

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Empleo, Universidades, Empresa y Medio Ambiente

4914 Resolución 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 colectivo, para la empresa Corbalán Matallana, 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 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 colectivo con número de expediente 30/01/0040/2018; denominado Corbalán Matallana S.L.; código de convenio n.º 30103372012013; ámbito empresa; suscrito con fecha 8 de febrero de 2018 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, 13 de julio de 2018.—La Directora General de Relaciones Laborales y Economía Social, por Delegación de Firma.—La Subdirectora General de Trabajo, (Resolución de 30/04/2018), Caridad de la Hera Orts.

CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA "CORBALAN MATALLANA S.L."

Capítulo I

Normas Generales

Artículo 1.º Ámbito funcional

El presente Convenio regula las relaciones laborales entre la Empresa Corbalán Matallana, S.L., y sus trabajadores/as, que se dedica a la actividad de comercio al menor de productos de alimentación, supermercados y/o autoservicios.

Este Convenio es continuación del primer Convenio Colectivo de Empresa de Corbalán Matallana, S.L., aprobado por la autoridad laboral por resolución de 10 de octubre de 2013, código 30103372012013, y publicado en el B.O.R.M. de 24 de octubre de 2013, con vigencia hasta el 31 de diciembre de 2017.

Se procede a la firma del presente Convenio por las personas legitimadas para ello y que son las siguientes:

Por la empresa:

D. José Corbalán Matallana, administrador único.

D. Antonio Checa De Andrés, abogado y apoderado.

Por la representación de los trabajadores:

D. Juan Pérez Fernández.

D. José Corbalán de Paco.

D.^a Anunciación Valera Nadal.

D. Antonio Lucas Martínez Fajardo.

D^a María Isabel Mayor Jaén.

Todos ellos son delegados de personal elegidos en las últimas elecciones sindicales celebradas el 21 de marzo de 2014, según consta acreditado en la Oficina Pública de Elecciones Sindicales de Murcia en Acta I5179 y pertenecen a CCOO.

Artículo 2.º Ámbito personal y territorial

El presente Convenio obliga a todo el personal que trabaja por cuenta ajena para la Empresa Corbalán Matallana, S.L., ya sea en la sede central de la Empresa en Cehegín (Murcia) o en otros centros de trabajo existentes en la Región de Murcia.

Artículo 3.º Ámbito temporal

La duración del presente Convenio será de cuatro años, iniciándose su vigencia, a todos los efectos el día 1 de enero de 2018 y terminando aquella el 31 de diciembre de 2021.

Artículo 4.- Denuncia y prórroga.

El Convenio quedará automáticamente denunciado a su finalización y se seguirá aplicando todo su contenido hasta que se suscriba un nuevo Convenio y como máximo hasta un año después de la fecha de la denuncia.

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, legitimación que ostenta, los ámbitos del Convenio y las materias objeto de negociación. Dicha comunicación será simultánea al acto de denuncia y se enviará copia a la autoridad laboral correspondiente.

Una vez denunciado el Convenio, en el plazo máximo de quince días a partir de la comunicación, se procederá a constituir la Comisión Negociadora. La parte receptora de la comunicación, deberá responder a la propuesta de negociación y ambas partes fijarán un calendario y un plan de negociación.

El plazo máximo para la negociación será de un año desde el vencimiento del Convenio anterior.

Una vez finalizado el plazo de negociación, las partes en el plazo de quince días determinarán los artículos y puntos sobre los que han alcanzado un acuerdo, los cuales se prorrogarán hasta tanto se firme un nuevo Convenio. Aquellos puntos o artículos que no se alcance un acuerdo, perderán su vigencia, si bien se remitirán a las ORCL de Murcia para su mediación; mediación que no tendrá el carácter de arbitraje obligatorio, en ningún caso.

Capítulo II

Jornada laboral, horas extras, vacaciones y licencias

Artículo 5.º Jornada laboral

La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de 40 horas semanales de trabajo efectivo, equivalente a 1.802 horas anuales de trabajo efectivo.

Las empresas que permanezcan abiertas al público 48 horas semanales, compensarán a los trabajadores que hayan realizado la totalidad de dichas horas con un día de descanso a disfrutar en la fecha que las partes acuerden o, en defecto de acuerdo, en la semana inmediatamente posterior.

El cómputo de la jornada se iniciará en el momento en que el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo y en total disposición de prestar sus servicios.

Los centros de trabajo de los que depende el aprovisionamiento y gestión comercial de los puntos de venta (plataformas de mercancías, almacenes en mercados, oficinas y sede social, etc.), podrán no cesar su actividad durante las fiestas locales fijadas por los Ayuntamientos de los municipios donde radiquen. En consecuencia, los trabajadores que presten servicios en los expresados centros de trabajo, y con un criterio global compensarán esos festivos bien durante el año bien añadiéndolos a su periodo vacacional.

Siempre que la duración de la jornada diaria exceda de cinco horas y media continuadas, se tendrá derecho a un periodo de descanso de 20 minutos durante la misma, que no se considerará tiempo de trabajo efectivo.

Los centros de trabajo de la empresa que permanezcan abiertos al público 48 horas semanales, compensarán a los trabajadores que hayan realizado la totalidad de dichas horas con un día de descanso, a disfrutar en la fecha que las partes acuerden o en defecto de acuerdo en la semana inmediatamente posterior, y todo ello sin perjuicio de lo establecido en el artículo siguiente sobre flexibilización de la jornada.

Artículo 6.º Flexibilización de la jornada

De acuerdo con lo establecido en el Artículo 9 de la Ley 3/2012 de 6 de Julio sobre medidas urgentes para la Reforma del Mercado Laboral, las partes acuerdan la distribución irregular de la jornada anteriormente indicada en los términos que a continuación se indican.

Al ser la jornada anual de 1.802 horas anuales de trabajo efectivo para los trabajadores que debe ser cumplida por los mismos y teniendo en cuenta que por razones organizativas, de producción y de mercado, que a veces se producen en la Empresa, al no poderse realizar la jornada anual de manera regular, se acuerda establecer un porcentaje del 10% de la jornada anual para ser distribuido por la Empresa cuando surjan estas circunstancias y de forma flexible, preavisando al trabajador al menos con cinco días de antelación al momento en que se realice la jornada irregular.

