario de trabajo será el establecido por la Dirección de la Empresa.

Para los trabajadores incluidos en este Convenio, serán festivos el día de Nochebuena, y el día de Nochevieja.

Para el personal que realice el trabajo a turnos la jornada de trabajo se establece de Lunes a Domingo en tres turnos de mañana, tarde y noche con carácter rotativo, estableciéndose el siguiente procedimiento:

a) Entre los componentes de los mencionados turnos existirá la rotación necesaria para evitar el que algún trabajador esté en el turno de noche más de una semana consecutiva.

b) En todo caso, entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente, mediará como mínimo, doce horas.

c) Cuando el trabajador no sea relevado puntualmente, percibirá en compensación al tiempo invertido en espera del relevo, la cantidad que en concepto de horas extraordinarias pudiera corresponderle.

d) La retribución del personal adscrito a la unidad de producción establecido en la tabla salarial anexa engloba y contempla el hecho específico del horario y sistema de trabajo de tres turnos con carácter rotativo no correspondiendo ningún plus o retribución especial añadida por dichas circunstancias.

#### **Artículo 9.- Vacaciones**

Los Trabajadores afectados por este Convenio Colectivo disfrutarán anualmente de 22 días laborales de vacaciones retribuidas, según salario real. Las vacaciones podrán ser disfrutadas en períodos inferiores a 22 días laborales, debiendo ser uno de los períodos como mínimo de catorce días naturales consecutivos de duración.

La forma de disfrute de las vacaciones se acordarán entre la empresa y los representantes de los trabajadores antes del día 30 de marzo de cada año, sirviendo como principios generales a tener en cuenta para la fijación de los períodos de vacaciones, el de rotación de todo el personal, para que no siempre corresponda un mismo período a los mismos empleados.

Sin perjuicio del párrafo anterior, en ningún caso la duración de las vacaciones, cualquier que sea su forma de disfrute, será inferior a treinta días naturales.

#### **Artículo 10.- Horas extraordinarias.**

Con carácter general no se realizarán horas extraordinarias con objeto de favorecer la creación de empleo.

El número de horas extraordinarias, conforme a lo dispuesto en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores no podrá ser superior a ochenta al año, salvo los supuestos para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.

Las horas extraordinarias sea cual sea su naturaleza se abonarán con el mismo precio de la hora de trabajo normal, o se compensarán a criterio de la empresa por tiempos equivalentes de descanso retribuido, dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

#### **Artículo 11.- Permisos retribuidos.**

Todo trabajador, avisando con la posible antelación y posterior justificación, tendrá derecho a los siguientes permisos retribuidos:

A) Por matrimonio: quince días naturales.

B) Por fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho debidamente inscrita como tal, padres, padres políticos, hijos e hijos políticos, hermanos y hermanos políticos: tres días naturales. Cuando con tal motivo deba desplazarse a distinta provincia de su domicilio habitual el plazo será de cuatro días.

C) Por fallecimiento de abuelos, abuelos políticos, nietos y nietos políticos: Dos días naturales. Cuando con tal motivo deba desplazarse a distinta provincia de su domicilio habitual el plazo será de cuatro días.

D) Por fallecimiento de tíos y sobrinos: dos días naturales

E) Por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización, que precise reposo domiciliario de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad: dos días naturales. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días naturales.

F) Un día laboral en caso de traslado de vivienda.

G) Dos días laborales, no acumulables al periodo de vacaciones, por asuntos propios.

H) Por enfermedad grave del cónyuge, pareja de hecho debidamente inscrita como tal o parientes hasta segundo primer grado por consanguinidad o afinidad: dos días naturales.

I) Por nacimientos de hijos: dos días naturales, ampliables a otros dos días naturales en caso de cesárea o si concurre cualquier otra situación de grave riesgo para la vida de la madre. Cuando con tal motivo deba desplazarse a distinta provincia de su domicilio habitual el plazo será de cuatro días.

J) Por el tiempo necesario para acudir a la celebración de exámenes, siempre que tenga acreditado previamente ante la empresa que está cursando estudios oficiales (reconocidos por el Ministerio de Educación y Cultura) de cualquier tipo y que justificará con la papeleta del examen.

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

L) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia en el trabajo, que podrá dividirse en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. Se deberá aportar justificación médica correspondiente.

El inicio del permiso se computará desde el momento en que ha tenido lugar el hecho que lo propicia.

#### **Artículo 12.- Reducción de la jornada con reducción proporcional de salario**

A) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla. A los efectos de aplicación del presente artículo, será necesario que el trabajador aporte, según el caso; libro de familia o certificado de minusvalía y declaración anual de la renta del discapacitado.

B) Quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla. A los efectos de aplicación del presente artículo, será necesario que el trabajador aporte, según el caso; certificado de facultativo médico y declaración anual de la renta del familiar o pariente a cargo.

En ambos casos la reincorporación a la jornada ordinaria deberá de comunicarse a la empresa con 15 días de antelación.

#### **Artículo 13.- Ausencias.**

El trabajador que no justifique su ausencia al trabajo, habrá de recuperar el tiempo de jornada realizada o no percibirá la remuneración total correspondiente a su ausencia.

Las bajas por enfermedad o asistencia a consulta médica deberán estar acreditadas, respectivamente, por su correspondiente parte de baja médica y parte de consulta médica oficial.

El párrafo anterior se entiende establecido con independencia de lo regulado respecto a las faltas y sanciones por ausencias injustificadas al trabajo.

#### **Artículo 14.- Excedencias.**

A) Excedencia forzosa: Se concederá excedencia forzosa que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, por

la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.

Asimismo, se concederá excedencia forzosa a los cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal de las organizaciones sindicales más representativas.

El reingreso debe ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público o función sindical.

B) Excedencia Voluntaria: Los trabajadores con un año de servicio, podrán solicitar la excedencia voluntaria por un plazo mínimo de cuatro meses y no superior a cinco años, no computándose a ningún efecto y sin que en ningún caso se pueda producir en los contratos de duración determinada. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

C) Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento de éste, o en su caso, desde la fecha de la resolución judicial o administrativa. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en cada caso, pondrán fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre sean ambos trabajadores de la empresa y generasen este derecho por el mismo sujeto causante, se podrá limitar su ejercicio simultáneo. En este supuesto, cuando la excedencia no sea superior a un año, el reingreso será automático.

El reingreso deberá ser solicitado por escrito, con antelación mínima de un mes a la terminación de la excedencia voluntaria; en caso contrario, causará baja definitiva en la empresa.

