

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Empleo, Universidades, Empresa y Medio Ambiente

6799 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 Cascales Servicios Integrales S.L.U.

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

Resuelvo:

Primero.- Ordenar la inscripción en el correspondiente registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, de convenio colectivo con número de expediente 30/01/0116/2018; denominado Cascales Servicios Integrales S.L.U.; código de acuerdo n.º 30103862012018; ámbito empresa; suscrito con fecha 31/05/2018 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, 30 de octubre 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 "Cascales Servicios Integrales S.L.U."**Capítulo I.- Ámbito de aplicación.****Artículo 1.º- Objeto, ámbito funcional y territorial.**

El presente Convenio regula las relaciones laborales entre la Empresa Cascales Servicios Integrales S.L.U y los trabajadores incluidos en su ámbito Autonómico de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

Artículo 2.- Denominación y determinación de las partes negociadoras.

El presente Convenio Colectivo se negocia por la parte económica por el administrador único de la empresa "Cascales Servicio Integrales, S.L.U." y por la parte social, por los dos representantes de los trabajadores salidos de las últimas lecciones vigentes y como representantes de todos los trabajadores afectos por el presente convenio.

Artículo 3.º- Ámbito personal.

Este convenio afecta a todo el personal de la empresa, no obstante, cualquier discrepancia que pudiera surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo que establece el artículo 82.3 del RDL 1/1995, será solventada por la comisión mixta a que se refiere el artículo 38 del presente convenio.

Artículo 4.º- Ámbito Temporal.

La duración de este Convenio se establece desde el 1 de Junio de 2018 hasta el 31 de diciembre de 2021.

Entrando en vigor a partir de su publicación en el B.O.R.M., si bien sus efectos retributivos se retrotraerán al 1de Junio de 2018.

Artículo 5.º- Denuncia del Convenio.

El presente Convenio será denunciado anualmente de manera automática, con una antelación mínima de un mes a la fecha del vencimiento del mismo ejercicio o de prórroga en curso, en los términos que establece el vigente Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 6.º- Compensación y absorción

Las retribuciones establecidas en el Convenio compensarán y absorberán todas las existentes en el momento en que entrara en vigor, cualquiera que sea la naturaleza o el origen de las mismas.

Asimismo, se respetarán todos los derechos adquiridos pactados individual o colectivamente.

En todo caso, las mejoras resultantes del presente Convenio serán absorbibles y compensables con aquellas que pudieran establecerse por disposición legal, aplicándose, en todo momento, la norma más favorable para el trabajador.

Artículo 7.º Comisión mixta.

Se acuerda establecer una Comisión mixta de carácter paritario, para interpretar y conciliar, en su caso, todas las cuestiones que se deriven de la aplicación del presente Convenio.

Esta Comisión estará compuesta por un representante de cada parte firmante y podrá contar con asesores ocasionales o permanentes para estudiar y tratar materias de su competencia.

Esta Comisión también entenderá de aquellas cuestiones establecidas en la ley y de cuantas otras le sean atribuidas, así como establecimiento de los

procedimientos y plazos de actuación de esta comisión, incluido el sometimiento de las discrepancias producidas en su seno a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83.

Artículo 8.º- Igualdad de condiciones.

Las partes afectadas por este Convenio y en aplicación del mismo, se comprometen a promover el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación.

Tampoco podrán ser discriminados los empleados por razones de disminuciones psíquicas o sensoriales, siempre que se hallaren en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.

Este compromiso conlleva, igualmente, el remover los obstáculos que puedan incidir en el no cumplimiento de la igualdad de condiciones entre hombres y mujeres, así como poner en marcha medidas de acción positiva u otras necesarias para corregir posibles situaciones de discriminación.

Capítulo II.- Jornada.

Artículo 9.º- Jornada y horas complementarias.

La jornada laboral será de 1.761,5 horas anuales de trabajo efectivo, lo que equivale a 39 horas semanales de trabajo efectivo.

Se establece un descanso de treinta minutos diarios dentro del cómputo de la jornada continuada, que se considerará como efectivamente de trabajo, este descanso será proporcional para los contratos existentes a partir de media jornada semanal en adelante.

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente, no obstante los trabajadores/as con contrato a tiempo parcial que realicen horas complementarias por necesidades del servicio, estas horas, se les abonarán en la cuantía que resulte de aplicar la retribución anual de cada categoría profesional recogido en las tablas salariales, dividido por la jornada anual efectiva de trabajo de 1761.5 horas.

La realización de estas horas complementarias no podrá superar la jornada semanal de 39 horas.

Horas complementarias.- Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 10.º- Vacaciones.

Todo el personal afectado por este Convenio, tendrá derecho al disfrute de unas vacaciones anuales de treinta y un días naturales, siempre que incluyan veintisiete días laborables, retribuidas al salario real que cada trabajador venga disfrutando.