Las horas que deben realizarse para sustituir las ausencias imprevistas del personal no requerirán preaviso, y las restantes no planificadas se deberán comunicar por la Dirección al momento de conocerse la causa que las origina.

Para cuantificar el importe exacto de las horas de flexibilización de jornada y no hablar de porcentajes, se establece esta en 180 horas de flexibilidad de la jornada, que se acumularían a las horas ordinarias en los meses en que se trabajen, teniendo todas el valor de hora ordinaria y no de extraordinaria.

Lógicamente el exceso o defecto de esa jornada irregular, se compensará de aquellos meses de menor o mayor actividad, respectivamente, de forma que al término del año la jornada efectiva será de 1.802 horas anuales de trabajo efectivo.

Sobre la jornada mensual de trabajo efectivo de los trabajadores, el exceso o defecto acumulado correspondiente a la jornada flexible, podrá no

ser compensado por razones imprevistas o de fuerza mayor y en cuyo caso la compensación prevista se trasladaría a otros meses del año siguiente, aunque sea fuera del año natural al que corresponda.

Queda perfectamente aclarado que la flexibilidad horaria supone el cumplimiento anual de la jornada pactada pero con la posibilidad por parte de la Empresa de disponer de 180 horas de trabajo efectivo que se detraerá de los meses de menor actividad.

Todas las horas flexibles o no flexibles dentro del cómputo anual tendrá el valor de hora ordinaria y la liquidación y cómputo de las horas realizadas se efectuará con carácter mensual.

Artículo 7.º Horas extraordinarias

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan en todo caso de las 1.802 horas anuales de trabajo efectivo.

En cuanto al resto se estará a lo dispuesto en los arts. 5 y 6 del presente Convenio.

Las horas extraordinarias se procurará en todo caso compensarlas por descansos y en el supuesto de que tengan que ser abonadas, su importe siempre será del 5% de incremento sobre el valor de la hora ordinaria.

Las horas extraordinarias por fuerza mayor vendrán exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes. Será obligatoria su realización y no se tendrán en cuenta para el límite máximo anual de horas extraordinarias.

Artículo 8.º Vacaciones

a) Los trabajadores/as tendrán derecho a 30 días naturales de vacaciones, de los que al menos 15 días serán disfrutados a su elección de forma ininterrumpida, estando sujeta dicha disponibilidad al mantenimiento de un mínimo operativo de personal en cada centro de trabajo. Se exceptuarán los meses de mayor actividad comercial, que son Marzo y Abril (Semana Santa), Julio y Agosto (campaña de verano) y Diciembre (campaña de Navidad), salvo para el personal de Administración, que sí podrán disfrutar esos 15 días en los meses de Julio y Agosto.

b) El resto de días de vacaciones hasta completar los 30 días naturales indicados en el párrafo a) se disfrutarán de común acuerdo con la empresa, bien seguidos o partidos.

c) Si durante el periodo de vacaciones el trabajador iniciara o se encontrara en situación de I.Temporal, sea cualquiera la contingencia, podrá disfrutar del resto de vacaciones afectadas por tal situación al termino de la I.Temporal e inclusive al año siguiente.

d) El inicio de las vacaciones se computarán desde el primer día que no se trabaje (sin contar los domingos o festivos), hasta el día anterior a la incorporación al trabajo, cualquiera que fuere el carácter del mismo.

Artículo 9.º Licencias

El personal afectado por este Convenio, previo aviso y justificación a la Dirección de la Empresa, o en su caso al Departamento de RRHH, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y durante los períodos de tiempo siguientes:

a) Dieciséis días naturales en caso de matrimonio, o unión como pareja de hecho, inscrita en el registro público correspondiente, y por una sola vez.

b) Dos días naturales por el nacimiento de hijos, a partir del hecho causante.

c) Dos días por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, del cónyuge o pareja de hecho, hijos y de parientes hasta el 2.º grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto el plazo será de cuatro días.

d) Durante un día por traslado de su domicilio habitual. Dos días si el traslado se realiza a localidad que diste más de 100 km. de la de origen. Previo acuerdo con el trabajador, y en caso de existir libranzas pendientes, se podrá hacer coincidir dicho día o días de traslado con el o los de libranza.

e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal, comprendido el ejercicio de sufragio activo. En este supuesto se estará a lo establecido en el Artículo 37 del E.T.

f) Permiso de paternidad: se regulará de acuerdo con la legislación vigente.

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

h) Por lactancia de hijo menor de nueve meses, una hora de ausencia al trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. Se podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad. Las horas establecidas como permiso para la lactancia en el Artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores y en la Ley de Igualdad, podrán disfrutarse, a elección del trabajador o trabajadora, mediante la acumulación en 14 días naturales completos de permiso retribuido.

i) Quien por razón de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñen actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria con la disminución proporcional del salario entre al menos 1/8 y un máximo de la mitad de duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar hasta el 2.º 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.

j) Conforme a lo dispuesto en el artículo 26.4 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

k) El personal, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo sin derecho a percibir compensación económica, por el motivo y el tiempo siguiente:

- Garantizar un permiso no retribuido de hasta un mes y previa justificación, para los trámites derivados de las adopciones internacionales.

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

m) Con respecto a cualquier otro tipo de licencias y derechos derivados de las mismas, no previstos en los párrafos anteriores, se estará a lo dispuesto al efecto en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 10.º Ausencias.

La ausencia al trabajo injustificada por parte del trabajador, lleva aparejada la sanción correspondiente y prevista en el capítulo de Faltas y Sanciones del presente Convenio y ello con independencia del no abono del salario correspondiente a los días de ausencia.

Artículo 11.º Excedencias

Las excedencias se regularán de acuerdo con la legislación vigente, en el entendimiento que la forzosa dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad de su vigencia. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público. De no ser así, se entiende que se produce la dimisión del trabajador.

La excedencia voluntaria podrá ser solicitada por cualquier trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año y podrá ser solicitada por un plazo no menor de cuatro meses y no mayor de cinco años.

Para la obtención de cualquier clase de excedencia, la persona deberá comunicar su solicitud a la Empresa con un mes de antelación, como mínimo, a la fecha en que debiera comenzar a tomar efecto.

