

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Empresa, Empleo, Universidades y Portavocía

6582 Resolución de la Dirección General de Autónomos, Trabajo y Economía Social, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acuerdo de convenio colectivo de la empresa Vidal Golosinas, S.A.

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 30/01/0238/2022; denominado Vidal Golosinas, S.A.; código de convenio nº 30103592012015; ámbito Empresa; suscrito con fecha 08/09/2022 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, 5 de diciembre de 2022.—El Director General de Autónomos, Trabajo y Economía Social, Antonio Pasqual del Riquelme Herrero.

Convenio colectivo para las relaciones de trabajo en Vidal Golosinas S.A.

Preámbulo:

Constituyen la Comisión Negociadora del presente convenio:

Por la representación de la empresa:

- María Consuelo González Navarro
- Antonio Tomás Pérez

Por la representación de los trabajadores:

- Manuel Hernández Jiménez (REDES)
- Antonio Ros Pérez (REDES)
- Raúl Romero Luna (REDES)
- Alberto Campillo Rosauro (REDES)
- Julián Mondéjar Almela (REDES)
- Pedro Carbonell Pastor (USO)
- Javier Almagro Hernández (USO)
- Eduardo Crespo González (USO)
- Diego Faura García (USO)
- Antonio Sáez Contreras (CCOO)
- Francisco Javier Hernández García (CCOO)
- Juan Francisco Pastor Pastor (CCOO)
- Antonio José Fuentes Pérez (Independiente)
- Carmela Gutiérrez Villalonga (Independiente)
- Severiano Jiménez Martínez (Independiente)
- Eloy Agustín Mondéjar Gambín (Independiente)
- Encarnación Martínez Sánchez (Independiente)

Artículo 1. Condiciones de trabajo

El Presente Convenio regula las relaciones laborales entre VIDAL GOLOSINAS S.A. dedicada a la fabricación de golosinas y los trabajadores incluidos en su ámbito, en su centro de trabajo sito en Molina de Segura, Avda. Gutiérrez Mellado, S/N, 30.500.

Se aplicará de conformidad con la legislación laboral vigente, con preferencia a lo dispuesto en cualquier otro Convenio de igual o superior ámbito.

De acuerdo con lo establecido en los artículos 82.1 y 87.1 del Estatuto de los Trabajadores, el presente convenio colectivo ha sido negociado entre la Representación Legal de la Empresa y el Comité de Empresa.

Artículo 2. Norma supletoria

En lo no previsto en el presente Convenio, se aplicará la legislación laboral como norma supletoria.

Artículo 3. Ámbito personal.

El presente Convenio afecta a todos los trabajadores que presten servicios en la empresa VIDAL GOLOSINAS S.A., y en su centro de trabajo conforme lo dispuesto en el Artículo 1.

Artículo 4. Ámbito temporal.

Duración: El presente convenio tendrá una duración desde el 1 de enero de 2022 y hasta el 31 de diciembre de 2025.

Vigencia: El presente convenio entrará en vigor y resultará de obligado cumplimiento desde el día siguiente a su publicación en el Boletín Oficial de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

Prórroga: Al término de su vigencia, el presente convenio queda automáticamente denunciado, prosiguiéndose la aplicación de la totalidad del mismo en tanto en cuanto no sea sustituido por un nuevo convenio.

A los efectos de la negociación del nuevo convenio, por cualquiera de las partes se presentará a la otra, para su estudio, el anteproyecto del mismo a partir del 1 de noviembre de 2025.

Transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio, las partes deberán someterse a los procedimientos de mediación que conforme a derecho corresponda.

Artículo 5. Garantía personal.

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que los trabajadores, con carácter personal, tengan adquiridas y que excedan de lo pactado.

Artículo 6. Absorción y compensación.

Las mejoras resultantes del presente convenio, serán absorbibles y compensables con aquellas que pudieran establecerse por disposición legal, salvo cuando expresamente se pacte lo contrario.

Artículo 7. Vinculación.

En el supuesto de que alguna o algunas de las normas pactadas resultasen modificadas por disposición legal, la Comisión Negociadora deberá estudiar, y acordar, en reunión extraordinaria convocada a tal fin, si procede la modificación parcial, o si tal modificación obliga a nueva reconsideración del texto del convenio.

No se consideran modificaciones, a los efectos de lo establecido en el párrafo precedente, la fijación de nuevos salarios, para cuya aplicación se estará a lo dispuesto en la norma legal correspondiente en cuanto a los mecanismos de absorción y compensación, o a lo señalado en el Artículo 6.º de este Convenio, si no hubiera disposición específica.

Artículo 8. Comisión Paritaria.

Se constituye una Comisión de interpretación, mediación, negociación y vigilancia del convenio, que estará compuesta por tres representantes legales de los trabajadores y tres de la representación empresarial, de entre los cuales, se designará un secretario. Tendrá su domicilio en las instalaciones de la empresa sita en Molina de Segura, Avd. Gutiérrez Mellado s/n, 30.500, Molina de Segura.

También formarán parte de dicha Comisión hasta un máximo de tres asesores por cada parte, con voz pero sin voto. La Comisión paritaria celebrará una reunión ordinaria o extraordinaria a petición fundada de los vocales de cualquiera de las partes.

Serán funciones de esta Comisión las siguientes:

a) Conocer los asuntos y diferencias que se deriven de la aplicación e interpretación de este Convenio, debiendo emitir dictamen sobre ellos.

b) Evaluar los informes que sobre este Convenio solicite la autoridad laboral o Juzgado de lo Social.

c) Resolver los expedientes que se sometan a su conocimiento, de acuerdo con lo establecido en este Convenio.

Las reuniones de la Comisión Paritaria se convocarán con una antelación mínima de cuatro a siete días. La citación constará de dos convocatorias, pudiendo tomar acuerdos en la primera convocatoria, con la asistencia de un 75% de cada una de las partes, en segunda con los asistentes que hubiere.

Las citaciones deberán hacerse por escrito con acuse de recibo y dirigidas a las partes firmantes de este Convenio.

Se levantarán actas de todas las reuniones. Los acuerdos que se adopten quedarán reflejados en dichas actas.

Artículo 9. Ingreso.

El ingreso de los trabajadores en la empresa se ajustará a las normas legales de carácter general sobre contratación de trabajadores, pudiendo someter a los aspirantes a las pruebas que se estimen oportunas.

Los trabajadores, al inicio de la relación laboral recibirán la información y formación sobre prevención de riesgos del trabajo e higiene alimentaria.

En el ingreso en la empresa se intentará alcanzar el ideal de paridad en cuanto a contratación masculina y femenina.

Artículo 10. Contratación.

