I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Desarrollo Económico, Turismo y Empleo

10237 Resolución de 1 de diciembre de 2016, de la Dirección General de Relaciones Laborales y Economía Social, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acuerdo de convenio; denominación, Victor Scurtu.

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

Resuelvo:

Primero.- Ordenar la inscripción en el correspondiente registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, de Convenio; número de expediente 30/01/0126/2016; denominado Victor Scurtu; código de convenio n.º 30103700012016; ámbito Empresa; suscrito con fecha 25/10/2016, 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 2 de diciembre de 2016.—El Director General de Relaciones Laborales y Economía Social, Leopoldo Navarro Quílez.

CAPÍTULO I: PARTES NEGOCIADORAS.

Artículo 1. Partes negociadoras

CAPÍTULO II. ÁMBITO Y VIGENCIA.

Artículo 2.- Ámbito territorial, funcional y personal.

Artículo 3. Duración vigencia y denuncia.

Artículo 4. Concurrencia y norma supletoria.

CAPÍTULO III. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y CONTRATO DE TRABAJO.

Artículo 5. Clasificación profesional.

Artículo 6. Modalidades de contratos.

Artículo 7. Período de prueba.

Artículo 8. Domicilio del trabajador.

CAPÍTULO IV. JORNADA LABORAL Y VACACIONES.

Artículo 9. Jornada laboral

Artículo 10. Horas extraordinarias.

Artículo 11. Días festivos.

Artículo 12. Vacaciones.

Artículo 13. Excedencias.

CAPÍTULO V. CONDICIONES ECONÓMICAS.

Artículo 14. Retribuciones.

Artículo 15. Salario base.

Artículo 16. Pagas extraordinarias.

Artículo 17. Momento de pago y mora.

Artículo 18. Recibo de salarios.

Artículo 19. Dietas

CAPÍTULO VI. CONDICIONES SOCIALES.

Artículo 20. Herramientas de trabajo.

Artículo 21. Póliza de seguros.

Artículo 22. Revisión médica.

Artículo 23. Fomento de la igualdad y no discriminación.

CAPÍTULO VII. RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

Artículo 24. Principio de ordenación y definición de faltas laborales.

Artículo 25. Clasificación de las faltas laborales.

Artículo 26. Sanciones.

Artículo 27. Procedimiento sancionador.

Artículo 28. Prescripción.

CAPÍTULO IX. COMISIÓN PARITARIA

Artículo 29. Comisión paritaria

ANEXO I. CALIFICACIÓN PROFESIONAL

ANEXO II. TABLA SALARIAL CL

Capítulo I: Partes negociadoras.

Artículo 1. Partes negociadoras

El presente convenio colectivo ha sido negociado y concertado mediante una comisión negociadora compuesta paritariamente por representantes de la Empresa y delegadas de personal de la empresa, y que cuentan con representación unitaria del personal, asistidas ambas partes de sus respectivos asesores legales.

Capítulo II. Ámbito y vigencia.

Artículo 2. Ámbito territorial, funcional y personal.

En sus aspectos territorial, funcional y personal el Convenio Colectivo afectará a todos los trabajadores de la empresa Victor Scurtu.

Artículo 3. Duración vigencia y denuncia.

Las estipulaciones del presente Convenio entrará en vigor el día siguiente de su firma. La duración del presente Convenio se determina por cuatro años, a contar desde el 1 de noviembre de 2016 hasta el 31 de octubre de 2020, prorrogándose tácitamente por períodos de un año natural. Por cada año de duración del presente convenio el importe de los conceptos salariales se actualizará en función del incremento del IPC correspondiente al año anterior.

No obstante lo anterior, el presente Convenio podrá ser denunciado con tres meses de antelación a su vencimiento. La representación que realice la denuncia lo comunicará a la otra parte, expresando detalladamente en la comunicación, que deberá ser por escrito, la legitimación que ostenta, los ámbitos del Convenio y las materias objeto de negociación.

Una vez denunciado, las partes acuerdan la vigencia del contenido normativo del convenio, en tanto el mismo no sea sustituido por otro nuevo.

Artículo 4. Concurrencia y norma supletoria.

Este Convenio será de aplicación prioritaria sobre cualquier convenio de ámbito superior en las materias que prevé el artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores.