Transcurrido el plazo de excedencia voluntaria, el trabajador dentro de los siete días siguientes a aquel, tendrá que solicitar el reingreso en la empresa y la empresa resolverá en consecuencia, en el entendimiento que el trabajador excedente solo conserva un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjera en la empresa. En todo caso es indispensable la solicitud de reingreso en el plazo citado, ya que de no hacerlo se entiende como dimisión del trabajador.

Capítulo III

Condiciones Económicas

Artículo 12.º Retribuciones

Las retribuciones para todo el personal afectado por el presente Convenio son las que figuran en la correspondiente tabla salarial anexa a este texto. Esta compuestas por el salario base y gratificación voluntaria, si procediera.

El Salario Base es la retribución fijada por la unidad de tiempo correspondiente a la jornada pactada en el convenio colectivo y los pluses se fijan en función de las circunstancias relativas a las condiciones personales del trabajador, al trabajo realizado o a la situación y resultados de la empresa.

- Plus voluntario o Gratificación Voluntaria, es un complemento salarial que como su propio nombre indica responde a la concesión graciable por parte de la empresa en función totalmente subjetiva de valoración por parte de la misma. No supone cantidad fija, sino que puede ser modificada o suprimida mensualmente en función del trabajo desempeñado por el trabajador y además de no ser consolidable no responde a incrementos salariales vinculados a la negociación del C. Colectivo, sino a la discrecionalidad de la empresa (no aparece reflejado en la tabla de retribuciones por la propia esencia individual y graciable de este Plus)

Las retribuciones que se pactan durante la vigencia del Convenio, son las siguientes:

- En el Anexo II aparecen las retribuciones para todas las personas afectadas por el Convenio en función de los grupos profesionales pactados en el mismo (y categorías) para el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2018 a 31 de diciembre de 2018.

- Para el periodo comprendido entre 1 de enero a 31 de diciembre de 2019 las retribuciones se incrementaran en un 1%, sin revisión, salvo que pudiera tener repercusión en alguna categoría profesional el SMI, que se regularizaría de inmediato.

- Para el periodo comprendido entre el 1 de Enero a 31 de diciembre de 2020, las retribuciones se incrementarán en un 1%, sin revisión, salvo que pudiera tener repercusión en alguna categoría profesional el SMI, que se regularizaría de inmediato.

- Para el periodo comprendido entre el 1 de Enero a 31 de diciembre de 2021, las retribuciones se incrementarán en un 1%, sin revisión, salvo que pudiera tener repercusión en alguna categoría profesional el SMI, que se regularizaría de inmediato.

Artículo 13.º Pagas extraordinarias

Se abonarán a todos los/as trabajadores/as las siguientes pagas extraordinarias:

Paga Extra Junio: El importe de 30 días calculados sobre el salario base. Se devengará de 1 de Enero al 30 de Junio y se abonará en esta última fecha.

Paga Extra Diciembre El importe de 30 días calculados sobre el salario base. Se devengará de 1 de Julio al 31 de diciembre y se abonará el 23 de diciembre.

Todas las partes convienen el prorrateo de las pagas extraordinarias en las 12 mensualidades ordinarias.

Artículo 14.º Anticipos

Los trabajadores afectados por el presente Convenio, tendrán derecho a percibir, sin que llegue el día señalado para el pago, anticipos a cuenta del trabajo ya realizado, que en este caso se concreta en el importe del salario de un máximo de una quincena, que el trabajador deberá reintegrar como máximo en el plazo de dos meses a partir del percibo del anticipo, con autorización tácita de descontar en nómina en la parte proporcional correspondiente.

Artículo 15.º Dietas y kilometraje.

La empresa abonará, previa justificación, los gastos causados por los trabajadores como consecuencia de trabajos, encargos o desplazamientos ordenados por la empresa. Y siempre dentro de los límites de la buena fe contractual, con el límite de 20 euros por la media dieta y de 40 euros por la dieta completa con pernoctación.

En cuanto al kilometraje, si se utiliza vehículo propiedad del trabajador en desplazamientos o trabajos ordenados por la empresa, se abonará el kilómetro a razón de 0,19 euros.

Artículo 16.º Turnicidad.

Todos los puestos de trabajo son susceptibles de trabajo a turnos, y ello por la propia naturaleza de la actividad y sin que el efectuar los mismos lleve implícita retribución superior a la pactada en el presente convenio.

Al respecto, se considerarán los siguientes puntos:

1. La dirección de la empresa podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción. Se considerarán tales las que estén relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa.

Tendrán la consideración de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, entre otras, las que afecten a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39.

2. Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo podrán afectar a las condiciones reconocidas a los trabajadores en el contrato de trabajo, en acuerdos o pactos colectivos o disfrutadas por estos en virtud de una decisión unilateral del empresario de efectos colectivos.

Se considera de carácter colectivo la modificación que, en un periodo de noventa días, afecte al menos a:

- a) Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.
- b) El diez por ciento del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.
- c) Treinta trabajadores, en las empresas que ocupen más de trescientos trabajadores.

Se considera de carácter individual la modificación que, en el periodo de referencia establecido, no alcance los umbrales señalados para las modificaciones colectivas.

3. La decisión de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter individual deberá ser notificada por el empresario al trabajador afectado y a sus representantes legales con una antelación mínima de quince días a la fecha de su efectividad.

En los supuestos previstos en las letras a), b), c), d) y f) del apartado 1, si el trabajador resultase perjudicado por la modificación sustancial tendrá derecho a rescindir su contrato y percibir una indemnización de veinte días de salario por año de servicio prorrateándose por meses los periodos inferiores a un año y con un máximo de nueve meses.

Sin perjuicio de la ejecutividad de la modificación en el plazo de efectividad anteriormente citado, el trabajador que, no habiendo optado por la rescisión de su contrato, se muestre disconforme con la decisión empresarial podrá impugnarla ante la jurisdicción social. La sentencia declarará la modificación justificada o injustificada y, en este último caso, reconocerá el derecho del trabajador a ser repuesto en sus anteriores condiciones.