La empresa podrá solicitar al Servicio Regional de Empleo y Formación los trabajadores que precisen. Se comunicará al Comité de Empresa la probable evolución de empleo. Tendrán preferencia, en igualdad de condiciones, aquellos trabajadores que hubieran prestado anteriormente servicios en la misma y que no existan causas que justifiquen otro tipo de decisión, y en caso de existir les serán comunicadas a los representantes de los trabajadores, considerándose materia de carácter reservado a efectos de lo dispuesto en el punto 2 del Artículo 65 del Estatuto de los trabajadores.

Contratos Eventuales. De conformidad con lo previsto en el Art.15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores los contratos de duración determinada por circunstancias de la producción o por sustitución de persona trabajadora, se podrán concertar por una duración máxima de 12 meses. Cuando el contrato haya sido concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, mediante acuerdo de las partes pueda prorrogarse, por una sola vez, sin que su duración total pueda exceder de dicha duración máxima.

A efectos de lo previsto en el Artículo 15.2 del Estatuto de los trabajadores, se consideran trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa, en las que se puede utilizar esta modalidad de contratación, y que generen un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, las siguientes:

a) Atención de pedidos de productos no estocables (son aquellos que se fabrican exclusivamente tras la recepción del pedido del cliente o aquellos que, por el plazo preferente para su consumo, se han de servir al cliente con plazos muy limitados).

b) Atención de pedidos del extranjero.

c) También se consideran actividades eventuales las que deban realizarse por trabajadores a tiempo parcial con las horas complementarias pactadas cuando éstos renuncien a ellas de acuerdo con el Artículo 12.5. c) del Estatuto de los trabajadores.

Artículo 11. Contrato a tiempo parcial.

Los contratos a tiempo parcial indefinidos se rigen por lo establecido en el Artículo 12 del Estatuto de los trabajadores y por las siguientes reglas específicas:

1.º) Las horas complementarias no podrán exceder del 30% de las horas ordinarias contratadas.

2.º) Las horas complementarias se distribuirán y realizarán de la forma siguiente:

a) Podrán distribuirse libremente durante el año y transferir al año siguiente las no disfrutadas.

b) Si el trabajador está prestando servicios, las horas complementarias deberán notificarse con la siguiente antelación: durante la jornada ordinaria de trabajo si deben realizarse en el mismo día; el día anterior cuando deban realizarse en día de trabajo adicional.

c) Si el trabajador no está prestando servicios, las horas complementarias deberán notificarse con la siguiente antelación: veinticuatro horas, cuando se requiera trabajar un mínimo de cuarenta horas en los siete días siguientes; cuarenta y ocho horas cuando se requiera trabajar una o dos jornadas; setenta y dos horas cuando se requiera trabajar menos de una jornada de ocho horas.

Artículo 12. Período de prueba.

Los periodos de prueba, teniendo en cuenta la clasificación profesional, serán como sigue:

a) Dos meses para el personal no cualificado.

b) Tres meses para oficiales, técnicos y administrativos.

c) Seis meses para titulados de grado medio o superior.

Artículo 13. Facultades de organización.

De acuerdo con la legislación vigente, es facultad de la Empresa la distribución de las tareas correspondientes a cada puesto, así como efectuar los cambios o modificaciones que estime convenientes para la mejor organización de los trabajadores.

Cuando el cambio de puesto de trabajo sea definitivo, se pondrá en conocimiento de los representantes de los trabajadores.

La empresa dotará a sus trabajadores de los cursos de adaptación necesarios y suficientes cuando su puesto de trabajo habitual tenga modificaciones de carácter técnico o funcional.

Estos cursos se harán tanto antes como después de la o las modificaciones que se diesen en los procesos productivos.

Artículo 14. Ascensos.

Los puestos de Oficial primera se cubrirán, previa prueba de aptitud, tanto entre personal fijo de la empresa como ajeno. A iguales resultados en las pruebas practicadas, tendrá preferencia el personal con más antigüedad en la sección. Los trabajadores en formación, una vez superado el período de formación, pasarán a la categoría de Oficial segunda, si hubiera vacante, o de Oficial de 3.ª, en otro caso. Las vacantes para cubrir serán comunicadas a los representantes de los trabajadores con una semana de antelación.

La empresa notificará a los representantes de los trabajadores el resultado de las pruebas de aptitud que realicen los aspirantes.

Las vacantes que surjan en la empresa serán cubiertas por el siguiente orden a igualdad de resultados en las pruebas realizadas:

- a) Por el trabajador fijo de más antigüedad.
- b) Por el trabajador fijo a tiempo parcial de más antigüedad.
- c) Por el trabajador con contrato temporal de más antigüedad.

En igualdad de resultados obtenidos en las pruebas realizadas, las vacantes que surjan para un mismo nivel y grupo profesional serán cubiertas por el género menos representado en dicho nivel profesional.

Las vacantes que pudiesen producirse por los trabajadores aspirantes se cubrirán por el mismo procedimiento hasta quedar cubierta la vacante del trabajador fijo a tiempo parcial.

Artículo 15. Trabajos de superior e inferior nivel.

1) El trabajador que realice funciones de nivel superior a las que corresponda a su nivel profesional, por un periodo superior a 6 meses durante un año, u 8 meses durante dos años, podrá reclamar ante la dirección de la empresa la clasificación profesional adecuada.

2) Contra la negativa de la empresa, y previo informe de los representantes de los trabajadores, podrá reclamar ante la jurisdicción laboral.

3) Cuando se desempeñen funciones de nivel superior, pero no proceda legal o convencionalmente el ascenso, el trabajador tendrá derecho a percibir la diferencia retributiva entre el nivel asignado y la función que efectivamente realice.

4) Si, por necesidades perentorias imprevisibles de la actividad productiva, la empresa precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a nivel inferior al suyo, solo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su nivel y comunicándolo a los representantes legales de los trabajadores.

Artículo 16. Prendas de trabajo.

La empresa dotará al personal de cuatro uniformes completos de trabajo de los cuales, dos serán de verano y dos de invierno. Su renovación será de un uniforme completo al año, alternando uno de verano y uno de invierno, entregando en primavera el correspondiente a verano y en otoño el correspondiente a invierno, salvo que algún uniforme o prenda excepcionalmente esté muy deteriorada por el uso en cuyo caso se procederá a su renovación.

Será obligatorio para el trabajador el uso de las prendas de trabajo mientras permanezca en el centro de trabajo e igualmente le corresponderá su lavado y conservación.

No está permitido realizar, por parte del trabajador, modificaciones en los uniformes con respecto a su diseño.

La propiedad de los uniformes corresponde a la empresa la cual, para su reposición, podrá exigir la entrega de los usados.

Asimismo, se facilitarán dos uniformes de trabajo, de invierno o verano según la fecha de su contratación, al personal contratado.

Artículo 17. Jornada de trabajo.

La jornada de trabajo se establece de lunes a viernes y será de cuarenta horas semanales, tanto para la jornada continuada como para la partida, de conformidad

con lo dispuesto en la legislación vigente, y hasta un total de 220 días laborales al año y un cómputo anual de 1.760 horas.

