I. Comunidad Autónoma

3. Otras disposiciones

Consejería de Empresa, Empleo y Economía Social

4967 Resolución 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 Mix Pak System, S.L.

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

Resuelvo:

Primero.- Ordenar la inscripción en el correspondiente registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, de Convenio con número de expediente 30/01/0194/2024; denominado Mix Pak System, S.L.; código de convenio n.º 30104342012024; ámbito Empresa; suscrito con fecha 16/07/2024 por la comisión negociadora.

Segundo.- Notificar la presente resolución a la comisión negociadora del acuerdo.

Tercero.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.

Murcia, 30 de septiembre de 2024.—El Director General de Trabajo, Juan Marín Pérez.

I Convenio Empresa Mix Pak System, S.L.

Convenio Empresa Mix Pak System, S.L.

Fabricación y envasado a terceros

CONTENIDO

Capítulo 1. Disposiciones Generales
Artículo 1. ÁMBITO FUNCIONAL Y PERSONAL
Artículo 2. ÁMBITO TERRITORIAL
Artículo 3. ENTRADA EN VIGOR
Artículo 4. DURACIÓN Y PRORROGA
Artículo 5. NEGOCIACIÓN DE UN NUEVO CONVENIO EMPRESA
Artículo 6. COMISIÓN NEGOCIADORA
Artículo 7. ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN
Artículo 8. CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS
Artículo 9. PERÍODO DE PRUEBA
Artículo 10. BAJA VOLUNTARIA Y FINIQUITOS
Capítulo 2. Condiciones Económicas
Artículo 11. CONCEPTOS RETRIBUTIVOS
Artículo 12. SALARIOS DEL PERIODO DE VIGENCIA. INCREMENTO SALARIAL
Artículo 13. GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS
Artículo 14. PLUSES ESPECIALES
Artículo 15. HORAS EXTRAORDINARIAS
Artículo 16. COMPLEMENTO POR INCAPACIDAD TEMPORAL
Capítulo 3. Jornadas, Vacaciones y Licencias
Artículo 17. JORNADA DE TRABAJO
Artículo 18. DISTRIBUCIÓN IRREGULAR DE LA JORNADA
Artículo 19. TELETRABAJO
Artículo 20. VACACIONES
Artículo 21. LICENCIAS, PERMISOS Y EXCEDENCIAS
Capítulo 4. Del Personal
Artículo 22. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL
Artículo 23. POLIVALENCIA FUNCIONAL
Artículo 24. ÁREAS FUNCIONALES, CATEGORÍAS PROFESIONALES
Capítulo 5. Régimen disciplinario
Artículo 25. CRITERIOS GENERALES
Artículo 26. FALTAS LEVES
Artículo 27 FALTAS GRAVES
Artículo 28. FALTAS MUY GRAVES
Artículo 29. SANCIONES
Artículo 30. PRESCRIPCIÓN
Artículo 31. PROCEDIMIENTO SANCIONADOR

Capítulo 6. Políticas de Igualdad

Artículo 32. MARCO REGULADOR DE LAS RELACIONES DE IGUALDAD

Artículo 33. PLANES DE IGUALDAD

Capítulo 7. Seguridad y Salud Laboral

Artículo 34. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Artículo 35. VIGILANCIA DE LA SALUD

Artículo 36. PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD

Artículo 37. PRENDAS DE TRABAJO

Artículo 38. CONDICIONES AMBIENTALES DE TRABAJO Capítulo 8. Acción Sindical

Artículo 39. DERECHOS SINDICALES

Artículo 40. COMISIÓN PARITARIA FUNCIONES Y ORGANIZACIÓN

Artículo 41. INAPLICACIÓN DE CONDICIONES LABORALES

Capítulo 9. Mejora de las Prestaciones Sociales

Artículo 42. SEGURO DE ACCIDENTES COLECTIVO

Artículo 43. BOLSA DE ESTUDIOS

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA. GARANTÍA PERSONAL

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA. CLÁUSULA Y PROTOCOLO LGTBI+

ANEXO 1. TABLA SALARIAL DEFINITIVA POR CATEGORIAS PROFESIONALES 2024

ANEXO 2. TABLA SALARIAL PROVISIONAL POR CATEGORÍAS PROFESIONALES 2025

Capítulo 1

Disposiciones generales

Artículo 1. Ámbito funcional y personal.

El presente Convenio será de aplicación a la totalidad de la plantilla de la empresa MIX PAK SYSTEM, S.L., de mezclado y envasado a terceros de todo tipo de productos, de alimentación, higiene, complementos y cosméticos, sin más excepciones que, por razón de sus actividades estén excluidos en la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido (TRET), aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

Artículo 2. Ámbito territorial.

El presente convenio será de aplicación a la totalidad de los centros de trabajo que tiene establecidos MIX PAK SYSTEM SL, así como en los que en el futuro se establezcan dentro del territorio de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

Artículo 3. Entrada en vigor.

El presente Convenio de empresa entrará en vigor el día 1 de septiembre de 2024

Artículo 4. Duración y prórroga.

El presente Convenio de empresa tendrá una duración desde el 1 de septiembre de 2024 hasta el 31 de diciembre de 2027.

El Convenio de empresa mantendrá su vigencia durante las negociaciones para la renovación del mismo, en los términos del artículo 86.3 del Estatuto de los trabajadores.

El Convenio de empresa quedará prorrogado por sucesivos periodos de una anualidad de no ser objeto de denuncia expresa de alguna de las partes.

La denuncia del Convenio deberá efectuarse ante la otra parte (representación social o empresarial, dependiendo de quien realice la denuncia) con una antelación máxima de tres meses y mínima de un mes antes de que finalice su vigencia.

En materia de promoción de la negociación y el acto de denuncia, respetando los plazos establecidos en el párrafo anterior, se estará a lo establecido en el artículo 89.1 del Estatuto de los trabajadores.

Las partes se someterán a los procedimientos de mediación regulados en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico en los términos que establece el artículo 86.4, una vez haya transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio.

Artículo 5. Negociación de un nuevo convenio empresa.

En el plazo máximo de un mes a partir de la recepción de la comunicación de la promoción de negociación del nuevo Convenio empresa, se procederá a constituir la Comisión negociadora; la parte receptora de la comunicación deberá responder a la propuesta de negociación y ambas partes establecerán un calendario de negociación.

Artículo 6. Comisión Negociadora.

La Comisión Negociadora del presente convenio está compuesta por los siguientes miembros: por la parte empresarial, D. Jerónimo Martínez Navarro, y por la parte social: D. Alberto Alarcón Capel como asesor de Comisiones

Obreras (CC.OO.) y Dña. María Alejandra García Nicolás como asesora de Unión General de los trabajadores (UGT) y los tres representantes legales de las personas trabajadoras en la empresa, D. Salvador Jesús Buendía Castejón, D. Tomás González Cayuela y D. Alfonso García Coutiño), que representa al 100% de los trabajadores de la empresa. Ambas partes se reconocen como interlocutores válidos y poseen la debida representación.

Artículo 7. Absorción y compensación.

El contenido del presente convenio constituye un todo unitario, global e indivisible y, su conjunto, absorbe y compensa la totalidad de las condiciones laborales (tanto las de naturaleza económica como las derivadas de la organización, promoción, etc.).

Artículo 8. Condiciones más beneficiosas

Las condiciones pactadas en este Convenio se establecen como mínimas en su totalidad. Las condiciones más beneficiosas, que ya tenga establecidas la empresa, las mantendrán siempre que en su conjunto resulten más favorables.

Artículo 9. Período de prueba

Podrá concertarse por escrito un periodo de prueba, con sujeción a los límites de duración que se detalla a continuación, salvo que en contrato se establezca un período inferior:

1. Seis meses para el personal de las categorías profesionales de Dirección, Mantenimiento, Técnicos, y Administración y responsable de Producción.

2. Dos meses para el resto del personal de las categorías profesionales de Producción.

Las empresas manifestarán al personal de nuevo ingreso el alcance y contenido del periodo de prueba. Dicho contenido habrá de ser puesto en conocimiento de los representantes de los trabajadores, pudiendo estos llevar a cabo observaciones al mismo.

El período de prueba es íntegramente exigible, salvo que la empresa decida renunciar a todo o a parte de él, cuya decisión se comunicará por escrito.

Durante el período de prueba, tanto la empresa como la persona contratada, podrán desistir unilateralmente del contrato de trabajo, sin preaviso ni indemnización.

Artículo 10. Baja voluntaria y finiquito.

El personal que desee causar baja voluntaria en el servicio de la empresa deberá notificarlo por escrito con la siguiente anticipación:

- Personal de los niveles 4, 5, 6, 7, 8, 9: Un mes.
- Resto del personal: 15 días

Todos los finiquitos que se suscriban con motivo del cese o despido de un trabajador, se harán en impresos distintos a las hojas de salarios, con detalle obligatorio de los conceptos y cantidades que correspondan.

El trabajador afectado, podrá asesorarse con carácter previo a la firma, con los representantes de los trabajadores en la empresa, para lo cual ésta deberá facilitar con la comunicación de denuncia del contrato, o, en su caso, el preaviso de la extinción del mismo, una propuesta del documento de liquidación de cantidades adeudadas con desglose por conceptos, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 49.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Capítulo 2

Condiciones económicas

Artículo 11. Conceptos retributivos

La remuneración de todos los trabajadores estará integrada por los siguientes conceptos retributivos:

a) Salario base del Convenio. Se determina en el Anexo I.

b) Pluses Especiales.

En el centro de trabajo, la empresa y sus trabajadores podrán disponer de otros complementos salariales, así como mantener los actualmente existentes.

Artículo 12. Salarios del periodo de vigencia. Incremento Tabla salarial.

Para el año 2025 se pacta un incremento del 3% sobre los conceptos retributivos del año 2024.

Para el año 2026 y 2027, los conceptos retributivos serán los resultantes de incrementar el IPC real del año anterior con un incremento máximo de un 2,5% sobre las tablas definitivas para los años 2025 y 2026, respectivamente.