En lo no previsto por el presente convenio, será de aplicación la regulación establecida en los Convenios Colectivos del Sector de ámbitos autonómico y estatal del sector de la construcción, y en lo establecido en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Capítulo III. Clasificación profesional y contrato de trabajo.

Artículo 5. Clasificación profesional.

Los trabajadores a los que afecte el presente Convenio en función de la labor que hayan de desarrollar serán clasificados de conformidad con lo establecido en el Anexo I. Los distintos puestos de trabajo consignados en el presente convenio, son meramente enunciativos y no suponen la obligación de tener cubiertos los mismos.

Para determinar el correcto grupo de cada tarea, función del que se trate, se atenderá a su contenido básico esencial, teniendo en cuenta la posibilidad de que en cada grupo profesional se pueden realizar tareas de carácter complementario, que pudieran ser básicas de puestos de trabajo de otros grupos profesionales.

En el caso de concurrencia en un puesto de trabajo de labores básicas correspondientes a diferentes grupos profesionales, la clasificación se realizará en función de las actividades propias del grupo profesional en el que dedique la mayor parte de su jornada, atendándose en todo caso al criterio de trabajos de igual valor de cara a evitar cualquier tipo de discriminación.

La clasificación no supondrá en ningún caso que se excluya de los puestos de trabajo que componen cada grupo profesional la realización de actividades complementarias que pudieran ser básicas para puestos de trabajo incluidos en grupos profesionales distintos.

La acreditación de la categoría profesional por la Tarjeta Profesional de la Construcción no obliga a la empresa a la contratación del trabajador con esa categoría.

La empresa, previamente al ingreso, podrán realizar a los interesados las pruebas de selección, prácticas y psicotécnicas que consideren necesarias para comprobar si su grado de aptitud y su preparación son adecuados a la categoría profesional y puesto de trabajo que vayan a desempeñar.

Al inicio de la relación laboral entre la empresa y la persona de la que se trate, se establecerá, en el contrato laboral, su pertenencia a uno de los grupos profesionales previstos en el presente Convenio Colectivo.

Artículo 6. Modalidades de contratos.

El ingreso al trabajo que podrá realizarse de conformidad con cualquiera de las modalidades de contratación reguladas en el Estatuto de los Trabajadores, y en el presente convenio, pudiendo concertarse tanto a jornada completa como a jornada parcial.

A) Contrato indefinido.

Es El contrato fijo de plantilla es el que conciertan empresario y trabajador para la prestación laboral de este en la empresa por tiempo indefinido.

B) Contrato fijo de obra.

La Disposición Adicional Primera, apartado 2 de la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de Medidas Urgentes para la Reforma del Mercado de Trabajo y la Disposición Adicional Tercera de la Ley 32/2006, de 18 de octubre, Reguladora de la Ley de la Subcontratación en el Sector de la Construcción, otorgan a la negociación colectiva de ámbito estatal la facultad de adaptar al sector de la construcción el contrato de obra o servicio determinado regulado con carácter general en el artículo 15 del E.T.

De acuerdo con ello la indicada adaptación se realiza mediante el presente contrato que, además de los restantes caracteres que contiene, regula de forma específica el artículo 15.1.a) y 5 y el artículo 49.c) del E.T. para el sector de la construcción.

Este contrato se concierta con carácter general para una sola obra, con independencia de su duración y terminará cuando finalicen los trabajos del oficio y categoría del trabajador en dicha obra. Su formalización se hará siempre por escrito.

Por ello y con independencia de su duración, no será de aplicación lo establecido en el párrafo primero del artículo 15. 1. a) del E.T, continuando manteniendo los trabajadores la condición de "fijos de obra", tanto en estos casos como en los supuestos de sucesión empresarial del 44 del E.T. o de subrogación regulado en el artículo 27 del V Convenio General.

Sin embargo, manteniéndose el carácter de único contrato, el personal fijo de obra, sin perder la condición de fijo de obra, podrá prestar servicios a una misma empresa en distintos centros de trabajo siempre que exista acuerdo expreso para cada uno de los distintos centros.