En la jornada partida, si alguna de las partes supera las cinco horas, se tendrá derecho a quince minutos de descanso para el bocadillo, computándose este tiempo como realmente trabajado.

El descanso para el bocadillo en el régimen de jornada continuada se computará como de trabajo efectivo y su duración será de treinta minutos.

En el caso de que durante el período de vigencia de este Convenio la jornada se viese reducida legalmente, esta modificación será de aplicación automática, en la misma proporción que a la jornada pactada en cómputo anual.

Anualmente y siempre durante el mes de noviembre de cada año, la empresa elaborará previa consulta con los representantes de los trabajadores, el calendario laboral, ajustándose al cómputo anual de horas ordinarias máximo, teniendo en cuenta las fiestas oficiales y aquellas pactadas en Convenio, vacaciones, etc., debiendo exponerse un ejemplar del mismo en el centro de trabajo para conocimiento de todo el personal.

La empresa concederá el disfrute de cinco días laborables dentro del año, en la fecha que lo estimen oportuno, de mutuo acuerdo con los representantes legales de los trabajadores, y que serán abonados a salario real. Estos días no minoran la jornada laboral anual establecida de 220 días laborales.

Artículo 18. Horarios.

La fijación del horario de trabajo será negociado entre trabajadores y empresa de acuerdo con la legislación vigente.

Artículo 19. Vacaciones.

Duración. Se establece que el período de vacaciones anuales retribuidas será de treinta días naturales.

El personal que ingrese en el curso del año disfrutará, antes de que termine, la parte proporcional que le corresponda por los meses comprendidos entre su ingreso y el treinta y uno de diciembre.

En cuanto a la coincidencia de periodo de vacaciones con incapacidad temporal se estará a lo dispuesto en el Artículo 38 del Estatuto de los trabajadores.

De cesar antes del disfrute de las vacaciones, se le abonará la parte proporcional al tiempo trabajado. Si el cese se produjera después de haber disfrutado las vacaciones, se retendrá de la liquidación el importe de los días disfrutados y no devengados.

Período de disfrute. Las vacaciones se disfrutarán en los períodos siguientes: al menos veintidós días ininterrumpidos durante los meses de julio y agosto. El resto, de mutuo acuerdo, con preferencia en Navidad.

Se anunciarán con la antelación prevista en la legislación vigente, y comenzarán siempre de lunes a jueves, ambos inclusive, excepto si es festivo.

Retribución de las vacaciones. La remuneración a percibir por el trabajador durante las vacaciones será la misma que si se encontrara en activo.

Artículo 20. Licencias.

20.1. Retribuidas.

Solicitándolo con la mayor antelación posible, la empresa concederá a sus trabajadores permisos retribuidos con el salario real por alguno de los motivos

siguientes, de acuerdo con las condiciones que se solicitan y durante los períodos que se indican:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 37.3. a) del Estatuto de los trabajadores.

b) Cinco días naturales en los casos de muerte de cónyuge y familiares de primer grado por afinidad o consanguinidad. Cuando por tal motivo el trabajador necesitare hacer un desplazamiento, o en cualquier otro caso excepcional, el plazo podrá ser ampliado hasta un máximo de ocho días.

c) Hasta cinco días naturales en los casos de enfermedad grave de cónyuge y familiares de primer grado por consanguinidad. Cuando por tal motivo el trabajador necesitare hacer un desplazamiento, el plazo podrá ser ampliado hasta un máximo de ocho días.

d) Hasta cinco días naturales en casos de hospitalización de cónyuge y familiares de primer grado por consanguinidad, el trabajador con el fin de poder atender al paciente, podrá disfrutar por este concepto en días completos, continuados o alternos, iniciándolo en fecha posterior a la del hecho causante, y siempre y cuando lo solicite previamente y los consuma mientras perdure el mismo periodo de hospitalización.

e) Hasta dos días por traslado de domicilio habitual.

f) Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del puesto de trabajo, con derecho a remuneración, durante el tiempo indispensable para exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

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

h) En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los trabajadores, para la lactancia del menor hasta que éste cumpla nueve meses, los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples. Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas.

Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero solo podrá ser ejercido por uno de los progenitores y con la justificación pertinente en el caso de que ambos trabajen.

i) En lo no previsto en el presente artículo se aplicará lo dispuesto en la legislación vigente.

20.2. No retribuidas.

a) Hasta dos días por asuntos propios del trabajador.

Esta licencia deberá ser avisada con una semana de antelación y a efectos económicos no será remunerada al trabajador que haga uso de ella. Si coincidieran dos o más trabajadores de la misma sección en la misma fecha de disfrute de esta licencia la empresa podrá denegarla por motivos justificados de funcionamiento de la empresa. En todo caso, el número de trabajadores que podrán disfrutar simultáneamente de esta licencia nunca podrá superar el 5% de la plantilla.

Artículo 21. Excedencias.

a) Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, a contar desde la fecha de nacimiento de este. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo periodo de excedencia que, en su caso, pondrá fin a la que viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos tendrá este derecho.

Una vez finalizado el periodo de excedencia solicitado, su readmisión será inmediata.

A efectos de antigüedad, será computada hasta un máximo de tres años en cada período.

b) Se concederá la excedencia voluntaria por un período no inferior a tres meses ni superior a cinco años, a aquellos trabajadores que lo soliciten, siempre que acrediten al menos un año de antigüedad en la empresa y que el personal que se encuentre en tal situación no exceda del 5% de la plantilla total.

Esta excedencia terminará al cumplirse el plazo que se concedió y no se computará a efectos de antigüedad, siendo preciso para poder reintegrarse que el trabajador solicite su reingreso al menos con un mes de antelación.

Durante el tiempo que dure esta situación, el trabajador no podrá dedicarse a ninguna clase de trabajo concurrente con la actividad de la empresa.

c) Los trabajadores tendrán igualmente derecho a un periodo de excedencia máximo de dos años para atender al cuidado de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente, enfermedad, discapacidad, etc., no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida. No obstante, si dos o más trabajadores de la empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, se podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa. Esta excedencia puede estar limitada en caso de coincidencia en la misma sección de dos o más trabajadores. Cuando un trabajador se reincorpore tras haber disfrutado esta excedencia lo hará en las mismas condiciones y derechos anteriores a la fecha en que comenzó esta. La readmisión será inmediata previo aviso con diez días de antelación.

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

Artículo 22. Derechos sindicales.

La empresa respetará el derecho de los trabajadores a sindicarse libremente. No se podrá supeditar el empleo de un trabajador a la condición de que se afilie o no a un sindicato.

No podrá la empresa despedir ni sancionar a ningún trabajador por causas de su afiliación o actividad sindical legal.

La empresa concederá el tiempo necesario para el cumplimiento de deberes de carácter sindical o público en los cargos representativos, con derecho a retribución, siempre que medie la oportuna convocatoria y subsiguiente justificación de la utilización del periodo convocado.