No podrán comenzar en sábado, domingo o festivo.

El personal que ingrese durante el año, tendrá derecho al disfrute de las vacaciones en la parte proporcional al tiempo trabajado; y el personal que cese durante el año por cualquier motivo, tendrá derecho a una compensación en metálico, correspondiente a la parte proporcional de las vacaciones no disfrutadas, en proporción igualmente al tiempo trabajado.

Cuando el inicio del periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la Empresa, coincida en el tiempo con una incapacidad temporal, derivada de enfermedad o accidente, sea o no laboral, así como del embarazo, parto o lactancia natural, o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo

previsto en el artículo 48,4 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal, aunque haya terminado el año natural a que corresponden.

Artículo 11.º- Horas extraordinarias.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan la jornada anual pactada.

Todas las horas extraordinarias deberán ser autorizadas por la Dirección de la empresa y serán compensadas con jornada.

Si por razones de trabajo no se pudieran disfrutar, en el periodo señalado, los descansos compensatorios a los que se tenga derecho, se abonarán como si fueran horas especiales.

Artículo 12.º- Excedencia.

La excedencia podrá ser Forzosa, Voluntaria y especial.

1.- Forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto de trabajo, podrá ser ejercitada por aquellos trabajadores, que hayan sido designados o elegidos para un cargo público o elegidos para un cargo sindical de ámbito provincial o superior.

El reingreso deberá ser solicitado, dentro de los tres meses siguientes al cese en el cargo que desempeñaba, y su reincorporación será automática y en las mismas condiciones, profesionales y económicas que venía disfrutando en el momento de la excedencia.

2.- Voluntaria, que dará derecho a la reserva del puesto de trabajo durante los dos primeros años, y sólo podrá ser ejercitada por trabajadores con al menos un año de antigüedad en la empresa, previa solicitud de dos meses de antelación a la iniciación de la misma y por un periodo no menor de cuatro meses ni mayor de cinco años.

Este derecho no podrá ser ejercitado otra vez, por el mismo trabajador, hasta que hayan transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria. La solicitud de reingreso deberá ser presentada con un mes, como mínimo, de antelación a la terminación de la excedencia.

En aquellos casos de excedencia voluntaria, que no se ajuste a las condiciones establecidas en el apartado 2.º, se estará a lo previsto en el Art. 45 del Estatuto de los Trabajadores, respecto a la suspensión del contrato de trabajo por mutuo acuerdo.

3.- Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de éste o en su caso de la Resolución Judicial.

Los sucesivos hijos, darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando.

Igualmente tendrán derecho a un periodo de excedencia, no superior a dos años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no puedan valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

No obstante, si dos o más trabajadores de la misma Empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la Empresa.

En estos casos de excedencia, sólo se tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo durante el primer año de la misma.

4.- Todos los trabajadores/as tienen derecho a disfrutar de una excedencia especial anual de treinta días naturales. La mencionada excedencia especial podrá dividirse en dos periodos de quince días, reingresando el trabajador de inmediato al término de la excedencia. Este derecho sólo podrá ejercitarse por una sola vez al año previa solicitud a la empresa con una antelación mínima de quince días.

Artículo 13.º- Permisos retribuidos.

Las Empresas, a solicitud del trabajador concederán las siguientes licencias retribuidas, previo aviso y justificación por las siguientes causas:

a). Dieciséis días naturales en caso de matrimonio o de inscripción en el Registro legal de Parejas de Hecho. Este derecho solo se podrá ejercer una vez en el año natural. Y un día por matrimonio de familiares de primer grado por afinidad o consanguinidad.

b). Tres días laborables por el nacimiento de hijo o por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad y dos días laborables por nacimiento de nieto. Cuando con tal motivo el trabajador necesite un desplazamiento al efecto, el plazo será de cinco días.

c). Dos días por traslado del domicilio habitual.

d). Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo.

Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborales en un periodo de tres meses, podrá la Empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del art. 46 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario que tuviera derecho en la Empresa.

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

f). 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.

g). Para la visita al médico y/ o médico especialista del servicio público de salud, para; análisis clínicos, rayos X o cualquier otra prueba a la que tenga que acudir el propio trabajador/a, así como la visita al médico de cabecera iniciadora de estos procesos, el trabajador/a disfrutará de permiso retribuido.

Deberá justificar en todo caso a la empresa, la asistencia a las visitas y pruebas indicadas.

Lo no regulado en los apartados anteriores, se estará a lo dispuesto en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

Grados consanguinidad afinidad

1.º GRADO Padres e hijos del trabajador Cónyuge y suegros.

2.º GRADO Abuelos, nietos y hermanos del trabajador Abuelos y hermanos del Cónyuge

Artículo 14.- Permiso para cuidado de menores afectados por cáncer y otras enfermedades graves.

