

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Educación, Universidades y Empleo

5289 Resolución de 1 de abril de 2014, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acuerdo, de convenio; denominación, Simón Sáez, S.L.

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 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley 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; número de expediente, 30/01/0034/2014; denominación, Simon Saez, S.L.; código de convenio, 30103432012014; ámbito, Empresa; suscrito con fecha 13/02/2014, 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, 1 de abril de 2014.—El Director General de Trabajo, Fernando José Velez Alvarez.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LA EMPRESA SIMÓN SÁEZ S.L. PARA SU CENTRO DE TRABAJO DE LOS BELONES DE CARTAGENA (MURCIA)

Capítulo I

Disposiciones generales

Artículo 1. Partes concertadoras.

Las condiciones establecidas en este Convenio colectivo han sido concertadas entre la Administración Legal de la Empresa y el Delegado de Personal (Representación de los trabajadores).

Las partes firmantes de este Convenio tienen legitimación suficiente, conforme a las disposiciones legales vigentes, obligándose ambos, empresa y trabajadores, al cumplimiento de lo aquí establecido.

Artículo 2. Ámbito de aplicación

El presente convenio obliga a la empresa Simón Sáez S.L., en su único centro de trabajo de Los Belones de Cartagena (Murcia), con domicilio en C/ San Pedro,

y a sus empleados dentro de los ámbitos del R.D. Legislativo 1/1995, de 24-III-1995, B.O.E. de 29 de enero, del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 3. Entrada en vigor y plazo de vigencia

El presente Convenio entrará en vigor el 1 de enero de 2013, cualquiera que sea la fecha de su publicación en el "Boletín Oficial de la Región de Murcia" y tendrá una duración de seis años. Se considerará prorrogado tácticamente por sucesivos períodos anuales si alguna de las partes firmantes no los denuncia con una antelación mínima de tres meses a la fecha de su vencimiento o de cualquiera de sus prórrogas. No obstante, serán objeto de revisión anual los conceptos retributivos.

Producida la denuncia del Convenio mantendrá su vigencia hasta que sea sustituido por otro.

Artículo 4. Compensación y absorción

Las mejoras salariales o de otro orden que pudieran sobrevenir durante la vigencia del presente Convenio por imperativo de disposiciones legales, administrativas, jurisprudenciales u otras normas de obligado cumplimiento, sea cual fuera su rango, jurisdicción o ámbito o por las mejoras voluntarias que individual o colectivamente conceda la Empresa, serán absorbibles o compensables con las pactadas en el presente Convenio, salvo que tales mejoras den lugar a que la totalidad de los devengos anuales, computados exclusivamente con arreglo a las disposiciones de tipo legal o administrativo sean superiores a los devengos totales o anuales que resulten de lo pactado en este Convenio.

Artículo 5. Normas subsidiarias

Para todo lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo establecido en la legislación vigente en cada momento y de forma especial en el R.D. Leg. 1/1995 del Estatuto de los Trabajadores y sus normas complementarias.

Capítulo II

Organización del trabajo

Artículo 6. Jornada laboral

La jornada laboral será de 1.819 horas de trabajo efectivo al año, lo que supone una jornada media semanal de 40 horas de trabajo efectivo.

Para los descansos semanales, se estará en lo dispuesto en el artículo 37 del R.D. Leg. 1/1995 del Estatuto de los Trabajadores.

Con respecto a la jornada semanal y por las características de la actividad de la Empresa, se podrá aumentar o disminuir la misma, siempre que en cómputo anual se obtenga la indicada de 1.819 horas, respetando siempre el límite de jornada diaria permitido por la legislación vigente.

Artículo 7. Descanso diario

El personal afectado por ese Convenio dispondrá de un descanso dentro de la jornada laboral de quince minutos, respetando siempre el tiempo de trabajo efectivo a que se refiere el artículo 6 de este Convenio.

Artículo 8. Vacaciones

Todos los trabajadores disfrutarán anualmente de unas vacaciones retribuidas de 30 días naturales, cualquiera que sea su forma de contratación y la categoría profesional de cada uno.