Los representantes de los trabajadores disfrutarán del permiso sindical para el ejercicio de sus funciones ajustado a lo previsto en el artículo 68 del Estatuto de los trabajadores.

Los miembros del comité de empresa podrán acumular con carácter semestral, solicitándolo con una antelación de al menos cinco días, debiendo estar debidamente justificadas, las horas de los representantes pertenecientes a la misma afiliación sindical, en uno o varios de sus integrantes, sin rebasar el máximo total.

Artículo 23. Reuniones e información sindical.

La empresa reconoce el derecho de los trabajadores afiliados a un sindicato legal, a celebrar reuniones, recaudar cuotas o distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo, sin perturbar la actividad normal de trabajo de la Empresa.

Los sindicatos podrán remitir información a los trabajadores, y que será distribuida fuera de las horas de trabajo, sin que el ejercicio de tal práctica pueda interrumpir el desarrollo del proceso productivo.

Artículo 24. Tablón de anuncios.

Se estará a lo dispuesto en el artículo 8.2 a) de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Artículo 25. Cuota sindical.

La empresa procederá al descuento de la cuota sindical en nómina y a la correspondiente transferencia al sindicato del trabajador afiliado y previa solicitud de este.

Artículo 26. Delegados sindicales.

Los sindicatos que tengan más del 10% en el Comité de Empresa o delegados de personal, podrán elegir sus respectivos delegados sindicales al amparo del título cuarto de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Artículo 27. Estructura de la remuneración.

Todos los trabajadores incluidos en este Convenio percibirán los salarios que devenguen por periodos mensuales.

El pago se efectuará mediante transferencia bancaria.

La empresa con las necesarias garantías de privacidad y confidencialidad, facilitará una plataforma digital para la descarga individualizada de la documentación correspondiente al salario.

El trabajador podrá optar por sustituir la documentación en soporte papel por el acceso a esta plataforma digital o portal del empleado.

Artículo 28. Salario base.

Para el año 2022 se acuerda un incremento salarial del 3%; para el año 2023 un incremento de la tabla salarial del año 2022 en el IPC del año anterior, siendo como mínimo del 2% y como máximo del 3%; para los años 2024 y 2025 (y sobre la tabla salarial consolidada del año anterior) un incremento del IPC del año anterior siendo como mínimo del 1,5% y como máximo del 3%. Se adjunta la tabla salarial para el año 2022 como ANEXO I.

Artículo 29. Complementos salariales.

Complemento Personal:

Complemento Personal 1: Todo el personal fijo a tiempo completo y a tiempo parcial al 31 de diciembre de 1998, tiene consolidadas las cantidades que venía percibiendo en concepto de antigüedad hasta dicha fecha, como garantía personal.

Complemento personal 2: Con valor 1 de enero de 1999, todos los trabajadores fijos a tiempo completo y a tiempo parcial al 31 de diciembre de 1998, tienen incrementado su complemento personal en un 5% del salario base de 1999.

Complemento de Compensación:

Todos los trabajadores fijos a tiempo completo y a tiempo parcial al 31 de diciembre de 1998, consolidaron con carácter personal un complemento por la cantidad que figura en las tablas de salarios que figuran en los Anexos.

Complemento de Vinculación:

Este complemento retribuye la vinculación del personal fijo a tiempo completo y a tiempo parcial con la empresa en la forma siguiente:

C. Vinculación 1: Todo el personal fijo a tiempo completo y a tiempo parcial al 31 de diciembre de 1998 que continúe prestando servicios en la empresa devengarán un primer complemento de vinculación a los tres años de efectiva prestación de servicios desde el devengo del último trienio y un segundo complemento de vinculación a los tres años siguientes, por importe cada uno de ellos del 5% del salario base más el complemento de compensación.

C. Vinculación 2: El personal fijo a tiempo completo y a tiempo parcial de nuevo ingreso devengará un complemento de vinculación a los tres años de efectiva prestación de servicios y un segundo complemento de vinculación a los seis años de efectiva prestación de servicios, en ambos casos a contar desde la fecha de adquisición de la condición de fijo, por importe cada uno de ellos del 5% del salario base.

Las cuantías de estos complementos se especifican en los Anexos.

Tanto el complemento personal como el complemento de vinculación se actualizarán anualmente de acuerdo con el salario base y complemento de compensación que corresponda percibir en cada momento.

En todo caso, la suma de las cantidades del complemento personal y del complemento de vinculación no podrá superar el 55% del salario base más el complemento de compensación.

Artículo 30. Complemento puesto de trabajo.

Complemento de nocturnidad.

En los trabajos realizados entre las 22 y las 6 horas, cuando corresponda efectuarlos por la rotación natural de turnos, se percibirá un complemento de nocturnidad del 30%.

La base de cálculo sobre la que se aplica el referido porcentaje se obtendrá con la siguiente fórmula:

$(\text{Salario base} + \text{C. Personal} + \text{C. Compensación} + \text{C. Vinculación}) \times 16 / 1.760 \text{ horas.}$

Artículo 31. Pagas extraordinarias.

Por tal concepto se percibirá lo siguiente:

1) Dos pagas extraordinarias: una en junio y otra en diciembre, por importe cada una de ellas igual a un mes de salario base, incrementándole los complementos personal, de compensación y de vinculación que correspondan.

La paga extraordinaria de junio se abonará del 18 al 21 de junio

La paga extraordinaria de diciembre se abonará antes del 22 de ese mes.

2) Una tercera paga extraordinaria que se percibirá en el mes de marzo por un importe equivalente al 100% del salario base más los complementos personal, de compensación y de vinculación que correspondan.

Esta paga se abonará entre los días 18 y 21 de ese mes.

3) Una cuarta paga extraordinaria que se percibirá en el mes de septiembre por un importe equivalente al 100% del salario base más los complementos personal, de compensación y de vinculación que correspondan.

Esta paga se abonará entre los días 18 y 21 de ese mes.

4) El personal que ingrese o cese durante el año percibirá dichas pagas extraordinarias en proporción al tiempo trabajado.

5) Los trabajadores del nivel Ayudante (Grupo profesional de Producción), percibirán todas las pagas extraordinarias prorrateadas en 12 mensualidades.

Artículo 32. Ayudas sociales

32.1. Ayuda escolar

Se percibirá la cantidad de 120 € por año e hijo, desde guardería hasta universidad, ambas inclusive, y siempre que se justifique la situación académica y dependa económicamente del trabajador que ostente la maternidad/paternidad. Esta gratificación se hará efectiva en el mes de septiembre de cada año.

En el caso en que en la empresa se encuentren trabajando los dos padres, esta ayuda se abonará sólo a uno de ellos.

