

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Empleo, Universidades, Empresa y Medio Ambiente

7497 Resolución de la Dirección General de Relaciones Laborales y Economía Social por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación, del convenio colectivo de la empresa Nueva Cocina Mediterránea 2002, 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 30/01/0114/2018; denominado NUEVA COCINA MEDITERRÁNEA 2002 S.L.; código de convenio nº 30103872012018; ámbito empresa; suscrito con fecha 11 de junio 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, 4 de diciembre 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.

Texto del convenio colectivo de trabajo para la empresa

"Nueva Cocina Mediterránea 2002 S.L."

PREÁMBULO

En el presente convenio, las partes negociadoras desean alcanzar un acuerdo que mantenga y mejore las relaciones laborales existentes en el ámbito actual de la empresa, permitiendo a las partes dotarse de los medios precisos para la convivencia, la mejora laboral y una gestión productiva acorde con la finalidad de la empresa.

"También con este acuerdo se pretende crear las condiciones para, sin perjudicar a los trabajadores actuales, favorecer y potenciar políticas de generación de empleo.

Es intención de la Dirección de la Empresa favorecer e impulsar nuevas inversiones técnicas, productivas y comerciales, así como potenciar la marca Nueva Cocina Mediterránea 2002, para una mayor viabilidad futura de la Empresa y generar más empleo estable".

Capítulo I

Disposiciones generales

DETERMINACIÓN DE LAS PARTES

Son partes firmantes del presente convenio colectivo, en representación de los trabajadores, sus Delegados de Personal, y en representación de las empresa su Director Gerente y propietario de la misma, ostentando todas ellas la legitimación para negociar establecida en el artículo 82.2 y 3 del ET, y reconociéndose mutuamente la legitimación.

Artículo 1.- Ámbito de aplicación (territorial, funcional y personal)

Ámbito Territorial: El presente Convenio Colectivo será de aplicación al centro de trabajo de Nueva Cocina Mediterránea 2002, S.L., situada en el Pol. Ind. Oeste de Alcantarilla, Murcia.

Ámbito Funcional: Los preceptos de este Convenio Colectivo regulan las condiciones laborales concertadas entre la Dirección y el personal que presta sus servicios en el centro de trabajo de Nueva Cocina Mediterránea 2002, S.L.

Ámbito Personal: Las presentes condiciones de trabajo afectarán a todos los trabajadores que integran la plantilla de Nueva Cocina Mediterránea 2002, S.L., exceptuándose las personas contratadas a la que hacen referencia los artículos 1.3 letras c)y f); y 2.1 letras a), f) e i); todos ellos 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.

Artículo 2.- Vigencia

Entrará en vigor el día uno de enero de 2018, y finalizando el treinta y uno de diciembre de dos mil diecinueve. Los efectos económicos entrarán en vigor desde el día 1 de enero de 2018, llevando incluidas las tablas salariales la revisión salarial 2017 y el incremento para 2018.

Artículo 3.- Prórroga

Este convenio se considerará prorrogado tácitamente, de año en año, si ninguna de las partes lo denuncia ante la autoridad laboral competente con tres meses de antelación al término de la vigencia del mismo.

Cuando sea denunciado el convenio en las condiciones y plazos previstos en el párrafo anterior, aunque las negociaciones de un nuevo convenio se alarguen y sobrepasen la fecha de vencimiento, éste seguirá en vigor en todos sus términos hasta que no exista un nuevo acuerdo.

No obstante, al término de su vigencia, el convenio podrá ser negociado a petición de cualquiera de las partes, aun cuando no hubiese sido denunciado en los plazos previstos.

Artículo 4.- Condiciones de aplicación.

Las condiciones que se establecen en este Convenio Colectivo tendrán la consideración de mínimas y obligatorias.

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que con carácter personal se tengan establecidas al entrar en vigor este Convenio, así como los derechos adquiridos por los trabajadores que excedan de lo pactado.

Con carácter supletorio y en lo no previsto en este Convenio, será de aplicación lo dispuesto en la Legislación vigente.

Artículo 5.- Comisión paritaria de Interpretación

Para las funciones de interpretación y arbitraje del presente convenio y de los problemas o cuestiones derivadas de su aplicación, se constituye una Comisión formada por:

- En representación de la Empresa: Tres vocales, y en su defecto aquellos en quienes deposite su representación la Empresa.
- En representación de los trabajadores: Tres miembros representantes legales de los trabajadores.

Las funciones de interpretación y arbitraje asignadas a esta Comisión, no podrán obstruir en ningún caso la posibilidad de recurso a las jurisdicciones correspondientes.

Ambas representaciones podrán estar asesoradas durante las sesiones de trabajo por cuantos técnicos estimen oportunos, elegidos libremente por ambas partes. Los asesores tendrán voz pero carecerán de voto.

Las convocatorias de las reuniones de la Comisión Paritaria se harán mediante escrito de cualquiera de las partes dirigido a la otra, viniendo obligada a reunirse en el plazo de 7 días a partir de la convocatoria.

En la convocatoria, se entenderá válidamente constituida la Comisión cuando asista la mayoría simple de cada representación.

En todo caso, la Comisión se reunirá al término de cada año o durante el mes de enero del siguiente año para actualizar las tablas salariales y establecer el calendario laboral.

Los acuerdos que se alcancen en cuestiones de interés general se considerarán parte del presente Convenio y tendrán su misma eficacia obligatoria. Tales acuerdos se remitirán a la Autoridad Laboral para su registro.

Las partes se obligan a someter a la Comisión todas las cuestiones de interés general que susciten con carácter previo a cualquier acción judicial o administrativa, sin perjuicio del ejercicio posterior de los derechos colectivos.

En todo caso, deberá negociarse bajo el principio de buena fe.

Son funciones de la Comisión Paritaria, entre otras:

- Interpretar las normas establecidas en este Convenio.

- Vigilar el cumplimiento del mismo.
- Establecer las revisiones salariales durante los años de vigencia.
- En materia de seguridad y salud Laboral, la Comisión procurará el mejor cumplimiento de las disposiciones legales al respecto, para lo cual podrá proponer las actuaciones o estudios que considere pertinentes.
- En materia de Formación Continua, la presente comisión podrá realizar los análisis de necesidades de formación, los estudios de proyecto de formación conjuntos, en cuyo caso también podrá realizarse el seguimiento de dichas actividades conjuntas. Pudiendo proponer ante los órganos competentes las actuaciones o proyectos que puedan ser de interés común y que se consideren de importancia en esta materia para el sector.
- Cálculo de la jornada anual para el ejercicio en cuestión.
- Cualesquiera otra función que pudiera establecerse.

Se acuerda expresamente por las partes firmantes del presente convenio someter las discrepancias que puedan surgir en el periodo de consultas con los representantes de los trabajadores, en los términos previstos en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores para la inaplicación de las condiciones de trabajo del convenio, a la Comisión Paritaria del mismo recogida en el texto del presente artículo. Igualmente y ante las discrepancias que pudieran surgir en el seno de la Comisión Paritaria entre sus miembros, se acuerda expresamente por las partes firmantes del presente convenio su sometimiento al II Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia (ASECMUR-II), con el fin de solventar sus diferencias, acatando las normas que el mismo establece.

