

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Educación, Formación Profesional y Empleo

1486 Resolución de 11 de marzo de 2024 de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acuerdo de convenio colectivo de la empresa Jake, 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, del acuerdo de convenio con número de expediente 30/01/0377/2023; denominado Jake, S.A; código de convenio n.º 30103882012019; ámbito Empresa; suscrito con fecha 08/11/2023 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, lunes, 11 de marzo de 2024.—El Director General de Trabajo, Juan Marín Pérez.

CONVENIO COLECTIVO JAKE, S.A.

Capítulo I. Disposiciones Generales

Sección 1 Objeto

Artículo 1.- Condiciones de trabajo

El presente Convenio Colectivo de trabajo, regula las relaciones laborales de la empresa JAKE, S.A. y las personas trabajadoras incluidas en su ámbito. Se aplicará con preferencia a lo dispuesto en cualquier otro Convenio.

En virtud de lo establecido en el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores las partes que conciertan el presente convenio tienen legitimación suficiente para negociar y llegar a los acuerdos aquí contenidos.

La comisión Negociadora elegida entre los miembros del Comité de Empresa está formada por:

Comité de Empresa:

David García Campillo
Joaquín Contreras Baeza
Angel Giménez Bautista
M.^a Eugenia Cano Mondéjar
M.^a Jesús Moreno Zarco
Regina Guirao Hernandez
Manuela Gómez Marín
Alfonso García Navarro
Javier de los Reyes García Vicente

Y compareciendo igualmente en el presente acto, en su calidad de representantes de los trabajadores designados con posterioridad a la constitución de la Mesa Negociadora, y que participan con voz pero sin voto, mostrando su plena conformidad con el presente texto convencional:

Agustín Blaya Contreras (USO).
Carlos Marsino Calvo (USO)
Juan Carlos García López (USO)
Trinidad López Jiménez (USO)
Pedro Eurrutia Pineda (USO)
Pedro Pablo Ruiz Ruiz (USO)
Emilio López Fernández (USO)
Sebastián Roperó (asesor externo – USO).

La empresa Jake, S.A. representada por:

Emilio Vicente Mondéjar Administrador
Regina-Celis Hernández Cano

Las partes señalan así mismo que el texto es suscrito por la totalidad de los miembros del Comité de Empresa.

Este II Convenio para la Empresa Jake, viene a sustituir a la Resolución de 21 de marzo de 2019 de la Dirección General de Relaciones Laborales y Economía Social, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación, del acuerdo de convenio colectivo, para la empresa JAKE S.A.

Artículo 2.- Norma supletoria

El presente Convenio Colectivo tiene fuerza normativa y obligará, con exclusión de cualquier otro, y durante el tiempo de su vigencia, a la Empresa y a las personas trabajadoras.

En las materias no reguladas en el presente Convenio Colectivo, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Sección 2 Ámbito de aplicación

Artículo 3.- Ámbito personal y territorial

Las disposiciones del presente Convenio se aplicarán a las personas trabajadoras que presten servicios en la empresa JAKE, S.A., dedicada a la fabricación de golosinas (chicles, caramelos, etc.), sita en Molina de Segura, así como a la citada empresa, exceptuando únicamente el personal mencionado en el artículo 1.3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 4.- Ámbito temporal

El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2023, incluidos sus efectos económicos, con independencia de su publicación en el B.O.R.M.

La vigencia del Capítulo V, Sección 1.ª, correspondiente al régimen retributivo, el Anexo II, correspondiente a las Tablas salariales, así como los acuerdos relativos a la revalorización de los salarios, será de cinco años.

La duración del resto del contenido del Convenio Colectivo distinto al expuesto en el apartado anterior será de tres años, desde el 1 de enero de 2023 hasta el 31 de diciembre del 2025. No obstante, subsistirán sus preceptos hasta la entrada en vigor del que le sustituya.

Artículo 5.- Denuncia y prórroga

El Convenio quedará denunciado por cualquiera de las partes, comunicándolo a la otra parte, con una antelación de tres meses respecto a la fecha de su vencimiento. No obstante, subsistirán sus preceptos hasta la entrada en vigor del que le sustituya.

En el caso de desacuerdo durante la negociación y/o transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio, ambas partes buscarán la mediación, siguiendo los procedimientos establecidos para la solución extrajudicial de conflictos laborales de la Región de Murcia (ASECMUR), para poder solventar de manera efectiva las discrepancias existentes y que el acuerdo se produzca dentro de lo establecido en la legislación vigente.

Sección 3 garantías y vinculación

Artículo 6.- Garantía personal

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

Artículo 7.- Compensación y absorción

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 8.- Vinculación a la totalidad

Todos los derechos y obligaciones que se establecen en el presente Convenio Colectivo constituyen un todo orgánico e indivisible, y en el supuesto de que, por el Organismo Laboral o Judicial competente, en el ejercicio de las facultades que le sean propias, objetase o invalidase alguno de los pactos, o no aprobara la totalidad de su contenido, que debe ser uno e indivisible en su aplicación, el presente Convenio Colectivo de Trabajo, será nulo y quedará sin efecto alguno, debiendo negociarse, nuevamente su contenido. No obstante, si fuera rechazado por el Organismo Laboral o Judicial competente cualquiera de sus Artículos, las partes intentarán la subsanación, si procediere, a fin de evitar la nulidad del Convenio. Para ello, la Comisión Paritaria deberá estudiar, y acordar en reunión extraordinaria tal situación.

Igualmente, en el caso de que se produjera una modificación legal, que afectase a la aplicación de las normas contenidas en el presente Convenio, la Comisión Paritaria 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 los párrafos anteriores, la fijación de nuevos salarios legales, 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 7 de este Convenio Colectivo, si no hubiera disposición específica.

Sección 4 Comisión Paritaria

Artículo 9.- Comisión Paritaria. Constitución

Se constituye una Comisión de interpretación, mediación, negociación y vigilancia del Convenio, que estará compuesta por tres representantes legales de las personas trabajadoras y la Empresa, de entre los cuales, se designará un secretario.

También formarán parte de dicha Comisión hasta un máximo de dos Asesores por cada parte, con voz, pero sin voto.

La Comisión paritaria celebrará al menos anualmente una reunión ordinaria y tantas extraordinarias como acuerden 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.

Lo resuelto sobre alguno de los puntos se aplicará en el presente Convenio, si hay acuerdo entre las partes.

Las reuniones de la Comisión Paritaria se convocarán con una antelación mínima de cuatro a siete días. La citación constará de tres convocatorias, pudiendo tomar acuerdos en la primera convocatoria, con la asistencia de un 75% de cada una de las partes, en segunda con un 50% y en la tercera 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 llevará un libro de actas de todas las reuniones.