Los trabajadores también tendrán derecho a la ayuda escolar, cuando estén estudiando y cumplan los siguientes requisitos:

- a) Que el curso que realicen sea un curso oficial del Ministerio de Educación.
- b) En cursos inferiores a universidad se le abonará esta cantidad una sola vez por curso.
- c) Cuando se realicen cursos de universidad esta cantidad se abonará por matrícula.
- d) Deberán de acreditar en qué curso y centro realizan los estudios.

32.2 Ayuda especial.

Se establece como ayuda especial la cantidad de 120 € mensuales por hijo discapacitado.

Artículo 33. Horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias que se realicen en la empresa, se abonarán con un incremento sobre la hora ordinaria del 25%. La base de cálculo sobre la que se aplica el referido porcentaje se obtendrá con la siguiente fórmula:

$$(\text{Salario base} + \text{C. Personal} + \text{C. Compensación} + \text{C. Vinculación}) \times 16 / 1.760 \text{ horas}$$

Artículo 34. Complemento por I.T.

En el supuesto de I.T. por enfermedad común, accidente de trabajo y accidente no laboral la empresa abonará al trabajador un complemento hasta el cien por cien de su salario actualizado.

Las ausencias por enfermedad deberán estar justificadas por baja médica. Dicha baja podrá ser sustituida, en los casos de los dos primeros días, por el parte de consulta y hospitalización.

Para los casos de visita médica el tiempo máximo será:

a) En la propia localidad donde se encuentre domiciliada la empresa: desde una hora antes de la citación para la visita y hasta media hora después de haber finalizado ésta, debiendo aportarse el correspondiente justificante expedido por el facultativo o personal autorizado del Centro de Salud.

b) En localidad distinta: desde una hora y media antes de la citación para la visita y hasta una hora después de haber finalizado ésta, debiendo aportarse el correspondiente justificante expedido por el facultativo o personal autorizado del Centro de Salud.

Artículo 35. Seguro de accidentes.

La empresa suscribirá una póliza de seguro que cubra el riesgo de accidente que produzca la muerte o la incapacidad total permanente y por un importe de 32.025 €; así como unas prestaciones porcentuales de dicha cantidad, para los casos que se prevé en las condiciones generales de las pólizas de accidentes individuales por incapacidades permanentes parciales.

Cubrirán el riesgo durante las 24 horas del día y se aceptarán las condiciones exclusorias que impongan las compañías aseguradoras en las condiciones generales.

En caso de fallecimiento de un trabajador, la empresa abonará, la cantidad de 1.720 €; cantidad que también podrá ser asegurada.

Las cantidades mencionadas en este artículo tienen efectos desde el mes siguiente a la publicación del Convenio en el Boletín Oficial de la Región de Murcia, manteniéndose en vigor hasta esa fecha las cantidades anteriores.

Artículo 36. Derechos formativos.

La formación profesional será en igualdad de condiciones para todos los trabajadores. Serán de aplicación cuantas disposiciones legales en materia de formación le afecten, así como los acuerdos que a nivel de confederaciones sean suscritos por sindicatos y empresarios con carácter de aplicación general.

La Comisión Paritaria, de común acuerdo, decidirá el desarrollo y aplicación de las materias de formación en el trabajo.

Artículo 37. Cobertura de bajas definitivas.

En el caso de que proceda cubrir las bajas definitivas, estas se cubrirán con idénticos criterios a los reflejados en el artículo 14. Una vez agotado el procedimiento, se haría como está reflejado en artículo 10 de este Convenio.

Artículo 38. Tablas salariales.

Se acuerda como parte integrante e inseparable del presente convenio el Anexo I que contiene la tabla salarial vigente para el año 2022.

Artículo 39. Empleo fijo.

1.º) La empresa se compromete a mantener la proporción del 70% de la plantilla con contratos indefinidos, en cómputo de jornadas completas de la media de plantilla de los cinco años anteriores, dividido entre el número de días laborables de cada año.

2.º) De acuerdo con lo establecido en el artículo 85 del Estatuto de los trabajadores, si se producen las causas previstas en los Artículos 47, 51 y 52 c) del Estatuto de los trabajadores, se suspenderán o extinguirán en primer lugar, los nuevos contratos.

3.º) Todos los trabajadores que accedan a contratación de carácter indefinido, lo harán como mínimo con el nivel de Oficial de 3.ª

Artículo 40. Criterios para la realización de contratos fijos a tiempo completo y a tiempo parcial.

1.º) La empresa comunicará a los representantes de los trabajadores las previsiones y fechas de incorporación de trabajadores a contratar como fijos a tiempo completo y a tiempo parcial.

El Comité de Empresa podrá emitir informe acerca de los puestos a cubrir por secciones, puestos de trabajo, etc., y proponer listas de trabajadores para ser contratados como fijos a tiempo completo o a tiempo parcial.

Finalizada la selección por parte de la empresa, lo notificará a los representantes de los trabajadores antes de formalizar la contratación.

2.º) El 10% de los contratos necesarios para llegar al 70% de fijeza en la plantilla serán elegidos por libre designación, por la empresa.

3.º) El 90% restante deberán ser contratados entre trabajadores que reúnan las siguientes condiciones:

- El 36%, con trabajadores que hayan cotizado más de 720 días en la empresa en los últimos cinco años.

- El 54% con trabajadores que hayan cotizado un mínimo de 360 días en la empresa en los últimos cinco años.

4.º) Los criterios antes mencionados no son aplicables a puestos de trabajo que no sean de producción ni a encargados de sección.

Artículo 41.- Lenguaje neutro

En el texto del convenio se ha utilizado "trabajador" como genérico para englobar a las trabajadoras y trabajadores, sin que esto suponga ignorancia a las diferencias de género existentes, al efecto de no realizar una escritura demasiado compleja.

Artículo 42. Medidas para promover la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres.

De acuerdo con lo establecido en el Artículo 85.1 del Estatuto de los trabajadores y la de la Ley Orgánica 3/2007, las partes firmantes del presente Convenio declaran su voluntad de respetar el principio de igualdad de trato en el trabajo a todos los efectos, no admitiéndose discriminaciones por razón de sexo.

El Plan de Igualdad vigente en la empresa, acordado entre representantes de los trabajadores y de la empresa, establece los siguientes compromisos:

- Dar cumplimiento a la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

- Concretar en medidas detalladas los valores de la empresa en favor de la igualdad, la no discriminación por razón de sexo y la integración.

- Prevenir y, en su caso, canalizar y resolver los casos de acoso que se produzcan en el seno de la empresa y su entorno directo.

- Favorecer el desarrollo de las personas dentro de la empresa y la conciliación de su vida personal y profesional.

- Asegurar que la toma de decisiones se basa en criterios objetivos garantizando la transparencia de los procesos.

- Concienciar, formar y mentalizar a todos los niveles de la organización sobre igualdad.

El Plan de Igualdad pone especial atención en cuanto al cumplimiento de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres atendiendo a la selección y reclutamiento, formación, comunicación, promoción interna y conciliación de la vida personal y laboral.