El trabajador excedente conservará sólo un derecho preferente al reingreso en su puesto de trabajo durante el primer año, a partir del cual la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

#### **Artículo 15.- Derecho a reserva de puesto de trabajo.**

Tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo los contratos de trabajo suspendidos por las siguientes causas:

A) Maternidad: La suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto.

Sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad

la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud. En caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión.

B) Adopción o acogimiento de menores de seis años, o de mayores de esta edad, cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos, o que por sus circunstancias o experiencias personales, o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditada por los servicios sociales competentes: La suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas mas por cada hijo a partir del segundo, contadas a la elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. En los supuestos de adopción internacional el periodo de suspensión podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción. En caso de que la madre y el padre trabajen el periodo de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

C) Paternidad: En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, acogimiento, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato de trabajo durante trece días ininterrumpidos. En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá exclusivamente a uno de los progenitores.

#### **Artículo 16.- Garantías sindicales.**

Tendrán la consideración de representantes sindicales, dentro del seno de la empresa, los miembros de comités de empresa. Que disfrutarán, de las garantías sindicales establecidas legalmente y previstas para el ejercicio de sus funciones.

Los miembros del comité de empresa dispondrán de un crédito de quince horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones.

Las funciones de los representantes de los trabajadores serán las establecidas en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

La empresa descontará a sus trabajadores la cuota sindical previa autorización expresa por escrito.

Ningún trabajador podrá ser discriminado en su trabajo por razón de su afiliación sindical.

#### **Artículo 17.- Organización en el trabajo.**

La organización técnica y práctica del trabajo, con sujeción a las normas contenidas en este convenio colectivo y las leyes vigentes, es facultad exclusiva de la dirección de la empresa.

La empresa podrá establecer un sistema de organización científica del trabajo según las normas generales que rigen la materia, considerando actividades y rendimientos, previos los estudios técnicos indispensables

realizados por equipos de expertos cualificados en la materia.

La empresa valorará según los estudios realizados los puestos de trabajo como consecuencia de la reorganización, modernización, informatización o automatización de sus sistemas y métodos.

Todo trabajador está obligado a ejecutar cuantos trabajos le ordenen sus superiores, dentro de los cometidos propios de su competencia profesional.

Si las órdenes dadas comprendiesen menosprecio o abuso de autoridad, no serán de obligado cumplimiento, debiendo ser puestos de hecho en conocimiento de los máximos responsables de la empresa, para que cesen de forma inmediata o se abstengan en el futuro de dar dichas órdenes.

Todo trabajador podrá poner en conocimiento de la empresa, de forma correcta y respetuosa, cuantas dudas, quejas o peticiones, se relacionan con la prestación de su trabajo, bien directamente o por conducto de sus representantes.

El deber primordial del trabajador es la diligencia en el desempeño de su trabajo y la colaboración en procurar la buena marcha de la empresa, obligándose la empresa a poner al alcance de los trabajadores los medios necesarios para que estos puedan ejecutar su trabajo en las mejores condiciones de comodidad y salud laboral.

El trabajador cuidará de las máquinas y útiles cuyo uso y manejo se le confíe, las mantendrá en perfecto estado y será responsable de los desperfectos, deterioros o daños que se produzcan de forma intencionada, por uso inadecuado o abandono.

Queda prohibida la utilización de máquinas y medios de la empresa fuera de la misma o para usos privados y ajenos a la prestación laboral.

Los trabajadores están obligados a mantener el debido sigilo y en su caso el más estricto secreto profesional de todos aquellos conocimientos, datos, informes, etc., de tipo personal o privado, que sobre los miembros integrantes de su empresa, o asuntos relacionados con ellas tengan acceso por razón de su puesto de trabajo.

#### **Artículo 18.- Movilidad geográfica**

Siempre que por razones de producción y que así sea requerido por la empresa, cuando un trabajador sea desplazado geográficamente a un centro de trabajo situado en Comunidad Autónoma distinta a la de su centro de trabajo habitual, la empresa abonará al trabajador, durante un periodo máximo de seis meses, los gastos derivados de manutención y estancia, que serán fijados atendiendo a las cuantías máximas que a efectos del Impuesto de la Renta de las Personas Físicas sean reconocidas por tales conceptos como exceptuadas de gravamen en cada momento.

#### **Artículo 19.- Movilidad funcional.**

Siempre que lo requieran los servicios, la empresa podrá adscribir a un trabajador para realizar tareas distintas

de las que de forma habitual viniera prestando, dentro de su titulación académica o grupo profesional. La movilidad funcional en el seno de los servicios se efectuará sin perjuicio de los derechos básicos y profesionales del trabajador.

#### **Artículo 20.- Trabajos de superior e inferior categoría.**

Cuando así lo exijan las necesidades del servicio, la empresa podrá encomendar a sus trabajadores el desempeño de funciones correspondientes a una categoría profesional superior a la que ostente; cuando desempeñen trabajos de categoría superior, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.

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

#### **Artículo 21.- Contratos temporales por terminación de obra.**

En los contratos temporales por terminación de obra, el trabajador puede ser trasladado a cualquier otro centro de trabajo que tuviera o pudiera tener la empresa dentro de la misma provincia, si las necesidades empresariales así lo requiriesen siempre que se cumplan las siguientes condiciones: a) que cada una de las obras a ejecutar tengan autonomía y sustantividad propias, b) que las tareas a realizar por el trabajador contratado para obra o servicio tenga un carácter ocasional c) que las obras se ejecuten de manera simultánea d) que el contrato identifique claramente cada una de las obras que constituyen su objeto.

#### **Artículo 22.- Contratos en Prácticas.**

La retribución de los trabajadores contratados en prácticas consistirá en el 60 o el 75% durante el primero o el segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en este convenio para cada categoría profesional.

#### **Artículo 23.- Formación profesional.**

La empresa considera como de fundamental interés el mejoramiento de la formación de sus empleados, tanto en el aspecto específicamente profesional, como en el de su formación general.

Con el fin de que los trabajadores puedan promocionarse laboralmente dentro de su empresa realizando cursos, seminarios o estudios de interés para la misma, podrán beneficiarse de una ayuda económica que compense los gastos de matrícula desembolsados por el trabajador, siempre que se cumplan las siguientes condiciones:

A) Solicitud por escrito del trabajador.

B) Que acredite el aprovechamiento en la formación recibida mediante la presentación de la oportuna documentación.