Cuando con objeto de eludir las previsiones contenidas en el apartado siguiente, la empresa realice modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo en periodos sucesivos de noventa días en número inferior a los umbrales que establece el apartado 2 para las modificaciones colectivas, sin que concurran causas nuevas que justifiquen tal actuación, dichas nuevas modificaciones se considerarán efectuadas en fraude de ley y serán declaradas nulas y sin efecto.

4. Sin perjuicio de los procedimientos específicos que puedan establecerse en la negociación colectiva, la decisión de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo deberá ir precedida de un periodo de consultas con los representantes legales de los trabajadores, de duración no superior a quince días, que versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados. La consulta se llevará a cabo en una única comisión negociadora, si bien, de existir varios centros de trabajo, quedará circunscrita a los centros afectados por el procedimiento. La comisión negociadora estará integrada por un máximo de trece miembros en representación de cada una de las partes.

Artículo 17.º Nocturnidad.

El personal que preste sus servicios en turno nocturno, es decir de las 22 a las 6 horas percibirá un plus de nocturnidad en cuantía del 5% sobre el valor de la hora normal, sin que en ningún caso se superpongan la hora extra con el plus de nocturnidad

Queda excluido de este plus el personal contratado específicamente para trabajos nocturnos. Sí lo percibirán en cambio los trabajadores a que se refiere el artículo anterior, cuando en función de la turnicidad tengan que efectuar trabajos nocturnos y solamente en el periodo de éste último trabajo es cuando devengarán el plus de nocturnidad.

Artículo 18.º Movilidad funcional.

La movilidad funcional en la empresa se establece de acuerdo con las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y con respeto a la dignidad del trabajador.

La movilidad funcional se realizará siempre dentro del mismo grupo profesional al que el trabajador esté adscrito. Ahora bien en el supuesto que aquella se realice para funciones tanto superiores como inferiores, no correspondientes al grupo profesional, sólo será posible si además existen razones técnicas u organizativas que lo justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención, que nunca podrá exceder de seis meses al año.

En lo no previsto en este artículo se estará a lo dispuesto en el Artículo 39 del E.T.

Artículo 19.º Movilidad geográfica.

Al tener la Empresa abiertos al público centros de trabajo en la Región de Murcia, se pacta expresamente la movilidad geográfica de todos los trabajadores a cualquier centro de trabajo para desempeñar las funciones correspondientes a la movilidad funcional prevista en el artículo anterior, es decir, dentro de su grupo profesional.

El trabajador está obligado al desplazamiento a la localidad donde sea destacado, que no implica por la distancia cambio de residencia, y la empresa se

obliga mientras dure aquel a abonar al trabajador la compensación por gastos por utilización de vehículo de transporte público.

En caso de que el trabajador a su elección utilizara en este último caso su propio vehículo, percibiría como compensación por gastos la cantidad que hubiera correspondido por la utilización del vehículo de transporte público.

Si son varios los trabajadores los que simultáneamente se trasladen y estos optaren por ir en un solo vehículo, entonces se abonará al que realmente soporte el coste.

En el caso de que se abrieran otros centros de trabajo en localidades distintas a las aquí indicadas, pero dentro de la Región de Murcia, como es el caso del de nueva apertura en San Pedro del Pinatar, los contratos que se celebren se entenderán realizados en la localidad del centro de trabajo donde se vaya a prestar servicios, aunque si con posterioridad tuviera que ser desplazada a otro centro de trabajo de la Región de Murcia, se abonarán los gastos de desplazamiento en la forma indicada en este artículo.

Capítulo IV

Mejora de las prestaciones de la S. Social

Artículo 20.º Complemento de incapacidad temporal.

Los trabajadores que sufran un accidente de trabajo, incluido el "in itinere" tendrán derecho a que la empresa complete hasta el 100% del salario que percibiera en la fecha que se produzca, pero a partir del día 30º de la baja y por una duración máxima de nueve meses.

Artículo 21.º Indemnización por muerte o incapacidad permanente.

Dentro del plazo de noventa días contados a partir de la publicación del presente convenio colectivo en el BORM, la Empresa Corbalán Matallana S.L, se obliga a concertar la correspondiente póliza con una compañía de seguros, para asegurar los riesgos de incapacidad permanente absoluta para todo trabajo, gran invalidez o muerte de los trabajadores, producida como consecuencia de accidente de trabajo y en cuantía de 35. 000 euros para cada uno de los supuestos.

En caso de invalidez permanente total para la profesión habitual, también derivada de accidente de trabajo, la cobertura y correlativa indemnización ascenderá a 25.000 euros

Artículo 22.º Complemento por defunción.-

En caso de fallecimiento de un trabajador en activo con un mínimo de antigüedad de un año, la empresa satisfará a sus derecho-habientes el importe de tres mensualidades de su salario base, directamente o bien a través de un seguro contratado a tal efecto.

Capítulo V

Modalidades del contrato de trabajo

Artículo 23.- Tipos de contratos:

CONTRATO INDEFINIDO Y DE APOYO A LOS EMPRENDEDORES

Se estará a lo dispuesto en el Artículo 15 del E.T. y a lo establecido en el Artículo 4 d la Ley 10/2012 de 10 de febrero, que establece el nuevo contrato por tiempo indefinido, de apoyo a los emprendedores.

CONTRATO DE OBRA O SERVICIO DETERMINADO.

Se realiza cuando se contrata al trabajador para la realización de una obra o servicio determinado con autonomía o sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa, cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo sea en principio de duración incierta. La duración máxima de estos contratos será de tres años. Transcurrido este plazo, el trabajador que siga prestando servicios, adquirirá la condición de trabajador fijo de la empresa.

De acuerdo con lo establecido en el párrafo 2.º de la letra a) del núm. 1, Artículo 15 del E.T., cuando se tenga que suscribir este tipo de contrato, tendrá que quedar perfectamente identificada en qué consiste la obra o servicio determinado objeto de contratación, así como la autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa.

En ningún caso el tiempo de contratación empleado bajo la modalidad de obra o servicio determinado será computable a efectos de lo previsto para el contrato eventual por circunstancias de la producción.

CONTRATOS EVENTUALES POR ACUMULACION DE TAREAS, EXCESO DE PEDIDOS O CIRCUNSTANCIAS DE MERCADO.-

Se estará a lo dispuesto en el apartado b), del núm. 1 del Artículo 15 del E.T. Su duración máxima será de seis meses en un periodo de 12 meses.