En todo caso, los trabajadores/as que lo soliciten, disfrutarán de al menos el 50% de sus vacaciones en el período comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre.

Cuando el trabajador sea alta o cese en el transcurso del año, tendrá derecho a la parte proporcional en razón del tiempo transcurrido.

Artículo 9. Son facultades de la Dirección de la Empresa:

a) La calificación de los trabajos, según cualquiera de los sistemas internacionales admitidos.

b) Exigir los rendimientos mínimos en los trabajos racionalizados y los normales en los no racionalizados.

c) Fijar el número de máquinas o tareas necesarias para la racional utilización de la capacidad productiva del trabajador.

d) Señalar los índices de desperdicios y calidad admisible en el proceso de producción.

e) Establecer normas de vigilancia y diligencia en el cuidado y en el manejo de máquinas, utillajes y materiales.

f) La realización durante cualquier período de la organización del trabajo, de las modificaciones en los métodos, tarifas, distribución del personal, cambio de funciones, variaciones técnicas de las máquinas, instalaciones, sistemas, utillajes, etc.

g) Regular la adaptación de las cargas de trabajo, rendimientos y tarifas a las condiciones que resulten del cambio de métodos operatorios, procesos de fabricación, cambios de materiales, sustitución y renovación de máquinas o condiciones técnicas de las mismas

Artículo 10. Clasificación profesional

Los trabajadores afectados por el presente Convenio, en atención a las funciones que desarrollen y de acuerdo con las definiciones que se especifican en los artículos siguientes, serán clasificados en Grupos Profesionales.

La nueva estructura profesional pretende obtener una más razonable estructura productiva, todo ello sin merma de la dignidad, oportunidad de promoción y justa retribución que corresponda a cada trabajador. Los actuales puestos de trabajo y tareas se ajustarán a los Grupos Profesionales establecidos en el Convenio General del Metal.

La clasificación se realizará por interpretación y aplicación de los criterios generales y por las tareas básicas más representativas. En el caso de concurrencia en un puesto de trabajo de tareas básicas correspondientes a diferentes grupos profesionales, la clasificación se realizará en función de las actividades propias del grupo profesional superior.

La clasificación no supondrá en ningún caso que se excluya en los puestos de trabajo de cada grupo profesional, la realización de tareas complementarias, que serían básicas para puestos incluidos en grupos profesionales inferiores.

Artículo 11. Definición de los grupos profesionales

En este artículo se definen los Grupos Profesionales que agrupan las diversas tareas y funciones que se realizan en el ámbito funcional del presente Convenio, dentro de divisiones orgánicas funcionales que podrían ser:

Técnicos

Personal mercantil

Personal Administrativo

Oficios. Servicios Generales

La enumeración de divisiones orgánicas que antecede tiene un carácter meramente orientativo, pudiéndose, según el tamaño y actividad de la empresa, variar su denominación y aumentar o disminuir el número de divisiones.

Definición de los factores que influyen en la determinación de la pertenencia a un determinado Grupo Profesional:

A) Autonomía. Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta la mayor o menor dependencia jerárquica en el desempeño de la función que se desarrolle.

B) Mando. Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta:

- Grado de supervisión y ordenación de tareas.
- Capacidad de interrelación.
- Naturaleza del colectivo.
- Número de personas sobre las que se ejerce el mando.

C) Responsabilidad. Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta tanto el grado de autonomía de acción del titular de la función como el grado de influencia sobre los resultados e importancia de las consecuencias de la gestión.

D) Conocimientos. Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta, además de la formación básica necesaria para poder cumplir correctamente el cometido, el grado de conocimiento y experiencia adquiridos, así como la dificultad de la adquisición de dichos conocimientos o experiencias.

E) Iniciativa. Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta el mayor o menor sometimiento a directrices o normas para la ejecución de la función.

F) Complejidad. Factor cuya valoración estará en función del mayor o menor número, así como el mayor o menor grado de integración de los diversos factores antes enumerados en la tarea o puesto encomendado.