Teniendo en cuenta la especial configuración del sector de la construcción y sus necesidades, sobre todo en cuanto a la flexibilidad en la construcción y la estabilidad en el empleo del sector mejorando la seguridad y salud en el trabajo así como la formación de los trabajadores, y conforme a lo establecido en el apartado 2 de la Disposición Adicional Primera de la Ley de Medidas Urgentes para la Reforma del Mercado Laboral, no se producirá sucesión de contratos por la concertación de diversos contratos fijos de obra para diferentes puestos de trabajo en el sector, y por tanto no será de aplicación lo dispuesto en el párrafo 5.º del artículo 15 del E.T.

Por lo tanto la contratación, con o sin solución de continuidad, para diferente puesto de trabajo mediante dos o más contratos fijos de obra con la misma empresa o grupo de empresas en el periodo y durante el plazo establecido en el artículo 15.5 del E.T. no comportará la adquisición de la condición establecida en dicho precepto.

La indicada adquisición de condición tampoco operará en el supuesto de producirse bien la sucesión empresarial.

El cese de los trabajadores deberá producirse cuando la realización paulatina de las correspondientes unidades de obra hagan innecesario el número de los contratados para su ejecución, debiendo reducirse éste de acuerdo con la disminución real del volumen de obra realizada. Este cese deberá comunicarse por escrito al trabajador con una antelación de quince días naturales. No obstante, el empresario podrá sustituir este preaviso por una indemnización equivalente a la cantidad correspondiente a los días de preaviso omitidos calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del Convenio aplicable, todo ello sin perjuicio de la notificación escrita del cese. La citada indemnización deberá incluirse en el recibo de salarios con la liquidación correspondiente al cese.

Si se produjera la paralización temporal de una obra por causa imprevisible para el empresario y ajena a su voluntad, tras darse cuenta por la empresa a la representación de los trabajadores del centro o, en su defecto, a la Comisión Paritaria Regional, operarán la terminación de obra y cese previstos en el apartado precedente, a excepción del preaviso. La representación de los trabajadores del centro o, en su defecto, la Comisión Paritaria Regional, dispondrán, en su caso, de un plazo máximo improrrogable de una semana para su constatación a contar desde la notificación.

El empresario contrae también la obligación de ofrecer de nuevo un empleo al trabajador cuando las causas de paralización de la obra hubieran desaparecido. Dicha obligación se entenderá extinguida cuando la paralización se convierta en definitiva. Previo acuerdo entre las partes, el personal afectado por esta terminación de obra podrá acogerse a lo regulado en el apartado 3 de este artículo.

En todos los supuestos regulados en los apartados anteriores, se establece una indemnización por cese del 7 por ciento calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del Convenio aplicables devengados durante la vigencia del contrato.

C) Contrato eventual

Podrá concertarse el contrato de duración determinada previsto en el apartado 1. b) del artículo 15 del E.T. En cualquier caso, la duración máxima de prestación de servicios, amparada por uno o varios contratos de esta naturaleza, será de doce meses en un periodo de dieciocho y se formalizará siempre por escrito, excepto en el supuesto previsto en el art. 8.2. del Estatuto de los Trabajadores.

A la finalización de estos contratos, con solución de continuidad, corresponderá abonar al trabajador la indemnización por cese del 7 por ciento calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del Convenio aplicables devengados durante la vigencia del contrato.

D) Contratos para la formación y el aprendizaje.

La duración mínima de estos contratos será de doce meses y la máxima de tres años. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, hasta por dos veces, sin que la duración de la prórroga pueda ser inferior a seis meses y sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima. Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.

La retribución de los contratos para la formación y el aprendizaje será del 75% durante el primer año, y del 85% el segundo y tercer año. Ambos porcentajes se entienden referidos al correspondiente a un trabajador a jornada completa de la misma categoría para la que fuese contratado.

A la finalización de estos contratos, con solución de continuidad, corresponderá abonar al trabajador la indemnización por cese del 4,50 por ciento calculada sobre todos los conceptos salariales devengados durante la vigencia del contrato.

Artículo 7. Período de prueba.

El período de prueba será el que pacten las partes, no pudiendo exceder de seis meses para los trabajadores titulados y tres meses para los restantes.

En todo caso, las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, y adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad, que afecten al trabajador durante el período de prueba, interrumpen el cómputo del mismo.