Para el año 2025 se establece una cláusula de revisión salarial sobre el IPC del año 2024 si este supera el 3%, y como máximo esta revisión será de un 1% más sobre el 3% ya incrementado.

Artículo 13. Gratificaciones extraordinarias

Se establecen dos gratificaciones extraordinarias: una en verano y otra en Navidad.

La cuantía de cada una de ellas será de treinta días del salario base debiéndose hacer efectivas antes del 31 de julio y del 21 de diciembre, respectivamente, pudiendo prorratearse las mismas durante los 12 meses del año natural en curso.

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

Por acuerdo entre la empresa y el trabajador se puede prorratear en doce pagas.

Artículo 14. Pluses especiales.

PLUS NOCTURNIDAD

Se abonará plus nocturnidad cuando procediera, cuya cuantía será del veinticinco por ciento del salario base, pactado en el presente convenio.

En tanto no se modifique la legislación vigente, se considera trabajo nocturno el realizado entre las diez de la noche y las seis de la mañana. No se abonará el plus de nocturnidad en la media hora de turno de tarde que va desde las 22:00 a las 22:30. En el turno de noche se abonará el plus de nocturnidad las 8 horas aunque este exceda de las 6:00.

PLUS DE DISPONIBILIDAD

Aquellos trabajadores, y/o categorías que hayan de mantener una especial disponibilidad para la empresa, vinculados a tareas especiales y fuera de su regulación de jornada habitual, dispondrán de un plus que habrá de estar regulado en cada empresa fruto de la negociación y acuerdo entre las partes legitimadas.

Se fija como mínimo plus de disponibilidad 6 € por la disponibilidad y en caso de reclutamiento 30 € para el turno.

Artículo 15. Horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias sólo se pueden realizar para atender a circunstancias imprevistas, períodos punta de producción, ausencias sin programar, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate, siempre que no quepa la utilización de las diversas modalidades de contratación temporal o parcial previstas por la Ley que estuviera vigente en su momento, así como las de fuerza mayor, es decir las que se derivan de la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes.

De acuerdo con el artículo 35.2 del Estatuto de los trabajadores, y en tanto éste no sea modificado o derogado en cuyo caso se estará a lo dispuesto en la legislación vigente, se establece que como máximo se podrán realizar 80 horas extraordinarias durante el año, sin que se tengan en cuenta para el cómputo del número máximo de las horas extraordinarias autorizadas, las horas que se realicen para prevenir o reparar daños extraordinarios y urgentes (fuerza mayor), ni las que se compensen por tiempos de descanso equivalentes dentro de los cuatro meses siguientes a su realización; estos descansos compensatorios serán programados de común acuerdo por empresa y trabajador interesado, preferiblemente para los momentos de menor actividad de la empresa

El valor de la hora extraordinaria será equivalente al 1,35 de la hora base ordinaria. La Dirección de la empresa, de acuerdo con las necesidades objetivas de producción o de prestación de servicios podrá abonar las horas extraordinarias o compensarlas mediante descanso, dentro de los cuatro meses siguientes a su realización, con los topes que se pacten previamente con los representantes de los trabajadores en cada centro de trabajo.

Artículo 16. Complemento por incapacidad temporal.

En caso de accidente laboral el personal que se encuentre en situación de incapacidad temporal, percibirá con cargo a la Empresa y por el periodo máximo de un año, el salario que le corresponda por el presente Convenio, con los incrementos a que hubiera lugar por razón del mismo.

Capítulo 3

Jornadas, vacaciones y licencias

Artículo 17. Jornada de trabajo.

La jornada laboral será de 40 horas semanales de trabajo efectivo, y de 1805 en cómputo anual, con los descansos reglamentarios.

La distribución de la jornada diaria y semanal se corresponderá con la que actualmente se venga llevando a cabo en la empresa, salvo pacto distinto acordado entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

La jornada para el personal podrá ser a jornada partida, continuada o a turnos en la forma y condiciones que se establezcan entre la Empresa y los Representantes de los Trabajadores.

La retribución establecida para los trabajos en domingos y festivos, no será de aplicación para aquellos/as trabajadores/as que sean contratados expresamente para trabajar en esos días.

La Empresa, previo acuerdo con los representantes de los trabajadores/as, podrá modificar y escalonar la hora del inicio y de terminación de la jornada de trabajo de las diferentes plantas, en función de las necesidades de producción.

Para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, el trabajador tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo en los términos de la negociación colectiva o en el acuerdo al que se llegue con el empresario, en su caso, en aplicación de lo dispuesto en el artículo 34.8 del ET.

El tiempo de descanso del bocadillo en la jornada a turnos será de 30 minutos, de los que 15 minutos serán considerados tiempo efectivo de trabajo computándose a todos los efectos como jornada anual.

Calendario laboral

Las empresas, como máximo en el mes de marzo de cada año natural pactarán con los representantes de los trabajadores un calendario laboral para el siguiente año.

Podrá establecerse una distribución irregular de la jornada de acuerdo con el artículo 19 del presente convenio que permitirá superar las cuarenta horas semanales y las nueve diarias, hasta un máximo de diez horas diarias, respetando todo caso los descansos mínimos legales entre jornadas y semanales.

Artículo 18. Distribución irregular de la jornada.

Para adecuarse a las exigencias del mercado y organizativas, haciendo más productiva la actividad, las empresas dispondrán de un porcentaje de un 15% de la jornada anual, a ser distribuido por la empresa cuando surjan esas circunstancias y de forma flexible a lo largo del año, respetándose en todo caso, incluidas las contrataciones por tiempo determinado, la jornada máxima anual, y los mínimos de descanso diario y semanal previsto en la Ley.

Las horas de flexibilidad de la jornada, se acumularán a las horas ordinarias de esos meses, teniendo todo el valor de hora ordinaria y no de extraordinaria.

El exceso de jornada acumulada por aplicación de la distribución irregular se detraerá de su jornada de trabajo a lo largo del año, de forma que al término del año la jornada efectiva será la máxima anual de trabajo del presente Convenio.

La Empresa preavisará al menos con 5 días de antelación la realización de las horas flexibles en el periodo que corresponda.

Artículo 19. Teletrabajo.

Se estará a lo establecido en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia.

Artículo 20. Vacaciones.

Las vacaciones anuales tendrán una duración mínima de 22 días laborales. El periodo o periodos de su disfrute se fijarán de común acuerdo entre el empresario y el trabajador, según lo establecido en el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores, de acuerdo con el calendario laboral.

Si por circunstancias de la producción fuera necesario trabajar en el periodo establecido para las vacaciones, la empresa deberá preavisar con dos meses de antelación.

Artículo 21. Licencias, permisos, excedencias.

A) LICENCIAS

Conforme a lo dispuesto en el art. 37 del Estatuto de los trabajadores. Las licencias deben estar preavisadas y deben ser justificadas por el trabajador.

El trabajador, avisando con la posible antelación, justificándolo y acreditándolo adecuadamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos, y por el tiempo que a continuación se expone:

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

- Durante 2 días en caso de muerte, y cinco días en caso de hospitalización o intervención quirúrgica que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho inscrita en el registro público correspondiente, padres e hijos.

- Cinco días en los casos de accidente o enfermedad grave, hospitalización e intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. A estos efectos se asimilarán al matrimonio las parejas de hecho inscritas en el registro público correspondiente.

- Durante 1 día por cambio de vivienda ampliable a dos días si el cambio se produce a localidad distante en más de 40 Km. de la de origen.

- El trabajador/a tendrá derecho al disfrute de seis horas de licencia retribuida al año para asistir a consulta médica propia o de hijos menores de 16 años.

- Por el tiempo necesario para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

- Conforme a lo dispuesto en el artículo 26.5 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

- Conforme a lo dispuesto en el Art. 37 del Estatuto de los Trabajadores, quienes por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de doce años o minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a la reducción de la jornada de trabajo con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

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

- Las horas establecidas como permiso para la lactancia en el art, 37.4 del Estatuto de los Trabajadores y en la Ley de Igualdad, podrán disfrutarse, a elección del trabajador o trabajadora, mediante la acumulación en 14 días naturales completos de permiso retribuido.

Las parejas de hecho de cualquier tipo, inscritas en el registro correspondiente y que acrediten que la unión está vigente disfrutarán de las mismas licencias previstas en favor de los cónyuges. La "Licencia por Matrimonio"

sólo podrá concederse una vez cada cuatro años, salvo que el motivo de la baja en el citado registro sea el fallecimiento de la pareja. Los trabajadores que hayan disfrutado de la "Licencia de Matrimonio" por inscripción no podrán disfrutarla a su vez para esa misma unión por matrimonio.

Finalmente, serán de aplicación a todos los trabajadores del sector las licencias y permisos retribuidos que, aun no estando relacionados en este precepto, 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

B) LICENCIAS ESPECIALES RECUPERABLES

Se concede a todo el personal afectado por el Convenio dos días recuperables de licencia retribuida durante la vigencia del mismo, cuyo disfrute se preavisará a la empresa con una semana de antelación, estando en todo caso dicho disfrute condicionado a la aceptación por la empresa en base a causas organizativas o de producción.

A los efectos indicados en el presente artículo, y por tener el carácter de recuperables, estos días de licencias habrán de adecuarse, en todo caso, a la jornada anual.

C) EXCEDENCIAS VOLUNTARIAS Y FORZOSAS

Podrán solicitar el pase a esta situación, aquellos trabajadores y trabajadoras que lleven como mínimo un año de servicios ininterrumpidos en las empresas. Este derecho sólo podrá ejercitarse nuevamente por el mismo trabajador o trabajadora si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.

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

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

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

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

Al reingresar al trabajo, tras la finalización de la excedencia, el trabajador o trabajadora habrá, en su caso, de llevarse a cabo la vigilancia de la salud oportuna, conforme con lo previsto en el artículo 22 de la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales.