El progenitor, adoptante o acogedor de carácter pre-adoptivo o permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquélla, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cualquier enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años. El trabajador o trabajadora de mutuo acuerdo con la Empresa podrá sustituir este derecho por una acumulación en jornadas completas.

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Artículo 15.º- Maternidad y adopción.

La mujer trabajadora afecta a este Convenio, en estado de gestación o maternidad, tendrá los derechos reconocidos en la legislación vigente, Convenio 103 de O.I.T. relativo a protección de la maternidad (ratificado por España el 26 de Mayo de 1965 B.O.E. 31 de agosto de 1966) y en concreto artículos 37.4 (reducción de jornada); 45.1 d) (causa de suspensión del contrato de trabajo); 46.3 (excedencia específica) y 48.4 (permiso por parto de 16 semanas ininterrumpidas ampliables a 18 en caso de parto múltiple) todos del Estatuto de los Trabajadores.

En los supuestos de Adopción o Acogimiento, la suspensión del Contrato, tendrá igualmente una duración de 16 semanas ininterrumpidas, ampliables, por parto múltiple, en 2 semanas más a partir del segundo, y siempre a contar desde la fecha de adopción.

Artículo 16.º- Paternidad.

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción guarda con fines de adopción o acogimiento de acuerdo con el art. 45.1 d) ET, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato por paternidad durante cinco semanas, ampliables en los supuestos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso regulados en los apartados 4 y 5 del artículo 48 E.T.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor.

En los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá solo a uno de los progenitores, a elección de los interesados, no obstante, cuando el período de descanso regulado en el apartado 5 del art. 48 ET.- sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador que ejerza este derecho podrá iniciar su disfrute durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato por las causas establecidas en los apartados 4 y 5 del art. 48 ET., o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

El período de suspensión será ininterrumpido salvo la última semana del período total a que se tenga derecho, que, previo acuerdo entre empresario y trabajador, podrá disfrutarse de forma independiente en otro momento dentro de los nueve meses siguientes a la fecha del nacimiento del hijo, la resolución judicial o la decisión administrativa a las que se refiere el párrafo anterior. Dicho acuerdo se adoptará al inicio del período de suspensión.

La suspensión del contrato a que se refiere este apartado podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del cincuenta por ciento, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente. En todo caso, el régimen de jornada será el mismo para todo el período de suspensión incluido, en su caso el de disfrute independiente a que se refiere el párrafo anterior.

El trabajador deberá comunicar al empresario, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos.

El disfrute de permisos retribuidos por nacimiento de hijo, ha de iniciarse el primer día laborable.

Artículo 17.º- Reducción de jornada por motivos familiares.

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones.

La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso de lactancia podrá acumularse y disfrutarse en un periodo de días naturales consecutivos que le corresponda. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo diaria, hasta un máximo de la mitad de la jornada, con la disminución proporcional del salario.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma Empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar el ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorpora a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute de permisos de lactancia o reducción de jornada, previstos en el apartado anterior, serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en la Ley de Procedimiento Laboral.

Capítulo III.- Retribuciones

Artículo 18.- Retribuciones

18.1.- Salario base.

El salario base de todos los trabajadores, entendido este como la parte de la retribución fijada por unidad de tiempo, sin atender a las circunstancias determinantes de sus complementos, será el que para cada categoría profesional se establece en la Tabla Salarial Anexa del presente convenio, del que forma parte integrante. Para los trabajadores con contrato de jornada inferior a la completa, percibirán de salario la parte proporcional.

Para el año 2018, primer año de vigencia del Convenio, el Salario y demás complementos Salariales, será el que figura en la Tabla de Salarios para el año 2018 anexa.

18.2.- Complemento de categoría.

Se establece un Complemento de categoría que queda reflejado en la tabla salarial anexa.

18.3.- Gastos de locomoción.

Se establece por este concepto de carácter cotizable, al objeto de suplir los gastos de desplazamiento al centro de trabajo, en la cuantía de 540 euros anuales para cada trabajador. Este importe se distribuirá por meses, exceptuando el mes de vacaciones, en la cantidad de 49,09 euros al mes.

Las empresas, no obstante, podrán prorratear el importe anual antes referido al objeto de igualar la remuneración mensual entre los doce meses naturales del año, a razón de 45 euros al mes.

Este plus se verá incrementado anualmente en el mismo porcentaje que el Salario Base.

Artículo 19.- Dietas y kilometraje.

Los trabajadores que, como consecuencia del desempeño de su trabajo, se trasladen fuera de la localidad en la que radica su centro de trabajo, percibirán una dieta por importe de 30€/día (que comprende 14€ de comida y 13€ de cena y 3€ de desayuno), siendo el alojamiento proporcionado por Empresa y por su cuenta. Y si no fuese completa sería en la cantidad anterior indicada según el caso.