Los acuerdos que se adopten quedarán reflejados en dicho Libro, tendrán carácter vinculante para ambas partes y se comunicará a la Autoridad Laboral competente.

Se acuerda someter las discrepancias que puedan surgir en el periodo de consultas con los representantes de los trabajadores, en los términos del art.41.4 del E.T. para la inaplicación de las condiciones de trabajo de un convenio a la comisión paritaria del mismo.

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

Capítulo II. Ingresos, organización del trabajo

Sección 1 Ingresos

Artículo 10.- Ingreso en la empresa

El ingreso de las personas trabajadoras en las empresas se ajustará a las normas legales de carácter general sobre colocación de personas trabajadoras, pudiendo someter a los aspirantes a las pruebas que estimen oportunas.

Artículo 11.- Contratos

Podrá celebrarse cualquier tipo de contrato de trabajo cuya modalidad esté recogida en la legislación laboral vigente en cada momento.

a) Indefinido ordinario.

b) Fijo-discontinuo: Se concertará para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, o para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados, de conformidad con lo establecido en el artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores.

De conformidad con lo establecido en el art. 15.8 del Estatuto de los Trabajadores, Empresa y Comité de Empresa establecen y regulan el llamamiento y cese de los fijos/as discontinuos/as de la Empresa en la forma y condiciones que a continuación se indican, y ello en atención a las peculiaridades organizativas y productivas de la Empresa.

Anualmente se confeccionará una lista de llamamiento por la Empresa con indicación de todas las personas trabajadoras fijas discontinuas con su grupo profesional, puesto y antigüedad en el puesto a efectos de llamamiento.

En el momento en que se produzca el aumento de la actividad prevista, se comenzará a realizar el llamamiento de las personas trabajadoras por puesto y orden de antigüedad.

Las personas trabajadoras podrán estar incluidas en listas correspondientes a varios puestos, en casos de polivalencia.

El llamamiento podrá realizarse mediante notificación electrónica (WhatsApp, SMS, correo electrónico...etc.); siempre dejando constancia fehaciente del mismo, como así viene establecido legalmente. La persona trabajadora, de forma expresa y voluntaria, señalará el medio electrónico por el que desea recibir las comunicaciones, a los efectos oportunos, y los cambios que pudiera realizar.

La no recepción del llamamiento por haber modificado estos datos sin ponerlo en conocimiento de la Empresa se equipará a la negativa a incorporarse a un llamamiento válidamente efectuado.

El llamamiento se efectuará con una antelación mínima de tres días laborables sobre la fecha de incorporación.

El llamamiento efectuado con un plazo de tiempo inferior producirá efectos únicamente al tercer día desde su realización, de forma que no será hasta ese momento que la persona trabajadora tendrá obligación de incorporarse.

Si la persona trabajadora no se presenta en el trabajo, ni justifica la ausencia, se entenderá que desiste de su relación laboral y será baja voluntaria en la Empresa.

Durante los períodos de inactividad las personas trabajadoras fijas discontinuas no podrán prestar servicios en empresas del mismo sector.

La prestación continuada de servicios de fijos/as discontinuos/as en determinados años, no supondrá la adquisición de fijeza, por cuanto en otros años por disminución de la actividad (por la propia temporalidad de la misma y disminución de trabajos a terceros) pueden no alcanzar aquellos días de trabajo, por lo que no se pacta norma o procedimiento alguno para el acceso a la fijeza continua de los/as fijos/as discontinuos/as por tener este contrato su propia peculiaridad discontinua con independencia del mayor o menor número de prestación de día de servicio.

C) Contratación Temporal, sujetándose a la legislación vigente.

Artículo 12.- Contratos a tiempo parcial

Los contratos podrán realizarse a tiempo completo o parcial.

En los contratos realizados a jornada parcial podrán pactarse la realización de horas complementarias en los supuestos permitidos por la Ley. En caso de que se pacte por Empresa y persona trabajadora la realización de horas complementarias, la realización de éstas deberá establecerse de forma expresa por escrito.

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:

1º Las horas complementarias no podrán exceder del 60% de las horas ordinarias contratadas.

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

a) Podrán distribuirse libremente durante el año.

b) Si la persona trabajadora 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 la persona trabajadora 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.

Adicionalmente, las personas trabajadoras podrán efectuar horas complementarias voluntarias cuando cumplan con los requisitos establecidos en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores.

En todos los casos, el límite máximo de la suma de horas ordinarias y las complementarias será la jornada ordinaria establecida en el Convenio Colectivo para el puesto que se trate.

Artículo 13.- Período de prueba

El período de prueba será de un máximo de 4 meses para el nivel 6 de acceso (trabajador no cualificado) y 6 meses para el resto de los niveles.

En todo caso, las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, y adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad, que afecten al trabajador durante el período de prueba, interrumpirán el cómputo de este, así como cualquier otra situación que pudiera recogerse al efecto en el futuro en el artículo 14.3 del Estatuto de los Trabajadores o norma que venga a sustituirlo.

Sección 2 Organización del trabajo

Artículo 14.- Facultades de organización

1. Norma general: La organización del trabajo con arreglo a lo previsto en este Convenio y en la legislación vigente, corresponde a la Empresa quien lo llevará a cabo a través del ejercicio regulador de sus facultades de organización económica y técnica, dirección y control de trabajo y de las órdenes necesarias para la realización de las actividades laborales correspondientes.

2. Implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo (estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos, distribución, valoración y modificación de puestos de trabajo...etc):

- La iniciativa de instauración de nuevos sistemas de organización, revisión o control del mismo, así como de incentivación del trabajo, corresponde a la Empresa y podrá referirse a su totalidad, o a secciones determinadas, centros o unidades homogéneas que no rompan la unidad del conjunto productivo.

- La representación legal de las personas trabajadoras participará con funciones de asesoramiento, orientación y propuesta, y velarán por que en el ejercicio de las citadas facultades no se conculque la legislación vigente.

- El mecanismo de implantación o revisión del sistema será al respecto el previsto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores que será, asimismo, aplicable a las modificaciones a que haya lugar.

3. En cualquier caso, la Empresa dotará a las personas trabajadoras 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 15.- Ascensos y plan de carrera

Con el objetivo de que todas las personas trabajadoras de la Empresa tengan la certeza de cuál puede ser su evolución dentro de la misma a lo largo del tiempo, se establece un Plan de Carrera conforme a lo dispuesto en el Anexo I del presente Convenio.

Artículo 16.- Trabajos de superior e inferior categoría

La movilidad funcional para la realización de funciones, tanto superiores como inferiores, no correspondientes al grupo profesional, solo será posible si existen, además, razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención. El empresario deberá comunicar su decisión y las razones de esta a la representación legal de las personas trabajadoras.