Una vez agotado el periodo de excedencia total o parcial, no se tendrá derecho a solicitar otra hasta que haya transcurrido un nuevo periodo de 4 años.

Excedencias forzosas: En los casos en que algún trabajador deba cumplir deberes de carácter público, con el Estado, Municipio y/o Sindicato, que requiera acogerse a esta circunstancia, la excedencia será obligatoria y su duración por el tiempo que dure el cargo para el que fue elegido. El reingreso a su puesto de trabajo, se realizará en el mes siguiente al cese previa solicitud del trabajador.

D) PERMISOS INDIVIDUALES DE FORMACIÓN.

Las empresas, en los términos establecidos en el Acuerdo Nacional de Formación Continua, podrán conceder permisos que permitan a sus trabajadores la adquisición de un mayor nivel de formación, de cualificación y de competencia profesional y que lleven asociada una titulación oficial. Los trabajadores a los que les sea concedido tal permiso, podrán solicitar la financiación del mismo con cargo al FUNDAE.

Capítulo 4

Del personal

Artículo 22. Clasificación profesional.

La clasificación del personal que a continuación se consigna es meramente enunciativa y en ningún caso supone la obligación de que existan puestos de trabajo de todas las categorías profesionales, ni de todos los niveles relacionados, lo que estará en función de las necesidades de la empresa.

Para determinar la correcta clasificación profesional de cada tarea, función o el puesto de trabajo del que se trate, se atenderá a su contenido básico esencial, teniendo en cuenta la posibilidad de que en cada categoría profesional se pueden realizar tareas de carácter complementario, que pudieran ser básicas de puestos de trabajo de otras categorías profesionales. Es decir, en cada puesto de trabajo existirán tareas o funciones predominantes (tareas básicas) y también tareas complementarias que pueden corresponderse con tareas básicas de otros puestos de trabajo.

En el caso de concurrencia en un puesto de trabajo de labores básicas correspondientes a diferentes categorías profesionales, la clasificación se realizará en función de las actividades propias de la categoría profesional en el que dedique la mayor parte de su jornada, atendiéndose en todo caso al criterio de trabajos de igual valor de cara a evitar cualquier tipo de discriminación.

Al inicio de la relación laboral entre la empresa y la persona de la que se trate, se establecerá, en el contrato laboral, su pertenencia a uno de las categorías profesionales previstas en el presente Convenio de empresa.

Artículo 23. Polivalencia funcional.

Los trabajadores de las Empresas, con acomodamiento a lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores, están sujetos a la movilidad funcional en la misma categoría profesional, sin otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia a la categoría profesional, entendiéndose la plena polivalencia de los trabajadores.

El trabajador tendrá derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen.

En el caso de realización de funciones superiores a las de la categoría profesional por un período superior a seis meses durante un año o doce durante dos años, el trabajador podrá reclamar el ascenso y le será reconocido, o en todo caso, la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por él realizadas conforme a las reglas en materia de ascensos aplicables en la empresa, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial, de haberla, correspondiente. Estas acciones serán acumulables.

Si por necesidades urgentes o imprevisibles que lo justifiquen se le encomendasen, por el tiempo indispensable, funciones inferiores a las que corresponden a su categoría profesional, el trabajador tendrá derecho a continuar percibiendo su retribución de origen.

Independientemente de los supuestos anteriores, los trabajadores, sin menoscabo de su dignidad, podrán ser ocupados en cualquier tarea o cometido de los de su categoría u otra categoría profesional, durante los espacios de tiempo que no tengan trabajo correspondiente a su categoría.

Artículo 24. Áreas funcionales, Categorías profesionales.

LAS ÁREAS FUNCIONALES

Se definen como el espacio organizativo que surge de la agrupación de puestos de naturaleza común en cuanto al trabajo que desarrollan. Dicha naturaleza viene determinada por:

- La especialización de la función asumida por los puestos de la estructura como expresión del ámbito en que desarrollan sus actividades.

- El carácter de los puestos y del tipo de actividades que desarrollan. Conforme a lo expuesto, las Áreas Funcionales son:

- Producción: agrupa a todos los puestos de trabajo directamente ligados al proceso productivo o a funciones de carga y descarga de materiales (fabricación, Envasado, Almacén).

- Mantenimiento: agrupa a todos los puestos de trabajo que prestan soporte técnico al proceso productivo, como mantenimiento de las instalaciones y maquinaria (Mecánica, Electromecánica, Electricidad, Reparaciones).

- Técnica: agrupa a todos los puestos de trabajo, tanto de operarios como de personal técnico, que prestan soporte al proceso productivo, bien como control de la calidad, bien como automatización del control sobre el proceso de producción, o como experimentación y diseño de mejoras sobre el mismo. (Técnicas-Técnicos de calidad, de planta, Responsables de Turno)

- Administración: agrupa a todos los puestos de trabajo que prestan soporte administrativo al proceso de gestión, logística o distribución y dirección de la Empresa.

LAS CATEGORÍAS PROFESIONALES

El personal se agrupa en categorías profesionales. La pertenencia a cada una de las mencionadas Categorías Profesionales viene determinada principalmente por los índices que a continuación se enumeran y sus factores, entre otros:

1. Aptitudes:

a) Conocimientos: Factor en cuya valoración se tendrá en cuenta el conjunto de conocimientos técnicos, experiencias y habilidades requeridas para un normal desempeño del puesto, con independencia de su forma de adquisición.

b) Iniciativa/autonomía: Este factor puede desarrollarse en dos ámbitos diferenciados:

- El requerido para afrontar conceptualmente la identificación, definición y búsqueda de soluciones a los problemas que, habitualmente, debe abordar y resolver el puesto.

- El requerido para adoptar decisiones que conciernen al puesto y asumir sus consecuencias.

c) Complejidad: Factor en cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dificultad de los problemas que, debido a la intensidad, esfuerzo y creatividad para su resolución, debe, habitualmente, abordar y resolver el puesto, en su ámbito de actuación.

d) Responsabilidad: Factor referido a la capacidad de asumir las decisiones y acciones emprendidas, así como de sus consecuencias, a través de la contribución e incidencia del puesto en su específico ámbito de proceso o en los resultados de la organización.

Puede manifestarse con una doble dimensión:

- En puestos de gestión: En función de la dimensión económica afectada y grado de influencia que el puesto ejerce sobre ella.

- En puestos técnico/operativos: Según el grado de criticidad del puesto, es decir en relación con la solvencia técnica requerida en la ejecución del proceso y la capacidad de la organización para su supervisión.

e) Capacidad de dirección: Factor en cuya valoración deben concurrir dos tipos de capacidades:

- Las de integración y armonización de funciones, recursos y objetivos diferentes, incidiendo de forma directa en los resultados del equipo.

- Las de consecución de resultados a través de otras personas, a las que se debe orientar, motivar, desarrollar, influir y supervisar.

Dichos factores se refieren al puesto de trabajo, no a la persona/personas que lo ocupan.

En su caso, se ponderará también la capacidad de trabajo en equipo, entendida como factor relacionado con la capacidad de colaborar en tareas o responsabilidades de una categoría, interactuando para conseguir un objetivo común, con otras personas pertenecientes al propio departamento o a otros, y asumiendo como propias las decisiones tomadas.

2. Titulación oficial reglada.

3. El contenido general de la prestación que hace referencia a las actividades profesionales que se desarrollan por las personas empleadas en las empresas afectadas por el presente Convenio.

Producción- Categorías profesionales

Limpieza y Almacén
Carretillera-Carretillero
Envasador/a
Oficial 2.ª Envasado
Oficial 1.ª Envasado

Funciones personal producción, almacén, limpieza, envasadores.

Limpieza y almacén. Tareas de limpieza, orden y almacén, incluyendo empaquetado, carga, descarga, retractilado, colocación, picking.

Carretillera-Carretillero. Persona encargada de conducir y operar una carretilla elevadora o montacargas para transportar, colocar, apilar o desapilar mercancías y materiales en ubicaciones, salas, almacenes, centros logísticos. Contar, pesar y visualizar bien la mercancía en la carga, descarga, salas, almacenes, inventarios según los albaranes, documentos e instrucciones. Indicar en los albaranes de descarga/entrega del transportista, los defectos e incidencias encontrados (cantidad, o calidad por golpes, roturas, suciedad o desperfectos, y si son graves comentarlo inmediatamente por si no se recepciona el palet e

indicarlo en el albarán). Preparación, paletizado, retractilado y colocar cajas tipo de palet, esquineras y gorros en palet según especificaciones. Organizar y mantener orden y limpieza de almacenes. Poner a la carga los elementos de transporte diariamente. Mantenimiento de los elementos de transporte (baterías, aceite, engrase entre otros), debiendo efectuar las revisiones mecánicas oportunas y registrando las incidencias acontecidas en su turno de trabajo. Formación requerida: carnet de carretillero.

Envasadora-Envasador: Tareas de mezclado, envasado, estuchado, etiquetado y encajado de productos en líneas o máquinas de envasado. Verificar la calidad de los envases y asegurarse de que los productos estén listos para su distribución. Incluyendo entre sus funciones el cribado, control visual, muestreo, pesado del producto, cambiar el film, ajustar parámetros como filo, peso, lote en las diferentes maquinas. Así como ordenar, almacenar y limpiar. Pueden disponer de soportes tecnológicos cuya utilización comporten ciertos conocimientos básicos para su correcta utilización. Tareas de preparación y movimientos de mercancía incluyendo el uso de elementos de transporte transpaleta manual, eléctrica, apilador o carretilla.

Envasador/a de nuevo ingreso o con menos de 12 meses de experiencia en la empresa. El/la envasador/a irá subiendo de categoría a partir de los 12 meses de experiencia, demostrando la suficiente solvencia, agilidad y autonomía en la realización completa de todas sus funciones

Oficial 2.ª envasado. Envasador/a con más de 12 meses de experiencia en la empresa y con la suficiente solvencia y autonomía en la realización completa de todas sus funciones.