Capítulo II

Empleo y contratación

Artículo 6.- Contratación

La contratación de los trabajadores se ajustará a las normas legalmente establecidas vigentes en cada momento, comprometiéndose en su utilización a la finalidad de cada uno de los tipos de contrato que realice.

Podrán concertarse contratos de trabajo para el fomento de la contratación indefinida, así como acordar la conversión de contratos de duración determinada en duración indefinida.

Artículo 7.- Forma del contrato y copia básica.

La empresa facilitará, siempre que el trabajador lo requiera, copia del contrato antes de su formalización. Igualmente la empresa deberá informar al trabajador/a sobre los elementos esenciales del contrato y condiciones de éste.

El empresario entregará a los representantes de los trabajadores copia básica de todos los contratos, a excepción de los contratos de relación laboral especial de alta dirección sobre los que se establece el deber de notificación. La copia básica contendrá los datos del contrato a excepción del DNI, domicilio, estado civil y cualquier otro que pudiera afectar a la intimidad personal.

Artículo 8.- Período de prueba.

La duración máxima del período de prueba para los técnicos titulados será de 6 meses, y para el resto de personal contratado de 2 meses, y siempre con sometimiento expreso a los mínimos establecidos legalmente.

Las situaciones de Incapacidad Temporal, por accidente de trabajo, que afecten al trabajador durante el período de prueba, podrán interrumpir el cómputo de mismo.

Transcurrido el período de prueba, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador en la empresa.

Capítulo III

Organización del trabajo

Artículo 9.- Grupos Profesionales

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

Ésta nueva estructura profesional, pretende obtener una más razonable estructura productiva, todo ello sin merma de la dignidad, oportunidad de promoción y justa retribución.

La clasificación se realizará por interpretación y aplicación de las aptitudes profesionales, titulaciones y criterios generales de la prestación laboral.

Los Grupos Profesionales consignadas en el presente Convenio son meramente enunciativas y no suponen la obligación de tener provistas todas las plazas enumeradas si las necesidades y volumen de la empresa no lo requiere.

El personal que presta sus servicios en la empresa se clasificará teniendo en cuenta las funciones que realice en uno de los siguientes Grupos Profesionales:

1. Personal Administrativo y Financiero. (N1, N2, N3, N4, N5)
2. Personal Comercial. (N1, N2, N3)
3. Personal Obrero. (N1, N2, N3, N4, N5, N6, N7, N8)
4. Personal en misión (N1, N2, N3)

Grupo I. Personal Administrativo

Quedan clasificados en éste grupo profesional quienes realicen trabajos de mecánica administrativa, contables y otros analógicos no comprendidos en el grupo anterior.

Grupo II Personal Comercial

Quedan clasificados en éste grupo, quienes desempeñen funciones de exposición, promoción, distribución, y venta de productos.

Grupo III. Personal Obrero

Quedan clasificados en éste grupo, quienes ejecuten fundamentalmente trabajo de índole material o mecánico no comprendidos en cualquiera de los grupos anteriores.

Grupo IV. Personal en Misión

Quedan clasificados en este grupo quienes ejecutan funciones de trabajo de atención al cliente y despacho de productos, mantenimiento, reposición y limpieza de la zona de consumos y almacenamiento de productos para el mismo.

Definición de niveles:

PERSONAL ADMINISTRATIVO

N1: Es quien, a las órdenes de la Dirección y con conocimientos completos del funcionamiento de todos los servicios administrativos, lleva la responsabilidad y dirección del Departamento de Administración. Jefe de Administración.

N2: Es el trabajador que, a las órdenes de la Dirección y con conocimientos completos sobre los productos que se manipulan, procesan, cocinan y comercializan, supervisa, da instrucciones, responde y dirige la calidad en el proceso productivo. Director de calidad.

N3: Es quien, a las órdenes del responsable superior, si lo hubiera y que tiene un servicio determinado a su cargo, dentro del cual ejerce iniciativa y posee responsabilidad, con o sin otros empleados a sus órdenes, y que realiza en particular alguna o algunas de las siguientes funciones:

Redacción de documentos, contratos, proyectos, presupuestos, escritos y correspondencia que requiera conocimientos especiales de los asuntos de la Empresa y para cuya misión sea necesario interpretar disposiciones o preceptos reglamentarios.

Elaboración de estadísticas, con capacidad para proyectarlas, analizarlas e interpretarlas.

Facturas y cálculos de las mismas, siempre que sea responsable de ésta misión.

Llevar libros oficiales de contabilidad o de cuentas corrientes.

Liquidación de comisiones, intereses, impuestos, nóminas y operaciones análogas con capacidad de interpretación y solución.

Utilización de programas informáticos, como procesadores de textos, hojas de cálculo, etc.

Quedan asimilados a este nivel los programadores, cuya función básica es el dominio de las técnicas o los lenguajes de codificación propios del ordenador, con los que se formulan los programas de aplicación general o programas que ejecuten trabajos determinados.

N4: Es el empleado que, con iniciativa y responsabilidad restringida, ayuda en sus funciones al de N3, si lo hubiere. Realiza anotaciones de contabilidad, maneja el archivo y ficheros y ejecuta las demás operaciones similares a las enunciadas para el nivel superior. Auxiliar Administrativo.

N5: Es el trabajador/a que con limitada autonomía y responsabilidad, se encarga de actividades administrativas sencillas, propias de la gestión y administración bajo la responsabilidad y supervisión directa de sus superiores. Así, deberá manejar sistemas informáticos a nivel de usuario, junto con la tramitación, registro y archivo de correspondencia y documentos.

PERSONAL COMERCIAL

N1: Es quien, a las órdenes de la Dirección y con conocimientos completos del funcionamiento de las tareas del Departamento Comercial, lleva la responsabilidad y dirección de éste.

N2: Es quién, a las órdenes del responsable comercial, gestiona la acción de venta, dirigiendo y controlando la labor del personal a su cargo. Igualmente es el encargado de programar las rutas de los comerciales a su cargo.

N3: Quienes con el conocimiento y preparación suficiente llevan a cabo tareas de recepción de productos, reparto y devolución de utensilios, materiales y otros restos de productos que hayan sido objeto de recogida o no consumo. A su vez, se responsabilizan del buen uso y mantenimiento de los vehículos utilizados, corriendo el coste de ello a cargo de la empresa.

PERSONAL OBRERO:

N1: Es quien, a las órdenes de la Dirección y con conocimientos completos del funcionamiento de todos las tareas de producción, lleva la responsabilidad y dirección del Departamento de Producción. Se le identifica como jefe de producción.

N2: Es quien dirige y supervisa al resto de empleados de cocina, lleva a cabo la planificación y reparto de la tarea diaria, planificación de pedidos, cocinado de elaboraciones especiales, estudio y propuesta de nuevos productos. Se le identifica como el jefe o jefa de cocina.

N3: Es aquella persona, reconocida como cocinero o cocinera, que cuenta con conocimientos y destreza suficientes para llevar a cabo el cocinado de las distintas elaboraciones, realizándolo con independencia y maestría probadas.

N4: Es aquel empleado, llamado ayudante de obrador y de cocinero, que con conocimientos propios de y bajo supervisión de un superior lleva a cabo tareas de preparación de platos y/o de cocinado.