En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima indicada en el párrafo anterior, podrá prorrogarse por una única vez sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

CONTRATOS DE INTERINIDAD.-

Se conciertan para sustituir a trabajadores con contrato suspendido, debiendo realizarse por escrito y constando expresamente el nombre del sustituido y sustituto, así como las funciones a desempeñar por éste último.

Este contrato no genera más derecho que el de la sustitución y se extinguirá al acabar el objeto del contrato y en todo caso por la muerte o declaración de invalidez permanente total o absoluta del sustituido.

En el supuesto de que un trabajador que haya suscrito contrato de interinidad y este se haya extinguido, puede ser contratado con un contrato eventual o de obra o servicio determinado, sin que esta nueva suscripción de contrato pueda entenderse en fraude de ley porque la interinidad no se acumula al contrato temporal.

En cuanto al resto de contratos se estará a lo establecido en la legislación vigente.

Artículo 24. Periodo de prueba.

La duración del periodo de prueba será de seis meses para los técnicos titulados y de dos meses para los demás trabajadores.

En todo caso, con relación a los contratos de trabajo por tiempo indefinido, de apoyo a los emprendedores, el periodo de prueba se establece en un año, según establece la ley 3/2012 de 6 de julio

Capítulo VI

Prevención de riesgos laborales y salud laboral.

Artículo 25.º disposiciones generales sobre prevención de riesgos laborales

La Empresa cuenta con un Servicio de Prevención Ajeno, con las especialidades de: Seguridad, Higiene, Ergonomía-Psicología y Vigilancia de la Salud de obligada disposición para todos los trabajadores.

La protección y promoción de la salud de los/as trabajadores/as constituye un objetivo básico y prioritario de las partes firmantes, y para alcanzar el mismo se utilizarán todos los medios que la legislación vigente establezca.

La normativa aplicable será la que la legislación vigente en cada momento determine, y en este sentido, con independencia de lo anteriormente expuesto, se reflejará en el "Sistema de Gestión de Prevención " de la Empresa, desarrollado y adaptado a los cambios legales que se produzcan en el futuro.

Artículo 26.º Evaluación inicial de riesgos

La acción preventiva en la empresa está planificada a partir de una Evaluación Inicial de los Riesgos para la Seguridad y la Salud de los trabajadores/as. Además, esta evaluación inicial tiene en cuenta las actuaciones que deben desarrollarse de conformidad con lo dispuesto en las normativas vigentes de protección sobre riesgos y directivas comunitarias que sean de aplicación.

Las evaluaciones serán actualizadas cuando cambien las condiciones de trabajo y, en todo caso, se someterá a consideración y se revisará, si fuera necesario, con ocasión de los daños para la salud que se hayan producido.

En todo caso se estará a lo dispuesto en el Artículo 16 de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laboral.

Artículo 27.º Equipos de protección individual. Uniformidad

EQUIPOS DE PROTECCION INDIVIDUAL

La Empresa dota a su empleados de los Equipos de Protección Individual (en adelante EPI) que son necesarios para desarrollar con seguridad los trabajos o tareas en las actividades propias, los cuales se pueden definir como equipos destinados a ser llevados o sujetados por el/la trabajador/a para que le proteja de uno o varios riesgos que puedan amenazar su seguridad o su salud, así como cualquier complemento o accesorio destinado a tal fin.

Estos deberán utilizarse obligatoriamente por los/as trabajadores/as, Artículo 29 de la Ley 31/1995, cuando los riesgos no hayan podido evitarse o limitarse suficientemente por medios técnicos de protección colectiva o mediante medidas, métodos o procedimientos de organización del trabajo.

UNIFORMIDAD

En cuanto a la uniformidad se establece que la Empresa entregará a todos/as los/as trabajadores/as un uniforme cada vez que éste lo necesite por motivo justificado.

Los uniformes son propiedad de la Empresa, debiendo el/la trabajador/a cuidarlos, llevarlos siempre limpios y apartados de cualquier foco de contaminación.

Su uso estará reservado exclusivamente para el trabajo, debiendo también ser utilizado obligatoriamente para el tránsito por el interior de la empresa y estando totalmente prohibida su utilización fuera de la misma.

Artículo 28.º Vigilancia de la salud

A tenor de la ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales, Corbalán Matallana, S.L. garantiza a los trabajadores/as a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo. Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador/a preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los trabajadores/as, 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 trabajadores/as o para verificar si el estado de salud del trabajador/a puede 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 de especial peligrosidad.

Artículo 29.º Protecciones especiales

A tenor de los artículos 25, 26, 27 de la Ley 31/1995 la Empresa garantizará de manera específica el seguimiento de:

Protección de trabajadores/as especialmente sensibles a determinados riesgos.

Protección de la maternidad.

Protección de los menores.

Artículo 30.º Formación en prevención

Cada trabajador/a recibirá una formación teórica y práctica suficiente, adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñen o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo. Estará centrada específicamente en el puesto de trabajo y se repetirá periódicamente si fuera necesario.

Igualmente se llevarán a cabo Campañas de Formación y Divulgativas en Prevención de Riesgos Laborales en distintos momentos puntuales que determine la Empresa atendiendo a la necesidad de las mismas.

Artículo 31.º Solución extrajudicial de conflictos laborales

Las partes acuerdan adherirse en su totalidad y sin condicionamiento alguno al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de la Región de Murcia y su Reglamento de aplicación, y que vinculará a la totalidad de los centros de trabajo y trabajadores en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo, y en especial al procedimiento establecido en el II Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales en la Región de Murcia (ASECMUR-II).

Capítulo VII

Faltas y sanciones de los/as trabajadores/as

Artículo 32.º Faltas. Concepto y clasificación

Se consideran faltas las acciones u omisiones que supongan quebranto o desconocimiento de los deberes de cualquier índole impuestos por las disposiciones legales en vigor y la Reglamentación interna de la Empresa.

Las faltas se clasificarán en consideración a su importancia en leves, graves y muy graves.

Faltas Leves

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. Hasta dos faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, considerando falta de puntualidad un retraso superior a 5 minutos, sin la debida justificación y cometidas dentro del período de un mes, sin perjuicio del descuento automático del periodo de retraso. Así como no efectuar los correspondientes fichajes de control de presencias (este acto es personal y no se puede realizar por otro trabajador/a).