Dicho límite temporal se aplicará igualmente para los contratos temporales regulados en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, con independencia de su duración.

Artículo 8. Domicilio del trabajador.

Se considerará como domicilio para notificaciones el conocido por la empresa y que consta en el contrato de trabajo. Cualquier cambio de domicilio deberá ser comunicado de forma fehaciente a la empresa. Todos los trabajadores tienen la obligación de mantener actualizada en todo momento la información en la Empresa sobre su paradero a efectos de llamamiento, o cualquier otra notificación.

En cualquier caso, las notificaciones realizadas al último domicilio conocido por la empresa se reputarán como válidas a todos los efectos si el trabajador no ha cumplido con su deber de comunicación del mismo a la empresa.

Capítulo IV. Jornada laboral y vacaciones.

Artículo 9. Jornada laboral

La jornada semanal que se establece en el presente Convenio es de 40 horas de trabajo efectivo prestadas de lunes a sábados, fijándose una jornada anual de referencia de 1.738 horas de trabajo efectivo.

Teniendo en cuenta las diferentes condiciones climatológicas adversas que puedan incidir sobre las diversas ubicaciones de los centros de trabajo, la empresa podrá disponer una distribución variable de la jornada ordinaria máxima anual, sin que en ningún caso se puedan sobrepasar 9 horas ordinarias diarias de trabajo efectivo. Esta distribución irregular de la jornada de trabajo no podrá superar el límite del 10% de la jornada anual de trabajo.

En jornada continuada de más de seis horas, los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo de veinte minutos para bocadillo.

Artículo 10. Horas extraordinarias.

Las horas trabajadas a partir de las 9 horas diarias, de las 45 horas semanales, o de las 1.738 horas anuales, tendrán la consideración de horas extraordinarias, así como las trabajadas en festivo.

Las horas extraordinarias sea cual sea su naturaleza se abonarán con un incremento del 15% sobre el 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. El precio de la hora de trabajo ordinaria se calcula mediante la división de la remuneración total establecida en el convenio, entre el número total de horas establecidas como jornada anual.

La prestación horas extraordinarias se realizará respetando los tiempos de descanso obligatorio previstos por la legislación vigente, y con el máximo de 80 horas anuales sin incluir en el cómputo las realizadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.

Artículo 11. Días festivos.

Los días festivos serán los que señale la autoridad laboral en el calendario que a estos efectos publique en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.

Artículo 12. Vacaciones.

Los trabajadores acogidos al presente convenio, tendrán derecho a un período de vacaciones anuales retribuidas, de acuerdo con su salario, consistente en 30 días naturales. El trabajador que ingrese en la empresa en el transcurso del año, tendrá derecho en ese año, al disfrute de la parte proporcional de vacaciones.

Los trabajadores que cesen por cualquier causa, tendrán derecho a una compensación en metálico equivalente a la parte proporcional de los días no disfrutados. Estas partes proporcionales se calcularán a razón de 2,5 días por mes o fracción.

Transcurrido el periodo de vacaciones, el trabajador deberá reincorporarse a su puesto de trabajo en la fecha prevista sin necesidad de llamamiento o comunicación alguna por parte de la empresa. Si el trabajador no se reincorporara a su puesto en la fecha indicada se entendería que dimite del mismo, perdiendo su condición de trabajador de la empresa, salvo que justifique las razones de su no incorporación de acuerdo con la legislación vigente.

Artículo 13. Excedencias.

Como garantía para los trabajadores, se establece en el presente convenio el procedimiento para las solicitudes de excedencia.

En este sentido, todas las solicitudes de excedencia deberán ser cursadas por escrito, y con una anterioridad de al menos 15 días respecto de la fecha de inicio de la misma.

La empresa deberá dar contestación a las mismas en el plazo máximo de 15 días desde su recepción. La falta de contestación expresa de la solicitud dentro del plazo citado producirá el efecto de entenderla concedida.

Asimismo, las solicitudes de reingreso deberán también realizarse por escrito, con al menos 5 día de antelación a la fecha de reincorporación, debiendo la empresa resolver de forma expresa en el plazo de 15 días desde su recepción. Si transcurrido dicho plazo, la empresa no hubiera dado contestación expresa a la solicitud se iniciará el cómputo del plazo para demandar por despido. De no efectuarse la solicitud de reincorporación en la forma establecida, se entenderá que el trabajador desiste de su puesto de trabajo.