Si los desplazamientos se realizasen en vehículo propio del trabajador, las Empresas abonarán a los trabajadores 0,19€ por cada kilómetro de desplazamiento. En caso de no utilizar vehículo propio, los gastos de locomoción serán por cuenta de la Empresa.

Artículo 20.- Gratificaciones extraordinarias.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio percibirán dos pagas extraordinarias, de treinta días de salario base más los demás complementos que vienen reflejados en la tabla anexa, en proporción al tiempo trabajado en su caso, que se harán efectivas de la siguiente forma:

- Paga extra de Verano, pagadera el 30 de junio.
- Paga extra de Navidad, pagadera el 20 de diciembre.

El importe de estas pagas extras podrá prorratearse mensualmente, si así lo acuerda mutuamente la empresa y el trabajador.

Para el personal directivo y administrativo se establece un complemento de compensación salarial de 406,44€ pagadero en el mes de enero.

Artículo 21.- Plus de nocturnidad.

Se considera trabajo nocturno, el comprendido entre las 22:00 horas de la noche y las 6:00 de la mañana. Y se establece un complemento salarial, llamado "Plus de Nocturnidad" del 20% del Salario Base. Este plus se abonará exclusivamente sobre las horas trabajadas en periodo nocturno.

Artículo 22.- Incremento salarial.

Para los años 2019, 2020 y 2021 se pacta una subida salarial del I.P.C. real.

Capítulo IV.- Condiciones laborales y sociales.

Artículo 23.- Clasificación Profesional.

Los Trabajadores que presten servicio en la Empresa les será de aplicación presente Convenio y serán clasificados en atención a sus aptitudes profesionales, titulación y contenido general de la prestación.

La clasificación se realizará en Grupos profesionales, por interpretación y aplicación de los factores de valoración y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los trabajadores.

Por acuerdo entre el trabajador y el empresario se establecerá el contenido de la prestación laboral objeto del Contrato de Trabajo, así como su Categoría Profesional y su pertenencia a uno de los Grupos Profesionales previstos en este Convenio. Este criterio de clasificación no supondrá que se excluya, en los puestos de trabajo de cada Grupo Profesional, la realización de tareas complementarias que sean básicas.

La presente clasificación profesional pretende lograr una mejor integración de los recursos humanos en la estructura organizativa de la Empresa, sin merma alguna de la dignidad, oportunidad de promoción y justa retribución de los trabajadores.

Artículo 24.- Grupos profesionales.**Grupo Profesional I.**

Criterios Generales: Funciones que suponen la realización de tareas y técnicas complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad. Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión y de funciones, realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma unidad funcional. Se incluyen también en este grupo profesional funciones que suponen responsabilidades concretas para la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, a partir de directrices generales muy amplias emanadas del personal de Dirección, a los que debe de dar cuenta de su gestión. Funciones que suponen la realización de tareas técnicas de más alta complejidad e incluso la participación de la definición de los objetivos concretos a alcanzar en un campo, con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad en dicho cargo de especialidad técnica.

Formación: Titulación a nivel de educación universitaria superior o de grado medio, complementada con una formación específica en el puesto de trabajo o conocimientos profesionales equivalentes tras una experiencia acreditada.

Grupo Profesional II:

Criterios Generales: Trabajos de ejecución autónoma que exijan habitualmente iniciativas por parte de los trabajadores encargados de su ejecución. Funciones que suponen integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas. Pueden suponer corresponsabilidad de mando.

Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes al Bachillerato Unificado Polivalente, Formación Profesional de Segundo Grado complementada con una titulación específica en el puesto de trabajo.

Grupo Profesional III:

Criterios Generales: Tareas que consistan en la ejecución de trabajos que, aunque se realicen bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa o sistemática.

Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes al Graduado Escolar, Formación Profesional de Primer Grado o Educación secundaria obligatoria, complementada con una formación específica para el puesto de trabajo.

Grupo Profesional IV:

Criterios Generales: Tareas que consistan en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, según instrucciones específicas, con un grado total de dependencia jerárquica y funcional. No necesitan formación específica, aunque ocasionalmente pueda ser necesario un periodo de adaptación.

Formación: Conocimientos elementales relacionados con las tareas que desempeñan y titulación de Graduado Escolar, certificado de escolaridad o similar.

Artículo 25.- Relación de puestos de trabajo

La relación general de puestos de trabajo de la Empresa es la que se describe a continuación:

Técnicos y administrativos:

Grupo 1

- Director General.
- Director de Producción.
- Jefe administración.

Grupo 2

- Oficial administrativo de 1.^a
- Oficial administrativo de 2.^a
- Auxiliar administrativo.

Obreros, especialistas y operarios en general:

Grupo 3

- Encargado.
- Jefe de equipo.
- Oficial de 1.^a
- Oficial de 2.^a
- Oficial de 3.^a

Grupo 4

- Peón.
- Ordenanza.
- Limpiadora.