2. No notificar en 48 horas la baja por I.T. o la razón de la falta al trabajo por motivos justificados, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

3. El abandono de trabajo sin causa justificada por tiempo superior a 10 minutos. Si como causa del mismo se causase perjuicio de alguna consideración a la Empresa o se ocasionara accidente a los/as compañeros/as de trabajo, esta falta podrá considerarse de grave o muy grave, según los casos.

4. La falta de aseo y limpieza personal así como en la taquilla, máquinas, instrumentos y puesto de trabajo, en los comedores, aseos y vestuarios y otros lugares de uso público, así como arrojar papeles, trapos, etc., fuera de los lugares destinados para ello. Igualmente dejar ropas o efectos fuera de los sitios indicados para su conservación o custodia y cualquier comportamiento que pueda afectar a la imagen de la empresa. La reincidencia en esta falta, debidamente sancionada en periodo de tres meses, dará lugar a su tipificación como falta grave.

5. No comunicar cambios de sus circunstancias familiares o personales que puedan afectar en el funcionamiento normal de la Empresa (número de teléfono, domicilio, etc), dentro de los diez días de producido.

6. La embriaguez ocasional.

7. Pequeños descuidos en la conservación de materiales y prendas de trabajo y protección.

8. Cambiarse de ropa antes de la hora de salida y en sitios no destinados para ello.

9. Atender visitas ajenas al trabajo, sin permiso de los jefes/as inmediatos.

10. La utilización de prendas de trabajo fuera de la Empresa o llevar en el puesto de trabajo prendas de vestir o de calzar que aumente el riesgo de accidente, siempre y cuando esté contemplado en la Evaluación de Riesgos Laborales de la empresa. También la utilización de pendientes, sortijas, piercing, etc.

11. Aparcar el coche o moto, bicicleta u otro vehículo en zona no autorizada o reservada, o cualquier otro acto que no respete las zonas de almacenaje, dificultando el paso por puertas y pasillos, que siempre deben estar libres.

12. No avisar una vez conocida o sabida la ausencia al trabajo.

13.- Las de descuido, error o demora inexplicable en la ejecución de cualquier trabajo.

Faltas graves

1. Más de dos faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante un período de treinta días.

2. Faltar uno o dos días al trabajo sin justificación en un período de treinta días naturales. Cuando de estas faltas se deriven perjuicios para la empresa o el público, se considerarán muy graves.

3. Retrasar más de cuarenta y ocho horas la presentación de los partes de baja en casos de enfermedad o accidente, así como los partes de confirmación por I.T., salvo situaciones excepcionales.

4. No usar adecuadamente de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, ordenadores, líneas telefónicas, internet, sustancias peligrosas, equipos de transporte y en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.

5. No prestar atención debida al trabajo encomendado o mostrar desidia o negligencia, ya que puede derivar en un accidente de trabajo que repercuta en la producción.

6. La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa, o compañeros/as de trabajo, se considerará falta muy grave.

7. La imprudencia en actos de servicio. Si implicase riesgo de accidente para el actor o sus compañeros/as, o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como falta muy grave.

8. Realizar sin el debido permiso trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para usos propios herramientas de la Empresa, aún fuera de la jornada de trabajo sin la debida autorización.

9.. El incumplimiento de la obligación de no poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en los lugares de trabajo en que ésta tenga lugar.

10. Utilizar máquinas y aparatos sin la debida formación, y sin que haya solicitado dicha formación.

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

12. La ocultación maliciosa de errores y equivocaciones que originen perjuicio para la Empresa.

13. No utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por la Empresa de acuerdo con las instrucciones recibidas.

14. No efectuar el fichaje a la entrada o salida del trabajo por más de tres veces en un período de treinta días.

15. La falsedad en la justificación de ausencias o de cualquier otra falta o en las peticiones de permisos.

16. El incumplimiento de la obligación de pedir información o formación, a su inmediato superior, en caso de duda o desconocimiento de algún tema relacionado con el trabajo.

17. Encubrir a los autores de faltas graves.

18. No contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y la salud de los/as trabajadores/as en el trabajo.

19. El quebranto o violación de secreto, o reserva obligada, sin que se produzca grave perjuicio a la Empresa.

20. No comunicar inmediatamente por parte de los/as trabajadores/as, la presencia de un riesgo grave e inminente, al Mando Superior, al Servicio de Prevención o Delegados de Prevención, y en caso de no localizar en ese momento a ninguno de los mencionados anteriormente, puede interrumpir su actividad y, si fuera necesario, abandonar de inmediato el lugar de trabajo.

21. Entrar en los lugares prohibidos al personal no autorizado.

22. La reincidencia en faltas leves y cualquier otra de naturaleza análoga a las anteriores.

23. El incumplimiento de la obligación, por parte de los/as trabajadores/as, de acceder a la Sección con la uniformidad obligatoria, así como mantener ésta de la manera más limpia posible.

24. Las discusiones con los compañeros de trabajo durante la jornada. Si tales discusiones produjeron escándalo notorio, podrán ser consideradas como faltas muy graves.

25.- La captación de imágenes para su posterior difusión por cualquier medio, sin la autorización y consentimiento de la Empresa y/o interesado.

26. La falta de respeto a los miembros del Servicio de Salud Laboral y de Prevención de Riesgos Laborales, así como el incumplimiento de las directrices y recomendaciones.

27. Comer o masticar chicle en horario comercial en la zona de ventas, despachar productos y/o cobrar a familiares del trabajador. También el despacharse a sí mismo y/o cobrarse sin autorización expresa de la Empresa.

28.- Utilización del teléfono móvil en horario comercial.

29. Dedicarse a juegos o distracciones durante la jornada laboral.

Faltas muy graves

1. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad en asistencia al trabajo, cometidas durante un período de seis meses.

2. Faltar al trabajo, sin causa justificada, durante cinco días no consecutivos, o tres consecutivos, en un período de cuarenta y cinco días.

3. La transgresión de la buena fe contractual, el fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, y el hurto o robo tanto a sus compañeros de trabajo como a la Empresa, o a cualquier persona dentro de las dependencias de la misma, o durante actos de servicio en cualquier lugar, o vistiendo uniformes de la Empresa.