Asimismo, deberá tenerse presente, al calificar los puestos de trabajo, la dimensión de la empresa o de la unidad productiva en que se desarrolle la función, ya que influye decisivamente en la valoración de cada factor.

Artículo 12. Movilidad funcional.

Siempre que lo requieran los servicios de la Empresa, podrá adscribirse un trabajador para realizar tareas distintas de las que, en 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.

Capítulo III

Contratación

Artículo 13. Contratos temporales

La contratación laboral se llevará de acuerdo con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores en relación con todas y cada una de las modalidades previstas, con los requisitos de las condiciones determinadas en el citado texto legal.

Artículo 14. Contratos a tiempo parcial

Los trabajadores contratados a tiempo parcial tendrán preferencias, previo acuerdo de la Empresa, para ocupar vacantes en puestos de trabajo a jornada completa.

Artículo 15. Preaviso

En el caso de cese voluntario por parte del trabajador, el plazo de preaviso expreso será de quince días. El incumplimiento por parte del trabajador de la obligación de preavisar, supondrá la obligación de éste de compensar a la Empresa con un día de salario por cada día de preaviso incumplido.

Artículo 16. Finiquito

Los finiquitos que se suscriban con motivo del cese o despido de un trabajador, lo serán en impresos distintos a los de la nómina, con detalle obligatorio de los conceptos que se satisfagan.

Capítulo IV**Régimen económico****Artículo 17. Salario Base**

El salario base es la parte de la retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo, estableciéndose su cuantía, según las distintas categorías profesionales, en la tabla que como Anexo I figura unida al presente Convenio.

Para el ejercicio de 2013; un incremento del 2% aplicados a todos los conceptos sobre los salarios de 2012, según queda establecido en el Anexo I.

Para el segundo y siguientes años de vigencia del convenio, se aplicará la formula siguiente:

Segundo año (2014); un incremento de 1% aplicable sobre las presentes tablas a todos los conceptos o el I.P.C. nacional si este fuese inferior.

Tercer año (2015); un incremento del 1% aplicable sobre las tablas vigentes en el momento y a todos los conceptos de la misma o, el I.P.C. nacional de los doce meses anteriores si este fuese inferior.

Cuarto año (2016); un incremento del 1% aplicable sobre las tablas vigentes en el momento y a todos los conceptos de la misma o, el I.P.C. nacional de los doce meses anteriores si este fuese inferior.

Quinto año (2017); un incremento del 1% aplicable sobre las tablas vigentes en el momento y a todos los conceptos de la misma o, el I.P.C. nacional de los doce meses anteriores si este fuese inferior.

Sexto (2018); un incremento del 1% aplicable sobre las tablas vigentes en el momento y a todos los conceptos de la misma o, el I.P.C. nacional de los doce meses anteriores si este fuese inferior.

Artículo 18. Prima de asistencia

Esta prima la percibirán los trabajadores afectados por este Convenio por día efectivamente trabajado. La cuantía diaria de la misma queda detallada en la columna 2.^a de la tabla de remuneraciones figurante en el Anexo I de este convenio.

La prima de asistencia se perderá por faltas injustificadas al trabajo o en el caso de que no se complete la jornada laboral.

Artículo 19. Locomoción

Cada trabajador percibirá una cantidad por día efectivamente trabajador conforme a la que se detalla para cada categoría en la columna 3.^a de la tabla de remuneraciones anexa al presente Convenio.

Este plus no se devengará en caso de inasistencia al trabajo.

Se establece por este concepto una cuantía anual de 712,44 euros anuales, para cada trabajador y durante el presente convenio.

Este importe se distribuirá por meses, exceptuando el de vacaciones, en la cuantía de 64,77 euros.

La empresa, no obstante, podrá prorratear el importe anual antes referido, al objeto de igualar la remuneración mensual, entre los meses naturales del año, a razón de 59,37 euros cada mes.

Artículo 20. Complemento personal de antigüedad

Se suprime el complemento personal de Antigüedad.

Los trabajadores que en el momento del acuerdo del presente Convenio, tuvieran reconocido el complemento personal de antigüedad, mantendrán este derecho, que lo seguirán percibiendo en igual cuantía y en concepto de antigüedad consolidada.