C) Que sea aceptado libremente por la empresa que debe abonar la citada ayuda económica.

#### **Artículo 24.- Provisión de vacantes y ascensos.**

Los trabajadores podrán ascender de categoría profesional, siempre que lo soliciten a la empresa, y se cumplan las siguientes circunstancias.

Las vacantes se cubrirán, dentro de cada grupo profesional, por aquellos trabajadores de la categoría inmediatamente inferior y siempre que reúnan los requisitos de antigüedad y estén calificados como aptos por la empresa o declarados como tales en la prueba de aptitud a que se le someta o bien acrediten estar en posesión de titulación que habilite para el desempeño de dicho puesto de trabajo.

La promoción y ascenso a las categorías profesionales A) o B) de los distintos Grupos serán siempre de libre designación por la Empresa, sin perjuicio de lo establecido en el párrafo segundo de este artículo.

#### **Artículo 25.- Gastos de locomoción, manutención y estancia**

Las cantidades que se entreguen al trabajador como asignaciones para gastos de locomoción y gastos de manutención y estancia en establecimientos de hostelería serán fijados atendiendo a las cuantías máximas que a efectos del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas sean reconocidas por tales conceptos como exceptuadas de gravamen en cada momento.

#### **Artículo 26.- Periodo de prueba.**

De conformidad con lo previsto en el art. 14 del Estatuto de los Trabajadores se establece que para todas las contrataciones que lleve a cabo la empresa afecta por el presente convenio colectivo, el período de prueba para los técnicos y titulados será de seis meses, y de dos para el resto de trabajadores.

Para los trabajadores que tengan suscrito con la empresa contrato en Prácticas el periodo de prueba será de cuatro meses para los titulados de grado superior y de dos meses para los titulados de grado medio.

#### **Artículo 26.- Prestaciones complementarias de previsión social.**

1.- Todos los trabajadores en situación de Incapacidad Temporal, derivada de cualquier contingencia (excepto accidente de trabajo), con necesidad de hospitalización, intervención quirúrgica o postoperatorio percibirán el 100% de su retribución real desde el primer día de baja y hasta el día del alta hospitalaria.

2.- Los trabajadores en situación de incapacidad temporal derivada de cualquier contingencia (excepto accidente de trabajo) percibirán el 90% de su retribución real desde el cuarto día de baja hasta el treinta. A partir del día treinta y uno de incapacidad temporal percibirán el 75% de su retribución real.

3.- Para que la empresa complemente las prestaciones referidas en los dos apartados anteriores, en el caso de que la incapacidad temporal haya sido motivada

por enfermedad común, será preciso que el trabajador haya cumplido un periodo de cotización de ciento ochenta días dentro de los cinco años inmediatamente anteriores al hecho causante - conforme al artículo 130 de la Ley General de la Seguridad Social -.

4.- Todos los trabajadores en situación de Incapacidad Temporal, derivada de accidente de trabajo percibirán el 100% de su retribución real desde el primer día de baja y hasta el alta.

5.- En los casos de Incapacidad Temporal será facultativo de la empresa y con cargo a ésta, y obligatoria para el trabajador, sin que ello suponga menoscabo de ninguno de sus legítimos derechos, someterse a un reconocimiento médico ante el facultativo que designe la empresa, que le será comunicado debidamente, con el fin de comprobar el estado fisiológico del trabajador y su evolución.

6.- La empresa suscribirá una póliza de seguro colectiva, haciendo entrega de una copia de la misma a los representantes de los empleados, suficiente y en favor de sus trabajadores, para que éstos o sus legítimos herederos perciban en concepto de indemnización las siguientes cantidades siempre que la causa motivadora sea un accidente de trabajo:

- Por muerte o gran invalidez derivadas de accidente de trabajo: 12.000.- €.

- Por declaración de invalidez permanente total para su profesión habitual por accidente de trabajo: 6.000.- €.

- Por declaración de invalidez permanente absoluta para todo tipo de trabajo por accidente de trabajo: 9.000.- €

En caso de inexistencia de dicha póliza de seguros la responsabilidad indemnizadora por dichos eventos, recaerá en la empresa.

7.- La empresa abonará a los legítimos herederos de los trabajadores en activo que fallezcan por causa natural el importe de tres mensualidades de salario real.

8.- A los efectos previstos en este artículo, se entenderá por salario o retribución real el importe de la base reguladora de la prestación correspondiente.

#### **Artículo 27.- Contratos eventuales.**

Cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieran, aún tratándose de la actividad normal dentro de la empresa, los contratos podrán celebrarse con una duración máxima de seis meses, dentro de un período de doce meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

#### **Artículo 28.- Cese Voluntario**

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

- A) Dos meses para los técnicos, titulados, comerciales y especialistas.

- B) Quince días para el resto del personal.

El incumplimiento por parte de los trabajadores de la obligación de preavisar con la indicada antelación,

dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del mismo el importe del salario de un día por cada día de retraso en el preaviso.

#### **Artículo 29.- Cumplimiento de la edad ordinaria de Jubilación.**

En los convenios colectivos podrán establecerse cláusulas que posibiliten la extinción del contrato de trabajo por el cumplimiento por parte del trabajador de la edad ordinaria de jubilación fijada en la normativa de Seguridad Social, siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

- A) Esta medida deberá vincularse a objetivos coherentes con la política de empleo expresados en el convenio colectivo, tales como la mejora de la estabilidad en el empleo, la transformación de contratos temporales en indefinidos, el sostenimiento del empleo, la contratación de nuevos trabajadores o cualesquiera otros que se dirijan a favorecer la calidad del empleo.

- B) El trabajador afectado por la extinción del contrato de trabajo deberá tener cubierto el periodo mínimo de cotización o uno mayor si así se hubiera pactado en el convenio colectivo, y cumplir los demás requisitos exigidos por la legislación de Seguridad Social para tener derecho a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva.

Por acuerdo expreso y formalizado por escrito entre empresa y trabajador (éste antes de cumplir los 65 años), se podrá pactar retrasar la edad de jubilación, sirviendo de tope máximo los 69 años de edad.

#### **Artículo 30.- Definición de las retribuciones.**

Componen el total de retribuciones el conjunto de percepciones salariales y extrasalariales que percibe el trabajador como consecuencia de su relación laboral con la Empresa.