La Comisión de Igualdad de la empresa, integrada por representación empresarial y la representación de los trabajadores, se comprometen a cumplir con las siguientes funciones establecidas:

- Seguimiento del cumplimiento de las medidas previstas en el Plan de Igualdad.

- Evaluación de las diferentes medidas realizadas.

- Proposición de medidas para el mejor cumplimiento de los objetivos a la vista de la efectividad de las medidas concretas adoptadas.

- Elaboración de un informe anual, donde se reflejará el avance respecto a los objetivos de igualdad dentro de la empresa, con el fin de comprobar la efectividad de las medidas puestas en marcha para alcanzar el fin perseguido.

- Impulsar las acciones de información y sensibilización de la plantilla.

Todas aquellas nuevas medidas acordadas por los miembros de la Comisión de Igualdad serán incorporadas al Plan de igualdad en futuras revisiones.

Artículo 43. Protocolo acoso sexual y acoso por razón de sexo.

La Ley Orgánica 3/2007 del 22 de Marzo, para la Igualdad Ejecutiva de Mujeres y Hombres establece en su artículo 48, que "Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo", es por ello que se establece el siguiente protocolo:

Definiciones:

El acoso sexual es la conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos basados o relacionados con el sexo, que afectan a la dignidad del trabajador y que se exterioriza por medio de un comportamiento físico o verbal manifestado en actos, gestos o palabras sabiendo que dicha conducta es indeseada por la persona acosada.

El acoso por razón de sexo es cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Tipos de acoso sexual y acoso por razón de sexo

- Chantaje sexual: Es cuando la negativa o la sumisión de una persona a esta conducta se utiliza, implícita o explícitamente, como fundamento de una decisión que repercute sobre el acceso de esta persona a la formación, a la continuidad del trabajo, la promoción profesional, el salario, etc.

Sólo son sujetos activos de este tipo de acoso aquellas personas que tengan poder de decidir sobre la relación laboral, es decir, toda persona jerárquicamente superior.

- Acoso sexual ambiental: Los sujetos activos mantienen una conducta de naturaleza sexual, de cualquier tipo, que tiene como consecuencia, buscada o no, producir un contexto intimidatorio, hostil, ofensivo o humillante. La condición afectada es el entorno, el ambiente de trabajo.

Medidas preventivas:

Formación del personal de mandos intermedios que contribuya a evitar o canalizar de manera adecuada los conflictos con los trabajadores que se encuentran a su cargo y a los que deben hacer frente en su trabajo a situaciones difíciles que pueden ser causantes potenciales de acoso por razón de sexo.

Procedimiento de actuación:

La comisión de igualdad será quien tendrá la responsabilidad de recepción e investigación en los posibles casos de acoso que pudieran surgir.

Ámbito de aplicación:

El presente protocolo regirá para la totalidad del personal que presta servicios en la empresa.

Inicio del proceso:

La persona afectada deberá dirigirse a cualquier miembro de la comisión de igualdad. La comunicación podrá ser verbal o escrita, en cualquier caso deberá de ir con información detallada. El miembro de la comisión de igualdad deberá redactar un informe que presentará a la Comisión de Igualdad si fuera necesaria su convocatoria para el caso.

Procedimiento:

Si se considera procedente iniciar la tramitación, comenzará convocando a la Comisión de Igualdad, la cual determinará si se inicia mediante un proceso informal o se requiere de uno formal, para ello y en ambos casos se procederá a recopilar la información inicial que se requiera para poder efectuar una primera valoración del caso.

En el proceso de recopilación de la información, que deberá desarrollarse con la máxima rapidez, confidencialidad, sigilo y participación de todas las partes implicadas, podría ser necesario proceder a entrevistar a los afectados (denunciante y denunciado por separado) y posiblemente a algunos testigos u otro personal de interés, si los hubiere. En todo caso, la indagación acerca de la denuncia debe ser desarrollada con la máxima sensibilidad y respeto a los derechos de cada una de las partes afectadas, tanto reclamante como persona presuntamente acosadora.

Dichas entrevistas deben ser realizadas por miembros de la comisión de Igualdad no pudiendo en ningún caso hacerse con solo un miembro de tal comisión.

Podrán seguirse dos vías de actuación dependiendo de la gravedad del problema, la vía informal y la formal.

Procedimiento informal:

La persona receptora de la denuncia se encargará de entrevistarse con la persona afectada y la presunta agresora, en los casos de extrema necesidad con ambas partes siempre por separado con la finalidad de conseguir un esclarecimiento de la situación y alcanzar una solución satisfactoria.

En un plazo de cinco días a partir de la denuncia se elaborará un informe que se presentará a la comisión de igualdad.

Si el procedimiento informal no da resultado o es inapropiado para resolver el problema, se recurrirá al procedimiento formal.

Procedimiento formal:

La persona receptora de la denuncia trasladará la misma al comité de igualdad. Este comité se encargará de investigar el hecho denunciado adquiriendo compromiso de confidencialidad por respeto a la intimidad y a la dignidad de las personas afectadas. Se mantendrá de manera inmediata una entrevista con la persona denunciada con el fin de transmitirle la información sobre los hechos que se le imputan y obtener su versión. A estas entrevistas acudirán al menos dos personas del comité de igualdad que se decida no pudiendo en ningún caso hacerlo particularmente.

La empresa pondrá a disposición del comité de igualdad los medios necesarios y garantizará el acceso a toda la información y documentación en relación con la investigación.

La comisión de igualdad elaborará un informe de valoración inicial en el plazo de diez días. A la vista del informe de valoración inicial, el departamento de RRHH deberá actuar en consecuencia, debiendo optar por alguna de las siguientes alternativas:

a) Archivo de la denuncia, motivado por alguno de los siguientes supuestos:

- Desistimiento del denunciante (salvo que, de oficio, procediera continuar la investigación de esta)
- Falta de objeto o insuficiencia de indicios
- Que por actuaciones previas se pueda dar por resuelto el contenido de la denuncia.

b) Si el análisis del caso se dedujera la comisión de alguna otra falta tipificada en la normativa existente, se propondrá la incoación del expediente disciplinario que corresponda.

c) Presunción/Indicios de posible Acoso, en base al informe inicial emitido.

Si del informe de valoración inicial, que habrá considerado la naturaleza de la denuncia e incluirá las entrevistas realizadas y la información recopilada, se presumiera razonablemente que existen indicios de acoso, contra el trabajador, se continuará con el procedimiento establecido en este protocolo.

Medidas cautelares:

Hasta el cierre del procedimiento y, siempre que existan indicios suficientes de la existencia del acoso, la Comisión de igualdad instará la adopción de medidas preventivas como la separación de la persona denunciante y la presunta persona acosadora u otros tipos de medidas cautelares, así como cualquier otra que la empresa estime oportuna y proporcionada a las circunstancias del caso.