Artículo 21. Retribución de contratos en prácticas y en formación

Los trabajadores contratados en Prácticas, percibirán el 70% o el 80% del salario correspondiente a la categoría profesional desempeñada, según se corresponda con el primer o segundo año de vigencia respectivamente del contrato

Los trabajadores contratados en la modalidad de Formación disfrutarán de una retribución equivalente a la especificada en la tabla salarial y en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

Artículo 22. Horas extraordinarias

En lo referente a las horas extraordinarias, se efectuarán conforme a lo dispuesto en el presente Convenio, siendo el espíritu de ambas representaciones el eliminar en lo posible el número de éstas.

Se intentará compensar, las horas extras realizadas por horas de descanso, en la misma proporción, dentro de los cuatro meses siguientes a su realización. En caso de no ser posible su compensación en horas de descanso, se abonará el valor de dicha hora que se corresponderá con el valor de una hora normal.

Artículo 23. Gratificaciones extraordinarias

La empresa abonará a su personal en concepto de pagas extraordinarias de Verano y Navidad una mensualidad compuesta de Salario Base más antigüedad consolidada.

Dichas gratificaciones extraordinarias se computarán por semestres naturales del año en que se otorguen y su abono se efectuará el 30 de junio y 20 de diciembre respectivamente. Estas gratificaciones son las previstas en el artículo 31 de R.D. Legislativo 1/1995 de Estatuto de los Trabajadores. No obstante, existe la posibilidad de prorratear su percepción mensualmente. Los períodos de Incapacidad Temporal deducirán la parte proporcional en estas gratificaciones.

Artículo 24. Hojas de salarios

Se incluirán de forma detallada en las hojas de salarios la totalidad de las retribuciones percibidas por el trabajador, así como las deducciones que marque la legislación vigente en cada momento.

Artículo 25. Dietas

Es la retribución que corresponde al trabajador cuando tenga que desplazarse por razón de su trabajo fuera de la localidad, distinguiéndose, a efectos del presente Convenio, los siguientes tipos de dietas.

Media dieta. Será de aplicación a los trabajadores que efectúen una comida fuera de la localidad donde esté situado el centro de trabajo, y su cuantía mínima se fija en 20,00 euros.

Dieta completa. Es la aplicable a los trabajadores que efectúen las dos comidas principales fuera de la localidad donde esté situado el centro de trabajo, y su cuantía mínima se fija en 36,00 euros.

Dieta completa con pernocta. Es la que corresponde a todo trabajador que, además de efectuar las dos comidas principales fuera de la localidad donde esté situado el centro de trabajo, se va precisado por necesidad del servicio a pernoctar fuera de su domicilio. Su cuantía se establece en 59,00 Euros.

Estas cuantías se consideran mínimas, abonando la empresa cualquier exceso justificado.

Artículo 26. Kilometraje

Cuando por necesidades de la empresa, ésta requiera que los trabajadores efectúen desplazamientos con sus propios vehículos tendrán derechos a percibir la cantidad de 0,19 Euros por kilómetro, una vez que justifiquen debidamente el desplazamiento y la distancia recorrida.

Artículo 27. Enfermedad y accidente

Se estará a lo establecido en la legislación vigente en cada momento.

Capítulo V

Seguridad e Higiene

Artículo 28. Reconocimiento médicos

En cumplimiento de lo que determina la legislación vigente en materia de prevención y salud laboral, los trabajadores de la Empresa serán sometidos a un reconocimiento médico anual, que incluirá el ginecólogo para el personal femenino, el cual se llevará a efectos, bien por los servicios Técnicos del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene, bien por los servicios de prevención de la Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social que tenga relación contractual con la Empresa o por la empresa de prevención en materia de Vigilancia en la Salud que tenga suscrito contrato.

De los referidos reconocimientos serán responsables solidarios empresa y trabajador, y se llevarán a efectos durante los primeros nueve meses de cada año natural y en el caso de no haberse efectuado en dicho período, el trabajador informará a la empresa para que entre ambos se procure el cumplimiento dentro de los meses restantes para finalizar el año.