En el caso de encomienda de funciones superiores a las del nivel profesional por un periodo superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, la persona trabajadora podrá reclamar la provisión de la vacante conforme al Plan de Carrera establecido en el artículo 15 del Convenio Colectivo, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente. Estas acciones serán acumulables. Contra la negativa de la empresa, y previo informe del comité o, en su caso, de los delegados de personal, el trabajador podrá reclamar ante la jurisdicción social.

Se exceptúan aquellos casos en que tanto el grupo profesional al que pertenece el trabajador, como el grupo profesional superior, compartan el nivel que ostenta.

Si, por necesidades perentorias imprevisibles de la actividad productiva, el empresario precisara destinar a una persona trabajadora a tareas correspondientes a categoría inferior a la suya, solo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional y comunicándolo a los representantes legales de las personas trabajadoras, realizándose de acuerdo con las titulaciones académicas o profesionales precisas para realizar la prestación laboral y con respeto a la dignidad de la persona trabajadora.

A estos efectos, se considerará como tiempo imprescindible aquel en el que, por descenso de la actividad productiva, o el exceso de personas trabajadoras cualificadas para el mismo puesto, no sea posible ocupar a todas las personas trabajadoras en los puestos correspondientes, obligando así a las personas trabajadoras de mayor categoría a realizar tareas de un puesto de menor cualificación.

Artículo 17.- Prendas de trabajo

Para los puestos que así se determine será obligatorio el uso de las prendas de trabajo establecidas por la Empresa (dos de invierno y dos de verano).

A estos efectos, la Empresa podrá optar entre facilitar las prendas de trabajo a la persona trabajadora, que quedará encargado de su limpieza, o facilitar un servicio de reposición y lavandería de las prendas de trabajo.

En todo caso la propiedad de las prendas de trabajo será de la Empresa, siendo obligación de la persona trabajadora mantenerlas adecuadamente y devolverlas en buen estado al finalizar su uso.

Por razones de higiene alimentaria, queda terminantemente prohibido el uso de prendas de trabajo de la Empresa fuera de las instalaciones de esta.

Capítulo III Condiciones de trabajo

Sección 1 Jornada - Horarios

Artículo 18.- Jornada de trabajo. Cuarto turno

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 un cómputo anual de 1.760 horas de trabajo efectivo.

A estos efectos, se considerará trabajo en viernes el turno que inicia el viernes a las 22:00 horas y finaliza el sábado a las 06:00 horas.

La empresa podrá pactar mediante contrato de trabajo jornadas de trabajo distintas de la descrita en el párrafo anterior respetando las cuarenta horas semanales en promedio anual.

Conforme a lo establecido en el artículo 20 del real decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo, los trabajos de puesta en marcha y cierre de las líneas tendrán en todo caso la consideración de horas ordinarias. La Empresa establecerá una compensación específica para dichas horas, que en todo caso tienen carácter obligatorio.

Los Jefes de Línea tendrán, como parte de su jornada ordinaria, un total de 2'5 horas semanales adicionales de carácter obligatorio para reuniones de coordinación para asegurar el correcto relevo entre turnos.

El descanso para el bocadillo en jornadas continuas se computará como de trabajo efectivo, y su duración será de treinta minutos, estableciéndose el horario de disfrute de dicho descanso por la empresa previa consulta a los representantes de los trabajadores.

En el caso de que durante el periodo 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 primer mes natural, 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, vacaciones, etc., debiendo exponerse un ejemplar de este en cada centro de trabajo para conocimiento de todo el personal.

Cuando por necesidades de la producción sea necesario modificar el calendario, este se realizará con al menos un mes de antelación.

Jornada en 4.º Turno:

Por necesidades productivas, la Empresa podrá establecer, por el tiempo que considere necesario, un cuarto turno de trabajo.

A estos efectos, cuando se establezca el cuarto turno, pasarán a tener la consideración de jornada ordinaria sábados, domingos y festivos.

Durante la aplicación del cuarto turno, la jornada ordinaria se distribuirá en seis días de prestación de servicios semanal, con ocho horas diarias, durante tres semanales consecutivas, y posteriormente una semana completa de libranza.

Para las horas de prestación de servicios en sábados, domingo y festivos durante el período de tiempo en que se establezca el cuarto turno se establece un plus adicional de un 25% del valor de la hora ordinaria

Durante la aplicación del 4.º turno la Empresa podrá establecer un sistema de retén para atender necesidades urgentes de la producción, especialmente en caso de ausencias repentinas de las personas trabajadoras.

La adscripción a este servicio de retén será voluntaria para las personas trabajadoras y tendrá carácter retribuido. Durante el período en que la persona trabajadora esté en situación de retén, deberá estar disponible a través de los medios telemáticos.

En caso de que sea necesario acudir a las instalaciones de la Empresa presencialmente durante el retén, la prestación de servicios que se lleve a cabo se retribuirá como horas extraordinarias, o se compensará con descanso.

Artículo 19.- Horarios

La fijación del horario de trabajo se establecerá por la empresa de acuerdo con el artículo 14 de este convenio y será comunicado al comité de empresa de acuerdo con la legislación vigente, sin que quepa su modificación a título individual.

El número de horas ordinarias de trabajo no podrá ser superior a nueve horas diarias salvo que por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores se establezca otra distribución del tiempo de trabajo diario, respetando en todo caso que deben de mediar 12 horas entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente.

*Sección 2 Vacaciones***Artículo 20.- Duración (vacaciones)**

Se establece que el periodo de vacaciones anuales retribuidas, para todo el personal afectado por este Convenio, será de treinta días naturales. Los días de disfrute de vacaciones se determinarán mediante calendario aprobado durante el primer mes natural del año de disfrute.

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.

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.

Artículo 21.- Período de disfrute (vacaciones)

Las vacaciones se disfrutarán en los periodos siguientes:

21 días en el período entre 15 de junio y 15 de septiembre, de los cuales 15 serán ininterrumpidos. El resto, se distribuirán de mutuo acuerdo, con un mínimo de al menos 7 días a disfrutar en período de Navidad.

Artículo 22.- Retribución (vacaciones)

La remuneración a percibir por el trabajador durante las vacaciones será la misma que si se encontrara en activo, salvo aquellos conceptos que no tengan la consideración de periódicos o que se abonen de manera extraordinaria.

*Sección 3 Licencias y excedencias***Artículo 23.- Licencias****1) Retribuidas**

Solicitándolo con la mayor antelación posible, las empresas concederán a sus trabajadores y trabajadoras permisos retribuidos con el salario real, por alguno de los motivos siguientes, de acuerdo con las condiciones que se solicitan y durante los periodos que se indican:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho, de conformidad con lo dispuesto en el art. 37. Apartado 3.a) del Estatuto de los Trabajadores.

b) Cinco días laborales por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja a

de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella. (37.3.b)

c) Cinco días naturales en los casos de muerte del cónyuge o pareja de hecho y familiares de primer grado por consanguinidad.