Capítulo V. Condiciones económicas.

Artículo 14. 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.

El salario a percibir por los trabajadores tendrá la siguiente composición: salario base, pagas extraordinarias.

Artículo 15. Salario base.

El salario base de los trabajadores durante la vigencia del presente convenio es el especificado en la tabla salarial del Anexo II del Convenio para cada una de las categorías.

Artículo 16. Pagas extraordinarias.

Se establecen dos pagas extraordinarias consistentes en 30 días del salario base del presente convenio. Dichas pagas habrán de abonarse con las nóminas correspondientes a los meses de julio y diciembre, devengándose de forma semestral.

Podrá acordarse entre el trabajador y la empresa, el abono, mediante su prorrateo mensual, de las pagas extraordinarias establecidas en el párrafo anterior.

Artículo 17. Momento de pago y mora.

La empresa deberá hacer efectiva la retribución mensual dentro de los 6 primeros días del mes siguiente al vencido trabajado. De igual forma, deberá abonar las percepciones económicas de vencimiento superior al mes de la forma indicada en el presente convenio.

De no abonarse los salarios en el momento citado, la empresa incurrirá en mora desde el momento en que el trabajador le requiera formalmente para el pago y deberá abonar por tal concepto el porcentaje que en concepto de penalización por mora establece el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 18. Recibo de salarios.

Las empresas estarán obligadas a la entrega del recibo oficial de salarios, acreditativos de los pagos efectuados, no podrán ser de tiempo superior a un mes.

En los recibos de salarios se hará constar como días trabajados todos los días de presencia del trabajador en la Empresa, con independencia del número de horas de trabajo realizadas.

Artículo 19. Dietas

Cuando la empresa traslade al trabajador accidentalmente a efectuar trabajos que impliquen el pernoctar en localidad distinta a la de su residencia, además del sueldo o jornal que el trabajador perciba y gastos de traslado, deberá abonársele una dieta diaria equivalente a su salario por una jornada de trabajo.

En los días de salida y regreso devengarán idénticas dietas y caso de regresar al lugar de residencia en el día en que el trabajador se desplace, devengarán sólo media dieta.

Capítulo VI. Condiciones sociales.

Artículo 20. Herramientas de trabajo.

Las empresas pondrán a disposición de los trabajadores cuantas herramientas sean necesarias para cada una de las tareas, debiendo estar dichas herramientas en las debidas condiciones de uso y devolviéndolas igualmente, salvo el desgaste normal por su utilización y en caso contrario se responsabilizará al trabajador de las herramientas puestas a su disposición.

Artículo 21. Póliza de seguros.

La empresa se compromete a la contratación de una póliza de seguros colectiva a favor de todos los trabajadores de la empresa con las siguientes indemnizaciones:

- a) En caso de muerte derivada de enfermedad común o accidente no laboral, el importe de una mensualidad de todos los conceptos de las tablas del convenio aplicable vigente en cada momento.
- b) En caso de muerte, incapacidad permanente absoluta o gran invalidez, derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional será de 47.000 euros.
- c) En caso de incapacidad permanente total derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional será de 28.000 euros.

Artículo 22. Revisión médica.

Con carácter anual se efectuará a los trabajadores que presten su consentimiento una revisión médica por los servicios médicos de prevención propios o ajenos de la empresa. De ese carácter voluntario sólo se exceptuarán los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los mismos o para verificar si el estado de salud del trabajador pueda constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores/as o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

Artículo 23. Fomento de la igualdad y no discriminación.

De conformidad con lo dispuesto por la Ley de Igualdad y demás disposiciones concordantes, se respetará el principio de igualdad en el trabajo, no admitiéndose discriminaciones por razón de sexo, estado civil, raza, condición social, convicciones políticas o religiosas, edad dentro los límites marcados por el ordenamiento jurídico, condiciones físicas o psíquicas.