Artículo 26.- Contratación y Periodo de prueba.

a) Contratación:

- Contrato indefinido: El contrato indefinido es el que conciertan empresario y trabajador para la prestación laboral de éste en la empresa por tiempo indefinido. Esta será la modalidad normal de contratación a realizar por empresarios y trabajadores.

- Contratos de Duración Determinada: Se podrán concertar contratos de Duración Determinada, previstos en el Art. 15.1 del E.T., (según la redacción dada al mismo por la Ley 63/97 de 26 de diciembre).

- Contratos eventuales: En atención a las especiales necesidades y características del Sector, que conllevan periodos en los que se acumulan tareas, la Empresa podrán concertar contratos eventuales, al amparo de lo establecido en este Convenio y en el art. 15.1 b) del E.T., por una duración máxima de seis meses, dentro de un periodo doce meses, contados a partir de la fecha en que se produzcan las causas que justifican su utilización la que periodos. Cuando se concierten estos contratos por una duración inferior al máximo establecido podrán prorrogarse antes de su terminación conforme a lo previsto en el precitado art. 15 del E. T., sin que la duración total del contrato pueda exceder del límite máximo previsto en dicho artículo.

En todo lo no previsto en este artículo, sobre contratación, será de aplicación la normativa vigente al respecto en el Estatuto de los Trabajadores.

b) Periodos de Prueba:

Se establece un periodo de prueba para el personal de nuevo ingreso. Solo se entenderá que el trabajador está sujeto al período de prueba si así consta por escrito.

El período de prueba será el que para cada grupo a continuación se detalla:

- Grupo I: Personal Directivo y Técnicos Titulados en grado superior y medio: Seis meses.

- Grupo II: Personal administrativo: Dos meses.

- Grupo III: Mandos intermedios: Dos meses.

- Grupo IV: Personal operario: Quince días.

Artículo 27.- Movilidad funcional y geográfica.

En estas materias se estará a lo dispuesto al respecto en los artículos 39 y 40 de del Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones vigentes.

Artículo 28.- Incapacidad temporal.

Todos los trabajadores/as regidos por este Convenio en situación de incapacidad temporal, motivada por accidente laboral, internamiento sanatorial o intervención quirúrgica, percibirán de las empresas la diferencia entre la prestación de la entidad aseguradora y el 100 por ciento de la base ordinaria de cotización hasta el final del proceso.

En los casos de incapacidad temporal derivada de enfermedad común, la empresa abonará al trabajador la diferencia entre la prestación de la entidad aseguradora y el 80 por ciento de la base reguladora hasta el día veinte desde el comienzo de la enfermedad; desde el día veintiuno será del 100 hasta el término de esta situación de incapacidad temporal.

Artículo 29.- Póliza de seguros.

La empresa suscribirá una Póliza anual de Seguros para los trabajadores, por Invalidez Permanente Absoluta para su profesión habitual, Gran Invalidez o Muerte derivada de Accidente, sea o no laboral y que cobraran los herederos legales.

La cuantía para este año es de 9.000 € y hasta la firma del nuevo convenio.

Artículo 30.- Preaviso.

En caso de cese voluntario por parte del trabajador, el plazo de preaviso será de quince días para todo el personal, debiendo comunicarlo por escrito a la Empresa, que vendrá obligada a acusar recibo del mismo al trabajador. El incumplimiento por parte del trabajador de la notificación del preaviso, supondrá la pérdida de un día de retribución, por cada día que se ha dejado de preavisar.

La empresa vendrá obligada asimismo a abonar, al término de la relación laboral, la liquidación correspondiente dentro de los quince días siguientes a la finalización de la misma. El incumplimiento de esta obligación imputable a la Empresa, llevará aparejado el derecho del trabajador a ser indemnizado con el importe de un día de retribución por cada día de retraso en el pago, con el límite del periodo de preaviso que cada categoría tenga establecido y siempre que se acredite la reclamación de dicho pago.

Capítulo V.- Régimen disciplinario.**Artículo 31.- Principios de ordenación.**

Todo el personal sin excepción será responsable ante la Dirección de la Empresa, no solo de las funciones que tenga encomendadas, sino de su conducta y observancia de los preceptos y medidas que se establecen en este Convenio Colectivo y demás legislación aplicable sin perjuicio de la responsabilidad civil o penal a que, en su caso, hubiera lugar y remitiendo expresamente al artículo 10.2 A del Convenio Colectivo Sectorial de limpieza de edificios y locales.

Se considerara pues como falta, todo acto u omisión que suponga quebranto de los deberes establecidos en este Convenio, o resulte contrario a lo preceptuado en las disposiciones legales vigentes aplicables al efecto.

Corresponde a la Empresa la facultad de imponer sanciones. De toda sanción salvo la de amonestación verbal, se dará traslado por escrito al interesado, quien deberá firmar el enterado del mismo. En caso de faltas graves y muy graves se informara de ello a los Representantes legales de los Trabajadores.