Dos días **laborales** por el fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, **distintos a los expuestos en el párrafo anterior**. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días. (37.3.b bis)

La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse de su puesto de trabajo para acudir a consulta médica (con la correspondiente justificación documental), por el tiempo de duración de esta, conforme a las siguientes previsiones:

- En la propia localidad donde se encuentre domiciliada la Empresa: Desde una hora antes 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.
- 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.

De tratarse de visitas médicas concertadas con anterioridad la persona Trabajadora deberá notificar a la Empresa fecha y hora de la consulta a efectos de organizar debidamente el trabajo.

En todo caso, serán de aplicación las licencias y permisos retribuidos que, aun no estando relacionados en este artículo, estén regulados en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales de general aplicación, en los términos y condiciones previstos en los mismos, en tanto mantengan su vigencia.

2) No retribuidas

Hasta dos días por asuntos propios de la persona trabajadora. Esta licencia deberá ser avisada con una semana de antelación y a efectos económicos no será remunerada la persona trabajadora que haga uso de ella. Si coincidieran dos o más personas trabajadoras de la misma sección en la misma fecha de disfrute de esta licencia, el empresario podrá denegarla por motivos justificados de funcionamiento de la Empresa. En todo caso, el número de personas trabajadoras que podrán disfrutar simultáneamente de esta licencia nunca podrá superar el 5% de la plantilla.

Artículo 24.- Excedencias

a) La excedencia para el cuidado de hijos se regulará por lo establecido en el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores y legislación concordante.

b) Se concederá la excedencia voluntaria por un período no inferior a cuatro meses ni superior a cinco años, a aquella la persona trabajadora que lo solicite, siempre que acrediten al menos un año de antigüedad en la Empresa.

Esta excedencia terminará al cumplirse el plazo que se concedió y no se computará a efectos de antigüedad, siendo preciso para poder reintegrarse que la persona trabajadora solicite su reingreso al menos con tres meses de antelación.

Durante el tiempo que dure esta situación, la persona trabajadora no podrá dedicarse a ninguna clase de trabajo que se considere competencia con la Empresa.

c) Las personas trabajadoras 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, etc. no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento debidamente motivadas por escrito debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

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

Artículo 25.- Exámenes prenatales

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.

Las personas trabajadoras que estén en proceso de adopción o acogimiento o guarda con fines de adopción, tendrán derecho ausentarse del puesto de trabajo para asistir a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos que deban de tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

Capítulo IV Acción sindical

Artículo 26.- Derechos sindicales

La empresa respetará el derecho de las personas trabajadoras a sindicarse libremente a un sindicato legalmente establecido en el territorio nacional. No se podrá supeditar el empleo de un trabajador a la condición de que se afilie o no a un Sindicato legal.

No podrá la empresa despedir ni sancionar a ninguna persona trabajadora por causas de su afiliación o actividad sindical legal.

Se podrán acumular las horas de las distintas personas pertenecientes al Comité de Empresa y Sección Sindical, en una o varias personas componentes del mismo Sindicato, sin rebasar el máximo total que determina la Ley, pudiendo quedar relevada o relevadas de los trabajos sin perjuicio de su remuneración. Esta circunstancia deberá ser comunicada a la empresa.

Asimismo, no computarán aquellas horas de miembros del Comité de Empresa o Secciones Sindicales que se produzcan con motivo de reunión con la Dirección de la Empresa o de su designación como componentes de la Comisión Negociadora o Paritaria del presente Convenio Colectivo y por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurrirán tales negociaciones.

Artículo 27.- Reuniones e información sindical

Las Empresa reconoce el derecho de las personas trabajadoras afiliadas 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 que será distribuida fuera de las horas de trabajo, sin que el ejercicio de tal práctica pueda interrumpir el desarrollo del proceso productivo.

Artículo 28.- Tablón de anuncios

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

Artículo 29.- Cuota sindical

La empresa procederá al descuento de la cuota Sindical en nómina y a la correspondiente transferencia al Sindicato de las personas trabajadoras afiliadas y previa solicitud de estas.

Artículo 30.- Delegados/as sindicales

Las Secciones Sindicales que puedan constituirse por las personas trabajadoras afiliadas a las Centrales Sindicales con presencia en el Comité de Empresa estarán representadas, a todos los efectos, por las personas Delegadas Sindicales elegidas por y entre su afiliación en la Empresa.

Las Secciones Sindicales de aquellas Centrales Sindicales que no hayan obtenido el 10% de los votos estarán representadas por una sola Persona Delegada Sindical.

Las personas Delegadas Sindicales, en el supuesto de que no formen parte del comité de empresa, tendrán las mismas garantías que las establecidas legalmente para los miembros del Comité de Empresa.

Capítulo V. Régimen retributivo

Sección 1.ª Remuneraciones

Artículo 31.- Estructura de la remuneración

Todas las personas trabajadoras incluidos en este Convenio Colectivo, percibirán los salarios que devenguen por períodos mensuales. El pago se efectuará mediante transferencia bancaria.

Artículo 32.- Salario base

Los importes para cada una de las categorías profesionales son los que figuran en la tabla salarial adjunta como Anexo II.

Artículo 33.- Complemento personal

La empresa podrá establecer complementos de carácter personal a favor de las personas trabajadoras, dentro de los principios de igualdad retributiva y no discriminación.

Quedarán consolidados, como condición más beneficiosa, los complementos personales que vinieran percibiendo las personas trabajadoras a la fecha de entrada en vigor de este Convenio.

En aquellos casos en los cuales la persona trabajadora perciba el denominado "Complemento de Compensación", establecido en virtud de los acuerdos alcanzados en 1998, el mismo se convertirá o se adicionará al Complemento Personal, para mantener la uniformidad en las nóminas.

Artículo 34.- Complemento de vinculación.

Las personas trabajadoras devengarán un complemento de vinculación, en una cuantía de un 5% del salario base establecido en las Tablas anexas al Convenio, a los tres años de efectiva prestación de servicios.

Al cumplir 6 años de efectiva prestación de servicios, se devengará un 5% adicional.

Para las personas trabajadoras fijas-discontinuas, sólo se tendrá en cuenta el tiempo de activación.

Artículo 35.- Complemento puesto de trabajo

A) Nocturnidad

En los trabajos realizados entre las 22:00 y las 6:00 horas se percibirá un complemento de nocturnidad del 25%.

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

(Salario base + Complemento personal + Complemento de vinculación) x 12 dividido entre 1.760 horas.

Se exceptúa el percibo de este plus aquellos trabajadores que realizan trabajos que por su índole han de realizarse normalmente de noche (guardia, vigilante, etc.,)

Este turno de trabajo tendrá un descanso de 30 minutos.