La Empresa garantizará la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, así como la ausencia de discriminación por las razones anteriormente apuntadas, en materias como las siguientes:

- a) Acceso al empleo
- b) Estabilidad en el empleo
- c) Igualdad salarial en trabajos de igual valor
- d) Formación y promoción profesional
- e) Reacción frente al acoso sexual o acoso por razón de sexo.

Capítulo VII. Régimen disciplinario.**Artículo 24. Principio de ordenación y definición de faltas laborales.**

Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como para la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de trabajadores y empresario.

Se considerarán faltas laborales las acciones u omisiones del trabajador que supongan incumplimiento laboral de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en el presente convenio.

Artículo 25. Clasificación de las faltas laborales.

Las faltas se clasifican en leves, graves y muy graves.

A) Faltas leves.

Se consideran faltas leves:

a) De una a tres faltas de puntualidad injustificadas en el período de un mes. Se entiende por falta de puntualidad el retraso en el inicio de la jornada laboral no por tiempo no superior a una hora.

b) Faltar al trabajo dos días en el periodo de un mes sin causa que lo justifique.

c) No notificar a la empresa, en el plazo de dos días hábiles, la baja por incapacidad temporal u otra causa justificada de inasistencia al trabajo, salvo que el trabajador acredite la imposibilidad de realizar dicha notificación.

d) La desobediencia en materia leve.

e) Los descuidos en la conservación del material que se tuviese a cargo o fuese responsable.

f) No comunicar a la empresa los cambios de domicilio o los datos necesarios para la Seguridad Social.

g) El abandono no justificado del puesto de trabajo durante breve tiempo de la jornada.

h) La embriaguez no habitual durante el trabajo.

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

j) La falta de respeto y consideración de carácter leve al personal de la empresa y al público.

B) Faltas graves.

Se consideran faltas graves:

a) De cuatro a ocho faltas de puntualidad injustificadas en el período de tres meses.

b) Faltar dos días al trabajo, sin justificación, en el período de un mes.

c) La falta de aseo o limpieza personal, si es habitual.

d) El incumplimiento de las órdenes o instrucciones de los superiores, cuando no sea repetido o no se ocasionen por su causa perjuicios a la empresa o a terceros.

e) La doble comisión de falta leve dentro del período de tres meses.

f) La falta de respeto en materia grave a los compañeros o mandos de la empresa.

g) La voluntaria disminución en el rendimiento laboral o en la calidad del trabajo realizado.

h) Las distracciones durante las horas de trabajo, en particular el uso de redes sociales o sistemas de mensajería, ya se emplee para ello medios de la Empresa o propios.

i) El empleo del tiempo, máquinas, materiales, útiles de trabajo y medios informáticos propiedad de la empresa (correo electrónico, Intranet, Internet, etc.) para fines distintos de los relacionados con el contenido de la prestación laboral.

j) No comunicar a la empresa el cambio de domicilio del trabajador. Si esa falta de comunicación impidiera la posibilidad de efectuar el llamamiento al trabajo se considerará como falta muy grave.

k) Las infracciones graves a la Ley de Caza, Pesca, Aguas, Código de la Circulación, Reglamento y Ordenanzas de Pastos y, en general, aquellas que regulan la actividad agraria que sean cometidas dentro del trabajo.

l) El empleo del tiempo, ganado, máquinas, materiales o útiles de trabajo en cuestiones ajenas al mismo.

C) Faltas muy graves.

Se considerarán faltas muy graves:

a) Más de diez faltas de puntualidad no justificadas, cometidas en el período de tres meses o de veinte, durante seis meses.

b) Faltar al trabajo más de dos días al mes, sin causa o motivo que lo justifique.

c) El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en el trabajo, gestión o actividad encomendados; el hurto y el robo, tanto a sus compañeros como a la empresa o a cualquier persona que se halle en el centro de trabajo o fuera del mismo, durante el desarrollo de su actividad laboral.

d) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en cualquier material, herramientas, máquinas, instalaciones, edificios, aparatos, enseres, documentos, libros o vehículos de la empresa o del centro de trabajo.

e) La embriaguez habitual o la toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.

f) La revelación de cualquier información de reserva obligada.

g) La competencia desleal.

h) Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros o subordinados.

i) El incumplimiento o inobservancia de las normas de prevención de riesgos laborales, cuando sean causantes de accidente laboral grave, perjuicios graves a sus compañeros o a terceros, o daños graves a la empresa.

j) El abuso de autoridad por parte de quien la ostente.

k) La disminución voluntaria y reiterada o continuada, en el rendimiento normal del trabajo.

l) La desobediencia continuada o persistente.

m) Los actos desarrollados en el centro de trabajo o fuera de él, con motivo u ocasión del trabajo encomendado, que puedan ser constitutivos de delito.

n) La emisión maliciosa, o por negligencia inexcusable, de noticias o información falsa referente a la empresa o centro de trabajo.