Artículo 32.- Graduación de las faltas.

Las faltas en que pueda estar incurso el personal se clasificaran en:

1) Faltas leves. Se considerarán como tales las siguientes:

a) Faltas injustificadas de puntualidad, hasta tres, superiores a diez minutos e inferiores a veinte que no causen perjuicios, en un periodo de un mes.

b) Faltar un día al trabajo, sin justificación, en un periodo de un mes.

c) No cursar en tiempo oportuno, la baja, confirmaciones y alta por enfermedad o accidente, salvo que demuestre la imposibilidad de haberlo efectuado.

d) Falta de aseo y limpieza personal.

e) No comunicar a la empresa los cambios de domicilio o residencia, así como las variaciones que puedan producirse en su situación familiar, a efectos fiscales, en el plazo máximo de un mes.

f) Pequeños descuidos en la conservación de material.

g) No atender al público con la corrección y diligencias debidas.

h) Ausentarse del trabajo durante la jornada sin permiso siempre que no suponga graves perjuicios.

i) No atender su trabajo con la debida diligencia.

j) La desobediencia a sus superiores, en materia de servicios. Si la negativa fuese manifestada de palabra, se considerara falta grave.

k) La imprudencia en el trabajo, en materia de seguridad e higiene, o de prevención de riesgos laborales, siempre que aquella no origine accidente serio o daños al personal o a los elementos de trabajo.

l) Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo, dentro de las dependencias de la Empresa.

m) La embriaguez, siempre que no sea habitual. Si esta se produce dos o más veces dentro del mes, se considerara falta grave.

2) Faltas graves. Se consideraran como tales las siguientes:

a) Reiteración en faltas leves, consistentes en cuatro o más faltas leves, dentro de un periodo de tres meses.

b) Faltas injustificadas de puntualidad, hasta seis, en un periodo de tiempo de dos meses.

c) Faltas injustificadas de asistencia al trabajo, hasta dos, en un periodo de un mes.

d) Sostener discusiones violentas o injustificadas que originen riñas o pendencias durante el trabajo, aunque sea por motivos del servicio.

e) La simulación de enfermedad o accidente de trabajo, o simular la presencia de otro compañero en el trabajo.

f) Falsear los datos aportados, en las declaraciones formuladas, que les sean solicitadas, a cualquiera de los efectos legales, interesadas a instancias de organismos públicos u oficiales.

g) Las faltas de indiscreción, negligencia o ética profesional, siempre que no den lugar a reclamación de terceros o impliquen perjuicios irreparables, en cuyo caso se calificaran como muy graves.

3) Faltas muy graves. Se consideraran como tales las siguientes:

a) Reiteración en faltas graves, consistentes en tres o más faltas graves, dentro de un periodo de tres meses.

b) Faltas injustificadas de puntualidad, en más de nueve veces, en un periodo de tres meses.

c) Las faltas injustificadas de asistencia al trabajo, en número de tres o más en un periodo de un mes.

d) La indisciplina o desobediencia en el trabajo, evidenciadas en forma grave y notoriamente perjudicial para la empresa.

e) Las ofensas verbales o físicas, incluidas las de naturaleza sexual, al empresario o a las personas que trabajan en la empresa.

f) La transgresión de la buena fe contractual, el fraude, la deslealtad, el abuso de confianza y la concurrencia desleal a la empresa.

g) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal del trabajo pactado u ordinario establecido.

h) La apropiación indebida, hurto, robo o malversación que afecte a la empresa o sus intereses, o a los compañeros de trabajo.

i) La embriaguez habitual o toxicomanía siempre que repercutan negativamente en el trabajo.

j) Revelar a terceros datos de la Empresa o de sus clientes, sin mediar autorización de la misma.

k) Realizar de manera continuada sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como utilizar de forma continuada y extra profesional los medios telemáticos puestos a disposición del trabajador por parte de la Empresa. En cualquier caso, se considerará falta muy grave el uso del correo electrónico o el acceso voluntario a una página o sitio web, si el contenido de los mismos tuviera carácter racista, sexista, violento o pornográfico, o pudiera dañar la imagen de la Empresa o sus trabajadores.

l) Exigir, pedir o aceptar regalos de terceros, en dinero o especie.

Artículo 33.- Sanciones.

Los Trabajadores, podrán ser sancionados por la Dirección de la Empresa, en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas del presente Convenio con las siguientes sanciones.

1).- Faltas leves:

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

2).- Faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de cuatro a veinte días.
- Inhabilitación temporal, de hasta un año para pasar a categoría superior.

3).- Faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días.
- Inhabilitación temporal, de hasta dos años para pasar a categoría superior.
- Despido.

Las sanciones, que en el orden laboral puedan imponerse, se entienden sin perjuicio de pasar el tanto de culpa a los tribunales, cuando el hecho cometido pueda constituir delito, o de dar cuenta a las autoridades gubernativas si ello procede.