N5: Aquel personal que debidamente preparado, con conocimiento de los productos y maquinaria que se utilizan y las medidas de los mismos, presta servicios de apoyo en tareas de obrador o de cocina tanto al ayudante de obrador como al de cocinero.

N6: Aquella persona encargada de la limpieza del local con suficientes conocimientos de manejo de productos propio de su trabajo y del entorno donde lleva a cabo su tarea.

N7: Es el operario que desarrolla su tarea dentro del proceso de envasado, control de etiquetado de productos, sellado, embalaje, para su posterior almacenamiento y expedición, garantizando su calidad e higiene, y aplicando las técnicas adecuadas para su correcta conservación, y respetando las normas de calidad, medio ambiente, seguridad y técnicas sanitarias establecidas por la empresa. Conoce de la maquinaria, y equipos específicos que se han de utilizar, velando por su correcto uso y conservación.

N8: Es quien recibe la mercancía, desempeñando las tareas de mozo de almacén, prepara los pedidos, elimina los productos en malas condiciones y se encarga del correcto estado de la zona de carga, descarga y almacén de productos recibidos.

PERSONAL EN MISIÓN

N1: Es aquella persona que con conocimientos, destreza y autonomía suficiente lleva a cabo las tareas de responsabilidad de los productos preparados para servir a los clientes consumidores y el mando sobre su personal en las áreas y zonas de consumo. Es conocedor del funcionamiento de los distintos aparatos, maquinaria, etc., precisos para el servicio de los usuarios, así como del correcto almacenamiento, mantenimiento de los productos, y pedidos para dar cobertura a las necesidades de cada día.

N2: Es aquella persona que bajo la dirección y supervisión del encargado camarero realiza tareas encargadas por aquel, para el correcto servicio a los consumidores, mantenimiento de la zona de consumo, de los utensilios, etc.

N3: Quien con conocimientos suficientes lleva a cabo tareas de apoyo al camarero en las funciones que el mismo le indique conforme al servicio y atención al cliente, limpieza de áreas de trabajo, reposición de productos, etc.

Artículo 10.- Movilidad funcional (polivalencia).

La movilidad funcional en el seno de la empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional.

Cuando el trabajador/a realice funciones superiores a las del grupo profesional o a las de categorías profesionales equivalentes por un período superior a 6 meses, podrán reclamar el ascenso sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente a partir del momento en que se realicen dichas funciones.

Contra la negativa de la empresa, y previo informe de la RLT, el trabajador podrá reclamar ante la jurisdicción competente.

La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho en todo caso a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen.

No cabrá invocar las causas de despido objetivo de ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

Artículo 11.- Ascensos

La empresa, en primera instancia habrá de cubrir todos los puestos vacantes o de nueva creación con personal de la Empresa. Para ello, se ofrecerá por la empresa un plan formativo atendiendo a aspectos inherentes a las tareas, técnicas, manipulación, elaboración, etc., que constituyen las necesidades de la empresa, y que serán vinculantes su realización para el acceso a la cobertura de vacantes y ascensos.

A estos efectos la empresa habrá de informar previamente, y con la antelación suficiente del puesto a cubrir, de manera que se dé el tiempo preciso para la formación y pruebas de capacitación al personal interesado. Tendrán preferencia quienes hayan realizado con anterioridad en la empresa las labores objeto del puesto a cubrir, demostrando diligencia y destreza suficientes para el desempeño del mismo.

Los puestos a cubrir de nivel directivo quedan al margen de lo manifestado anteriormente, correspondiendo a la dirección de la empresa su libre contratación.

Capítulo IV**Condiciones económicas****Artículo 12.- Salario**

El sueldo base se fija para todos los niveles en la cuantía establecida en la columna primera del anexo número uno del presente convenio.

Las percepciones económicas de los trabajadores afectados por el presente convenio, además de las establecidas en este capítulo y las recogidas en las tablas salariales, estarán integradas también por el Salario Base, y otros conceptos tales como:

- a) Gratificaciones extraordinarias
- b) Horas extraordinarias
- c) Plus ad personam o personal

Artículo 13.- Incrementos salariales

a) Incremento de convenio:

Dada la fecha de firma del presente convenio, se establece un incremento salarial para los años de 2017 y 2018 que será en su conjunto del 2'5%, abonable desde el día 1 de enero de 2018, independientemente del día de la publicación en el BORM.

Para el año de 2019 se establece sobre un incremento salarial del IPC de 2018 más el 1'5%.

No se devengan atrasos de convenio por ningún concepto económico, ni queda vinculado el apartado salarial a cláusula de revisión para estos años.

Plus Personal

Es aquel que se percibe a título personal, como cantidad económica propia y continuada en cada mensualidad. Dicho plus es distinto al del resto de los enunciados dentro del capítulo de retribuciones salariales.

Matrimonio de trabajadores

Los trabajadores y trabajadoras que contraigan matrimonio y continúen prestando sus servicios percibirán con cargo a la empresa un premio de nupcialidad consistente en 96,50 € para el año de 2018.

Plus de distancia

Se abonará bajo este concepto a cada trabajador una cantidad al mes de 42,91 € durante el año de 2018. Esta cantidad no viene sujeta a distancia alguna entre domicilio del trabajador y el del centro de trabajo, sino que es un concepto económico fijo.

Plus de Manutención

Los trabajadores tendrán derecho como complemento en especie a recibir con cargo a la empresa y durante los días que presten servicio la manutención. Dicho complemento de productos en especie tendrán un valor de 5,72 € al mes, que pueden a su vez ser compensados por aquella cantidad, en lugar de por productos, si así lo requiere el trabajador.

Artículo 14.- Día de pago y mora en el pago

La empresa vendrá obligada a hacer efectiva la retribución antes del día 6 del mes siguiente al trabajado. En el caso de que se incumpliera esta obligación se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 15.- Nocturnidad.

Las horas trabajadas durante el periodo comprendido entre las 22 horas y las 6 horas del día siguiente tendrán la consideración de nocturnas y se abonarán con un recargo del 25% sobre el salario base.

A los trabajadores que presten servicios en trabajos que sean por su propia naturaleza nocturnos se les incrementará en un 10% su retribución conforme al salario base establecido.

Se respetará en cualquier caso las condiciones más beneficiosas, de haberlas.

Artículo 16.- Gratificaciones extraordinarias

Las gratificaciones extraordinarias serán dos. Una en Navidad y otra en el mes de junio. La cuantía será equivalente a una mensualidad de su salario más complemento "ad personam". Las referidas gratificaciones serán pagaderas el 20

de diciembre y el 15 de junio respectivamente. El abono de las mismas, si así lo decide la empresa, podrá ir prorrateado mensualmente en el abono del salario.

En caso de ingreso o cese de personal durante el año, serán consideradas en proporción al tiempo trabajado, prorrateándose cada una de ellas por semestres naturales del año en que se otorguen.

Artículo 17.- Horas extraordinarias y festivos

El trabajo y abono de las horas extraordinarias se regirán por las normas vigentes sobre esta materia.