Capítulo VI

Excedencias, licencias y permisos

Artículo 29. Excedencias y licencias

En el régimen de excedencias y licencias, tanto voluntarias como obligatorias, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.

Artículo 30. Permisos

El trabajador, avisando con la antelación necesaria y justificándose adecuadamente, tendrá derecho a licencias retribuidas en los siguientes casos, y a contar desde el día del hecho causante:

Quince días naturales en caso de matrimonio.

Por enfermedad grave o fallecimiento del cónyuge, hijo, padres, padres políticos, hermanos de uno u otro cónyuge, 3 días naturales si el fallecido tiene lugar en su provincia de residencia y 5 días si es fuera de ella.

Por estas mismas causas y si se trata de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, las licencias serán de 2 y 4 días según el fallecimiento tenga lugar en su provincia o fuera de ella.

Por nacimiento de hijos 3 días.

Por el tiempo necesario en caso de asistencia a exámenes a que deba concurrir el trabajador para estudio oficial y con previo acuerdo por parte de la Empresa.

Por traslado de vivienda habitual dos días naturales con previo justificante Municipal.

Por motivos otros según contemple la legislación vigente.

Capítulo VII

Código de conducta laboral

Artículo 31. Criterios generales

Las empresas podrán sancionar, como falta laboral, las acciones u omisiones culpables de los trabajadores que se produzcan con ocasión o como consecuencia de la relación laboral y que supongan un incumplimiento contractual de sus deberes laborales, y de acuerdo con la graduación de las faltas que se establece en los artículos siguientes y normativa concordante al efecto.

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

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

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

Artículo 32. Graduación de las faltas.

Toda falta cometida por los trabajadores se clasificará en atención a su importancia, trascendencia o intencionalidad en: leve, grave o muy grave.

Artículo 33. Faltas leves

Se considerarán faltas leves las siguientes:

La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo de hasta tres ocasiones en un período de un mes.

La inasistencia injustificada de un día al trabajo en el período de un mes.

No notificar con carácter previo, o en su caso, dentro de las 24 horas siguientes, la inasistencia al trabajo, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo podido hacer.

El abandono del servicio o del puesto de trabajo sin causa justificada por períodos breves de tiempo. Si como consecuencia de ello se ocasionase perjuicio de alguna consideración en las personas o en las cosas, esta falta podría ser considerada como grave o muy grave.

Los deterioros leves en la conservación o en el mantenimiento de los equipos y material de trabajo de los que se fuera responsable.

La desatención o falta de corrección en el trato con los clientes o proveedores de la empresa.

No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, siempre que éstos puedan ocasionar algún tipo de conflicto o perjuicio a sus compañeros o a la empresa.

No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia del trabajador/a que tengan incidencia en la Seguridad Social o en la Administración tributaria.

Todas aquellas faltas que supongan incumplimiento de prescripciones, órdenes o mandatos de un superior en el ejercicio regular de sus funciones, que no comporten perjuicios o riesgos para las personas o las cosas.

La inasistencia a los cursos de formación teórica o práctica, dentro de la jornada ordinaria de trabajo, sin la debida justificación.

Discutir con los compañeros/as, con los clientes o proveedores dentro de la jornada de trabajo.

La embriaguez o consumo de drogas no habitual en el trabajo.

Artículo 34. Faltas graves

Se consideran faltas graves las siguientes:

La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de tres ocasiones en el período de un mes.

La inasistencia no justificada al trabajo de dos a cuatro días, durante el período de un mes. Bastará una sola falta al trabajo cuando ésta afectara al relevo de un compañero/a o si como consecuencia de la inasistencia se ocasionase perjuicio de alguna consideración a la empresa.

El falseamiento u omisión maliciosa de los datos que tuvieran incidencia tributaria o en la Seguridad Social.

Entregarse a juegos o distracciones de cualquier índole durante la jornada de trabajo de manera reiterada y causando, con ello, un perjuicio al desarrollo laboral.