B) Plus de Retén 4.º Turno:

De conformidad con lo establecido en el artículo 18 del presente Convenio, las personas trabajadoras que voluntariamente se adscriban al servicio de retén durante la ejecución del 4.º turno percibirán una retribución por disponibilidad según figura en el anexo 2. Las horas en las que se les llame y efectivamente presten servicios tendrán la consideración de horas extraordinarias para la reparación de siniestros y situaciones urgentes.

Plus de puesta en marcha y cierre: Los trabajos realizados para la necesaria puesta en marcha y cierre de las instalaciones tendrán la consideración de horas ordinarias y obligatorias conforme al RD 1561/1995 de Jornadas Especiales; no obstante, a efectos retributivos se abonarán a las personas trabajadoras en la misma cuantía que las horas extraordinarias.

C) Plus de responsabilidad y disponibilidad:

La Empresa podrá establecer un Plus de responsabilidad y disponibilidad en aquellos casos en los cuales el puesto de trabajo concreto implique, a decisión de la propia Empresa, una especial implicación, dedicación o disponibilidad.

Artículo 36.- Complemento de transporte.

Se establece un complemento que retribuye la asistencia efectiva al trabajo a razón de 43,36 euros mensuales por once meses, con un máximo de 476,96 €/año y se revalorizará conforme a lo previsto en el artículo 44 del presente Convenio para subida del salario base.

Artículo 37.- Premio de Asistencia.

Se establece un Premio de Asistencia de carácter mensual, siendo condición inexcusable para el devengo de este, la prestación de servicios durante todos los días laborables del mes. La inasistencia al trabajo supondrá, aun cuando sea de carácter justificado, la pérdida completa del premio.

Quedan a salvo tanto los casos de IT de duración superior a 15 días, como el disfrute del permiso por fallecimiento de familiar de primer grado de consanguinidad, cónyuge o pareja de hecho, en cuyo caso se conservará la prima como si el trabajador hubiera asistido al trabajo.

El abono se producirá en el mes natural siguiente al de su devengo. Es requisito inexcusable para el pago, encontrarse de alta y prestando servicios en la Empresa durante todo el mes del devengo, así como también en el mes en el que corresponda la liquidación.

El importe del premio será el establecido en la Tabla Salarial Anexa al Convenio.

Artículo 38.- Complemento por Incapacidad Temporal I.T.

En el supuesto de I.T. por enfermedad común, accidente de Trabajo y Accidente no laboral la Empresa abonará a la persona trabajadora un complemento hasta el cien por cien de su salario actualizado.

Para el abono de este complemento será absolutamente imprescindible que los facultativos de los Servicios Públicos de Salud emitan el correspondiente parte de baja médica.

Artículo 39.- Pagas extraordinarias

Los trabajadores de Jake, S.A. percibirán un total de 14 pagas repartidas en 12 pagas ordinarias y 2 pagas extraordinarias.

Por acuerdo entre la Empresa y la representación de las personas trabajadoras se podrá proceder al prorrateo de las pagas extraordinarias.

Artículo 40.- Horas extraordinarias

Las horas extraordinarias que se realicen, se abonarán con un incremento de la hora ordinaria del 10%.

(salario base + complemento vinculación + complemento personal) *14/1760

A estos efectos, la realización de horas extraordinarias deberá ser autorizadas por la Empresa, no permitiéndose los supuestos de horas extraordinarias no planificadas por la Compañía, salvo supuestos de fuerza mayor, para la evitación de siniestros o interrupciones de la producción.

Sección 2.ª Ayudas sociales

Artículo 41.- Ayudas sociales

1) Ayuda Escolar. Se percibirá en la cuantía de 105'04 €, por año e hijo, desde guardería hasta Universidad, ambas inclusive y siempre que se justifique la situación académica y dependa económicamente del cabeza de familia. Esta gratificación se hará efectiva en el mes de Septiembre de cada año. Para los trabajadores no fijos, se pagará la parte proporcional de esta gratificación devengada en el año natural.

Las personas trabajadoras 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 y Ciencia.
- 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 que curso y centro realizan los estudios.

2) Se establece como ayuda especial la cantidad de 105'04 € mensuales por hijo/a disminuido/a minusválido.

Artículo 42.- 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 30.000,00 euros; 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 una persona trabajadora, la Empresa abonará la cantidad de 1.620 euros, 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 BORM, manteniéndose en vigor hasta esa fecha las cantidades correspondientes al año anterior.

Artículo 43.- Formación obligatoria

La formación profesional será en igualdad de condiciones para todas las personas trabajadoras. 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 Empresa podrá establecer un máximo de hasta 30 horas anuales de formación que tendrán carácter obligatorio. Dichas horas podrán ser establecidas fuera del horario normal de trabajo, y tendrán la consideración de jornada ordinaria.

Estas horas se abonarán conforme al mismo precio que la hora ordinaria (salario real).

Sección 3.ª Revisión salarial

Artículo 44.- Incrementos salariales

Durante la vigencia del Convenio, la revalorización de los salarios se producirá de la forma descrita en el presente artículo:

La Empresa revalorizará los salarios de las personas trabajadoras en un porcentaje igual al IPC anual real del año anterior, con un tope máximo del 5%, aplicable a todos los conceptos.

El porcentaje de subida resultante se distribuirá en un 60% en el salario base, y un 40% en la prima de asistencia.

En caso de que el IPC anual sea superior al 5%, el exceso se acumulará a fin de imputarlo a la revalorización del año natural siguiente, sumándose así al IPC que corresponda. En todo caso, seguirá siendo de aplicación el tope máximo del 5%.

Si a la finalización de la vigencia del Convenio se hubieran acumulado subidas no compensadas por superarse el tope del 5% anual, el exceso se negociará con los representantes de las personas trabajadoras.

Para el caso de que el IPC anual real del año anterior sea inferior o igual al 2,5%, y no exista bolsa acumulada que recuperar, se pacta un incremento del 0,5% pudiendo llegar a un máximo de 3%.

Capítulo VI Medidas relacionadas con la igualdad

Artículo 45.- Género neutro

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

Artículo 45.- Medidas para promover la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres.

Los firmantes del presente Convenio Colectivo declaran su voluntad de respetar el principio de igualdad de trato en el trabajo a todos los efectos, no admitiéndose la discriminación por las razones estipuladas en las leyes ni, en particular, por razón de sexo.

En particular, la empresa se compromete a salvaguardar el cumplimiento de los principios de igualdad de oportunidades entre las personas trabajadoras en ámbitos tales como el acceso al empleo, promoción profesional, estabilidad en el empleo, formación y retribución, así como a lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

De acuerdo con lo establecido en el Artículo 85.1 del E.T., las partes firmantes del presente convenio promoverán medidas que garanticen el cumplimiento de la L.O. 3/2007 en base a los siguientes principios:

- Promover la aplicación efectiva de la igualdad de oportunidades en la empresa en cuanto al acceso al empleo, a la formación y reciclaje profesional, a la promoción, a la protección a la maternidad y en las condiciones de trabajo, a la igualdad en el trabajo, eliminando toda discriminación directa/indirecta, así como a la no discriminación salarial por razón de sexo.