El costo de la hora extraordinaria para cada trabajador se obtendrá durante el periodo de vigencia del presente convenio, con arreglo al resultado de la suma del salario más las pagas extraordinarias más plus ad personam o complementos fijos personales y dividido todo ello entre el número de horas al año de trabajo efectivo.

Tendrá la consideración de trabajo festivo el que se desempeñe por aquellos trabajadores con jornada regulada en día laborable, y no tendrá tal consideración para quienes vengan desempeñando sus tareas en festivos y/o domingos por motivos de su contratación y desempeño de sus tareas de forma expresa en esos días.

En función de lo anterior, para aquellos empleados que hayan de realizar fuera de su jornada establecida y habitual (no establecida en festivos/domingos), labores en día festivo, estos les serán abonados como horas festivas, y tendrán un valor sobre la hora normal del 50%.

Artículo 18.- Trabajo tóxico, penoso o peligroso.

Si se presta servicio dentro del recinto de otra empresa, cuya actividad desarrollada dentro del mismo estuviese declarada, como tóxica, penosa o peligrosa, de conformidad con el pronunciamiento del órgano competente en la materia, sobre cada uno de los puestos de trabajo que pudieran verse afectados, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente sobre esta materia, y en todo caso se reconocerá un plus por este concepto consistente en el 20% sobre el valor de la hora normal de trabajo.

Artículo 19.- Premio de vinculación en el servicio

Para premiar la permanencia de los trabajadores y su vinculación al servicio de la empresa, se abonará un premio de 29 días de salario base más Complemento "Ad Personam" pagaderas al 15 de septiembre de cada año. Los trabajadores que ingresen o cesen en el transcurso del año en la empresa percibirán la parte proporcional al tiempo trabajado.

Artículo 20.- Día del Patrón

Las partes convienen en establecer un día laborable como día de permiso, retribuido y de descanso, denominado día del patrón. Este día será disfrutado por los trabajadores, y será el día coincidente con el cumpleaños del trabajador. Si cayere en festivo o no laboral, se disfrutará en día anterior o posterior, previo aviso.

Capítulo V

Jornada

Artículo 21.- Jornada Laboral

Se pacta el siguiente régimen de jornada:

JORNADA: La jornada laboral será de 40 horas semanales de trabajo efectivo. El total de horas año será el resultante de su cálculo en función del calendario laboral de los años de vigencia.

Los trabajadores tendrán derecho a un descanso semanal de dos días, y respetando los mínimos legalmente establecidos, siempre conforme a lo dispuesto en este artículo.

La empresa establecerá un sistema de control de entrada y salida adecuado a sus características y necesidades.

Los descansos para bocadillo y descansos que se vengán llevando a cabo por el personal se respetarán íntegramente, considerándose incorporados a este convenio colectivo.

El horario de entrada y salida al trabajo vendrá establecido en calendario laboral, y se ajustará al que viene llevándose a cabo hasta la entrada en vigor del presente convenio colectivo. Podrá verse modificado por acuerdo entre las partes negociadoras. Los trabajadores que presten sus servicios en misión por externalización de servicios, habrán de ajustarse al horario de los centros de trabajo donde se encuentren, incluidos los periodos de descanso, y siempre en la observancia de las disposiciones legales en la materia.

El tiempo de trabajo se computará de forma que tanto al principio como al final de la jornada el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

Los días de noche buena y noche vieja tendrán en oficinas y producción la consideración de jornada especial, con un horario de 7 a 12 horas, y sin descanso obligatorio dentro de dicha jornada de 5 horas.

Artículo 22. Vacaciones

Se establece un periodo anual retribuido de 31 días naturales de vacaciones. El inicio de las mismas no podrá coincidir con día festivo o de descanso. En todo lo demás se estará a lo dispuesto en el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores.

Para establecer el calendario de vacaciones se nombrará una Comisión, compuesta por dos miembros de cada parte de la Comisión Negociadora de este convenio, que lo hará teniendo en cuenta las necesidades de la Empresa, los deseos de los trabajadores y las precisiones contenidas en el artículo 38.2 del Estatuto de los Trabajadores. En cualquier caso se dispone que cada trabajador podrá hacer uso de dos semanas naturales continuas completas desde el periodo comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre.

Las dudas y dificultades que surjan en la aplicación del calendario, serán estudiadas por la Comisión, que resolverá sobre cada caso que se presente.

Las solicitudes para el calendario de vacaciones de cada año deberá realizarse dentro de los dos últimos meses del año anterior y de los dos primeros del actual, haciendo entrega de las mismas tanto a los representantes de los trabajadores como a la empresa.

En caso de desacuerdo entre los trabajadores de cada sección se dará preferencia para el disfrute de vacaciones a la petición del trabajador más antiguo, siguiendo después el mismo orden y manteniendo criterios de rotación en los calendarios posteriores.

Capítulo IV

Excedencias, licencias y otras condiciones especiales

Artículo 23.- Licencias con sueldo

1.- El trabajador, avisando previamente y justificándolo de forma adecuada, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración por alguno de los motivos y por el tiempo que a continuación se detalla:

El trabajador/a previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- Con motivo de contraer matrimonio, los trabajadores tendrán derecho a una licencia de 15 días naturales que serán retribuidos como efectivamente trabajados.
- Tres días naturales por maternidad de la esposa o pareja de hecho. Caso de enfermedad grave derivada del parto se podrán ampliar a cinco días.
- Por fallecimiento, enfermedad o accidente grave o intervención quirúrgica de gravedad de familiares por consanguinidad o afinidad de primer y segundo grado, 3 días naturales si el hecho se produce en la localidad donde el trabajador desarrolla su actividad; y de cinco días naturales si se produce fuera de ésta y a una distancia superior a 100 km.
- Se reconocen, además de las reflejadas en este convenio colectivo, todas y cada una de las licencias establecidas en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, especialmente las recogidas en su Artículo 37 y concordantes.
- El matrimonio tendrá los mismos requisitos y efectos cuando ambos contrayentes sean del mismo o diferente sexo. Por lo que se reconoce el derecho al permiso matrimonial para los matrimonios de igual sexo. (Ley 13/2005 de 1 de Jul., Código Civil)
- Tanto el hombre como la mujer, por lactancia de hijo menor de nueve meses, tendrá derecho a una hora de ausencia al trabajo. (Ley 39/1999 de 5 de Nov.). Los trabajadores podrán optar por acumular el disfrute de este derecho de reducción de jornada por lactancia, en 14 días naturales, uniéndolos al período de baja por maternidad o permiso paternal.
- Se podrá reducir la jornada, con la reducción proporcional de los salarios en los casos de guardia legal y cuidado directo de menores de doce años o minusválidos físico, psíquico o sensorial, y que no desempeñen actividades retribuidas. O, quien se encargase del cuidado directo de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueden valerse por si mismo y que no desempeñen actividad retribuida. (Ley 39/1999)
- Se podrá, igualmente, al amparo de lo dispuesto en la Ley Orgánica 1/2004 tener derecho a las trabajadoras víctimas de violencia de género y, para poder efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, de reduciré su jornada de trabajo con disminución proporcional de salario o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación al horario, de la aplicación flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se sílice en las empresas.
- Se tendrá derecho, además de lo ya recogido legalmente, a la ausencia de una hora de trabajo al día en los casos de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. (Artículo 12/2001 de 9 de Jul.).
- 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.
- El trabajador que tenga necesidad de cambio de su domicilio habitual, dispondrá de dos días de permiso retribuido para este menester.
- Cuando el trabajador deba cumplir algún deber de carácter público dispuesto por la Ley, o disposiciones administrativas, se concederá permiso con

suelo por el tiempo indispensable. En cualquiera de los casos se deberá justificar documentalmente la necesidad del permiso.