Elaboración del Informe de conclusiones:

La comisión de igualdad elaborará un informe a la Dirección de Recursos Humanos y en un máximo de quince días naturales desde su recepción se dará por finalizado el proceso. En el citado informe indicará las conclusiones alcanzadas, las circunstancias agravantes o atenuantes observadas y podrá proponer las medidas disciplinarias oportunas. El comité supervisará el efectivo cumplimiento de las sanciones impuestas tras el expediente sancionador correspondiente como consecuencia del acoso.

El informe podrá:

- Declarar la inexistencia del acoso y el archivo del expediente.

- Ordenar la incoación de un expediente disciplinario por la comisión de una falta muy grave de acoso y aplicar, si procede, medidas correctoras de la situación.

- Si se detecta alguna otra falta distinta del acoso, se propondrá las acciones correctoras que pongan fin a la situación protegida y se promoverá, en su caso, el expediente correspondiente.

La aplicación de este protocolo no deberá impedir en ningún caso la utilización por parte de las personas implicadas, de las acciones administrativas o judiciales previstas en la Ley.

Compromiso de confidencialidad:

Se informará expresamente a quienes intervengan en el proceso la obligación de mantener la confidencialidad del caso.

La violación de la confidencialidad de todos los intervinientes en el proceso de investigación (denunciante, denunciado, testigos, miembros de la comisión de igualdad...) será motivo de responsabilidad disciplinaria o de otra índole que en derecho corresponda.

Artículo 44. Grupos profesionales.

El personal afectado por el presente Convenio, se clasifica en el marco de la siguiente estructura de grupos y niveles profesionales:

Grupo Profesional Administración.

- Técnico Jefe
- Técnico
- Técnico Ayudante
- Encargado General
- Jefe de Ventas
- Viajante
- Jefe Administrativo
- Oficial 1.ª Administrativo
- Oficial 2.ª Administrativo
- Auxiliar Administrativo
- Telefonista

Grupo Profesional Producción y Mantenimiento.

- Repartidor
- Almacenero
- Limpiador
- Encargado de sección
- Oficial 1.ª Producción
- Oficial 2.ª Producción
- Oficial 3.ª Producción
- Ayudante

De acuerdo con las características de la empresa, los puestos de trabajo que integran las distintas secciones de producción y mantenimiento están asignados al Grupo Profesional de Producción, con la siguiente asignación de Nivel:

CÓDIGO	NIVEL	CÓDIGO	NIVEL	CÓDIGO	NIVEL	CÓDIGO	NIVEL
1211	OF. 1ª	2111	OF. 1ª	4011	OF. 1ª	7011	OF. 1ª
1214	AYUDANTE	2112	OF. 2ª	4012	OF. 2ª	7012	OF. 2ª
1215	OF. 1ª	2113	OF. 1ª	4013	AYUDANTE	7014	AYUDANTE
1216	OF. 1ª	2114	OF. 2ª	4014	OF. 1ª	7013	AYUDANTE
1443	OF. 1ª	2115	OF. 1ª	4015	AYUDANTE	8011	OF. 1ª
1218	OF. 2ª	2116	AYUDANTE	5011	OF. 1ª	8014	OF. 1ª
1217	AYUDANTE	2118	OF. 1ª	5012	OF. 1ª	8013	OF. 3ª
1301	OF. 1ª	2211	OF. 1ª	5013	OF. 1ª	9220	OF. 1ª
1302	OF. 1ª	2212	OF. 1ª	5014	OF. 2ª	9210	AYUDANTE
1304	OF. 1ª	2214	AYUDANTE	5015	AYUDANTE	9011	OF. 1ª
1305	OF. 1ª	3011	OF. 1ª	5016	OF. 1ª	9013	OF. 1ª
2011	OF. 1ª	3013	OF. 1ª	5017	OF. 1ª	9016	OF. 1ª
2018	OF. 1ª	3014	OF. 1ª	5018	OF. 1ª	9018	AYUDANTE
2013	OF. 1ª	3015	AYUDANTE	5019	OF. 1ª		
2014	OF. 2ª	3111	OF. 1ª	5020	AYUDANTE		
2016	OF. 1ª	3112	OF. 2ª	5022	OF. 1ª		
2017	AYUDANTE	3113	OF. 1ª	5024	OF. 1ª		
2019	OF. 2ª	3114	AYUDANTE	6011	OF. 1ª		
				6100	OF. 1ª		

La correspondencia de los códigos con sus respectivos puestos de trabajo se detalla en documento aparte, firmado entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

Artículo 45. Contrataciones a través de ETT.

Durante la vigencia del presente Convenio, las contrataciones temporales a través de ETT se efectuarán de acuerdo con las siguientes condiciones:

1.º) Las contrataciones eventuales de personal de producción, excepto encargados, no podrán superar la duración de 45 días en un período de seis meses, ni exceder del 10% de la plantilla total de la empresa.

2.º) Para el resto de personal, se podrá contratar trabajadores temporales con ETT libremente, excepto para interinos de duración previsible superior a 15 días.

3.º) Las limitaciones establecidas en los dos párrafos anteriores podrán modificarse libremente mediante acuerdo con la empresa y su representación legal de los trabajadores.

4.º) En todo caso, los trabajadores contratados a través de ETT tendrán derecho al 100% del salario regulado en el presente Convenio.

Artículo 46. Procedimiento de solución de conflictos laborales.

Ratificación del ASECMUR. Se ratifica el Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales en la Región de Murcia (ASECMUR III) registrado por Resolución del Director General de Trabajo (BORM n.º 21 de 27/01/2021).

Esta ratificación es incondicionada y a la totalidad del citado acuerdo, siendo su aplicabilidad según el texto del mismo y su Reglamento de aplicación.

Artículo 47. Procedimiento de inaplicación de las condiciones laborales.

Cuando concurran causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, se podrá proceder, previo desarrollo de un período de consultas en los términos del artículo 41.4 del Estatuto de los trabajadores, y conforme los tramites, límites y procedimiento previsto en el Art. 82.3 del Estatuto de los trabajadores a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el mencionado artículo:

- Jornada de trabajo.
- Horario y la distribución del tiempo de trabajo.
- Régimen de trabajo a turnos.
- Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- Sistema de trabajo y rendimiento.

f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

En caso de discrepancias por la inaplicación de condiciones de trabajo, las partes deberán someterse antes de la eficacia de la inaplicación a un intento de mediación ante la Oficina de Resolución de Conflictos Laborales competente.

Artículo 48. Derecho a la protección frente a los riesgos laborales.

Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, lo que supone la existencia de un correlativo deber del empresario de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales.