- Prevenir, detectar y erradicar cualquier manifestación de discriminación, directa o indirecta.

- Identificar conjuntamente líneas de actuación e impulsar y desarrollar acciones concretas en esta materia.

- Impulsar una presencia equilibrada de la mujer en los ámbitos de la empresa.

Y es por lo que, conforme a estos principios, las partes firmantes del presente convenio establecen las siguientes medidas:

Medidas referentes al acceso al empleo:

- En las ofertas de empleo, no figurará ningún término o expresión que pueda contener en sí mismo una limitación por razón de género.

- Los diferentes procesos de selección utilizados serán idénticos para hombres y mujeres y se aplicarán y desarrollarán exactamente bajo las mismas condiciones.

Medidas referentes a la contratación:

- No existirá predeterminación ni discriminación por razón de género en la aplicación de los diferentes tipos de contratación laboral, ni en el momento de su posible novación o rescisión.

Medidas referentes a las retribuciones:

- La política salarial estará basada en principios objetivables, sin que en ningún caso se tengan en cuenta criterios diferenciadores por razón de género.

Planes de igualdad:

- Las partes firmantes se comprometen a promover Planes de Igualdad cuando la empresa, por el número de trabajadores, viniera obligada a ello, o conforme a lo dispuesto a la legislación vigente.

Medidas específicas en prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo:

- Las partes firmantes del presente convenio se comprometen a colaborar eficazmente y de buena fe para prevenir, detectar, corregir y sancionar este tipo de conductas.

Medidas de actuación para garantizar la igualdad de las personas LGTBI y trans:

Se establecerá un Plan de Actuación y medidas para el fomento de la igualdad LGTBI y un protocolo contra el acoso en este ámbito para cumplir con lo establecido en lo establecido en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

En todo caso se promoverá la diversidad en la Empresa y se garantizará la prevención, eliminación y corrección de toda forma de discriminación de las personas LGTBI, así como se establecerán procedimientos para dar cauce a las denuncias.

Protocolo de actuación en los casos de acoso sexual o por razón de sexo:

Se establecerá un protocolo de actuación, como procedimiento interno e informal, que se iniciará con la denuncia de acoso sexual ante el Jefe inmediatamente superior o ante el Departamento de Recursos Humanos, o la Dirección de la Empresa.

La denuncia podrá ser presentada directamente por la persona afectada o a través de su representación sindical, con la descripción lo más detallada posible de las conductas o incidentes de las que hubiera sido objeto y dará lugar a la inmediata apertura de expediente informativo por parte de la Empresa, especialmente encaminado a averiguar los hechos e impedir la continuidad del acoso denunciado, para lo que se articularán las medidas oportunas al efecto.

Se pondrá en conocimiento inmediato de la representación de los trabajadores la situación planteada, si así lo solicita la persona afectada.

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

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

El procedimiento ha de proteger la intimidad, confidencialidad y dignidad de la persona afectada.

En el caso de que se deriven o produzcan actuaciones judiciales, el proceso o protocolo de acoso quedará suspendido hasta la efectiva resolución judicial de los hechos denunciados.

Capítulo VII Clasificación profesional

Artículo 46.- Grupos Profesionales

El personal afectado por el presente Convenio se clasifica en una estructura de grupos y niveles profesionales.

Los distintos Niveles profesionales vienen establecidos en el Anexo I del presente Convenio, englobándose dentro de cada uno de ellos los puestos de trabajo concretos que los componen.

En caso de creación de nuevos puestos de trabajo, quedarán englobados dentro del Nivel que corresponda por analogía con los puestos ya existentes.

La progresión entre los distintos Grupos Profesionales se producirá conforme a lo establecido en el anexo I del presente Convenio para la carrera

profesional, sin perjuicio del derecho de la Empresa a realizar las contrataciones que considere directamente en los Niveles correspondientes para el puesto de trabajo a cubrir.

Capítulo IX Régimen disciplinario

Sección 1.ª Infracciones

Artículo 47. Infracciones

Se consideran faltas las acciones u omisiones que supongan quebranto o desconocimiento de los deberes de cualquier índole impuestos por las disposiciones legales en vigor y la Reglamentación interna de la Empresa. Para la determinación de las conductas de las personas trabajadoras que puedan ser calificadas como faltas y la correspondiente sanción disciplinaria, podrán emplearse en la averiguación de los hechos acaecidos las imágenes de las cámaras de videovigilancia instaladas con fines de seguridad en la Empresa, y que se encuentran debidamente señalizadas y en lugares no invasivos de la intimidad de las personas trabajadoras. Las faltas se clasificarán en consideración a su importancia en leves, graves y muy graves.

Faltas leves. Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. De una a dos faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin la debida justificación y cometidas dentro del período de un mes. Así como no efectuar los correspondientes fichajes de control de presencias (este acto es personal y no se puede realizar por otro trabajador/a).
2. La ausencia al trabajo durante 1 día al mes, sin causa justificada, así como no notificar en dos días hábiles la justificación de la falta al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
3. El abandono de trabajo sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo. Si como causa de este se causase perjuicio de alguna consideración a la Empresa o se ocasionará accidente a los/as compañeros/as de trabajo, esta falta podrá considerarse de grave o muy grave, según los casos.
4. La falta de aseo y limpieza personal, así como en la taquilla, máquinas, instrumentos y puesto de trabajo, en los comedores, aseos y vestuarios y otros lugares de uso público.
5. No comunicar los cambios que pudieran operar para el señalamiento y llamamiento de la prestación de servicios de las personas fijas discontinuas dentro de los diez días siguientes, una vez producidos."
6. La embriaguez ocasional, cuando no ocasione perjuicio en el desempeño del trabajo. Si ocasionase perjuicio en el desempeño del trabajo o riesgo de accidente, podrá ser considerada muy infracción grave.
7. El descuido en la conservación de las prendas de trabajo, así como dejarlas fuera de los espacios habilitados para su conservación y custodia, o utilizarlas fuera de las instalaciones de la Empresa. Si esta actuación fuera reiterada podrá tener la consideración de falta grave.
8. Pequeños descuidos en la conservación de materiales incluido el dejarse motores en marcha, luces encendidas, etc. A la terminación de la jornada.
9. Cambiarse de ropa antes de la hora de salida y en sitios no destinados para ello.
10. Atender visitas ajenas al trabajo, sin permiso de los jefes/as inmediatos.