#### **Artículo 31.- Pago de salarios.**

Las retribuciones que se fijan en el presente capítulo se entenderán sobre jornada completa, y, el salario se abonará a fin de cada mes mediante transferencia a la libreta o cuenta corriente que determine en cada momento el trabajador, salvo pacto o acuerdo entre Empresa y Trabajador.

#### **Artículo 32.- Tablas salariales.**

Los sueldos o remuneraciones en las diferentes categorías o grupos profesionales que figuran en este Convenio Colectivo, son los que se relacionan en su anexo I (tabla salarial), donde se refleja el nivel.

#### **Artículo 33.- Incremento salarial.**

Para el segundo y tercer año de vigencia del presente convenio colectivo, así como en caso de prórroga, se aplicará sobre las Tablas Salariales que estén en vigor, un incremento retributivo equivalente a la variación anual del Índice de Precios al Consumo Nacional, establecido por el Instituto Nacional de Estadística cada 31 de diciembre.

#### **Artículo 34.- Salario Base.**

El salario base del personal afectado por este Convenio es el especificado en el anexo "Tabla Salarial" del presente Convenio para cada uno de los grupos y categorías.

**Artículo 35.- Plus de Productividad.**

A iniciativa de la empresa podrá establecerse el complemento salarial por cantidad o calidad de trabajo, consistente en tareas, primas o cualquiera otros incentivos que el trabajador debe percibir por razón de una mayor calidad o de una mayor cantidad de trabajo. Este sistema, al no tener carácter consolidable, no otorga derecho adquirido alguno para los trabajadores.

**Artículo 36.- Plus de Convenio.**

Todos los trabajadores percibían la cantidad de carácter extrasalarial consignada en la anterior tabla salarial, para resarcir los gastos derivados del desplazamiento diario al centro de trabajo.

A partir de 2006, este plus extrasalarial denominado Plus de Transporte pasa a ser concepto salarial y actualizable con el IPC, pasando a denominarse "Plus Convenio" con el importe recogido en las tablas salariales anexas a este convenio.

**Artículo 37.- Plus de retén.**

Aquellos trabajadores que fuera del horario de trabajo, en concreto los festivos y domingos desempeñan guardias o retenes de localización, poniendo la empresa a su servicio los medios técnicos precisos, para el aviso de reparaciones o actuaciones urgentes en las instalaciones de riego que no permitan demora, percibirán por retén la cantidad de 30,05 Euros.

En caso de que el trabajador tuviera que efectuar trabajo, las horas que realice serán consideradas como trabajo efectivo.

**Artículo 38.- Pagas Extraordinarias.**

Todos los trabajadores a quienes comprende este Convenio, percibirán tres pagas extraordinarias (marzo, julio y diciembre) equivalentes a una mensualidad de salario base cada una de ellas, pudiendo efectuar la empresa el abono de las mismas por prorrateo en doceavas partes del importe total de las pagas extraordinarias en cada una de las mensualidades.

El personal de nuevo ingreso tendrá derecho a su devengo proporcionalmente al tiempo trabajado.

El personal que cause baja definitiva en la Empresa tendrá derecho a los devengos proporcionales al tiempo trabajado.

**Artículo 39.- Faltas.**

Las faltas cometidas por trabajadores serán clasificadas en leves, graves y muy graves.

**1.- Faltas Leves:**

A) La falta de puntualidad, de hasta cinco días dentro del mismo mes, sin causa justificada. Se considerará falta de puntualidad la inferior a treinta minutos, considerándose falta de asistencia la superior a treinta minutos.

B) Una falta de asistencia al trabajo sin causa justificada.

C) La no comunicación con la debida antelación de inasistencia al trabajo por causa justificada, a no ser que se demuestre la imposibilidad de hacerlo.

D) El reiterado olvido de la firma en las listas de asistencia, o de los mecanismos de control.

E) Ausencia del puesto de trabajo sin el correspondiente permiso.

F) 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.

G) La incorrección con el público o compañeros de trabajo, cualquiera que sea la situación dentro de la estructura de la Empresa.

H) La embriaguez o el consumo de sustancias psicotrópicas de forma ocasional, por una sola vez.

I) El incumplimiento de las normas de tramitación en los referentes a los datos personales.

J) La no comunicación por parte de los responsables del grupo de las incidencias leves producidas entre el personal dependiente jerárquicamente.

**2.- Faltas Graves:**

A) La reincidencia por tres veces en faltas leves en un año siempre que no sea la puntualidad.

B) Las faltas repetidas de asistencia sin causa justificada.

C) El abandono del puesto de trabajo, si éste causare perjuicio al servicio.

D) La realización de actividades ajenas al servicio dentro de la jornada de trabajo.

D) La simulación de la presencia de otro trabajador utilizando alteración de los medios de control.

E) El incumplimiento de los deberes profesionales por negligencia inexcusable.

F) La desobediencia a lo ordenado, por un superior, dentro de las atribuciones de su competencia.

G) La manipulación intencionada de cualquier elemento de control.

H) Las faltas notorias de respeto o consideración con el público en relación con el servicio o puesto de trabajo que desempeñan.

I) La embriaguez o consumo de sustancias psicotrópicas en hora de servicio.

J) El encubrimiento, por parte de los responsables del grupo, de la negligencia, falta de asistencia, incumplimiento de deberes profesionales o ausencias del trabajo de los trabajadores a su cargo.

K) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/95, de 8 de Noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que carezca de trascendencia grave para la integridad física o la salud de los trabajadores

**3.- Faltas Muy Graves:**

A) La reincidencia en la comisión de falta grave en el período de seis meses, aunque sea de distinta naturaleza.

B) Más de diez faltas no justificadas de puntualidad, cometidas en un período de seis meses o veinte en un año.

C) Más de cinco faltas injustificadas al trabajo en un período de seis meses o más de diez en un año.

D) La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.

E) Las ofensas verbales o físicas a los directivos de la empresa o a los familiares que conviven con ellos o al público que acude a la empresa.

F) La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.

G) La embriaguez o toxicomanía habitual.

H) Las agresiones verbales o físicas entre trabajadores en horas de servicio.

I) La simulación de enfermedad.

J) Inutilizar, destrozar o causar desperfectos en los locales, maquinaria, materiales o documentos de los servicios.

K) Condena firme al trabajador por la comisión de los delitos de hurto, robo, estafa o malversación de fondos.

L) El ejercicio de actividades profesionales o privadas incompatibles con el desempeño de su actividad profesional, salvo expresa autorización de la empresa.

M) La falta del debido sigilo respecto de los asuntos que se conocen por razón del cargo y que tengan el carácter confidencial, reservado o privado.

N) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/95, de 8 de Noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que de tal incumplimiento se derive un riesgo de daños graves para la para la seguridad y salud de los trabajadores.

O) Fumar en el centro de trabajo

P) Incumplimiento de las normas de utilización de los sistemas informáticos y de comunicaciones electrónicas establecidas por la empresa.

Q) El acoso sexual o por razón de sexo a las personas que trabajan en la empresa.

R) Cualquier atentado contra la libertad sexual y/ o religiosa de los trabajadores/as que se manifieste en ofensas verbales o físicas, falta de respeto a la intimidad o la dignidad de las personas.

#### **Artículo 40.- Prescripción de las faltas.**

Las faltas leves prescribirán a los 10 días hábiles, las graves a los 20 días hábiles, las faltas muy graves a los 60 días hábiles, a partir del momento en que por la empresa se tenga conocimiento de la comisión del hecho y en todo caso a los seis meses de haberse cometido.

#### **Artículo 41.- Sanciones.**

A) Por falta leve:

1.- Amonestación por escrito.

2.- Suspensión de empleo y sueldo de uno a diez días.

B) Por falta grave:

1.- Suspensión de empleo y sueldo de once días a tres meses.

C) Por falta muy grave:

1.- Suspensión de empleo y sueldo de tres meses y un día a seis meses.

2.- Despido

#### **Artículo 42.- Seguridad, Higiene y Salud Laboral.**

La empresa facilitará gratuitamente a los trabajadores a su servicio los medios necesarios para la prevención de riesgos y la adopción de las medidas de salud laboral que correspondan y sean adecuadas para la prestación del servicio, atendiendo a las situaciones y condiciones específicas de cada puesto de trabajo.

En esta materia se estará a lo dispuesto en la Ley 31/ 1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, así como a la normativa de desarrollo de la misma.

#### **Artículo 43.- Clasificación personal.**

La clasificación del personal afectado por esta Convenio Colectivo es meramente enunciativa y no presupone la obligación de tener cubiertas todas su plazas, si las necesidades y volumen de la empresa en concreto no lo requieren.

Los cometidos profesionales de cada oficio y categoría deben de considerarse como meramente indicativos, pues todo trabajador está obligado a realizar cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores, dentro del cometido propio de su competencia profesional.

##### **GRUPO 1.º TECNICOS**

A) TÉCNICO A

B) TÉCNICO B

C) TÉCNICO C

D) TÉCNICO D

E) TÉCNICO E

F) TECNICO INVESTIGADOR

##### **GRUPO 2.º ADMINISTRACIÓN-GESTIÓN**

A) JEFE DE ADMINISTRACIÓN-GESTIÓN

B) OFICIAL ESPECIALISTA DE ADMINISTRACIÓN-GESTIÓN

C) OFICIAL DE ADMINISTRACIÓN-GESTIÓN

D) TÉCNICO DE ADMINISTRACIÓN-GESTIÓN

E) TECNICO AUXILIAR DE ADMINISTRACIÓN-GESTIÓN

F) TECNICO ADJUNTO DE ADMINISTRACIÓN-GESTIÓN

##### **GRUPO 3.º MONTAJE-ELECTRICIDAD**

A) JEFE DE SECCIÓN

B) OFICIAL PRIMERA ESPECIALISTA

C) OFICIAL PRIMERA

D) OFICIAL DE SEGUNDA

E) OFICIAL DE TERCERA

F) AUXILIAR DE MONTAJE-ELECTRICIDAD

G) AYUDANTE DE MONTAJE-ELECTRICIDAD

**GRUPO 4.º COMERCIAL**

- A) DELEGADO DE SUCURSAL
- B) TÉCNICO COMERCIAL ESPECIALISTA
- C) TÉCNICO COMERCIAL
- D) COMERCIAL
- E) AUXILIAR COMERCIAL

**GRUPO 5.º LOGÍSTICA**

- A) JEFE LOGÍSTICA
- B) OFICIAL ESPECIALISTA LOGÍSTICA
- C) OFICIAL LOGÍSTICA
- D) AUXILIAR LOGÍSTICA
- E) AYUDANTE LOGÍSTICA
- F) TÉCNICO INVESTIGADOR

**GRUPO 6.º OFICIOS VARIOS****ORDENANZA****VIGILANTE****LIMPIADOR****PEÓN****CONDUCTOR****GRUPO 7.º PERSONAL DE XILEMA**

- A) JEFE DE DIVISIÓN XILEMA
- B) JEFE DE TALLER XILEMA
- C) JEFE ÁREA ELECTRICIDAD MONTAJE XILEMA
- D) OFICIAL ESPECIALISTA ELECTRICIDAD XILEMA
- E) OFICIAL PRIMERA ELECTRICIDAD XILEMA
- F) OFICIAL ESPECIALISTA MONTAJE XILEMA
- G) OFICIAL PRIMERA MONTAJE XILEMA
- H) OFICIAL SEGUNDA ELECTRICIDAD XILEMA
- I) OFICIAL SEGUNDA MONTAJE XILEMA
- J) OFICIAL TERCERA ELECTRICIDAD XILEMA
- K) OFICIAL TERCERA MONTAJE XILEMA

**GRUPO 8.º PERSONAL APR**

- A) JEFE DE DIVISIÓN APR
- B) JEFE DE TALLER APR
- C) OFICIAL PRIMERA APR
- D) OFICIAL SEGUNDA APR
- E) OFICIAL TERCERA APR
- F) AUXILIAR APR
- G) AYUDANTE APR

**Artículo 44. Definición de las categorías profesionales:**

Según el cuadro de clasificación que se detalla a continuación se determinará la que corresponda a cada trabajador a todos los efectos inherentes. Las definiciones, según las funciones o actividades del personal dentro de la empresa, serán las siguientes:

**GRUPO PRIMERO.- TECNICOS**

a) Técnico A: Es aquél que bajo la dependencia directa de la Dirección lleva la responsabilidad directa del departamento de Investigación y Nuevas Tecnologías.

b) Técnico B: Es el empleado capacitado, que actúa a las órdenes inmediatas del Técnico A, si lo hubiera, y lleva la responsabilidad directa de uno o más servicios de Investigación y Nuevas Tecnologías.

c) Técnico C: Es el empleado, que a las órdenes inmediatas de un Técnico B, si lo hubiere, está encargado de orientar, dirigir y dar unidad a una sección de Investigación y Nuevas Tecnologías, distribuyendo los trabajos entre los Técnicos D y E que de él dependan.

d) Técnico D: Es aquel empleado que actúa a las órdenes inmediatas de un Técnico B o C, y que realiza con cierta independencia, trabajos que requieren conocimientos de ingeniería, pero con una experiencia no muy dilatada.

e) Técnico E: Es el empleado que con iniciativa restringida actúa subordinado a un Técnico B, C o D, si lo hubiere, realizando trabajos de carácter secundario por carecer de experiencia alguna.

f) Técnico Investigador: Será todo técnico que destine más del 50% de su tiempo al seguimiento de Proyectos de I+D+I.