- Cuando el trabajador tenga necesidad de asistir a consulta médica de la Seguridad Social para él mismo, o sus hijos de hasta los 16 años de edad; solicitándolo con previo aviso y justificación posterior adecuada, les será reconocido dicho tiempo de consulta como de trabajo efectivo.

- Cuando a un trabajador por padecimiento crónico o prescripción médica tuviese que guardar reposo, antes o después de la administración de una dosis medicamentosa, se le concederá media hora a tal efecto y siempre que dicha necesidad se justifique con la oportuna prescripción médica.

- En lo no previsto en este artículo se aplicará lo establecido en el del E.T. sobre permisos retribuidos.

- El trabajador dispondrá de 1 día de asuntos propios, fraccionable en horas para atender asuntos propios sobrevenidos. No se podrá solapar esta licencia con otras o con inicio o final de vacaciones. Se respetará el orden de solicitud para su concesión, pues no pueden concederse a más de dos personas por sección para el mismo día y hora.

El disfrute de las licencias previstas en los números anteriores se justificará en el plazo máximo de siete días a contar a partir del último día de disfrute de la misma, salvo causa de fuerza mayor ajena al trabajador, con la aportación de alguno de los documentos de régimen interno para tal efecto.

Artículo 24.- Licencias por formación

La empresa concederá licencia retribuida para la formación que promueva para sus empleados en aquellas cualificaciones, manejos o adecuación de procesos, etc., precisos para el desempeño correcto de funciones y de la producción.

De común acuerdo con la representación de los trabajadores podrán establecerse jornadas especiales que hagan compatible la producción y la formación.

Artículo 25. Excedencias.

Podrán solicitar el pase a esta situación, aquellos trabajadores que lleven como mínimo un año de servicios ininterrumpidos en la Empresa. También cuando existan circunstancias que hagan necesario acogerse a este beneficio, tanto por la importancia como por la duración y transcendencia de la misma.

La excedencia voluntaria tendrá una duración mínima de cuatro meses y máxima de cinco años.

Los trabajadores a quienes se les conceda el pase a esta situación no percibirán sueldo ni retribución alguna mientras dure la excedencia, tampoco se computará la duración de la misma a efectos de antigüedad en la Empresa, salvo las excepciones previstas.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a tres 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 pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, 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 su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

La solicitud de reingreso podrá presentarse en cualquier momento, pero nunca después de los tres meses anteriores a la fecha que tenga vencimiento la excedencia conseguida. Transcurrido este periodo último sin haber solicitado el reingreso, quedará extinguido automáticamente el contrato de trabajo.

La reincorporación al servicio activo habrá de ser solicitada mediante escrito a la Dirección de la Empresa.

Tanto al iniciarse la excedencia como al reingresar al trabajo, el trabajador que haya obtenido esta situación, en materia de reconocimientos médicos y en función de la actividad de esta empresa, estará vinculado a lo dispuesto en el artículo 22 de la Ley 31/1995 y normativa legal vigente concordante.

Una vez agotado el periodo de excedencia total o parcial, no se tendrá derecho a solicitar otra hasta que haya transcurrido un nuevo periodo de dos años.

Excedencias forzosas: En los casos en que algún trabajador deba cumplir deberes de carácter público, con el Estado, Municipio y/o Sindicato, que requiera acogerse a esta circunstancia, la excedencia será obligatoria y su duración por el tiempo que dure el cargo para el que fue elegido. El reingreso a su puesto de trabajo, se realizará conforme a lo dispuesto en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

Permiso no retribuido: La empresa, mediante solicitud del trabajador podrá conceder permiso no retribuido en casos de necesidad, con justificación motivada, y siempre que ello no conlleve la alteración de la organización del trabajo.

Capítulo IX

Seguridad y salud laboral

Artículo 26.- Ropa de trabajo

De acuerdo con lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la empresa, en las tareas que sean necesarias, proporcionará a sus trabajadores las prendas de protección personal adecuadas, según su correspondiente evaluación de riesgos, y planificación de la seguridad. Igualmente proporcionará las prendas y útiles necesarios para la realización de su trabajo.

El uso de dichas prendas será obligatorio para el trabajador, siendo responsable del cuidado y conservación de la misma.

Artículo 27.- Vigilancia de la salud

La empresa está obligada a realizar a sus trabajadores reconocimientos médicos específicos de puesto de trabajo. Estos se efectuarán en los plazos y forma que establezca el servicio de prevención de riesgos laborales de la Empresa, concertados o propios, o en su defecto en el que establezca la legislación de aplicación.

La voluntariedad de dicho reconocimiento médico estará condicionada a los puestos de trabajo a desempeñar, dado su especial riesgo, o si el estado de salud del trabajador pudiera suponer un peligro para el desempeño de sus funciones, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

La empresa procurará que no exista dilación en la entrega de los informes a los interesados y velará porque la Mutua Patronal o servicio de prevención, faciliten dichos informes a los interesados a petición expresa de los mismos.

Se promoverá el que se pueda efectuar al menos una reunión anual entre los responsables de los servicios de prevención de la empresa y los representantes legales de los trabajadores, siempre que existan causas debidamente acreditadas que justifiquen dicha reunión y ello para analizar, valorar y buscar soluciones sobre la atención y actuaciones del año vencido.

Artículo 28.- Política preventiva

Las partes firmantes del presente convenio son conscientes de la necesidad de llevar a cabo una política operativa en la prevención de los riesgos profesionales, de adoptar las medidas necesarias para la eliminación de los factores de riesgo y accidente en las empresas, de fomento de la información a los trabajadores, de formación de los trabajadores y especialmente de sus representantes.

Las partes suscriptoras del presente Convenio se comprometen a velar por el cumplimiento de la Legislación vigente en materia de Seguridad y Salud en el trabajo, y reglamentos que la desarrollen. En caso de incumplimiento por parte de las empresas de la materia anteriormente indicada, los trabajadores, a través de sus representantes legales o de los Comités de Seguridad y Salud, pondrán en conocimiento de Dirección de la empresa estos hechos, para su subsanación. Las partes propugnarán la agilización de los organismos de prevención previstos en la normativa.

Artículo 29.- Derecho de los trabajadores.

En particular, los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo y específicamente a los siguientes:

1. Derechos de información, consulta y participación, en relación con los riesgos derivados de la seguridad y salud en el trabajo, las medidas, y actividades de protección y prevención y la adopción de medidas de emergencia.

2. Derecho a que se les faciliten los equipos de protección individual.

3. Derecho a recibir la formación teórica y práctica adecuada en materia preventiva.

4. Derecho a interrumpir su actividad y abandonar el lugar de trabajo, en caso necesario, cuando el propio trabajador considere que dicha actividad entraña un riesgo grave e inminente para su vida o salud, sin que pueda sufrir perjuicio alguno por ello (salvo mala fe o negligencia grave).