ñ) El abandono del puesto o del trabajo sin justificación, especialmente en puestos de mando o responsabilidad, o cuando ello ocasione evidente perjuicio para la empresa o pueda llegar a ser causa de accidente para el trabajador, sus compañeros o terceros.

o) La imprudencia o negligencia en el desempeño del trabajo encomendado, o cuando la forma de realizarlo implique riesgo de accidente o peligro grave de avería para las instalaciones o maquinaria de la empresa.

p) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo semestre, que haya sido objeto de sanción por escrito.

Artículo 26. Sanciones.

La empresa podrá imponer a los trabajadores, en función de la calificación de las faltas cometidas y de las circunstancias que hayan concurrido en su comisión, las sanciones siguientes:

1. Por faltas leves:
 - a) Amonestación por escrito.
 - b) Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.
2. Por faltas graves:
 - a) Suspensión de empleo y sueldo hasta quince días.
3. Por faltas muy graves:
 - a) Suspensión de empleo y sueldo de hasta sesenta días.
 - b) Despido disciplinario.

Artículo 27. Procedimiento sancionador.

Las sanciones por las faltas leves, graves y muy graves deberán ser comunicadas al trabajador por escrito, haciendo constar en el mismo la fecha desde la que surtirá efecto la sanción y los hechos que la motivan.

Los representantes legales de los trabajadores serán informados por la empresa de las sanciones impuestas por faltas graves y muy graves. Se tramitará expediente contradictorio para la imposición de sanciones, por faltas graves y muy graves, a los representantes legales de los trabajadores, en el cual serán oídos, además del interesado, el Comité de Empresa o los restantes delegados de personal y Secciones Sindicales.

Todas las sanciones podrán ser ejecutivas desde el momento en que se notifiquen al trabajador sancionado, sin perjuicio de su derecho a interponer reclamación contra las mismas ante la jurisdicción laboral, lo cual no supondrá la suspensión de su aplicación, y sin perjuicio de que el cumplimiento de las mismas se aplique una vez sean firmes.

Artículo 28. Prescripción.

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

Capítulo IX. Comisión paritaria**Artículo 29. Comisión paritaria**

Las partes acuerdan la constitución de la comisión paritaria del presente convenio que estará formada por seis miembros, tres designados por la empresa y tres en representación de los trabajadores, elegidos entre los delegados de personal o miembros del comité de empresa.

Las funciones y competencias de la comisión paritaria serán las siguientes:

- Conocimiento y resolución de cuantas cuestiones en materia de aplicación e interpretación del Convenio le sean sometidas.
- Las de mediación, arbitraje y conciliación de los conflictos individuales y colectivos que les sean sometidos.
- Interpretación y aplicación de lo pactado en el presente convenio.

- Seguimiento de los acuerdos alcanzados.
- Inaplicación de las condiciones establecidas en el presente convenio.

Para garantizar la rapidez y efectividad de la Comisión Paritaria y la salvaguarda de los derechos afectados, se establecen los siguientes procedimientos y plazos de actuación de la misma:

- La correspondiente información, comunicación y/o solicitud de intervención de la Comisión Paritaria se enviará por escrito y a efectos de notificaciones y convocatorias a la sede patronal.

- Recibida dicha información, comunicación y/o solicitud de intervención dirigida a la Comisión Paritaria, ésta se reunirá para su consideración en el plazo de un mes desde la recepción. A tal efecto, se dará traslado de la comunicación a todos delegados de personal o miembros de los comités de empresa.

- Si una vez reunida la Comisión Paritaria, se mantuvieran las discrepancias en el seno de dicha Comisión o, cumplido dicho término, la Comisión Paritaria no se hubiese reunido, las partes se someterán a los sistemas no judiciales de solución de conflictos correspondientes.