Artículo 34.- Prescripción de faltas.

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 de su comisión y, todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Capítulo VI.- Derechos sindicales.

Artículo 35.- Derechos sindicales.

Con independencia de lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores respecto al crédito horario retribuido para los representantes de los trabajadores, la empresa afectada por el presente Convenio Colectivo estará obligada a reconocer veintiocho horas mensuales a dichos representantes legales de los trabajadores, en centros de trabajo con una plantilla inferior a doscientos cincuenta y uno trabajadores.

Estas horas podrán ser acumuladas en un mínimo del 60 por ciento de las personas antes mencionadas computándose las fracciones como uno más. Estas horas se podrán utilizar para las funciones relacionadas con su cargo sindical, con justificación del tiempo utilizado y previa comunicación por escrito a las empresas del interesado con la antelación suficiente.

Con cargo a la reserva de horas los representantes sindicales en las empresas dispondrán de las facilidades necesarias para informar a los trabajadores/as durante la jornada laboral. Dicha información se hará de forma que no paralice el proceso productivo.

No se incluirá en el cómputo de las veintiocho horas el tiempo empleado en actuaciones y reuniones llevadas a cabo por iniciativa exclusiva de la empresa, la colaboración en los órganos de participación, así como las empleadas en la negociación colectiva.

Aquellos Delegados/as sindicales que tengan que utilizar las horas sindicales fuera de su jornada de trabajo habitual, éstas les serán reducidas de su jornada de trabajo, sin perjuicio de su remuneración.

Los trabajadores/as que ostenten la condición de representantes legales de los trabajadores en un centro de trabajo, como resultado de las elecciones celebradas en dicho centro, continuarán ostentando dicha condición, en el supuesto de cambio de contrata, cuando la nueva empresa contratista se subrogue en los derechos y obligaciones de los contratos de trabajo de todos los trabajadores/as del referido centro de trabajo.

Se faculta a la Comisión paritaria de este Convenio para que se pronuncie en los posibles casos en los que la subrogación de personal de una a otra empresa, afecte a representantes de los trabajadores/as.

Artículo 36.- Tablón de anuncios.

En los centros de trabajo con más de diez trabajadores, éstos o sus Representantes en dicho centro, tendrán derecho, previa petición, a la colocación de un tablón de anuncios, que deberá ser instalado por la Empresa en el lugar que ésta designe, pero que resulte accesible a todos los empleados. En dicho tablón, previa comunicación a la Empresa, se podrá insertar solamente comunicaciones de contenido laboral, sindical o profesional. La Empresa únicamente podrá negar tal inserción si el contenido de la comunicación no responde a lo señalado en el punto anterior, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 81 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 37.- Derecho a realizar asambleas.

Los trabajadores tendrán derecho a reunirse en Asamblea, que podrá ser convocada según el art. 77,1 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores.

Capítulo VII.- Comisión Mixta.**Artículo 38.- Comisión Mixta.**

Las Partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Mixta de carácter paritario, como órgano de interpretación y vigilancia del cumplimiento del presente Convenio Colectivo, que estará compuesto por cinco personas, dos en representación de la parte social, dos en representación de la parte empresarial, y otra que realizará las funciones de Secretario de Actas, que actuará en calidad de tal, sin voz ni voto.

El acuerdo de las partes de someter las discrepancias que pueden surgir en el periodo de consultas con los representantes de los trabajadores, en los términos del artículo 41.4 del ET para la inaplicación de las condiciones de trabajo de un convenio, a la Comisión paritaria del mismo.

Ante la discrepancia en el seno de la Comisión paritaria, su sometimiento al II Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales en la Región de Murcia (ASECMUR-II), como forma de resolver las discrepancias al respecto.

Además, las partes podrán adaptar o complementar en el convenio, el procedimiento establecido en el II Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales en la Región de Murcia (ASECMUR-II), así como los procedimientos establecidos para la Comisión paritaria, para resolver las discrepancias que pueden surgir en el procedimiento para la inaplicación de las condiciones de trabajo de un convenio.

Para entender de cuantas cuestiones se deriven de las competencias que le sean atribuida por norma legal o reglamentaria, se establece una Comisión Paritaria que estará formada por dos representantes de la parte Social y dos de la parte empresarial, designándose entre quienes han actuado en las deliberaciones, con sus correspondientes suplentes.

Entre otras funciones le corresponderá:

- En los supuestos de conflicto colectivo relativo a la interpretación o aplicación del Convenio deberá intervenir, con carácter previo al planteamiento formal del conflicto en el ámbito de los procedimientos no judiciales o ante el órgano judicial competente, de acuerdo con el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

- La recepción de las comunicaciones efectuadas por las partes, en los supuestos de Acuerdo en el Periodo de Consultas para la inaplicación del Convenio, de conformidad con el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

- En caso de desacuerdo en caso de inaplicación del Convenio, la Comisión Paritaria asumirá las funciones que le correspondan, con arreglo a la normativa vigente.