Oficial 1.ª envasado. Envasador/a con más de 24 meses de experiencia y con la suficiente solvencia y autonomía en la realización completa de todas sus funciones en las diferentes líneas y máquinas de la empresa y con experiencia en los diferentes tipos de materiales y envases.

Se creará una comisión paritaria entre la RLT y la Empresa que se reunirá una vez al año para las posibles reclasificaciones profesionales. Las subidas de categoría que se acuerden tendrán efectos del día 1 del mes siguiente al que se acuerden.

MANTENIMIENTO - ELECTROMECÁNICA - Categorías profesionales

Ayudante/Auxiliar Mecánico/a-Mantenimiento
Mecánico/a-Mantenimiento
Oficial 2.ª Mecánica-Mantenimiento
Oficial 1.ª Mecánica-Mantenimiento
Especialista autom. robótica.
Jefe/a Taller

Funciones Personal Mantenimiento – Electromecánica - Taller

Auxiliar/Ayudante Mecánico/a-Mantenimiento. Realizar operaciones básicas de instalación y mantenimiento en el área de electromecánica, electricidad, y mantenimiento de fábrica en general, desmontando y montando elementos mecánicos, eléctricos, tuberías, y ejecutando operaciones básicas y bajo la supervisión de un mecánico/a de nivel. Se encarga de limpiar y lubricar piezas, reemplazar piezas dañadas o desgastadas, ensamblar y desmontar componentes y realizar otras tareas que le sean asignadas por un mecánico/a experimentado.

Mecánico/a-Mantenimiento. Responsabilidades como realizar tareas de mantenimiento preventivo y correctivo en equipos mecánicos, electromecánicos, planta e instalaciones industriales. Diagnosticar problemas, reparar o reemplazar componentes y seguir procedimientos de seguridad y calidad establecidos. Montaje y desmontaje de máquinas. También podrían incluir la interpretación de planos y la utilización de herramientas y equipos especializados.

Oficial 2.ª Mecánica-Mantenimiento. Una persona con experiencia y habilidades avanzadas en el campo de la mecánica, electromecánica, mantenimiento de planta e instalaciones industriales. Con un conocimiento profundo de sistemas mecánicos, reparaciones de vehículos, maquinaria industrial o equipos similares y pueden realizar tareas más complejas y especializadas en comparación con un oficial mecánico de nivel inferior. Este puesto requiere formación de técnico de grado medio.

Oficial 1.ª Mecánica-Mantenimiento. Es una persona con amplia experiencia en mecánica, electromecánica y mantenimiento, y su puesto generalmente implica tener conocimientos y habilidades avanzadas en mecánica, electricidad, reparación y mantenimiento de maquinaria, vehículos u otros equipos, mantenimiento de planta e instalaciones industriales. Supervisión y coordinación las actividades de mantenimiento, realización de diagnósticos complejos y resolución de problemas técnicos difíciles. Además, puede requerir la capacidad de liderar equipos de trabajo, interpretar planos y especificaciones técnicas, así como seguir protocolos de seguridad e inspección rigurosos. Este puesto requiere formación técnico grado superior.

Especialista Autom. Robótica. Es un especialista en mecánica, o electromecánica, y su puesto generalmente implica tener habilidades avanzadas en mecánica, electricidad, reparación y mantenimiento de maquinaria, instalaciones eléctricas, equipos electrónicos, programación, autómatas, vehículos u otros equipos. Supervise y coordine las actividades de mantenimiento, realice diagnósticos complejos, y resuelva problemas técnicos difíciles. Además, puede requerir la capacidad de liderar equipos de trabajo, interpretar planos y especificaciones técnicas, así como seguir protocolos de seguridad e inspección rigurosos. Este puesto requiere formación técnica grado superior especializada. Además, debe contar con los conocimientos y experiencia necesaria en programación y automatismos.

Jefe/a Taller - Mantenimiento. Persona responsable de gestionar el taller, supervisar a los empleados, garantizar el control de calidad y mantener un entorno de trabajo seguro y eficiente. Organizar el mantenimiento de maquinaria, planta e industria. La persona responsable de taller debería contar con la titulación Técnico en Electromecánica o formaciones afines que garanticen que cuenta con los conocimientos necesarios para gestionar cualquier reparación, adaptación y puesta en marcha de maquinaria o planta. Con capacidad para generar confianza, de organización, capacidad de comunicación efectiva, de motivación al equipo y delegar tareas. Gestionar la necesidad, disponibilidad y stock de las piezas, repuestos, componentes y herramientas.

Administración- Categorías profesionales

Recepcionista
Auxiliar Administración
Comercial
Oficial Administración
Responsable Administración

Funciones personal Administración.

Recepcionista. Brindar atención a visitantes externos y canalizarlos al área correspondiente. Llevar a cabo el registro de visitantes externos y de sus datos. Captar las llamadas telefónicas y canalizarlas de manera adecuada y oportuna. Recibir clientes y brindar información y concertar citas, entrevistas o consultas. Efectúan atención al cliente, bien sea vía telefónica o presencial. Organizar y Gestionar las conexiones y comunicaciones telefónicas entre las personas interlocutoras internas y externas a la empresa o entidad. Recibir y preparar paquetes y mensajería. Preparar la recepción y la documentación. Actitud amable, eficiente y servicial. Gran capacidad comunicativa, incluyendo lenguaje claro y actitud profesional al teléfono y al público.

Auxiliar Administrativo. Realizan una gran variedad de funciones administrativas como la actualización, registro y almacenamiento de información; fotocopiado; archivado; tratamiento de textos; atención telefónica y gestión del correo postal y electrónico. Controlar documentación pertinente al área administrativa y comunicar a quien corresponda. Manejar herramientas informáticas básicas y registros inherentes a la función. Facilitar apoyo administrativo y logístico. Debe realizar funciones de atención de llamadas telefónicas, atender visitas, recibir y enviar documentos, custodiar documentos, realizar cálculos básicos. Recepción y emisión de pedidos, albaranes, facturas. Debe tener formación en técnico superior en administración y finanzas, o técnico en gestión administrativa o contable o similar.

Comercial. Gestiona la relación con los clientes. Vende los productos o servicios a clientes y empresas. Debe conocer a fondo lo que vende y el mercado al que se dirige. Realiza el conjunto de actividades necesarias para hacer llegar al consumidor, los bienes y servicios producidos por la empresa. Debe conocer las herramientas de ofimática y gestión para la preparación de ofertas y presupuestos. Es responsable de comprender los productos o servicios de la empresa, comunicar eficazmente sus características y beneficios, adaptarse a las necesidades específicas de los clientes. Desplazarse, visitar, reunirse, comunicarse y negociar condiciones comerciales, cerrar acuerdos de venta y ofrecer asistencia postventa.

Oficial Administrativo. Realizar de manera cualificada, autónoma y responsable las tareas administrativas, archivo y contabilidad correspondiente a su sección. Elaborar documentos de contabilidad. Efectuar el registro, control y archivo de correspondencia y facturación. Realizar la gestión de la contabilidad de la empresa. Habilidades sociales para prestar una correcta atención al cliente. Mantener relación con clientes, proveedores, personal de la empresa, administraciones públicas y servicios públicos y privados. Dotes de organización, buen trato telefónico y redacción adecuada. Conocimientos avanzados de ofimática y manejo de software relacionado con las herramientas de gestión de las empresas. Formación: Grado superior en administración y finanzas o similar.

Responsable de Administración. Persona responsable de que las operaciones diarias y las funciones administrativas se ejecuten sin problemas y estén alineadas con los objetivos estratégicos de la organización. Planificar y coordinar procedimientos y sistemas administrativos, así como idear modos de optimizar procesos. Contratar y formar personal, así como asignar responsabilidades y espacio en la oficina. Conocimientos de Normas Administrativas Legales. Formación universitaria Grado o licenciatura en

empresariales administración, gestión o campos similares. Conocimiento de Herramientas de gestión de Calidad (no indispensable). Al menos 5 años de experiencia en gestión y supervisión de operaciones empresariales. Buen nivel de comunicación a todo nivel jerárquico.

Personal Técnico. Categorías Profesionales

Técnico/a Logística
Técnico/a Planta
Técnico/a-Calidad
Responsable de Producción
Ingeniería, Licenciatura, Grado-Master, Diseño industrial

Funciones personal Técnico

Técnica-Técnico Logística.

Persona encargada de conducir y operar una carretilla elevadora o montacargas para transportar, colocar, apilar o desapilar mercancías y materiales en ubicaciones, salas, almacenes, centros logísticos. Contar, pesar y visualizar bien la mercancía en la carga, descarga, salas, almacenes, inventarios según los albaranes, documentos e instrucciones. Indicar en los albaranes de descarga/entrega del transportista los defectos e incidencias encontrados (cantidad, o calidad por golpes, roturas, suciedad o desperfectos, y si son graves comentarlo inmediatamente por si no se recepciona el palet e indicarlo en el albarán). Preparación, palet, rectractilado y colar cajas, tipo de palet, esquineras y gorros en palet según especificaciones. Organizar y mantener orden y limpieza de almacenes. Poner a la carga los elementos de transporte diariamente. Mantenimiento de los elementos de transporte (baterías, aceite, engrase entre otros), debiendo efectuar las revisiones mecánicas oportunas y registrando las incidencias acontecidas en su turno de trabajo.

Comprobación, validación, recepción de albaranes de entrada o salida en el sistema. Identificar los palets, bigbag, bobinas, cajas, y unidades. Pesar y anotar. Documentar cargas, descargas, ubicaciones, desplazamientos. Revisar la carga y comprobar que el producto que se va a enviar y que se recibe es conforme y que las cantidades son conformes. Antes y durante la carga revisar el estado de las cajas y elementos que se envían. Manejar herramientas informáticas y registros inherentes a la función Organizar aprovisionamiento de las salas de trabajo conforme la organización prevista de la fabricación. Identificación de sobrantes de las salas. Revisar documentación para determinar como deben ir preparados los palets. Regularizaciones de almacén y mantenimiento de ubicaciones. Inventarios de almacén. Mantenimiento y control de lotes, caducidades e identificaciones. Interlocución con las empresas de logística para solicitar y gestionar cargas y descargas. Responsable de los elementos de transporte. Responsable de apertura, cierre, encendido y apagado de almacenes. Formación requerida ciclo formativo fp o bachiller y carnet de carretillero.