5. Derecho a la vigilancia periódica de su estado de salud.

6. Derecho a la protección específica de aquellos trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos.

7. Derecho a la protección de la maternidad, que incluye un derecho laboral de permiso retribuido para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación del parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

8. Derecho de protección específica a los menores.

9. Derecho de protección específica de los trabajadores temporales y de los contratados por ETT's.

10.- La mujer trabajadora, en caso de embarazo, cuando las condiciones del trabajo puedan afectar negativamente a la madre o al feto, según prescripción médica, tendrá derecho al cambio de puesto de trabajo, respetando el salario y su reincorporación al puesto de trabajo anterior. En todo caso se aplicarán las prescripciones contenidas en la ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 30.- Obligaciones de los trabajadores.

El trabajador está obligado a observar en su trabajo las medidas legales y reglamentarias de seguridad e higiene. Hay que entender que también quedan comprendidas las medidas acordadas en Convenio Colectivo.

Cada trabajador debe velar por su propia seguridad salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional.

En particular, los trabajadores, con arreglo a su formación y siguiendo las instrucciones del empresario, están obligados a:

1. Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.

2. Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por el empresario, de acuerdo con las instrucciones recibidas de éste.

3. Utilizar correctamente los dispositivos de seguridad.

4. Informar de inmediato a su superior jerárquico directo, y a los trabajadores designados para realizar actividades de protección y de prevención o, en su caso, al Servicio de Prevención, sobre cualquier situación que a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores.

5. Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la Autoridad Laboral competente con el fin de proteger la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo.

6. Cooperar con el empresario para que éste pueda garantizar unas condiciones seguras de trabajo.

Artículo 31.- Órganos de representación en materia de prevención.

1. Los Delegados de Prevención.

Son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales.

Su designación por y entre los representantes del personal con arreglo a una escala, en función del número de trabajadores.

Dispondrán de un crédito horario retribuido suplementario de cuatro horas mensuales para el ejercicio de su labor.

Sus competencias son:

- Colaborar con la dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva.

- Promoción y fomento de la cooperación de los trabajadores en la ejecución de la normativa de prevención.

- Consulta y participación respecto a las decisiones empresariales sobre planificación y organización del trabajo y del desarrollo de actividades de protección de la salud.

- Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.

Sus facultades son:

- Acompañar a los técnicos en las evaluaciones y a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social en la comprobación del cumplimiento de la normativa de prevención, pudiendo formular las observaciones que crean oportunas.

- Acceso e información a la documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones.

- Recibir información de los daños ocasionados en la salud de los trabajadores.

- Recabar y recibir del empresario información que éste haya podido obtener de personas, órganos y organismos competentes en materia de seguridad y salud de los trabajadores.

- Realizar visitas a los lugares o a cualquier dependencia del centro de trabajo a efectos de ejercer labores de vigilancia y control del estado de las condiciones laborales, pudiendo, asimismo, comunicarse durante la jornada con los trabajadores, pero sin alterar el normal funcionamiento del proceso productivo.

- Recabar del empresario la adopción de medidas preventivas, pudiendo efectuar propuestas al efecto.

- Proponer la paralización de actividades en los casos de riesgo grave e inminente.

1. El Comité de Seguridad y Salud

El Comité de Seguridad y Salud se constituirá y estará formado por los delegados de prevención de una parte y por el empresario en igual número de delegados de prevención, de la otra.

A través de reuniones, que tendrán un carácter trimestral o cuando lo solicite alguna de sus representaciones, podrán participar los delegados sindicales y los técnicos de seguridad de la empresa, trabajadores especialmente cualificados e, incluso, técnicos de prevención ajenos a la empresa, si lo solicitara alguna de las partes; todos ellos con voz pero sin voto.

Las competencias del Comité de Salud Laboral son:

- Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos.
- Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para hacer más efectiva la prevención de los riesgos, proponiendo a la empresa acciones de mejora y correctoras de las deficiencias existentes.

Las facultades del Comité de Salud Laboral son:

1. Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.
2. Conocer cuantos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los precedentes de la actividad del Servicio de Prevención, en su caso.
3. Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de los trabajadores, al objeto de valorar sus causas y promover las medidas preventivas oportunas.
4. Conocer e informar la memoria y programación anual de los Servicios de Prevención.

Artículo 32.- Legislación supletoria

En todos aquellos aspectos no determinados por el presente convenio, se estará a lo dispuesto en la Legislación vigente en cada momento.

Capítulo VI

Acción social en la empresa

Artículo 33.- Complementos por Incapacidad Temporal

Cuando un trabajador se encuentre en situación de baja por enfermedad e Incapacidad Temporal, debidamente acreditada al efecto, percibirá de la empresa un complemento consistente en la diferencia entre la cantidad que perciba de la Seguridad Social por tal concepto y la retribución real del trabajador en el momento de iniciarse la baja.

Artículo 34.- Ayuda por fallecimiento

Cuando un trabajador falleciese por muerte natural, perteneciendo a la plantilla de una empresa, ésta abonará a sus herederos legales cuatro mensualidades de sus haberes.

Artículo 35.- Indemnización por muerte o invalidez

Póliza de Seguro para indemnización por muerte e invalidez permanente derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional.

La empresa abonará, previa justificación y con anterioridad al vencimiento del seguro vigente, la cantidad de 20 euros al año para que el propio trabajador suscriba la póliza de seguros que cubran los riesgos reseñados en el párrafo anterior. En este caso la suscripción será de exclusiva cuenta del trabajador, siendo indispensable para el pago de la cantidad antes indicada, el justificar debidamente y por escrito ante la empresa la formalización de la póliza de seguro. Dicha póliza podrá ser tanto individual como colectiva.

Capítulo VIII

Derechos sindicales y otros derechos

Artículo 36.- Representación Legal de los Trabajadores (RLT)

La Representación Legal de los Trabajadores (RLT) es el órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores en la Empresa.

Tendrá las siguientes competencias:

a) Recibir información trimestral sobre la evolución general del sector y en particular de la Empresa sobre su producción, ventas, horas extras y evolución probable del empleo en la misma

b) Conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria, la documentación que reciban los socios y los programas de inversiones.

c) Emitir informe con carácter previo a la ejecución de las decisiones que adopte la Empresa sobre las cuestiones siguientes:

1) Reestructuración de plantillas.

2) Reducción de jornada y traslado de instalaciones.

3) Planes de formación profesional.

4) Implantación o revisión de sistemas de organización y control de trabajo.

5) Estudio de tiempos, establecimiento de sistemas en la Empresa de primas o incentivos y valoración de puesto de trabajo.

d) Conocer los modelos de contrato escrito que se utilicen en la Empresa, así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

e) Ser informados de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves y en especial en supuestos de despido.

f) Conocer al menos trimestralmente, la estadística sobre el índice de absentismo y sus causas, accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan.

g) Ejercer labor de vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, seguridad social y empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos de empresa en vigor, formulando en su caso las acciones oportunas ante la Dirección de la Empresa y organismos competentes.

h) Colaborar con la Dirección de la Empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento e incremento de la productividad.

i) Velar para que las medidas de reforzamiento de la figura de los encargados lleguen a buen término.

j) Los informes que deba emitir la RLT, a tenor de las competencias reconocidas en el apartado c), deberán elaborarse en el plazo máximo de quince días.

k) Los miembros de la RLT y este en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los datos internos de la Empresa, aún después de dejar de pertenecer a la RLT y en especial sobre todas aquellas materias que la Dirección de la Empresa señale expresamente sobre su carácter reservado. Ningún dato entregado por la Empresa a la RLT, podrá ser utilizado por este fuera del ámbito de la Empresa.