Disposiciones adicionales.

Primera: Las diferencias económicas que se deriven de la aplicación de este Convenio, serán abonadas por la Empresa una vez conocido el I.P.C. real y con carácter retroactivo al mes de enero del año en curso.

Segunda: Las partes firmantes del presente Convenio se adhieren en su totalidad y sin condicionamiento alguno al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales en la Región de Murcia II y a su Reglamento de Aplicación publicados en el Boletín Oficial de la Región de Murcia número 135, de 15 de junio de 2005, que vinculará a todos los centros de trabajo y trabajadores incluidos dentro del ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo.

Tercera: Protocolo de actuación ante situaciones de acoso laboral y sexual.

- La Empresa velará por la consecución de un ambiente adecuado en el trabajo, libre de comportamientos indeseados de carácter o connotación laboral o sexual, y adoptará las medidas oportunas al efecto.

- Con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al respecto ante cualesquiera instancias administrativas o judiciales, el procedimiento interno e informal se iniciará con la denuncia de acoso laboral o sexual ante una persona de la dirección de la empresa.

- La denuncia dará lugar a la inmediata apertura de expediente informativo por parte de la Empresa, especialmente encaminado a averiguar los hechos e impedir la continuidad del acoso denunciado, para lo que se articularán las medidas oportunas al efecto, quedando la Empresa exonerada de la posible responsabilidad por vulneración de derechos fundamentales.

- Se pondrá en conocimiento inmediato de la Representación de los Trabajadores la situación planteada, si así lo solicita la persona afectada.

- En las averiguaciones a efectuar no se observará más formalidad que la de dar trámite de audiencia a todos los intervinientes, practicándose cuantas diligencias puedan considerarse conducentes al esclarecimiento de los hechos acaecidos.

Durante este proceso – que deberá estar sustanciado en un plazo máximo de diez días hábiles, guardarán todos los actuantes una absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

La constatación de la existencia de acoso sexual en el caso denunciado dará lugar, entre otras medidas, siempre que el sujeto activo se halle dentro del ámbito de dirección y organización de la empresa a la imposición de una sanción.

Cuarta: En el texto del presente Convenio, se ha utilizado el masculino, para englobar a los trabajadores y trabajadoras, sin que esto suponga ignorancia de las diferencias de género existentes.

TABLA SALARIAL 2018

	SALARIO BASE	COMPLEMENTO DE CATEGORIA	GASTOS DE LOCOMOCION	EXTRA JUNIO	EXTRA DICIEMBRE	AÑO 2018
PERSONAL DIRECTIVO						
DIRECTOR GENERAL	1.291,11 €	130,00 €	45,00 €	1.466,11 €	1.466,11 €	20.931,98 €
DIRECTOR PRODUCCIÓN	1.202,48 €	130,00 €	45,00 €	1.377,48 €	1.377,48 €	19.691,16 €
PERSONAL ADMINISTRATIVO						
JEFE ADMINISTRATIVO	1.095,53 €	95,00 €	45,00 €	1.235,53 €	1.235,53 €	17.703,86 €
OFICIAL ADMINISTRATIVO 1ª	1.009,79 €	95,00 €	45,00 €	1.149,79 €	1.149,79 €	16.503,50 €
OFICIAL ADMINISTRATIVO 2ª	816,78 €	95,00 €	45,00 €	956,78 €	956,78 €	13.801,36 €
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	736,00 €	95,00 €	45,00 €	876,00 €	876,00 €	12.264,00 €
PERSONAL RESPONSABLE						
ENCARGADO	1.102,03 €	95,00 €	45,00 €	1.242,03 €	1.242,03 €	17.388,42 €
JEFE DE EQUIPO	962,73 €	95,00 €	45,00 €	1.102,73 €	1.102,73 €	15.438,22 €
PERSONAL OPERARIO						
OFICIAL DE MANTENIMIENTO 1ª	942,56 €	41,00 €	45,00 €	1.028,56 €	1.028,56 €	14.399,84 €
OFICIAL DE MANTENIMIENTO 2ª	879,53 €	41,00 €	45,00 €	965,53 €	965,53 €	13.517,42 €
OFICIAL DE MANTENIMIENTO 3ª	751,80 €	41,00 €	45,00 €	837,80 €	837,80 €	11.729,20 €
PEÓN DE MANTENIMIENTO	736,00 €	41,00 €	45,00 €	822,00 €	822,00 €	11.508,00 €
PERSONAL SUBALTERNO						
ORDENANZA	736,00 €	41,00 €	45,00 €	822,00 €	822,00 €	11.508,00 €
LIMPIADORA	736,00 €	41,00 €	45,00 €	822,00 €	822,00 €	11.508,00 €