Tendrá la misma consideración el consumo de cualquier producto sin haberlo abonado anteriormente, así como la apropiación indebida de productos de la empresa destinados a cualquier fin, incluyendo productos caducados, deteriorados o para promoción.

4. Hacer desaparecer, disponer para uso propio o sacar de las dependencias de la empresa sin la debida autorización, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en mercancías, útiles, herramientas, máquinas, equipos, aparatos, instalaciones, edificios, enseres, y documentos de la Empresa, así como en artículos de regalo o recibidos sin cargo y artículos y material promocional.

5. La embriaguez habitual que repercuta negativamente en el trabajo y que impida su realización, así como el consumo de drogas.

6. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados a la Empresa o a los trabajadores/as.

7. Dedicarse a actividades que evidentemente impliquen competencia a la Empresa, cualquiera que sea la forma de participación.

8. Los malos tratos de palabra y obra, o falta grave al respeto y consideración a los Jefes/as o a sus familiares, así como a los compañeros/as y subordinados/as.

9. Causar accidentes graves, a sí mismo o a otros, por negligencia o imprudencia inexcusables.

10. Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad, o dormirse en acto de servicio.

11. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de la labor siempre que sea constatable.

12. Originar frecuentes e injustificadas riñas y pendencias con sus compañeros/as de trabajo.

13. Encubrir a los autores de faltas muy graves.

14. Distribuir y exponer escritos u octavillas que perjudiquen el buen nombre de la Empresa y de los trabajadores/as de la misma, dentro de los locales de aquella.

15. El incumplimiento por parte del encargado/a, jefe/a de turno o de sección, de la obligación de velar porque en su grupo, sección o planta se cumplan todas las normas de Seguridad.

16. La utilización de elementos informáticos de la Empresa (internet, e-mail y otros) por razones ajenas al trabajo.

La Empresa podrá verificar mediante los oportunos procedimientos de vigilancia y control, la correcta utilización de estos medios, y el cumplimiento por la plantilla de sus obligaciones y deberes laborales.

17. No informar inmediatamente, por parte del encargado/a, jefe/a de turno o de sección, sobre los accidentes e incidentes en su sección a la Dirección de la Empresa /Departamento RRHH /Servicio de Prevención.

18. La negativa a utilizar los elementos de protección o incumplimiento grave de las normas de seguridad en el trabajo.

19. No comunicar padecer de enfermedad grave contagiosa a la Dirección de la Empresa, por tratarse de empresa alimentaria.

20. La reincidencia en falta grave, y en general cualquier otra falta de naturaleza análoga a las anteriores.

21. Y cualquiera de las previstas en el Artículo 54 E.T., no contempladas en el presente Convenio.

22. La sanción de retirada del permiso de conducir por periodo superior a 60 días por resolución administrativa o judicial firme a aquellos trabajadores/as que por la índole de su trabajo tengan la necesidad de utilizar el mismo y a partir del momento de la firmeza de la sanción.

Si la sanción de la retirada del permiso de conducir fuera inferior a 60 días, la falta sería grave.

23. Todas aquellas actuaciones de superiores, compañeros/as o empleados/as en general, que puedan transgredir los derechos fundamentales de los trabajadores/as, mediante conductas que supongan cualquier tipo de abusos ya sean de manera física o psíquica.

24. La simulación de enfermedad o accidente.

25. Simular la presencia de otro trabajador/a, valiéndose de su firma, ficha o tarjeta de control.

26. El que estando en situación de I.T. no evite el realizar esfuerzos u otras actividades que puedan perjudicar su recuperación o impidan la misma.

27. Introducir bebidas alcohólicas en los puestos de trabajo, u otras sustancias nocivas.

28. Tolerar al personal que este a su cargo que trabajen quebrantando las normas de seguridad o las normas o condiciones de trabajo en la Empresa.

29. La no utilización de los equipos de protección que supongan riesgo notorio tanto para el/la trabajador/a como para sus compañeros/as o a personas ajenas a la empresa.

30.- La no aceptación por parte del trabajador al cambio de puesto de trabajo cuando el servicio de salud laboral lo declare no apto para el desempeño habitual que estaba realizando. En este supuesto el desempeño del nuevo puesto de trabajo no podrá atender a la dignidad y formación profesional del trabajador.

31. Fumar en los locales de la empresa durante la jornada laboral.

32. No atender al público con la corrección y diligencia debidas, o faltando notoriamente al respeto o consideración.

33. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral.

34. Manipular los datos de la caja, así como de cualquier recuento de dinero, productos o mercancías.

35. La aceptación de favores o recompensas de cualquier índole en perjuicio de los intereses de La Empresa.

36. El uso fraudulento de tarjetas, cupones, vales o de cualquier promoción comercial o descuento, en beneficio propio o de terceros.

37. Realizar negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la empresa.

38. Toda conducta que atente gravemente contra el respeto a la intimidad y dignidad realizada mediante ofensa verbal o física de carácter sexual u obsceno.

39. En todo caso, las previstas como causa de despido en el Artículo 54.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 33.º Sanciones

Las sanciones que procedan imponerse a los que incurran en faltas se clasifican en:

Por faltas leves:

- Amonestación verbal
- Amonestación por escrito
- Suspensión de empleo y sueldo de uno a dos días.

Por faltas graves:

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

Por faltas muy graves:

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

Procedimiento Sancionador

Todas aquellas faltas leves, graves o muy graves que lleven aparejada como sanción la de suspensión de empleo y sueldo, y con independencia del número de días que correspondan, deben ser notificadas al trabajador por escrito, con indicación pormenorizada de los hechos que la motivan y sancionan, con una correcta tipificación de la falta.

Asimismo se indicará la fecha en que ocurrieron los hechos y la fecha en que se cumplirá la sanción, que puede posponerse a juicio de la empresa, al momento en que aquella adquiera firmeza, viniendo obligada Corbalan Matallana, S.L., una vez sea firme la sanción, a imponer la misma, en un plazo no superior a quince días.