El empresario deberá garantizar la seguridad y salud de los trabajadores a su servicio, en todos los aspectos relacionados con el trabajo. A estos efectos, el empresario realizará la prevención de los riesgos laborales, mediante la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores. El empresario desarrollará una acción permanente con el fin de perfeccionar los niveles de protección existentes y dispondrá lo necesario para la adaptación de las medidas de prevención a las modificaciones que puedan experimentar las circunstancias que incidan en la realización del trabajo. El coste de las medidas relativas a la seguridad y salud en el trabajo no deberá recaer en modo alguno sobre los trabajadores. Principios de la acción preventiva El empresario, aplicará las medidas que integran el deber general de prevención con arreglo a los siguientes principios generales:

a) Evitar los riesgos

b) Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.

c) Combatir los riesgos en su origen.

d) Adaptar el trabajo a la persona, en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, elección de los equipos y métodos de trabajo y producción, con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo.

e) Tener en cuenta la evolución de la técnica.

f) Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.

g) Planificar la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, condiciones de trabajo, relaciones sociales y factores ambientales en el trabajo.

h) Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.

i) Dar las debidas instrucciones a los trabajadores.

Obligaciones de los trabajadores El trabajador está obligado a observar en su trabajo las medidas legales y reglamentarias de seguridad e higiene. Cada trabajador debe velar por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional. Los trabajadores, con arreglo a su formación y siguiendo las instrucciones del empresario, están obligados a:

1. Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y 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. No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes.

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 y no entrañen riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores.

7. El incumplimiento por los trabajadores de las obligaciones en materia de prevención de riesgos anteriormente indicadas, tendrá la consideración de incumplimiento laboral a los efectos previstos en el artículo 58.1 del Estatuto de los trabajadores (faltas y sanciones de los trabajadores)

Artículo 49. 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 en la empresa.
- Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la empresa la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.

Las facultades del comité de salud laboral son:

- Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.
- Conocer cuántos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los procedentes de la actividad del servicio de prevención, en su caso.

Artículo 50. Régimen disciplinario. Graduación de las faltas.

1) Se considerará como faltas leves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta 3 ocasiones en 1 mes por un tiempo total inferior a 20 minutos.

b) La inasistencia injustificada al trabajo de 1 día durante el período de 1 mes.

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

d) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves periodos de tiempo y siempre que ello no hubiera 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 tuviera a cargo o del que fuera responsable y que produzca deterioros leves del mismo.

2. Se considerarán como faltas graves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta en 3 ocasiones en 1 mes por un tiempo total de hasta 40 minutos.

b) La inasistencia injustificada al trabajo de 2 a 4 días durante el periodo de 1 mes.

c) El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieran 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, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas se derivasen perjuicios graves a la empresa, causaran averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la empresa o comportasen riesgo 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 hubiera 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 estuviera autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.

i) El quebramiento 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 hubiera 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 palabra 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 5 faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza y siempre que hubiera mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.

3. Se considerarán como faltas muy graves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en 10 ocasiones durante 6 meses o en 20 durante 1 año.

b) La inasistencia injustificada al trabajo durante 3 días consecutivos o 5 alternos en un periodo de 1 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, a 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 baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.

e) El quebramiento 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 con la empresa.

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

i) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o 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 y el acoso por razón de sexo.

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 ó más veces por faltas graves, aun de distinta naturaleza, durante el periodo de 1 año.

Sanciones:

Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas enumeradas anteriormente son las siguientes

a) Por falta leve: Amonestación verbal o escrita y suspensión de empleo y sueldo de hasta 2 días

b) Por falta grave: Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 14 días.

c) Por falta muy grave: Suspensión de empleo y sueldo de 14 días a 1 mes y despido disciplinario.

Prescripción:

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días.



Disposición adicional primera.- Actualización salarial.

La actualización salarial y diferencias salariales derivadas del presente convenio, para el año 2022, se abonarán y serán de aplicación desde el mes siguiente a la firma del presente convenio colectivo, con independencia de la fecha de publicación.

Para los demás años de vigencia del convenio (2023, 2024 y 2025), la actualización salarial y diferencias salariales derivadas de la aplicación del presente convenio se abonarán desde el mes siguiente a la publicación del IPC correspondiente.

También se actualizarán los importes del artículo 32 Ayudas sociales y del artículo 35 Seguro de accidentes, para los años 2023, 2024 y 2025.



Anexo I

TABLA SALARIAL PARA EL AÑO 2022						
NIVEL	Salario Base	Complemento Personal 1 y 2	Complemento de Compensación	C.Vinculación 1	C.Vinculación 2	Paga extraordinaria: Marzo, Junio, Septiembre y Diciembre (100%)
TECNICO JEFE	1.665,05 €	87,46 €	84,22 €	87,46 €	83,25 €	1.665,05 €
TECNICO	1.495,45 €	78,56 €	75,64 €	78,56 €	74,77 €	1.495,45 €
TECNICO AYUDANTE	1.434,57 €	75,35 €	72,55 €	75,35 €	71,73 €	1.434,57 €
ENCARGADO GENERAL	1.483,80 €	77,93 €	74,87 €	77,93 €	74,19 €	1.483,80 €
JEFE DE VENTAS	1.529,04 €	80,32 €	77,34 €	80,32 €	76,45 €	1.529,04 €
VIAJANTE	1.386,79 €	72,85 €	70,15 €	72,85 €	69,34 €	1.386,79 €
JEFE ADMINISTRATIVO	1.563,84 €	82,14 €	79,10 €	82,14 €	78,19 €	1.563,84 €
OFICIAL 1º ADMINISTRATIVO	1.421,27 €	74,66 €	71,89 €	74,66 €	71,06 €	1.421,27 €
OFICIAL 2º ADMINISTRATIVO	1.313,29 €	68,98 €	66,42 €	68,98 €	65,66 €	1.313,29 €
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1.280,61 €	67,27 €	64,77 €	67,27 €	64,03 €	1.280,61 €
TELEFONISTA	1.280,61 €	65,31 €	62,88 €	65,31 €	62,17 €	1.280,61 €
REPARTIDOR	1.243,32 €	65,31 €	62,88 €	65,31 €	62,17 €	1.243,32 €
ALMACENERO	1.275,04 €	66,97 €	64,48 €	66,97 €	63,75 €	1.275,04 €
LIMPIADOR	1.232,92 €	64,76 €	62,36 €	64,76 €	61,65 €	1.232,92 €
ENCARGADO DE SECCION	1.431,29 €	75,18 €	72,39 €	75,18 €	71,56 €	1.431,29 €
OFICIAL 1º PRODUCCION	1.397,22 €	73,40 €	70,66 €	73,40 €	69,86 €	1.397,22 €
OFICIAL 2º PRODUCCION	1.313,29 €	68,98 €	66,42 €	68,98 €	65,66 €	1.313,29 €
OFICIAL 3º PRODUCCION	1.280,61 €	67,27 €	64,77 €	67,27 €	64,03 €	1.280,61 €
AYUDANTE	1.060,99 €	-	-	-	-	1.060,99 €
AYUDANTE: Importe mensual prorrateado con todas las pagas extraordinarias del Art. 31	1.414,66 €	-	-	-	-	-