11. Llevar en el puesto de trabajo prendas de vestir o de calzar que aumente el riesgo de accidente, así como también pendientes, sortijas, piercing, etc. La materialización del riesgo en materia de seguridad alimentaria, así como la reiteración en esta consulta, podrán ser consideradas como falta grave.

12. Las faltas de respeto o consideración de carácter leve.

13. Aparcar cualquier tipo de vehículo en zona no autorizada o reservada, o cualquier otro acto que no respete las zonas de almacenaje, dificultando el paso por puertas y pasillos, que siempre deben estar libres. La materialización del riesgo o la reiteración en la conducta podrán ser consideradas como falta grave.

14. La no utilización de equipos de protección, siendo considerada como grave o muy grave si pone en peligro la propia integridad física, la de sus compañeros o de las instalaciones.

15. La utilización de los medios informáticos propiedad de la empresa (correo electrónico, intranet, internet, etc.) para fines distintos de los relacionados con el contenido de la prestación laboral. En caso de que la conducta sea reiterada y se haya advertido verbalmente o sancionado anteriormente por ello, tendrá la consideración de falta grave.

16. No comunicar con la suficiente antelación las visitas médicas, ausencias retribuidas, contraviniendo lo establecido en el art. 23 de este convenio.

Faltas graves. Se considerarán faltas graves:

1. Más de dos faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante un período de treinta días, sin avisar previamente con una antelación mínima de 2 horas. La ausencia de aviso, si produjese perjuicio notorio, podrá considerarse falta grave o muy grave.

2. Faltar dos días al trabajo sin justificación en un período de un mes.

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

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

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

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

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

8. Encubrir a los autores de faltas graves.

9. Tomar para consumo propio dentro de la fábrica cualquier producto terminado de la Empresa. De sacarlos fuera de fábrica se considera hurto.

10. No comunicar a su mando inmediato o al Dpto. de RRHH (Servicio de Salud, Prevención o Servicio de Portería) cualquier accidente o incidente laboral que le ocurra a sí mismo u a otro trabajador en el momento en que se produzca;

así como de cualquier defecto del material o del funcionamiento de la máquina, o de la necesidad de materiales para seguir trabajando.

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

12. La no utilización de los medios de protección, que será siempre considerada como mínimo como grave cuando se haya materializado el riesgo para el propio trabajador, para sus compañeros o las instalaciones. Podrá ser considerada muy grave en atención a la imprudencia demostrada por el trabajador, al carácter reiterado de la acción y a la importancia del riesgo para uno mismo, sus compañeros o las instalaciones.

13. La captación de imágenes en la Empresa para su posterior difusión por cualquier medio, sin la autorización y consentimiento de la Empresa y/o interesado. Si esta actuación estuviera relacionada con una situación de acoso, o atentase contra la intimidad de otro trabajador, tendrá la consideración de muy grave.

14. La falta de respeto grave a los compañeros, mandos de la Empresa y personas relacionadas con éstos.

15. La reincidencia o negativa del/la trabajador/a en la comisión de faltas leves, salvo que dicha reiteración en falta leve se considere ya de por sí un agravante conforme al apartado anterior.

Faltas muy graves. Se considerarán faltas muy graves:

1. Más de ocho faltas no justificadas de puntualidad en asistencia al trabajo, cometidas durante un período de seis meses, o quince en un año.

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

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

4. Hacer desaparecer, disponer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en mercancías, útiles, herramientas, máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres, material de biblioteca y documentos de la Empresa.

5. La embriaguez habitual durante el trabajo, o aquella que siendo ocasional, produjese perjuicio en el desempeño del trabajo o riesgo de accidente.

6. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados a la Empresa o a los trabajadores/as, así como revelar a terceros datos de reserva obligada.

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

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

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

10. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de la labor siempre que sea constatable conforme con la valoración del desempeño.

11. Originar injustificadas riñas y pendencias con sus compañeros/as de trabajo.

12. El incumplimiento por parte del responsable de equipos de personas a su cargo, de la obligación de dar al trabajador/a, tanto si es nuevo como si proviene de otra sección junto con el Servicio de Prevención, la formación necesaria para seguir un trabajo correcto y seguro, informándole de los riesgos específicos en su puesto de trabajo. Así mismo debe indicarle la ubicación de cuadros eléctricos, salidas de emergencia, etc.

13. Encubrir a los autores de faltas muy graves.

14. El abuso de autoridad sobre un subordinado.

15. La reincidencia del/la trabajador/a en la comisión de faltas graves, salvo que la reiteración en falta grave se considere ya de por sí un agravante conforme al apartado anterior.

16. Todas aquellas actuaciones de cualquier miembro de la plantilla, que puedan transgredir los derechos fundamentales de los trabajadores/as, mediante conductas que supongan cualquier tipo de abusos y/o acoso laboral, sexual o por razón de sexo.

17. La simulación de enfermedad o accidente, así como la realización voluntaria de hechos que posterguen la debida recuperación que permita la reincorporación al trabajo.

18. El consumo de tabaco, alcohol o estupefacientes durante la jornada laboral, incluidos los descansos, así como el mero hecho de introducir sustancias alcohólicas o estupefacientes en el centro de trabajo.

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

20. Cualquiera de las previstas en el art. 54 E.T., no contempladas en el presente Convenio.

Sección 2.ª Sanciones

Artículo 48. Sanciones

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

Por faltas leves:

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

Por faltas graves:

- Amonestación por escrito
- Suspensión de empleo y sueldo de hasta quince días.
- Inhabilitación temporal por plazo no superior a tres años para pasar a categoría superior.

Por faltas muy graves:

- Amonestación por escrito
- Suspensión de empleo y sueldo hasta sesenta días
- Inhabilitación por plazo no superior a seis años para el paso a categoría superior.
- Despido.

*Sección 3.ª Procedimiento sancionador***Artículo 49.- Procedimiento sancionador**

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

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

Se dará conocimiento al Comité de Empresa de las sanciones por faltas graves o muy graves, salvo que se impongan a representantes legales de los trabajadores o delegados sindicales, en cuyo caso será preceptivo la incoación de expediente contradictorio previo, en el que serán oídos, aparte del trabajador afectado, el Comité de Empresa, quien podrá emitir informe en relación con el expediente en plazo no superior a 48 horas a partir de la comunicación recibida.

No será preceptivo el nombramiento de instructor o secretario en el expediente contradictorio, debiendo el mismo tramitarse en el departamento de RR. HH de la Empresa.

En caso de impugnación de la sanción o de suspensión del contrato de trabajo por cualquier causa prevista en la Ley, la Empresa podrá postergar la ejecución de la sanción hasta el momento en que la misma sea firme o finalice la situación legal de suspensión.