La RLT elegirá de entre sus miembros un Presidente y un Secretario y elaborarán su propio reglamento de procedimiento, remitiendo copia del mismo a la Empresa.

La RLT deberá reunirse cada dos meses, o siempre que lo soliciten un tercio de sus miembros o un tercio de los trabajadores de la plantilla.

Ningún miembro de la RLT, podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni en el año siguiente a su actuación como tal, salvo que su cese se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación como miembro de la RLT. Si el despido o sanción correspondiera a faltas graves o muy graves, deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que será oída aparte del interesado la RLT.

Los miembros de la RLT, poseerán prioridad de permanencia respecto a los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción de contrato por causas tecnológicas o económicas, tampoco podrán ser discriminados en su promoción profesional o económica por causas o razón del desempeño de su representación.

Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la Empresa en materias propias de su representación, pudiendo distribuir publicaciones o insertar anuncios en el tablón colocado en la Empresa para este fin, dentro del descanso para el bocadillo o fuera de las horas de trabajo, comunicándolo previamente a la Empresa.

Dispondrán de un local adecuado que, en su caso, compartirán con las Secciones Sindicales de Empresa si las hubiera.

El crédito de horas mensuales de que disponen para el ejercicio de sus funciones, podrán destinarlas a la asistencia a cursos de formación. Las horas de reunión de la Comisión Negociadora del Convenio (entendiéndose como Comisión Negociadora a la formada por la parte Social y Económica) no computarán en dicho crédito.

Cada grupo sindical podrá acumular las horas sindicales de sus miembros en la RLT.

El sindicato representado en el Comité de Empresa podrá nombrar un Delegado Sindical entre sus afiliados a partir de 200 trabajadores en la empresa.

El Delegado Sindical, en el supuesto de que no forme parte del Comité de Empresa, tendrá las mismas garantías y competencias establecidas para los miembros del Comité de Empresa.

En lo no dispuesto en el presente artículo, será de aplicación lo establecido en el ET y la Ley de Libertad Sindical y demás legislación vigente y complementaria.

Capítulo V

Faltas y sanciones

Artículo 37.- Faltas y sanciones

I.- Principios de ordenación.

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

2. Las faltas, siempre que sean constitutivas de incumplimiento contractual y culpable del trabajador, podrán ser sancionadas por la Dirección de la empresa de acuerdo con la graduación que se establece en el presente Capítulo.

3. Toda falta cometida por los trabajadores se clasificará en leve, grave o muy grave.

4. Las sanciones de carácter grave y muy grave, requerirán la realización de un expediente, en el que necesariamente deberá ser citado el trabajador, pudiendo aportar en su descargo las pruebas y testigos que estime oportunos. Durante el proceso de realización del expediente, que no será superior a quince días, los representantes de los trabajadores podrán recabar cualquier información y aportar las pruebas que estime oportunas, antes de efectuarse la sanción definitiva.

5. La imposición de sanciones por faltas graves y muy graves será notificada a los representantes legales de los trabajadores, si los hubiere.

II.- Graduación de las faltas.

1. Se considerarán como faltas leves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo total inferior a veinte minutos.

b) La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el período de un mes

c) La no comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acreditase la imposibilidad de la notificación.

d) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves períodos de tiempo y siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.

e) La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la empresa.

f) Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.

g) Cualesquiera otros incumplimientos análogos a los anteriores.

2. Se considerarán como faltas graves

a) La impuntualidad no justificada en la entrada al o en la salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un mes por un tiempo total de hasta cuarenta minutos.

b) La inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante el período de un mes.

c) El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieren incidencia en la Seguridad Social.

d) La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo prevenido en el párrafo e) del siguiente apartado.

e) La suplantación de otro trabajador, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.

f) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene en el trabajo; las relativas a las

normas en materia de tratamiento de residuos y las relativas a las normas en materia de ahorro energético y agua; así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.

g) La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la empresa

h) La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la empresa para los que no estuviere autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.

i) El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa.

j) La embriaguez no habitual en el trabajo.

k) La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia de la empresa.

l) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.

m) La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.

n) Las ofensas de palabras proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo, cuando no revistan acusada gravedad.

o) Las derivadas de lo establecido en los apartados 1, d) y e), del presente artículo.

p) La reincidencia en la comisión de cinco faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.

q) Cualesquiera otros incumplimientos análogos a los anteriores.

3. Se considerarán como faltas muy graves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada al o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses o en veinte durante un año.

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

c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada de trabajo en otro lugar.

d) La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.

e) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.

f) La embriaguez y la drogodependencia durante el trabajo, siempre que afecte negativamente al rendimiento.

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

h) Las derivadas de los apartados 1, d), y 2, f), 1) y m), del presente artículo.

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

j) La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga.

k) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.

l) El acoso sexual.

m) La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene.

n) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aun de distinta naturaleza, durante el período de un año.

o) Cualesquiera otros incumplimientos análogos a los anteriores.

III.- Sanciones.

Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas enumeradas en el artículo anterior, son las siguientes:

a) Por falta leve: amonestación verbal o escrita y suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

b) Por falta grave: suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.

c) Por falta muy grave: suspensión de empleo y sueldo de catorce a sesenta días y despido disciplinario.

d) Las anotaciones desfavorables que como consecuencia de las sanciones impuestas pudieran hacerse constar en los expedientes personales quedarán canceladas al cumplirse los plazos de dos, cuatro u ocho meses según se trate de falta leve, grave o muy grave.

Artículo 38.- Cláusulas generales para el fomento de la igualdad y no discriminación

Se respetará el principio de igualdad en el trabajo a todos los efectos, no admitiéndose discriminaciones por razón de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por el ordenamiento jurídico, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, etc.

Tampoco podrá haber discriminación por razón de disminuciones psíquicas, físicas o sensoriales, siempre que se estuviera en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.

El principio de no discriminación establecido en el artículo 17 del Estatuto de los Trabajadores, será de aplicación tanto para el personal con contrato indefinido como para el personal con contrato de duración determinada.

Los firmantes del presente Convenio Colectivo, garantizarán la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, así como la no discriminación por cuestiones de raza, religión o cualquier otra condición, de conformidad con la

legislación vigente nacional, jurisprudencia y directivas comunitarias. Se pondrá especial atención en cuanto a los cumplimientos de estos preceptos en:

- El acceso al empleo
- Estabilidad en el empleo
- Igualdad salarial en trabajos de igual valor
- Formación y promoción profesional
- Ambiente laboral exento de acoso sexual

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo entienden que las acciones emprendidas con respecto a la igualdad de oportunidades en el trabajo no darán origen por sí solas a una igualdad de oportunidades en la sociedad, pero contribuirán muy positivamente a conseguir cambios en éste sentido. En consecuencia, es importante que se tomen las medidas oportunas para promover la igualdad de oportunidades.