Técnica-Técnico Planta. Personal que supervisa el trabajo diario en la planta y sus diferentes salas. Identifica y revisa las materias primas para la producción. Identifica y revisa los lotes de producción y sus caducidades. Prepara y revisa que las materias primas, los materiales, la impresión, las pegatinas, la identificación de los materiales sean todas correcta con el producto y especificaciones a producir. Revisa que los operarios estén en sus puestos de trabajo pudiendo reasignar tareas sobre todo en casos de parada de máquinas. Comprueba durante la fabricación que el producto se esta fabricando en las condiciones requeridas, que las mezclas, soldaduras, envasados, estuchados,

encajados son conformes con las especificaciones requeridas. Coordina con mantenimiento que las maquinas estén en funcionamiento correcto. Revisa la limpieza de salas y maquinarias. Comprueba al inicio y durante la fabricación todos los input y output. Se requiere formación de grado superior.

Técnica-Técnico Calidad. Su función es gestionar y mantener el sistema de calidad implantado o en vías de implantación en las empresas. Realizar evaluaciones periódicas de la eficacia del proceso productivo o servicios. Formular e implantar planes de mejora del sistema de calidad. Realizar ensayos de control de materiales. Supervisar y Realizar analíticas o enviar a laboratorio de materias primas, primas, superficies, y de los parámetros requeridos por el sistema de control de calidad y por las especificaciones acordadas con el cliente o proveedor. Creación de procedimientos para hacer inspecciones e informar sobre problemas de calidad. Realización de muestreos tanto en entradas como en salidas. Revisión continua de que todas las especificaciones de calidad del producto y de fabricación se cumplen, incluidos pesos, estanqueidad, soldaduras, atmosferas modificadas, caducidades y cualquier parámetro relacionado con la calidad y especificaciones del producto. Supervisión de todas las operaciones que afecten a la calidad. Supervisión y orientación de inspectores, técnicos y otros trabajadores. Requiere titulación oficial de ciclo formativo de grado superior o estudios universitarios relacionados con la calidad.

Responsable de Producción. Es el/la profesional responsable de una o varias secciones, teniendo bajo sus órdenes al personal y profesionales correspondientes, a quienes hará cumplir el trabajo que se les encomiende, siendo responsable del rendimiento y control de la calidad del producto obtenido y el trabajo realizado. También es responsable de planificar y organizar la producción. Requiere un amplio conocimiento de los materiales, productos, de la producción y de gestión de personal. Requiere titulación oficial de ciclo formativo de grado superior o estudios universitarios relacionados con la organización y planificación.

Ingeniería, Licenciatura, Grado-Máster, Diseño Industrial. Personal técnico con titulación de Ingeniería o similar con amplios conocimientos en su área técnica para la aplicación en las diferentes áreas de la empresa y su comunicación con los directores de área y con el resto de los trabajadores. Aprovecha su experiencia y las habilidades matemáticas o de otras especialidades que posee en la resolución de problemas, y emplea sus atribuciones profesionales y sus competencias para desarrollar productos y proyectos hallando soluciones prácticas dentro del ámbito de sus respectivas especialidades.

Dirección Área. Categorías Profesionales

Dirección Producción
Dirección Calidad
Dirección Administración
Dirección Financiero
Dirección Compras
Dirección Comercial
Dirección Marketing
Dirección Técnica

Dirección de Área. Es un puesto directivo, responsable de la estrategia, supervisión, desarrollo y organización de su área. Es un cargo ejecutivo, que lidera el departamento, y que desarrolla, organiza y supervisa, y se encarga de que en su área todo comience y termine a tiempo y dentro del presupuesto

y se realice de forma adecuada y efectiva. El director es responsable de la infraestructura de su área, planificación, coordinación, organización y control de los horarios y las actividades del equipo.

Capítulo 5

Régimen disciplinario

Artículo 25. Criterios generales.

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la Compañía de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes.

Son faltas las acciones u omisiones de los trabajadores cometidas con ocasión de su trabajo, en conexión con éste o derivadas del mismo, que supongan infracción de las obligaciones de todo tipo que al trabajador le vienen impuestas por el ordenamiento jurídico, por el presente Convenio empresa, por los Protocolos de aplicación en la Empresa y demás normas y pactos, individuales o colectivos, clasificándose en leves, graves y muy graves.

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia e intención, en leve, grave o muy grave.

Artículo 26. Faltas leves.

Se consideran faltas leves las siguientes:

1. El incumplimiento de la puntualidad en la asistencia al trabajo e inicio de la jornada hasta tres veces en un mes cuando exceda de quince minutos, sin la debida justificación.

2. Faltar un día al trabajo durante un periodo de treinta sin causa que lo justifique.

3. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

4. El abandono del servicio sin causa fundada y sin contar con autorización para ello, aun cuando sea por breve tiempo.

Si como consecuencia del abandono, se originase perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

5. Pequeños descuidos en la conservación del material por no seguir las instrucciones y/o protocolos establecidos.

6. Falta de aseo y limpieza personal, cuando sea de tal índole que pueda afectar al correcto desarrollo del proceso productivo de la empresa y/o a las, normas más elementales de convivencia con otros compañeros.

7. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.

8. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.

9. Las discusiones con otros trabajadores dentro de las dependencias de la empresa. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio que perturben el buen ambiente entre el resto de compañeros/as, podrán ser consideradas como falta grave o muy grave.

10. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, del 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que carezca de trascendencia grave para la integridad física o la salud de los trabajadores.

11. El uso inadecuado o para fines distintos al trabajo de los sistemas o herramientas informáticas, incluido Internet, así como dispositivos móviles, siempre que del mismo no se derive perjuicio para la empresa y siempre que exceda de los límites de la normativa vigente en cada momento en esta materia.

12. Incumplir la prohibición expresa de fumar en el centro de trabajo en espacios, zonas o dependencias donde no se desarrollen actividades laborales y/o productivas.

A tal efecto, y en cumplimiento del artículo 7 de la Ley 42/2010, de 30 de diciembre, por la que se modifica la Ley 28/2005, de 26 de diciembre, de medidas sanitarias frente al tabaquismo y reguladora de la venta, el suministro, el consumo y la publicidad de los productos del tabaco, queda expresamente prohibido fumar en el centro de trabajo, salvo en aquellos espacios expresamente designados como zonas permitidas.

13. El incumplimiento del registro diario de jornada, tanto en la entrada como a la salida de la empresa durante más de dos días en un periodo de treinta días.

14. La falta de respeto y consideración de carácter leve al personal de la empresa y a clientes o terceros que tengan relación con la misma.

15. La no utilización del vestuario y equipo que haya sido facilitado por la empresa con instrucciones de utilización. Cuando la no utilización del equipo proporcionado ocasione un perjuicio a la Empresa, o se trate de equipo necesario para la prevención de riesgos laborales, tendrá la consideración de falta grave.

16. La negligencia o desidia en el trabajo siempre y cuando afecten a la buena marcha del servicio.

Artículo 27. Faltas graves.

1. El incumplimiento no justificado de la puntualidad en la asistencia al trabajo e inicio de la jornada en más de tres veces en un mes, por tiempo superior a 30 minutos, sin la debida justificación.

2. Faltar dos días al trabajo durante un periodo de treinta sin causa que lo justifique.

3. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en las circunstancias personales/familiares del trabajador que puedan afectar al cumplimiento de las obligaciones legales por parte de la Empresa o que pudieran tener repercusiones económicas para la misma. La falta intencionada buscando obtener un beneficio económico personal, será considerada como falta muy grave.

4. Entregarse a juegos o distracciones, cualesquiera que sean, durante la jornada de trabajo. En particular y a título de ejemplo, se considerarán juegos o distracciones el uso de redes sociales o sistemas de mensajería instantánea, dentro de la jornada de trabajo, y ya se emplee para ello medios de la Empresa o propios.

5. La desobediencia a las órdenes de trabajo. Cuando de ello se derivase perjuicio notorio para la empresa o peligro de avería de las instalaciones, podrá ser considerada como falta muy grave.

6. Simular la presencia de otro trabajador, alterando lo dispuesto por la normativa de registro y control de entrada y salida al trabajo.

7. Negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio o genere perjuicios económicos. Cuando estos perjuicios sean graves o de importancia económica, podrá considerarse muy grave.

8. La imprudencia, incumplimiento o inobservancia de la normativa legal, reglas, procedimientos o instrucciones sobre la prevención de riesgos laborales, en el desempeño del trabajo. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como "muy grave".

9. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear útiles y herramientas de la empresa para usos propios cuando ocurra fuera de la jornada de trabajo. Si dichos trabajos concurriesen con la actividad de la Empresa, tendrán la consideración de falta muy grave.

10. La embriaguez o cualquier otro acto irresponsable fuera de acto de servicio, vistiendo el uniforme o portando cualquier otro distintivo de la empresa que afecte a la imagen de la empresa.

11. La ebriedad o toxicomanía de carácter esporádico, siempre que ocasionase una perturbación del servicio.

12. La reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.

13. La imprudencia, incumplimiento o inobservancia de la normativa legal, reglas, procedimientos o instrucciones sobre la prevención de riesgos laborales, en el, desempeño del trabajo. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada, como "muy grave".

14. Incumplir la prohibición expresa de fumar en el centro de trabajo en espacios, zonas o dependencias donde se desarrollen actividades laborales y/o productivas. En caso de reiteración dentro de un plazo de 6 meses, o cuando ello suponga un riesgo grave e inminente para la seguridad, será considerado como falta muy grave.