Artículo 50.- Prescripción de las faltas

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

ANEXO I: GRUPOS Y NIVELES PROFESIONALES – CARRERA PROFESIONAL

Se establecen siete grupos profesionales. Dentro de cada uno se establecen varios niveles que determinan la capacitación del trabajador para cada uno de los puestos identificados, los trabajadores podrán ir subiendo de nivel hasta el máximo correspondiente a dicho grupo y puesto.

En el caso de que dos grupos profesionales compartan una categoría, si se diera un ascenso vertical, se partirá en el grupo profesional superior desde la categoría adquirida en el inferior.

Además, el tiempo ya computado en una categoría a efectos del plazo de tres años para la evaluación, se mantiene tras el cambio de grupo profesional.

La categoría 6 solo se destina a trabajadores de nuevo acceso. La misma tendrá una duración máxima de 6 meses tras lo que se le asignará la categoría 5B y dará inicio el plazo de 3 años.

Para subir de nivel dentro de cada grupo profesional y puesto, deberán cumplirse los siguientes requisitos:

a) Una antigüedad de al menos 3 años en el nivel actual, cumplidos al momento de efectuarse la evaluación.

b) Superación de una prueba de aptitud, que valorará tanto los aspectos objetivos del rendimiento del trabajador como una evaluación individual efectuada por sus superiores jerárquicos.

El cumplimiento de los anteriores requisitos se aprobará por una Comisión compuesta por el superior jerárquico de que se trate, Recursos Humanos y la Dirección de la Empresa.

Los criterios de evaluación se elaboran por la empresa y se da traslado al comité tanto de los criterios como de los resultados de las evaluaciones.

Las promociones conforme al Plan de Carrera se efectuarán dos veces al año, en los meses de enero y julio, revisando la Comisión indicada el cumplimiento de los requisitos por los trabajadores.

El cambio de nivel surtirá efectos en el mes natural siguiente.

ESCALAS					OPERACIONES						
DIRECCIÓN	1A					FABRICACION	TECNICO	INGENIERIA	COMPRAS	COSTES	
JEFES	2A	1C	1B		JEFE DE FABRICA / ENVASE	R. CALIDAD R. QA	JEFE DE MANTENIMIENTO	JEFE ALMACENES			
TECNICOS SUPERIORES	2C	2B	2A			ANALISIS PRODUCTOS TECNICO QA TECNICO I+D	ING. PROYECTOS ING. MANTENIMIENTO TECNICO DE MA		TECNICO DE COSTES		
JEFES TURNO	3A	2D	2C		JEFE DE LINEA		MECANICO JEFE DE TURNO				
OFICIAL - ESPECIALISTA	4A	3D	3C	3A	COCINERO MAQUINISTA MOGUL ENVASADOR C. ENVASADO CONDUCTOR JEFE DE CARRETIILLEROS	JEFE DE TURNO RECLAMACIONES	MECANICO MECANICO DE SERVICIOS	RESPONSABLE ALMACEN	ESPECIALISTA	ESPECIALISTA COSTES	
OFICIAL	4B	4A	3D	3C	ENVASADOR CONTINUO ENVOLTURA LIBRE-GLUCOSA ALIMENTADOR C. ENVASADO PRIMER ENVASADOR REGALIZ ETIQUETADO ALMACEN DE PRODUCTO EN CURSO JEFE DE TURNO CARRETIILLEROS	CONTROLADOR LINEA		OFICIAL ALMACEN	OFICIAL ADMINISTRATIVO	OFICIAL ADMINISTRATIVO	
AYUDANTE	4	5B	5A	4B	AYUDANTE DE COCINA BOMBO GOMAS ENVASE REGALIZ CARRETIILLERO MOGUL ALMACENERO/CARRETIILLERO SALA DE CONTROL LLENADO DE GAVETAS			AYUDANTE DE ALMACEN	AUXILIAR ADMONISTRATIVO	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	



ESCALAS					DIRECCION COMERCIAL	LEGAL LABORAL	ADMINISTRACION	INFORMATICA
DIRECCIÓN	1A				COMERCIAL	LEGAL	DIRECTOR FINANCIERO	
JEFES	2A	1C	1B		JEFE VENTAS JEFE MARKETING		JEFE CONTABILIDAD	
TECNICOS SUPERIORES	2C	2B	2A			ABOGADO RRHH FORMACION	TECNICO ADMINISTRACION	INFORMATICO SENIOR
JEFES TURNO	3A	2D	2C			JEFE PRL		
OFICIAL - ESPECIALISTA	4A	3D	3C	3A	COMERCIAL ADMON. VENTAS		ESPECIALISTA ADMISTRATIVO	INFORMATICO JUNIOR
OFICIAL	4B	4A	3D	3C	LOGISTICA		OFICIAL AD.	
AYUDANTE	6	5B	5A	4B	AYUDANTE PIEZAS AUXILIAR DAMINISTRATIVO	AYUDANTE PRL	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	



ANEXO II: TABLA SALARIAL 2023

NIVEL	SALARIO BASE	PLUS DE TRANSPORTE	VINCULACION	PAGAS EXTRAORDINARIAS	PRIMA DE ASISTENCIA	PLUS RETEN 4T POR DIA
1A	2.356,03 €	43,36 €	117,80 €	2.356,03 €	104,31 €	37,48 €
1B	2.133,79 €	43,36 €	106,69 €	2.133,79 €	94,47 €	33,95 €
1C	2.104,16 €	43,36 €	105,21 €	2.104,16 €	93,15 €	33,48 €
2A	2.015,24 €	43,36 €	100,76 €	2.015,24 €	89,22 €	32,06 €
2B	1.926,34 €	43,36 €	96,32 €	1.926,34 €	85,28 €	30,65 €
2C	1.867,07 €	43,36 €	93,35 €	1.867,07 €	82,66 €	29,70 €
2D	1.852,28 €	43,36 €	92,61 €	1.852,28 €	82,00 €	29,47 €
3A	1.807,81 €	43,36 €	90,39 €	1.807,81 €	81,35 €	28,76 €
3B	1.793,00 €	43,36 €	89,65 €	1.793,00 €	80,69 €	28,53 €
3C	1.711,52 €	43,36 €	85,58 €	1.711,52 €	75,77 €	27,23 €
3D	1.667,06 €	43,36 €	83,35 €	1.667,06 €	73,80 €	26,52 €
4A	1.629,86 €	43,36 €	81,49 €	1.629,86 €	72,16 €	25,93 €
4B	1.535,00 €	43,36 €	76,75 €	1.535,00 €	69,08 €	24,42 €
5A	1.423,69 €	43,36 €	71,18 €	1.423,69 €	64,07 €	22,65 €
5B	1.350,00 €	43,36 €	67,50 €	1.350,00 €	60,75 €	21,48 €
6	1.115,82 €	43,36 €	55,79 €	1.115,82 €	49,40 €	17,75 €