Se dará conocimiento a los representantes legales de los trabajadores de las sanciones por faltas graves o muy graves, salvo que se impongan a representantes legales de los trabajadores o delegados sindicales, en cuyo caso será preceptivo la incoación de expediente contradictorio previo, en el que serán oídos, los restantes representantes legales de los trabajadores, quienes podrán emitir informe en relación con el expediente en plazo no superior a 72 horas a partir de la comunicación recibida. No será preceptivo el nombramiento de instructor o secretario en el expediente contradictorio, debiendo el mismo tramitarse por la Dirección de la Empresa o el departamento de Administración, de Corbalán Matallana, S.L.”

Artículo 34.º Prescripción

Prescripción de las Faltas

Respecto a los trabajadores/as, las faltas leves prescribirán a los 10 días, las graves a los 20 días y muy graves a los 60 días, de ser conocidas por la Dirección, y en todo caso a los seis meses de su comisión.

Prescripción de las Sanciones

A efectos de la consideración como circunstancia agravante, no se tendrá en cuenta las faltas leves si transcurriese un año sin haber reincidido en nuevas sanciones, y las faltas graves y muy graves, si transcurriesen tres o cinco años respectivamente.

Capítulo VIII

Igualdad efectiva entre mujeres y hombres

Artículo 35.º Declaración de principios

La filosofía de Corbalán Matallana S.L., contempla el reconocimiento y legitimidad de la igualdad de oportunidades como uno de los pilares básicos de su cultura organizativa.

Artículo 36.º Plan de igualdad

Cuando la empresa alcance la plantilla de 250 trabajadores, efectuará un Plan de Igualdad referido al acceso al empleo, clasificación profesional y promoción laboral, formación, retribución, conciliación de la vida laboral, personal y familiar, ordenación del tiempo de trabajo y prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Artículo 37.º No Discriminación

La Empresa no realizará ningún tipo de discriminación entre sus trabajadores/as por razón de sexo, edad, afiliación política o sindical, raza, etc.

Artículo 38.º- Productividad y absentismo

Los representantes legales de los trabajadores colaborarán al máximo con la Dirección a los efectos de poder conseguir los niveles de productividad perseguidos por la Empresa. También ejercerán una labor de vigilancia y control encaminada a reducir el absentismo laboral, especialmente en aquellos casos en que se pueda observar negligencia o mala voluntad.

Artículo 39.º Preaviso de cese por el trabajador/a

El trabajador/a que cese voluntariamente en el trabajo deberá comunicarlo a la empresa con la siguiente antelación: directivos y técnicos: 2 meses; personal cualificado, 1 mes; personal no cualificado, 15 días.

La inobservancia de ese preaviso determinará el descuento en su liquidación de la remuneración correspondiente a los días que ha dejado de preavisar según corresponda a las distintas categorías profesionales, y las partes proporcionales devengadas y no percibidas a esa fecha.

Artículo 40.º Protección de datos

Todos los/as trabajadores/as están informados sobre la obligación de proteger cualquier dato al que tengan acceso, tanto de carácter personal como de naturaleza confidencial.

Para cumplimiento de lo anterior, el personal implicado ha sido formado e informado en esta materia.

Artículo 41.º Comisión paritaria

Se establece una Comisión Paritaria mixta para la vigilancia, interpretación y cumplimiento de este Convenio.

Dicha comisión estará formada por cuatro personas, dos vocales por cada una de las representaciones firmantes del Convenio.

Las funciones de la Comisión serán las siguientes:

- a) Interpretación del presente Convenio.
- b) Velar por el cumplimiento de los pactos en él contenidos.
- c) Decidir acerca de las cuestiones derivadas de la aplicación de este Convenio.
- d) Reunirse a principio de los años 2.019, 2020 y 2021 para redactar las tablas de retribuciones de esos años.
- e) La Comisión Paritaria someterá las discrepancias que se produzcan en su seno a los sistemas extrajudiciales de conflictos y en concreto a lo establecido en el II Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales en la Región de Murcia (ASECMUR II).

ANEXO I

GRUPOS PROFESIONALES

GRUPO I. VENTA, COMPRA Y REPOSICIÓN.

- Auxiliar de Dependiente.
- Reponedor/Cajero
- Dependiente de 2ª.
- Dependiente de 1ª.
- Profesional de Oficio de 2ª.
- Profesional de Oficio de 1ª.
- Encargado de 2ª
- Encargado de 1ª
- Conductor de 1ª.

GRUPO II. ADMINISTRACIÓN.

- Auxiliar Administrativo.
- Administrativo.
- Titulados
- Jefe de Departamento
- Supervisor

GRUPO III.- PERSONAL DIRECTIVO

- Gerente.

TABLA SALARIAL
Vigente desde el 01-02-2018 al 31-12-2018

	SALARIO BASE MENSUAL	PRORROTA Gratificaciones Extraordinarias	SALARIO BRUTO MENSUAL
AUXILIAR DE DEPENDIENTE	736.29	122.71	859
REPORNEDOR -CAJERO	758.57	126.43	885
DEPENDIENTE DE 2ª	784.29	130.71	915
DEPENDIENTE DE 1ª	827.14	137.86	965
PROFESIONAL DE OFICIO 2ª	784.29	130.71	915
PROFESIONAL DE OFICIO 1ª	827.14	137.86	965
ENCARGADO 2ª	852.86	142.14	995
ENCARGADO 1ª	994.29	165.71	1160
AUXILIAR DE ALMACÉN	736.29	122.71	859
CONDUCTOR 1ª	827.14	137.86	965
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	736.29	122.71	859
ADMINISTRATIVO	827.14	137.86	965
TITULADO	827.14	137.86	965
JEFE DE DEPARTAMENTO	1146.86	191.14	1338
SUPERVISOR	1146.86	191.14	1338
GERENTE	1368.86	228.14	1597

Disposición Transitoria.- Aquellos trabajadores que por aplicación de anteriores convenios, vinieran percibiendo salarios superiores a los aquí pactados, se les respetaran como garantía “ad personam”, la cantidad que percibían al 31 de diciembre de 2017, y que así figure acreditado en el recibo oficial de salarios.

Disposición Derogatoria. Salvo lo previsto en la Disposición Transitoria anterior, quedan sin efecto los derechos o garantías distintos a los ahora pactados y recogidos en el presente Convenio Colectivo.