La desobediencia a las órdenes o mandatos de las personas de quienes se depende orgánicamente en el ejercicio regular de sus funciones, siempre que ello ocasione o tenga una transcendencia grave para las personas o las cosas.

La falta de aseo y limpieza personal que produzca quejas justificadas de los compañeros de trabajo y siempre que previamente hubiera mediado la oportuna advertencia por parte de la empresa.

Suplantar a otro trabajador/a alternando los registros y controles de entrada o salida al trabajo.

La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo, siempre que de ello no se derive perjuicio grave para la empresa o las cosas.

La realización sin previo consentimiento de la empresa de trabajos particulares, durante la jornada de trabajo, así como el empleo para usos propios o ajenos de los útiles, herramientas, maquinaria o vehículos de la empresa, incluso fuera de la jornada de trabajo.

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

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

La embriaguez o el estado derivado del consumo de drogas, si supone alteración en las facultades físicas o psicológicas en el desempeño de sus funciones o implica un riesgo en el nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo.

Artículo 35. Faltas muy graves

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de diez ocasiones durante el período de seis meses, o bien más de veinte en un año.

La inasistencia al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.

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

La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá que existe infracción laboral, cuando encontrándose en baja el trabajador/a por cualquiera de las causas señaladas, realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También tendrá la consideración de falta muy grave toda manipulación efectuada para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada aún por breve tiempo, si a consecuencia del mismo se ocasionase un perjuicio considerable a la empresa o a los compañeros de trabajo, pusiese en peligro la seguridad o fuese causa de accidente.

El quebrantamiento o violación de secretos de obligada confidencialidad de la empresa.

La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

Los malos tratos de palabra u obra, la falta de respeto y consideración a sus superiores o a los familiares de estos, así como a sus compañeros/as de trabajo, proveedores y clientes de la empresa.

La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que las faltas se cometan en el período de dos meses y haya mediado sanción.

La desobediencia a las órdenes o mandatos de sus superiores en cualquier materia de trabajo, si implicase perjuicio notorio para la empresa o sus compañeros/ras de trabajo, salvo que sean debidos al abuso de autoridad. Tendrán la consideración de abuso de autoridad, los actos realizados por directivos, jefes o mandos intermedios, con infracción manifiesta y deliberada a los preceptos legales, y con perjuicio para el trabajador/a.

Los atentados contra la libertad sexual que se produzcan aprovechándose de una posición de superioridad laboral, o se ejerzan sobre personas especialmente vulnerables por su situación personal o laboral.

Artículo 36. Sanciones

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

a. Por faltas leves

Amonestación por escrito

b. Por faltas graves

Amonestación por escrito

Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.

c. Por faltas muy graves

Amonestación por escrito

Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días.

Despido disciplinario.

Artículo 37. Prescripción

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

Faltas leves: diez días

Faltas graves: veinte días

Faltas muy graves: sesenta días

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

Capítulo VIII

Mejoras sociales

Artículo 38. Seguro de accidentes

La empresa vendrá obligada a abonar la cantidad de 21,00 Euros a cada trabajador y año, previa presentación de éste de una póliza de seguros de accidentes que comprenda las coberturas siguientes:

Conceptos	Euros
Invalidez permanente total	11.075
Invalidez absoluta	20.799
Gran Invalidez	29.534
Muerte	29.534

Todas ellas como consecuencia de accidentes de trabajo al servicio de la empresa.

La empresa podrá optar por la contratación directa a favor de sus trabajadores de una póliza de seguros que cubrirá las cantidades antes expresadas.

Capítulo IX

Vigilancia en interpretación del Convenio

Artículo 39. Comisión paritaria

Se crea la Comisión Paritaria del Convenio como órgano de interpretación y vigilancia del mismo, para sustanciar las discrepancias surgidas en el transcurso

de su desarrollo, que está formulada por los mismos miembros que integran la Comisión Negociadora del Convenio.

La Comisión Paritaria podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de asesores que serán libremente designados por cada una de las partes. De acuerdo con la naturaleza de los asuntos que le sean sometidos, la Comisión Mixta podrá recabar las ayudas y participaciones que pudieran ser necesarias.