**GRUPO SEGUNDO.- ADMINISTRACION-GESTION**

a) Jefe de Administración-Gestión.- Es aquél, provisto o no de poderes, que bajo la dependencia directa de la Dirección lleva la responsabilidad directa del departamento de Administración-Gestión.

b) Oficial Especialista de Administración-Gestión.- Es el empleado capacitado, que actúa a las órdenes inmediatas del Jefe superior, si lo hubiere, y lleva la responsabilidad directa de uno o más servicios dentro del Departamento de Administración.

c) Oficial Administración-Gestión.- Es el empleado, provisto o no de poderes, que a las órdenes inmediatas de un Oficial Especialista-Gestión, si lo hubiere, está encargado de orientar, dirigir y dar unidad a una sección distribuyendo los trabajos entre técnicos, auxiliares y ayudantes de administración de él dependan.

d) Técnico de Administración-Gestión.- Es aquel empleado que actúa a las órdenes de un Jefe u Oficial, si lo hubiere, y que realiza con la máxima perfección burocrática trabajos que requieren amplios conocimientos de la técnica administrativa y de gestión.

e) Técnico Auxiliar de Administración-Gestión.- Es aquel empleado que actúa a las órdenes de un Jefe, Oficial Especialista o Técnico si lo hubiere, y que realiza con la máxima perfección burocrática trabajos que requieren conocimientos generales de la técnica administrativa.

f) Técnico Adjunto de Administración.- Es el empleado que con iniciativa restringida actúa subordinado a un Jefe, Oficial, Técnico o Técnico Auxiliar, si lo hubiere, que puede realizar trabajos que requieren conocimientos de carácter general de la técnica administrativa, si bien carece de experiencia.

**GRUPO TERCERO.- MONTAJE-ELECTRICIDAD**

a) Jefe de Sección.- Es aquél que bajo la dependencia directa de la Dirección lleva la responsabilidad directa del departamento de montaje-electricidad.

b) Oficial Primera Especialista.- Es el empleado más capacitado, que actúa a las órdenes inmediatas del Jefe de Sección, si lo hubiera, y lleva la responsabilidad directa de uno o más servicios; tiene experiencia en todos los productos/servicios de la empresa y es capaz de gestionar un grupo de personas a su cargo.

c) Oficial Primera.- Es el empleado capacitado, que actúa a las órdenes inmediatas del Jefe de Sección, si lo hubiera, y lleva la responsabilidad directa de uno o más servicios de montaje y electricidad.

d) Oficial Segunda.- Es el empleado, que a las órdenes inmediatas de un Oficial de Primera, si lo hubiere, está encargado de orientar, dirigir y dar unidad a una sección de montaje y electricidad distribuyendo los trabajos entre los Auxiliares de montaje de él dependan.

e) Oficial Tercera.- Es el empleado, que a las órdenes de un Jefe u Oficial, si lo hubiere, realiza con la máxima perfección trabajos que requieren conocimientos generales de montaje y electricidad.

f) Auxiliar de Montaje-Electricidad.- Es aquel empleado que actúa a las ordenes de un Jefe u Oficial, y que realiza con cierta independencia, trabajos que requieren conocimientos generales de montaje y electricidad.

g) Ayudante de Montaje-Electricidad.- El empleado que con iniciativa restringida actúa subordinado a un Jefe, Oficial o Auxiliar, si lo hubiere, realizando trabajos de carácter secundario que sólo exigen conocimientos elementales de montaje y electricidad.

#### GRUPO CUARTO.- COMERCIAL

a) Delegado de Sucursal.- Es aquél que bajo la dependencia directa de la Dirección lleva la responsabilidad de dirigir y organizar una delegación comercial de la empresa.

b) Técnico Comercial Especialista.- Es el empleado capacitado, que actúa a las órdenes inmediatas del Delegado, si lo hubiere, y lleva la responsabilidad directa de la organización comercial y ventas.

c) Técnico Comercial.- Es el empleado, que a las órdenes inmediatas de un Delegado o un Técnico Especialista, si lo hubiere, está encargado de realizar trabajos que requieran conocimientos técnicos sobre la operatividad comercial.

d) Comercial.- Es el empleado, que a las órdenes inmediatas de un Técnico Especialista o Técnico Comercial, si lo hubiera, realiza trabajos que exigen conocimientos generales sobre la operatividad comercial.

e) Auxiliar Comercial.- Es el empleado, que con iniciativa restringida actúa subordinado a un Técnico Comercial o Comercial, si lo hubiera, realiza trabajos que sólo exigen conocimientos elementales sobre la operatividad comercial.

#### GRUPO QUINTO.- LOGISTICA

a) Jefe de Logística.- Es aquél que bajo la dependencia directa de la Dirección lleva la responsabilidad directa del departamento de logística.

b) Oficial Especialista Logística.- Es el empleado capacitado, que actúa a las órdenes inmediatas del Jefe de Logística, si lo hubiere, y lleva la responsabilidad directa de uno o más servicios de logística

c) Oficial de Logística.- Es el empleado capacitado, que actúa a las órdenes inmediatas del Jefe de Logística u Oficial Especialista Logística, si lo hubiere, y está encargado de realizar trabajos que requieran amplios conocimientos sobre la operatividad del departamento de logística.

d) Auxiliar de Logística.- Es el empleado, que a las órdenes inmediatas de un Oficial de Logística, si lo hubiere, está encargado de realizar trabajos que requieran conocimientos generales sobre la operatividad del departamento de logística.

e) Ayudante de Logística.- Es el empleado que con iniciativa restringida actúa subordinado a un Jefe, Oficial o Auxiliar, si lo hubiere, realizando trabajos de carácter secundario que sólo exigen conocimientos elementales sobre la operatividad de logística.