A tal efecto, y en cumplimiento del artículo 7 de la Ley 42/2010, de 30 de diciembre, por la que se modifica la Ley 28/2005, de 26 de diciembre, de medidas sanitarias frente al tabaquismo y reguladora de la venta, el suministro, el consumo y la publicidad de los productos del tabaco, queda expresamente prohibido fumar en el centro de trabajo, salvo en aquellos espacios al aire libre expresamente designados como zonas permitidas.

15. El incumplimiento en el registro diario de jornada, tanto en la entrada como a la salida de la empresa durante más de cinco días en un periodo de treinta días.

16. No notificar por cualquier medio con carácter previo a la ausencia, pudiendo hacerlo, la imposibilidad de acudir al trabajo y su causa, dos o más veces en el período de un mes, o cuando la falta de preaviso ocasione una perturbación del servicio.

17. Las faltas de respeto y consideración graves a quienes trabajan en la empresa, y a los clientes o terceros que tengan relación con la misma.

18. El abuso de autoridad en el desempeño del trabajo.

19. El abandono del trabajo dentro de la jornada sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo, siempre que sea motivo de perturbación del servicio.

20. Los descuidos o negligencias en la conservación del material de los que se deriven perjuicios para la empresa.

21. Beber o comer en el puesto de trabajo durante la jornada laboral cuando pueda entrañar riesgo al proceso productivo.

22. Cualquier práctica que implique un riesgo en materia de seguridad alimentaria. Si dicho riesgo fuera de carácter grave, podrá ser considerada como muy grave.

23. El uso indebido de la "tarifa de empleado", revende/hacer competencia a pequeños distribuidores.

24. El incumplimiento de las normas de integridad de la Empresa, vigentes en cada momento, cuando el mismo tenga trascendencia para los intereses y la imagen de la Compañía.

Artículo 28. Faltas muy graves.

1. Más de 10 incumplimientos de puntualidad no justificados en la asistencia al trabajo e inicio de la jornada cometidos en un periodo de seis meses o de 20 durante un año.

2. Ausencias sin causa justificada, por tres o más días, durante un período de treinta días.

3. La simulación de enfermedad o accidente que implique la falta de asistencia al trabajo y fraude tanto a la empresa como a la Seguridad Social.

4. La trasgresión de la buena fe contractual, el fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la Empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante el trabajo en cualquier lugar.

Se considerará transgresión de la buena fe contractual, entre otras, aquellas conductas por parte del trabajador/a que, directa o indirectamente, por sí o a través de terceros, realice cualquier actuación que suponga una concurrencia desleal respecto a la Empresa o que suponga una vulneración de su deber de confidencialidad.

5. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos de forma intencionada en materias primas, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, materiales, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

6. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo, cuando ya haya sido requerido con anterioridad.

7. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo y/o en al buen clima laboral entre los compañeros de trabajo

8. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa

9. Revelar a terceros ajenos datos de reserva obligada, entre otros, sobre sus instalaciones, tecnología, planes industriales, inversiones, sobre sus empleados etc., especialmente ante cualquier medio de difusión informativa, público o privado

En igual medida, la publicidad de datos e informaciones de carácter confidencial y reservado, secretos industriales, etc., voluntaria o negligentemente, hacia personal no autorizado, aun siendo de la Compañía, tendrá la consideración de falta muy grave.

La representación de los trabajadores, como conocedores de datos especialmente sensibles de la empresa, mantendrá un especial deber de sigilo y confidencialidad, además de sobre las materias de obligado cumplimiento expresadas en los artículos 64 y 65 del Estatuto de los Trabajadores (apdos. 1 a 5 del art. 64 ET), sobre las expuestas anteriormente y sobre todas aquéllas en las que la Compañía señale expresamente su carácter reservado, siempre que dicha calificación responda a criterios objetivos.

Igualmente, se considerará incluida en esta falta la vulneración de los derechos de esta índole de los compañeros o superiores.

10. Los malos tratos de palabra u obra, o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o sus familiares, así como a los compañeros y subordinados, y clientes, como consecuencia de la relación laboral. Así, entre otras, se incluirán dentro de esta infracción las faltas de respeto que entrañen cualquier tipo de discriminación por razón de sexo, raza o nacionalidad, orientación sexual, etc.

11. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusables.

12. Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.

13. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de trabajo.

14. Originar frecuentes riñas y discusiones con los compañeros de trabajo.

15. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.

16. El abuso de autoridad por parte de los jefes será siempre considerado como falta muy grave. El que lo sufra lo pondrá inmediatamente en conocimiento de la Dirección de la empresa.

17. El acoso laboral, el acoso sexual y cualquier otro tipo de acoso en cualquiera de sus manifestaciones.

18. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995 del 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que de tal incumplimiento se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores.

19. La indisciplina o desobediencia en el trabajo. Se calificará en todo caso como falta muy grave cuando implique quebranto de la disciplina o de ella se derive perjuicio para la empresa o compañeros de trabajo.

20. La imprudencia o negligencia en acto de servicio si implicase riesgo de accidente o peligro de avería para la maquinaria, vehículo o instalaciones.

21. El incumplimiento en el registro diario de jornada, tanto en la entrada como a la salida de la empresa durante más de diez días en un periodo de treinta días.

22. El uso no autorizado y con carácter personal de las herramientas de la Empresa, dentro o fuera de la jornada laboral, cuando el mismo sea contrario a las normas de integridad de la Compañía o a los usos y costumbres comúnmente aceptados. En todo caso se considerará incluido el material pornográfico, de abuso de menores, terrorista y belicista, chats no relacionados con la actividad de la Empresa

y cualquier actividad con carácter lucrativo. A estos efectos tendrán también la consideración de herramientas los equipos informáticos. El uso de claves ajenas para el acceso a cualquier equipo informático, red, fichero, archivo o documentación, incluida cualquier tipo de visita a Internet o uso indebido del correo electrónico.

23. El incumplimiento de las normas de integridad de la Empresa, vigentes en cada momento, cuando el mismo dañe de manera grave e irreparable los intereses y la imagen de la Compañía.

24. El acoso por razón de sexo, orientación sexual, identidad y/o expresión de género, identificable por la situación en que se produce cualquier comportamiento ofensivo verbal, no verbal o físico, con el propósito o el efecto de atentar contra el respeto y la dignidad de una persona por su condición sexual, su orientación sexual, identidad y/o expresión de género, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. Se consideran infracciones muy graves los actos que sean contrarios al respeto de la intimidad y consideración debida a la dignidad de las personas trabajadoras.

Artículo 29. Sanciones.

Las sanciones que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

a) Por faltas leves: amonestación por escrito

b) Por faltas graves: amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta quince días.

c) Por faltas muy graves: amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta sesenta días, despido.

Artículo 30. Prescripción.

De conformidad con el artículo 60, apartado 2 del vigente Estatuto de los Trabajadores, las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves a los veinte días, y las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Se entiende que el conocimiento queda referido respecto de quien en la Empresa tiene la facultad de sancionar

Artículo 31. Procedimiento sancionador.

Las empresas podrán sancionar, como falta laboral, las acciones u omisiones culpables de los trabajadores que se produzcan con ocasión o como consecuencia de la relación laboral y que supongan un incumplimiento contractual de sus deberes laborales, y de acuerdo con la graduación de las faltas establecida en el presente convenio empresa.

La empresa dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores de toda sanción que se imponga.

Impuesta la sanción, el cumplimiento temporal de la misma se podrá dilatar hasta sesenta días después de la fecha de su imposición.

Capítulo 6

Políticas de igualdad

Artículo 32. Marco regulador de las relaciones de igualdad.

Las Organizaciones firmantes del presente Convenio y las Empresas afectadas por su ámbito funcional entienden que la igualdad de trato y oportunidades, con independencia del sexo, edad, orientación sexual, identidad sexual y/o expresión

de género, origen étnico, estado físico o mental o cualquier otra circunstancia personal o social, debe regir el sistema de relaciones laborales de los centros de trabajo y por tanto ha de ser una prioridad en la negociación.

Por ello se acuerdan los siguientes objetivos generales en los que se pondrá una especial atención a su cumplimiento:

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

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

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

Que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto al empleo, la formación, la promoción y el desarrollo de su trabajo.

Que mujeres y hombres reciban igual retribución por trabajos de igual valor, así como que haya igualdad en cuanto a sus condiciones de empleo en cualesquiera otros sentidos del mismo.

Que los puestos de trabajo, las prácticas laborales, la organización del trabajo y las condiciones laborales, se orienten de tal manera que sean adecuadas tanto para las mujeres como para los hombres.

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

Para el adecuado desempeño de sus cometidos, la Comisión se dotará de un reglamento interno de funcionamiento. Serán funciones de esta comisión las siguientes:

- Velar para que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto a empleo, formación, promoción y el desarrollo de su trabajo.
- Velar para que la mujer trabajadora tenga la misma equiparación que el hombre en todos los aspectos salariales, de manera que a trabajos de igual valor la mujer siempre tenga igual retribución.
- Velar para que la mujer trabajadora tenga en el seno de la empresa las mismas oportunidades que el varón en casos de acceso al empleo, ascensos y funciones de mayor responsabilidad. En su caso, para hacer efectiva la igualdad de oportunidades, se adoptarán medidas de acción positiva a favor de la mujer estableciendo la preferencia o reserva de puestos para las mujeres en igualdad

de condiciones de idoneidad que los varones, tanto en el acceso al empleo, como en los ascensos y funciones de mayor responsabilidad.

- Velar para que en las categorías profesionales no se haga distinción entre categorías masculinas y femeninas.

Con el objetivo de lograr una participación más equilibrada de hombres y mujeres en todas las categorías profesionales, la Comisión estudiará y propondrá para su incorporación al Convenio medidas de aplicación en las acciones de movilidad funcional para la cobertura de puestos de carácter indefinido. Para garantizar el principio de no discriminación, la Comisión velará y practicará un seguimiento de las posibles discriminaciones, tanto directas como indirectas.

Artículo 33. Planes de Igualdad.

La ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres establece la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y especialmente las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

Tras la entrada en vigor del Real Decreto-ley 06/2019 de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, se ha visto modificada la Ley Orgánica de Igualdad obligando a las empresas con más de 50 trabajadores a la implantación de un Plan de Igualdad.

La elaboración y aplicación de Planes de Igualdad en las empresas afectadas por este Convenio empresa se realizará en empresas con entre 101 y 150 trabajadores/as en 2021 y en empresas con más de 50 trabajadores/as a partir del 8 de marzo de 2022. El Plan a aplicar será el que previamente se acuerde entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

Los Planes de Igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Loa Planes de Igualdad incluirán a la totalidad de la plantilla, sin perjuicio de que se puedan establecer acciones especiales que resulten adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

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

Los Planes de Igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados y contendrán las siguientes características:

1. Proceso de selección y contratación.

2. Clasificación profesional.

3. Formación.

4. Promoción profesional.

5. Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.

6. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

7. Infrarrepresentación femenina.

8. Retribuciones.

9. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo. Igualmente deberán diagnosticarse:

- Los criterios y canales de información y/o comunicación utilizados en los procesos de selección, formación y promoción.
- Los métodos utilizados para la descripción de perfiles profesionales y puestos de trabajo.
- El lenguaje y contenido de las ofertas de empleo.

Para la elaboración del Plan de Igualdad se constituirá una Comisión de Igualdad, de carácter paritario, encargada de la negociación del diagnóstico y del plan de igualdad en la que será muy relevante el papel de los y las representantes de las personas trabajadoras.

A la Comisión negociadora hay que dotarla de un reglamento que defina bien sus funciones y poner recursos para las personas que forman parte de la misma y que puedan desempeñar bien su trabajo.

Tras la implantación del Plan de Igualdad la comisión negociadora hará un seguimiento y evaluación del mismo de forma semestral, consistente en la comprobación periódica de que las medidas se están cumpliendo en tiempo y forma y que dan el resultado pretendido y detectar aspectos necesarios para incidir en el futuro.

Capítulo 7

Seguridad y salud laboral

Artículo 34. Prevención de riesgos laborales.

La protección de la salud de los trabajadores constituye un objetivo básico y prioritario de las partes firmantes y consideran que para alcanzarlo se requiere el establecimiento y planificación de una acción preventiva en los centros de trabajo y en las empresas que tengan por fin la eliminación o reducción de los riesgos en su origen, a partir de su evaluación, adoptando las medidas necesarias, tanto en la corrección de la situación existente como en la evolución técnica y organizativa de la empresa, para adaptar el trabajo a la persona y proteger su salud. Con tal objetivo se pretende no sólo el cumplimiento de las obligaciones legales y las responsabilidades de los actores implicados en el marco de la empresa, sino también fomentar una nueva cultura de la prevención que avance en el desarrollo de la misma en el sector.

Artículo 35. Vigilancia de la salud.

De acuerdo con el artículo 243 del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, y en tanto éste no sea modificado o derogado en cuyo caso se estará a lo dispuesto en la legislación vigente, se establece que todas las empresas que hayan de cubrir puestos de trabajo con riesgo de enfermedades profesionales están obligadas a practicar un reconocimiento médico previo a la admisión de los trabajadores que hayan de ocupar aquellos y a realizar los reconocimientos periódicos que para cada tipo de enfermedad se establezcan en las normas que, al efecto, apruebe el Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

Los reconocimientos serán a cargo de la empresa y tendrán el carácter de obligatorios para el trabajador, a quien abonará aquella, si a ello hubiera lugar, los gastos de desplazamiento y la totalidad del salario que por tal causa pueda dejar de percibir.

Solamente podrán ser sometidos a un examen médico prelaboral aquellos trabajadores que opten a puestos de trabajo con riesgo de enfermedad profesional. Las indicadas empresas no podrán contratar trabajadores que en el reconocimiento médico no hayan sido calificados como aptos para desempeñar los puestos de trabajo de que se trate. Igual prohibición se establece respecto a la continuación del trabajador en su puesto de trabajo cuando no se mantenga la declaración de aptitud en los reconocimientos sucesivos.

Asimismo, se reconoce expresamente la obligación empresarial de la vigilancia periódica de la salud de los trabajadores en función de los riesgos inherentes al trabajo, en cumplimiento de lo dispuesto en el art. 22 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 36. Protección de la maternidad.

Durante el periodo de gestación o parto reciente, la mujer trabajadora tendrá derecho a requerimiento del Servicio de Prevención, a cambiar el puesto de trabajo cuando no sea posible la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo, y por ello persista el peligro para la salud de la trabajadora embarazada o del feto o del hijo lactante.

Este cambio de puesto o función se efectuará de acuerdo con las reglas y criterios que se aplican en los supuestos de movilidad funcional estipulados en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores y del artículo 26 de la Ley 31/1995 de

Prevención de Riesgos Laborales, en tanto estos no sean derogados, en cuyo caso se estará a la legislación vigente.

Artículo 37. Prendas de trabajo.

La empresa proveerá a los trabajadores de las prendas adecuadas en los puestos de trabajo que así lo exijan y los equipos de protección individual homologados y adecuados para el desempeño de sus funciones, siempre y cuando así lo establezca la evaluación de riesgos.

Para las nuevas contrataciones de trabajadores y a partir de la vigencia del presente Convenio, las empresas vendrán obligadas a entregar a cada trabajador contratado en los puestos de trabajo que lo requieran dos uniformes completos de trabajo, o prenda similar, para su uso durante el desarrollo de su actividad laboral.

Las prendas de trabajo del personal, que recibe dos al año, se entenderán con una duración mínima de seis meses cada una.

No obstante, lo previsto anteriormente, queda convenido que la empresa facilitará cada año a sus trabajadores, como mínimo, dos uniformes de trabajo o prenda similar adaptados a la época del año, cuando la actividad o el puesto así lo requiera.

En el caso de actividades en las que se produzca un mayor desgaste en las prendas de trabajo se recomienda que se faciliten el número de prendas que sean necesarias.

En aquellos puestos de trabajo que requieran prendas de trabajo especializadas, los trabajadores están obligados a devolverlas, así como los equipos de protección individual en uso, en aquel año, cuando cesen en el servicio de la empresa que se los suministró.

Artículo 38. Condiciones ambientales de trabajo.

La exposición a las condiciones ambientales de los lugares de trabajo no debe suponer un riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores. Las empresas, en la medida de lo posible, procurarán que las condiciones de los lugares de trabajo no deban constituir una fuente de incomodidad o molestia para los trabajadores.

En caso de que la Evaluación de Riesgos determine riesgo de estrés térmico, y de acuerdo con establecido en la legislación vigente, la empresa tomará las medidas organizativas oportunas y en su caso estudiará, entre otras, la posibilidad de establecer la jornada intensiva en los meses de julio y agosto.

Capítulo 8

Acción sindical

Artículo 39. Derechos sindicales.

Las empresas respetarán el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente, admitirán que los trabajadores afiliados a un Sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo sin perturbar la actividad normal de la empresa, no podrán sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que se afilie o renuncie a su afiliación sindical y tampoco despedir a un trabajador o perjudicarle de cualquier otra forma a causa de su afiliación o su actividad sindical.

Los Sindicatos podrán remitir información a todas aquellas empresas en las que dispongan de suficiente y apreciable afiliación a fin de que ésta sea distribuida, fuera de las horas de trabajo y sin que, en todo caso, el ejercicio de tal práctica interrumpa el desarrollo del proceso productivo.

En los centros de trabajo que posean tablones de anuncios en los que los Sindicatos debidamente implantados podrán insertar comunicaciones, a cuyo efecto dirigirán copias de las mismas, previamente a la Dirección o titularidad del centro.

Los trabajadores afiliados a un Sindicato podrán, en el ámbito de la empresa o centro de trabajo, constituir Secciones Sindicales, de conformidad con lo establecido en los Estatutos del Sindicato.

Comité de Empresa o Delegados de Personal

La Representación Legal de los Trabajadores es el órgano representativo del conjunto de los trabajadores en las Empresa.

Tendrá, además de las competencias legalmente reconocidas y recogidas en la legislación vigente, las siguientes:

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

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

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

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

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

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

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

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

El crédito de horas mensuales de que disponen para el ejercicio de sus funciones, podrá destinarlas a la asistencia a cursos de formación, siempre que estén relacionados con la obtención de una mayor cualificación para el puesto de trabajo que desempeñan. Las horas de reunión de la Comisión Negociadora del Convenio (entendiéndose como Comisión Negociadora a la formada por la parte Social y Económica) no computarán en dicho crédito, ni aquellas reuniones en las que participe el Comité de Empresa que sean a instancias de la empresa.

Cada Delegado de Personal o miembro de Comité de Empresa y los delegados sindicales de un mismo sindicato, previa solicitud expresa y por escrito del sindicato y acuerdo por escrito con la empresa podrá acumular en su persona y en un mismo mes, las horas sindicales que le correspondan individualmente.

Artículo 40. Comisión Paritaria. Funciones y organización

Se constituye una Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia del Convenio, que será presidida rotativamente por cada uno de los miembros y constará de 6 vocales, los 3 RLT y las 3 personas que designe la empresa.

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) Evacuar los informes que sobre este Convenio solicite la Autoridad Laboral o el Juzgado de lo Social que corresponda.

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

d) Vigilar y hacer cumplir en sus propios términos las cláusulas de este Convenio, tomando a este objeto las medidas que sean necesarias.

La Comisión Paritaria podrá reunirse o actuar a petición de alguna de las partes en cualquier lugar del territorio regional, previo acuerdo de sus miembros.

La comisión Paritaria deberá pronunciarse sobre las cuestiones que se le planteen en el plazo máximo de 20 días hábiles a contar desde el día siguiente en que se registre la consulta.

Se entiende agotado el trámite de intervención de la Comisión Paritaria cuando trascurra el plazo señalado anteriormente.