Los firmantes coinciden que son objetivos importantes para el logro de una igualdad de oportunidades sistemática y planificada los siguientes:

- Que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto al empleo, la formación, la promoción y el desarrollo de su trabajo.
- Que mujeres y hombres reciban igual retribución por trabajos de igual valor, así como que haya igualdad en cuanto a sus condiciones de empleo en cualesquiera otros sentidos del mismo.
- Que los puestos de trabajo, las prácticas laborales, la organización del trabajo y las condiciones laborales, se orienten de tal manera que sean adecuadas tanto para las mujeres como para los hombres.

Para el logro de éstos objetivos, se tendrán especialmente en cuenta todas las medidas, subvenciones y desgravaciones que ofrecen las distintas administraciones, así como los fondos nacionales e internacionales.

Para asegurar la aplicación de las medidas de igualdad de oportunidades en el trabajo, se constituirá una comisión al efecto en el ámbito provincial de éste Convenio. La composición de ésta comisión será paritaria y estará compuesta por las partes firmantes del mismo.

Se crea la Comisión para la Igualdad de Oportunidades y la No Discriminación (CIOND) integrada por dos componentes de la representación empresarial y dos de la parte social. Dicha Comisión se reunirá cuando lo solicite con una semana de antelación, cualquiera de las partes, por propia iniciativa o a instancia de denuncia de un trabajador/a, con carácter extraordinario.

Será función de ésta Comisión promover y desarrollar medidas concretas y efectivas entre las empresas y los trabajadores del sector que aseguren la igualdad de oportunidades y la no discriminación entre hombres y mujeres, así como desarrollar en el ámbito de aplicación de este convenio todo lo concerniente a la Ley de Igualdad, como en la articulación de campañas y cursos formativos e informativos y la elaboración de un Reglamento interno de funcionamiento. Esta comisión habrá de discutir y acordar acerca de lo dispuesto en el artículo 37.4 del Real D.L 1/1995 de 24 de marzo actualizado a fecha 22 de marzo de 2007 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

De conformidad a lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la Igualdad efectiva entre Hombres y Mujeres, si la empresa contara con

más de 200 trabajadores deberá de iniciar la elaboración del plan de igualdad. El plan a aplicar será el que previamente entre la empresa y los representantes de los trabajadores hayan acordado.

Dichos planes de igualdad contendrán unas etapas de desarrollo con unos contenidos mínimos, que deben contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, formación y promoción, retribuciones salariales, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer la conciliación laboral, personal y familiar, y la prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

Etapas del PI:

Fases previas: etapa de compromiso y etapa de diagnóstico.

Fases de puesta en marcha: etapa de programación, de aplicación, devaluación y control.

Asimismo, e independientemente de la evaluación y control de dichos planes por la empresa, la comisión de igualdad del convenio colectivo realizará un seguimiento de los acuerdos sobre planes de igualdad, e informará de ello a la comisión paritaria del convenio.

Disposición adicional primera

A todos los trabajadores que a la firma de este convenio componen la plantilla actual, como garantía "ad personam", se les garantizarán las condiciones tanto económicas como sociales más favorables que viniesen disfrutando, en cuanto excedan de las aquí convenidas globalmente y en su cómputo anual.

Disposición adicional segunda

Según lo dispuesto en la Ley 2/1991. El empresario con ocasión de la extinción del contrato, al comunicar a los trabajadores la denuncia o, en su caso el preaviso de la extinción del mismo, deberá acompañar una propuesta del documento de liquidación de las cantidades adeudadas. El trabajador podrá solicitar la presencia de un representante legal de los trabajadores en el momento de proceder a la firma del recibo del finiquito. Si el empresario impidiese la presencia del representante en el momento de la firma, el trabajador podrá hacerlo constar en el propio recibo, a los efectos oportunos.

Disposición adicional tercera

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo, asumen el contenido íntegro del II Acuerdo sobre SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS LABORALES EN LA REGIÓN DE MURCIA, (ASECMUR-II; BORM nº 135; 15/06/2005), con el alcance previsto y sometido al desarrollo que en mismo se establece.

Si la empresa desea llevar a cabo la inaplicación de alguna de las condiciones de trabajo establecidas legalmente en su empresa, y siempre y cuando concurren algunas de las causas previstas en el Artículo 82.3 del ET podrán acceder a ello, siempre de conformidad con lo recogido en el mencionado artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas, las partes habrán de recurrir al procedimiento de solución de conflictos recogido en el ASECMUR -II anteriormente establecido. Dicha actuación habrá de ser posterior a la de la Comisión Paritaria de este convenio colectivo de aplicación, y siempre y cuando en la misma se mantengan las discrepancias y falta de acuerdo. Todo ello en los plazos y términos legalmente dispuestos.



Disposición adicional cuarta

Debido a la particular actividad de la empresa, así como a la adecuación de tareas que se está llevando a cabo, la comisión negociadora podrá reunirse a lo largo de la vigencia del convenio colectivo para revisar, establecer y/o definir categorías y grupos profesionales, sin menoscabo de los aquí descritos y sin perjuicio o merma de derechos para los trabajadores.

Disposición adicional quinta

Dado que hasta la fecha esta empresa se ha venido regulando por el convenio colectivo de trabajo para Hostelería de la Región de Murcia, y en tanto en cuanto las partes no dispongan lo contrario, los conceptos salariales que aquí se recogen no podrán ser inferiores a aquel convenio, procediéndose a la regularización oportuna en su caso y en la fecha precisa.

TABLA SALARIAL NUEVA COCINA MEDITERRANEA 2018

GRUPO PROFESIONAL PERSONAL ADMVO	SALARIO BASE MES	PLUS TRANSPORTE AL MES	P.P. EXTRA MES MENSUAL	
N1	1077,89	42,91	269,47	
N2	1077,89	42,91	269,47	jefe admon
N3	1002,76	42,91	250,69	D. Técnico
N4	891,45	42,91	222,86	admvo
N5	861,45	42,91	215,36	aux. admvo
GRUPO PROFESIONAL PERSONAL COMERCIAL				
N1	1077,89	42,91	269,47	D. comercial
N2	861,45	42,91	215,36	comercial
N3	861,45	42,91	215,36	conductor-repartidor
GRUPO PROFESIONAL PERSONAL OBRERO				
N1	1040,58	42,91	260,15	jefe produccion
N2	926,58	42,91	231,64	jefe cocina ^{1º}
N3	867,02	42,91	216,76	cocinero
N4	853,07	42,91	213,27	ayte obrador y de cocinero
N5	853,07	42,91	213,27	aux. cocina y ayudante obrador
N6	851,62	42,91	212,90	limpiadora
N7	853,07	42,91	213,27	envasado
N8	765,68	42,91	191,42	mozo almacen
GRUPO PROFESIONAL PERSONAL EN MISION				
N1	875,35	42,91	218,84	encargado camarero
N2	865,62	42,91	216,40	camarero
N3	858,16	42,91	214,54	ayudante camarero