#### GRUPO SEXTO.- OFICIOS VARIOS

a) Ordenanza.- Es el empleado cuya actividad consiste en hacer recados dentro o fuera de la oficina, recoger y entregar correspondencia, así como otros trabajos secundarios ordenados por sus superiores.

b) Vigilante.- Tiene a su cargo el servicio de vigilancia diurna o nocturna de los locales.

c) Limpiador/a.- Están ocupados en la limpieza de los locales de las empresas.

d) Peón.- Trabajadores que realizan labores de entretenimiento o mantenimiento que le son asignadas por sus inmediatos superiores con arreglo a sus conocimientos y prácticas de oficio.

e) Conductor.- Su función estriba en la conducción de los vehículos propiedad de la empresa.

#### GRUPO SEPTIMO.- DIVISION XILEMA

a) Jefe de División XILEMA.- Es aquél que bajo la dependencia directa de la Dirección lleva la responsabilidad y organización del departamento de fabricación.

b) Jefe de Fábrica XILEMA.- Es el empleado capacitado, que actúa a las órdenes inmediatas del Jefe de División y lleva la responsabilidad directa del servicio de taller.

c) Jefe Area Electricidad/MontajeXILEMA.- Es el empleado que a las órdenes inmediatas del Jefe de Taller o Jefe de División, está encargado del desarrollo de funciones técnicas de electricista avanzadas y organizativas.

d) Oficial Especialista Electricidad XILEMA.- Es el empleado que a las órdenes inmediatas del Jefe de Taller o Jefe de División, está encargado del desarrollo de funciones técnicas de electricista avanzadas.

e) Oficial Primera Electricidad XILEMA.- Es el empleado que a las órdenes inmediatas del Jefe de Taller o Jefe de División, está encargado del desarrollo de funciones técnicas de electricista.

f) Oficial Especialista Montaje XILEMA.- Es el empleado que a las órdenes inmediatas del Jefe de Taller o Jefe de División, está encargado del desarrollo de funciones técnicas de montaje avanzadas.

g) Oficial Primera Montaje XILEMA.- Es el empleado que a las órdenes inmediatas del Jefe de Taller o Jefe de División, está encargado del desarrollo de funciones técnicas de montaje.

h) Oficial Segunda Electricidad XILEMA.- Es el empleado, que a las órdenes inmediatas de un Oficial Primera Electricidad XILEMA, si lo hubiere, está encargado de desarrollar los trabajos de electricista que exigen conocimientos generales sobre la materia; distribuyendo los trabajos entre los Auxiliares de Electricista que de él dependan.

i) Oficial Segunda Montaje XILEMA.- Es el empleado, que a las órdenes inmediatas de un Oficial Primera Montaje XILEMA, si lo hubiere, está encargado de desarrollar los trabajos de montaje que exigen conocimientos generales sobre la materia; distribuyendo los trabajos entre los Auxiliares de Montaje que de él dependan.

j) Oficial Tercera Electricidad XILEMA.- Es el empleado que con iniciativa restringida actúa subordinado a un Jefe u Oficial de Electricidad XILEMA, si lo hubiere, realizando trabajos de carácter secundario que sólo exigen conocimientos elementales de electricidad.

k) Oficial Tercera Montaje XILEMA.- Es el empleado que con iniciativa restringida actúa subordinado a un Jefe u Oficial de Montaje XILEMA, si lo hubiere, realizando trabajos de carácter secundario que sólo exigen conocimientos elementales de montaje. GRUPO OCTAVO.- DIVISION A.P.R.

a) Jefe de División A.P.R.- Es aquél que bajo la dependencia directa de la Dirección lleva la responsabilidad y organización del departamento de A.P.R.

b) Jefe de Taller A.P.R.- Es el empleado capacitado, que actúa a las órdenes inmediatas del Jefe de División, asume parte de la responsabilidad directa de la División A.P.R.

c) Oficial Primera A.P.R.: Es el empleado que a las órdenes inmediatas del Jefe de Taller o Jefe de División, está encargado del desarrollo de funciones técnicas propias de la División A.P.R.

d) Oficial Segunda A.P.R.: Es el empleado, que a las órdenes inmediatas de un Oficial Primera A.P.R., está encargado de desarrollar los trabajos que por éste le sean designados, para los cuáles serán precisos conocimientos generales sobre la materia; pudiendo asimismo distribuirlos entre los Oficiales Tercera que de él dependan.

e) Oficial Tercera A.P.R.: Es el empleado, que a las órdenes inmediatas de un Oficial Segunda A.P.R., está encargado de desarrollar los trabajos que por éste le sean designados; pudiendo asimismo distribuirlos entre los Auxiliares y/o Ayudantes.

f) Auxiliar A.P.R.: Es el empleado que con iniciativa restringida actúa subordinado a un Jefe u Oficial realizando

trabajos de escaso contenido técnico, que sólo exigen conocimientos elementales del objeto de la División.

g) Ayudante A.P.R.: Es el empleado que se encargará de funciones y trabajos que carecen de contenido técnico alguno, encontrándose subordinado plenamente a las instrucciones que de los Oficiales pudieran recibir.

#### Artículo 45.- Derecho supletorio.

En todas aquellas materias no reguladas específicamente en el presente Convenio Colectivo se estará a lo dispuesto en la legislación social vigente, constituida básicamente por el Estatuto de los Trabajadores y disposiciones complementarias.