Se entenderá válidamente constituida la Comisión, cuando asista la mayoría de cada representación. Las partes podrán acudir a las reuniones con asistencia de asesores.

Para que tenga validez un acuerdo en el seno de la Comisión, se requerirá el voto favorable de la mayoría de cada representación. De cada reunión se levantará acta, que será firmada por todos los presentes en la misma.

Las resoluciones de esta comisión tendrán carácter vinculante y constituirán en todo caso un trámite previo antes de ejercitar las acciones correspondientes ante la Jurisdicción Laboral.

Cuando se produzca desacuerdo en el período de consultas. El plazo máximo de resolución será de siete días a contar desde que las discrepancias fueran planteadas. En el supuesto de falta de acuerdo en dicha Comisión, ambas partes se someterán a la intervención de la Oficina de Resolución de Conflictos Laborales de Murcia (ASECMUR-II), utilizando los procedimientos de conciliación, mediación o arbitraje, sin que ello suponga renunciar a los órganos administrativos y/o jurisdiccionales. El procedimiento de arbitraje será obligatorio y vinculante solo si ambas partes lo acuerdan para cada caso en concreto.

Artículo 30.- Procedimiento de resolución de discrepancias (art. 85.3.C) de E.T.)

La resolución de cualquier tipo de discrepancia que pudiera surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a las que se refiere el art. 82.3 del vigente Estatuto de los Trabajadores se ajustará al procedimiento seguido en dicho artículo, así como en lo dispuesto en el II Acuerdo sobre resolución extrajudicial de conflictos laborales en la Región de Murcia (ASECMUR-II).

Anexo I. Calificación profesional

Nivel I: Personal Directivo.

Nivel II: Personal Titulado Superior.

Nivel III: Personal Titulado Medio, Jefe Administrativo 1.ª, Jefe Sec. Org. 1.ª

Nivel IV: Jefe de Personal, Ayudante de Obra, Encargado General de Fábrica, Encargado General.

Nivel V: Jefe Administrativo de 2.ª, Delineante Superior, Encargado General de Obra, Jefe de Sección de Organización Científica del Trabajo de 2.ª, Jefe de Compras.

Nivel VI: Oficial Administrativo de 1.ª, Delineante de 1.ª, Jefe o Encargado de Taller, Encargado de Sección de Laboratorio, Escultor de Piedra y Mármol, Práctico de Topografía de 1.ª, Técnico de Organización de 1.ª

Nivel VII: Delineante de 2.ª, Técnico de Organización de 2.ª, Práctico Topografía de 2.ª, Analista de 1.ª, Viajante, Capataz, Especialista de Oficio.

Nivel VIII: Oficial Administrativo de 2.ª, Corredor de Plaza, Oficial 1.ª de Oficio, Inspector de Control Señalización y Servicios, Analista de 2.ª

Nivel IX: Auxiliar Administrativo, Ayudante Topográfico, Auxiliar de Organización, Vendedores, Conserje, Oficial 2.ª de Oficio.

Nivel X: Auxiliar de Laboratorio, Vigilante, Almacenero, Enfermero, Cobrador, Guarda-Jurado, Ayudantes de Oficio, Especialistas de 1.ª

Nivel XI: Especialistas de 2.ª, Peón Especializado.

Nivel XII: Peón Ordinario, Limpiador/a.

Nivel XIII: Botones y Pinches de dieciséis a dieciocho años.

Nivel XIV: Trabajadores en formación.

Anexo II. Tabla salarial

NIVEL	Día	Paga Navidad	Paga verano	Total anual
II	46,00 €	1.380,00 €	1.380,00 €	19.550,00 €
III-IV-V	43,00 €	1.290,00 €	1.290,00 €	18.275,00 €
VI	40,00 €	1.200,00 €	1.200,00 €	17.000,00 €
VII	43,00 €	1.290,00 €	1.290,00 €	18.275,00 €
VIII-IX-X-XI	40,00 €	1.200,00 €	1.200,00 €	17.000,00 €
XII	37,00 €	1.110,00 €	1.110,00 €	15.725,00 €
XIII-XIV	26,50 €	795 €	795 €	11.130 €