Son funciones de la Comisión Paritaria:

- Interpretar y aplicar el Convenio.
- El análisis y negociación sobre temas específicos, a petición de cualquiera de las partes.
- La vigilancia del cumplimiento colectivo de lo pactado.

La intervención de la Comisión Paritaria en estas materias dejará a salvo la libertad de las partes para instar cualquier procedimiento que considere oportuno.

Los asuntos sometidos a la Comisión paritaria tendrán el carácter de ordinarios o extraordinarios según la calificación de las partes firmantes del presente Convenio. En el primer supuesto, la Comisión Paritaria deberá resolver en el plazo máximo de 15 días y, en el segundo, en el plazo máximo de 8 días. La Comisión Paritaria podrá ser convocada por cualquiera de las partes que la integran, indistintamente.

Con carácter especial, la Comisión Paritaria entenderá aquellas cuestiones establecidas en la Ley y de cuantas otras le sean atribuidas así como del establecimiento de los procedimientos, los plazo de actuación de esta Comisión, incluido el sometimiento de las discrepancias producidas en su seno a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito Estatal u Autonómico previstos en el Art. 83 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 40. Cláusula de descuelgue.

Inaplicación en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el presente convenio. De conformidad con lo establecido en el Artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, cuando concurran causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el presente convenio, que afecten a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y la 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 Estatuto de los Trabajadores.
- g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión paritaria del convenio, que

dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada.

Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la comisión o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a la Comisión Arbitral del Consejo Autonómico de Relaciones Laborales de la Región de Murcia para solventar de manera efectiva las discrepancias, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

El resultado de los procedimientos a que se refieren los párrafos anteriores que haya finalizado con la inaplicación de condiciones de trabajo deberá ser comunicado a la autoridad laboral a los solos efectos de depósito.

ANEXO I
TABLA DE REMUNERACIONES
AÑO 2013 (Definitiva)

Categorías	Salarios Base Mes	Prima Asiste. día	Plus Locomo.mes	Remuneración Anual
GRUPO I (Técnicos)				
Titulado de grado superior	1.140,90	1,14	58,50	16915,08
Titulado de grado medio	1.045,81	1,14	58,50	15596,42
GRUPO II (Personal mercantil)				
Encargado general	1.140,90	1,14	58,50	16915,08
Encargado de establecimiento	1.045,81	1,14	58,50	15596,42
Comprador- vendedor	950,74	1,14	58,50	14265,44
Dependiente	760,59	1,14	58,50	11603,34
Ayudante	684,89	1,14	58,50	10543,54
En formación menor de 18 años	570,73			7990,22
En formación mayor de 18 años	665,84			9321,76
GRUPO III (Personal administrativo)				
Jefe de Administración	1.045,81	1,14	58,50	15596,42
Contable	950,74	1,14	58,50	14265,44
Cajero	903,20	1,14	58,50	13599,88
Oficial 1 administrativo	855,67	1,14	58,50	12934,46
Oficial 2 administrativo	836,65	1,14	58,50	12668,18
Auxiliar administrativo	808,53	1,14	58,50	12274,50
En formación menor de 18 años	570,73			7990,22
En formación mayor de 18 años	665,84			9321,76
GRUPO IV (Oficios)				
Escaparatista	855,67	1,14	58,50	12934,46
Montador o instalador	855,67	1,14	58,50	12934,46
Profesional de oficio de primera	722,93	1,14	58,50	11076,10
Profesional de oficio de segunda	703,55	1,14	58,50	10804,78
Chófer	722,93	1,14	58,50	11076,10
Ayudante	684,89	1,14	58,50	10543,54
Conserje	665,84	1,14	58,50	10276,84
Ordenanza, vigilante, portero	665,84	1,14	58,50	10276,84
Peón	647,41	1,14	58,50	10018,82
Personal de limpieza	647,41	1,14	58,50	10018,82

NOTA: Los menores de 18 años se les aplicará el SMI pertinente