#### Anexo I: Tablas salariales

| Categorías                  | S. Base  | P. Convenio | PP. Extra |
|-----------------------------|----------|-------------|-----------|
| GRUPO 1                     |          |             |           |
| TECNICO A                   | 1.211,19 | 86,71       | 302,80    |
| TECNICO B                   | 1.048,02 | 86,71       | 262,05    |
| TECNICO C                   | 859,76   | 86,71       | 214,94    |
| TECNICO D                   | 859,74   | 86,71       | 214,94    |
| TECNICO E                   | 749,14   | 86,71       | 187,28    |
| GRUPO 2                     |          |             |           |
| JEFE ADMON/GESTIÓN          | 1.211,19 | 86,71       | 302,80    |
| OFICIAL ESPEC ADM/GESTIÓN   | 1.081,91 | 86,71       | 270,48    |
| OFICIAL ADM/GESTIÓN         | 953,89   | 86,71       | 238,47    |
| TECNICO ADM/GESTIÓN         | 859,76   | 86,71       | 214,94    |
| TECNICO AUX. ADM/GESTION    | 796,99   | 86,71       | 199,25    |
| TECNICO ADJUNTO ADM/GESTIÓN | 748,25   | 86,71       | 187,06    |
| GRUPO 3                     |          |             |           |
| JEFE SECCIÓN                | 1.079,41 | 86,71       | 269,85    |
| OFICIAL 1.º ESPECIALISTA    | 985,26   | 86,71       | 246,31    |
| OFICIAL 1.º                 | 985,26   | 86,71       | 246,31    |
| OFICIAL 2.º                 | 922,50   | 86,71       | 230,62    |
| OFICIAL 3.º                 | 828,38   | 86,71       | 207,09    |
| AUX.MONTAJE/ELECTR          | 759,35   | 86,71       | 189,84    |
| AYTE MONTAJE/ELECTR         | 694,08   | 86,71       | 173,52    |
| GRUPO 4                     |          |             |           |
| DELEGADO SUCURSAL           | 1.644,20 | 86,71       | 411,05    |
| TECNICO COMERC.ESPEC.       | 1.361,80 | 86,71       | 340,45    |
| TECNICO COMERC.             | 1.048,02 | 86,71       | 262,05    |
| COMERCIAL                   | 1.048,02 | 86,71       | 262,05    |
| AUX.COMERCIAL               | 828,39   | 86,71       | 207,09    |
| GRUPO 5                     |          |             |           |
| JEFE LOGISTICA              | 1.048,02 | 86,71       | 262,05    |
| OFICIAL ESPEC.LOGISTICA     | 922,50   | 86,71       | 230,62    |
| OFICIAL LOGISTICA           | 922,50   | 86,71       | 230,62    |
| AUX.LOGISTICA               | 625,20   | 86,71       | 156,37    |
| AYUDANTE LOGISTICA          | 625,20   | 86,71       | 156,37    |
| GRUPO 6                     |          |             |           |
| ORDANANZA                   |          |             |           |
| VIGILANTE                   | 625,20   | 86,71       | 156,30    |
| LIMPIADOR                   | 625,20   | 86,71       | 156,30    |

| Categorías                 | S. Base  | P. Convenio | PP. Extra |
|----------------------------|----------|-------------|-----------|
| PEON                       | 625,20   | 86,71       | 156,30    |
| CONDUCTOR                  | 629,45   | 86,71       | 157,36    |
|                            |          |             |           |
| GRUPO 7                    |          |             |           |
| JEFE DIVISIÓN XILEMA       | 1.173,53 | 86,71       | 293,37    |
| JEFE TALLER XILEMA         | 1.016,65 | 86,71       | 254,16    |
| JEFE AREA ELEC/MONTAD      | 922,5    | 86,71       | 230,62    |
| OFICIAL ESPEC.ELECTR       | 922,5    | 86,71       | 230,62    |
| OFICIAL ESPEC.MONTAD       | 922,52   | 86,71       | 230,63    |
| OFICIAL 1.º ELECTR. XILEMA | 922,52   | 86,71       | 230,63    |
| OFICIAL 1.º MONTAJE XILEMA | 922,5    | 86,71       | 230,62    |
| OFICIAL 2.º ELECTR. XILEMA | 859,75   | 86,71       | 214,94    |
| OFICIAL 2.º MONTAJE XILEMA | 859,75   | 86,71       | 214,94    |
| OFICIAL 3.º ELECTR. XILEMA | 796,99   | 86,71       | 199,25    |
| OFICIAL 3.º MONTAJE XILEMA | 796,99   | 86,71       | 199,25    |
|                            |          |             |           |
| GRUPO 8                    |          |             |           |
| JEFE DIVISION APR          | 1.067,75 | 86,71       | 266,94    |
| JEFE TALLER APR            | 924,99   | 86,71       | 231,25    |
| OFICIAL 1.º APR            | 922,51   | 86,71       | 230,63    |
| OFICIAL 2.º APR            | 859,76   | 86,71       | 214,94    |
| OFICIAL 3.º APR            | 836,85   | 86,71       | 209,21    |
| AUXILIAR APR               | 813,95   | 86,71       | 203,49    |
| AYUDANTE APR               | 791,04   | 86,71       | 197,76    |
|                            |          |             |           |

## Consejería de Empleo y Formación

### 4244 Resolución de 31-03-2008, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de Trabajo para Panrico, S.A. EXP. 200844110006.

Visto el expediente de Convenio Colectivo de Trabajo, y de conformidad con lo establecido en el Artículo 90 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE n.º 75, de 28.03.1995) y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo (BOE n.º 135, de 06.06.1981).

#### Resuelvo:

**Primero.-** Ordenar la inscripción en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, del Convenio Colectivo de Trabajo de Panrico, S.A. (Código de Convenio número 3002752) de ámbito Empresa, suscrito con fecha

29-01-2008 por la Comisión Negociadora del mismo, con notificación a la misma.

**Segundo.-** Disponer su publicación en el «Boletín Oficial de la Región de Murcia».

Murcia a 31 de marzo de 2008.—El Director General de Trabajo. Por delegación de firma, el Subdirector General de Trabajo (Resolución de 01.10.2007), Pedro Juan González Serna.

## Convenio Colectivo de Empresa Panrico S.L.U.

### Centro de Producción de Murcia

#### Capítulo I Disposiciones Generales

Art. 1 Ámbito de aplicación

Art. 2 Ámbito temporal

Art. 3 Denuncia y prórroga

Art. 4 Derecho supletorio

Art. 5 Compensación y absorción

Art. 6 Condiciones más beneficiosas

Art. 7 Vinculación a la totalidad

Art. 8 Comisión paritaria

#### Capítulo II Empleo y contratación

Art. 9 Contratación indefinida en jornada flexible

Art. 10 Periodo de prueba

Art. 11 Copia básica del contrato de trabajo

Art. 12 Extinción de contratos por circunstancias de la producción

Art. 13 Empresas de trabajo temporal

#### Capítulo III Organización del trabajo

Art. 14 Organización del trabajo

Art. 15 Categorías profesionales

1.- Titulados

2.- No Titulados

3.- Proceso de datos

4.- Control de Calidad

5.- Administrativos

6.- Subalternos

7.- Obreros

8.- Producción

Art. 16 Multas de tráfico

Art. 17 Movilidad funcional

#### Capítulo IV Jornada de trabajo y descansos

Art. 18 Jornada de trabajo y descansos

Art. 19 Horario de trabajo

Art. 20 Vacaciones

Art. 21 Horas Extraordinarias

Art. 22 Calendario laboral

Art. 23 Licencias