También deberá reunirse en el plazo máximo de 20 días a contar desde el día siguiente al que se registre la petición por alguna de las partes.

Caso de necesitarlo, ambas representaciones podrán incorporar a la Comisión los asesores técnicos idóneos para cualquier planteamiento que se derive de la interpretación y aplicación del presente convenio.

Acordar, firmar y mandar a publicación las tablas salariales definitivas para 2025, si fuera necesario, 2026 y 2027, una vez se conozca el IPC definitivo de cada uno de los años anteriores.

Para dar validez a los acuerdos de esta comisión será necesaria la paridad entre ambas representaciones de trabajadores y de la empresa asistentes.

El domicilio fijado para la Comisión Paritaria será el domicilio laboral de la empresa: Avenida Grecia, s/n, 30840, Alhama de Murcia (Murcia).

Artículo 41.- Inaplicación de condiciones laborales.

Se aplicará lo establecido en el artículo 82, apartado 3, del Estatuto de los Trabajadores, en su redacción dada por el Real Decreto Legislativo 2/2015 y en tanto éste no sea modificado o derogado, en cuyo caso se estará a la legislación aplicable en esta materia.

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

Ante la discrepancia en el seno de la Comisión paritaria, la cuestión se debatirá en la OMAL (Oficina de Mediación y Arbitraje Laboral) de la Región de Murcia, según lo establecido en el IV Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales en la Región de Murcia (ASECMUR IV). BORM n.º 21; 27/01/2021).

Capítulo 9

Mejora de las prestaciones sociales

Artículo 42.- Seguro de accidentes colectivo.

Con primas a su cargo, las empresas concertarán un seguro de Accidentes colectivo con cobertura de 24 horas, el cual surtirá efectos el día de la entrada en vigor del presente convenio empresa, en las siguientes condiciones:

- Incapacidad Permanente Total por accidente LABORAL: 25.000 euros.
- Incapacidad Permanente Absoluta por accidente LABORAL: 50.000 euros
- Fallecimiento por accidente LABORAL: 50.000 euros.

Artículo 43.- Bolsa de estudios.

Con el fin de colaborar en los gastos de estudio, las empresas abonarán a sus trabajadores en el mes de octubre las cantidades que a continuación se señalan, y con arreglo a las siguientes matizaciones:

A trabajadores que acrediten la realización de estudios o enseñanzas relacionadas con el puesto de trabajo, para lo que se exigirá la certificación de matrícula o certificado de asistencia, 118,56 €.

Para devengar esta bolsa, deberá estar acreditado el hecho causante el 1 de octubre de cada año.

Disposición adicional primera.- Garantía personal.

A todos los trabajadores bajo el ámbito personal de este convenio, como garantía "ad personam", se les garantizarán las condiciones tanto económicas como sociales más favorables que viniesen disfrutando, en cuanto excedan de las aquí convenidas globalmente y en su cómputo anual.

Disposición adicional segunda.- Cláusulas y Protocolo LGTBI+

Como se establece en la ley 4/2023, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, con la finalidad de garantizar el cumplimiento de la norma referida, la empresa se compromete a velar por un entorno de trabajo libre de discriminaciones para estas personas trabajadoras.

Este convenio de empresa acuerda y se compromete a promover medidas de igualdad de trato y no discriminación que contribuyan a crear un contexto favorable a la diversidad y a avanzar en la erradicación de la discriminación de las personas LGTBI, incluyendo entre ellas, medidas para erradicar estereotipos en el acceso al empleo de las personas LGTBI, en especial, a través de la formación adecuada de las personas trabajadoras que intervienen en el proceso de selección, garantizando un adecuado proceso de selección, priorizando la formación o idoneidad para el puesto de trabajo, independientemente de su orientación o identidad sexual y su expresión de género.

La empresa atenderá a la realidad de las familias diversas, cónyuges y parejas de hecho LGTBI, garantizando el acceso a los permisos, beneficios sociales y derechos sin discriminación por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género.

Si la empresa superara las 50 personas trabajadoras en plantilla, deberá contar con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, que incluya un protocolo de actuación, conforme al RDL 4/2023 publicado en el BOE sobre esta materia, para la atención del acoso y la violencia contra las personas LGTBI, que contendrá una declaración de principios con un compromiso explícito y firme de tolerancia cero y con respeto a los principios de protección de la intimidad, confidencialidad, protección y restitución, entre otros, además de prohibir represalias. Las medidas serán pactadas y acordadas con la representación legal de las personas trabajadoras.

ANEXO 1

TABLA SALARIAL DEFINITIVA 2024 POR CATEGORIAS PROFESIONALES

CATEGORIAS PROFESIONALES	Nivel	Salario Base Anual	Salario Base Mensual	Salario Bruto Anual. Incluye pagas extras	Salario Bruto Mensual. Incluye pagas extras
PRODUCCIÓN					
Limpieza y Almacén	1	13.714,29	1.142,86	16.000,00	1.333,33
Carretillero/a	2	13.866,35	1.155,53	16.177,41	1.348,12
Envasador/a	1	13.714,29	1.142,86	16.000,00	1.333,33
Oficial 2ª Envasado	2	13.866,35	1.155,53	16.177,41	1.348,12
Oficial 1ª Envasado	3	14.124,70	1.177,06	16.478,82	1.373,24
MANTENIMIENTO					
Auxiliar/Ayudante Mecánico/a-Mantenimiento	1	13.714,29	1.142,86	16.000,00	1.333,33
Mecánico/a-Mantenimiento	3	14.124,70	1.177,06	16.478,82	1.373,24
Oficial 2ª Mecánica-Mantenimiento	5	14.723,02	1.226,92	17.176,86	1.431,41
Oficial 1ª Mecánica-Mantenimiento	6	15.509,37	1.292,45	18.094,27	1.507,86
Especialista autom. robótica	7	15.974,66	1.331,22	18.637,10	1.553,09
Jefe/a Taller-Mantenimiento	8	16.533,76	1.377,81	19.289,39	1.607,45
ADMINISTRACION					
Recepcionista	1	13.714,29	1.142,86	16.000,00	1.333,33
Auxiliar Administración	3	14.124,70	1.177,06	16.478,82	1.373,24
Comercial	3	14.124,70	1.177,06	16.478,82	1.373,24
Oficial Administración	5	14.723,02	1.226,92	17.176,86	1.431,41
Responsable Administración	8	16.533,76	1.377,81	19.289,39	1.607,45
TECNICOS					
Técnico/a Logística	4	14.294,20	1.191,18	16.676,57	1.389,71
Técnico/a Planta	5	14.723,02	1.226,92	17.176,86	1.431,41
Técnico/a Calidad	6	15.509,37	1.292,45	18.094,27	1.507,86
Responsable Producción	7	15.974,66	1.331,22	18.637,10	1.553,09
Ingeniería, Licenciatura, Grado-Master, Diseño Industrial	8	16.533,76	1.377,81	19.289,39	1.607,45
DIRECCION					
Dirección Producción	9	18.000,00	1.500,00	21.000,00	1.750,00
Dirección Calidad	9	18.000,00	1.500,00	21.000,00	1.750,00
Dirección Administración	9	18.000,00	1.500,00	21.000,00	1.750,00
Dirección Financiero	9	18.000,00	1.500,00	21.000,00	1.750,00
Dirección Compras	9	18.000,00	1.500,00	21.000,00	1.750,00
Dirección Comercial	9	18.000,00	1.500,00	21.000,00	1.750,00
Dirección Marketing	9	18.000,00	1.500,00	21.000,00	1.750,00
Dirección Técnica	9	18.000,00	1.500,00	21.000,00	1.750,00

NPE: A-111024-4967

ANEXO 2

TABLA SALARIAL PROVISIONAL 2025 POR CATEGORIAS PROFESIONALES

CATEGORIAS PROFESIONALES	Nivel	Salario Base Anual	Salario Base Mensual	Salario Bruto Anual. Incluye pagas extras	Salario Bruto Mensual. Incluye pagas extras
PRODUCCIÓN					
Limpieza y Almacén	1	14.125,71	1.177,14	16.480,00	1.373,33
Carretillero/a	2	14.282,34	1.190,20	16.662,73	1.388,56
Envasador/a	1	14.125,71	1.177,14	16.480,00	1.373,33
Oficial 2ª Envasado	2	14.282,34	1.190,20	16.662,73	1.388,56
Oficial 1ª Envasado	3	14.548,44	1.212,37	16.973,18	1.414,43
MANTENIMIENTO					
Auxiliar/Ayudante Mecánico/a-Mantenimiento	1	14.125,71	1.177,14	16.480,00	1.373,33
Mecánico/a-Mantenimiento	3	14.548,44	1.212,37	16.973,18	1.414,43
Oficial 2ª Mecánica-Mantenimiento	5	15.164,71	1.263,73	17.692,17	1.474,35
Oficial 1ª Mecánica-Mantenimiento	6	15.974,66	1.331,22	18.637,10	1.553,09
Especialista autom. robótica	7	16.453,90	1.371,16	19.196,21	1.599,68
Jefe/a Taller-Mantenimiento	8	17.029,78	1.419,15	19.868,07	1.655,67
ADMINISTRACION					
Recepcionista	1	14.125,71	1.177,14	16.480,00	1.373,33
Auxiliar Administración	3	14.548,44	1.212,37	16.973,18	1.414,43
Comercial	3	14.548,44	1.212,37	16.973,18	1.414,43
Oficial Administración	5	15.164,71	1.263,73	17.692,17	1.474,35
Responsable Administración	8	17.029,78	1.419,15	19.868,07	1.655,67
TECNICOS					
Técnico/a Logística	4	14.723,03	1.226,92	17.176,87	1.431,41
Técnico/a Planta	5	15.164,71	1.263,73	17.692,17	1.474,35
Técnico/a Calidad	6	15.974,66	1.331,22	18.637,10	1.553,09
Responsable Producción	7	16.453,90	1.371,16	19.196,21	1.599,68
Ingeniería, Licenciatura, Grado-Master, Diseño Industrial	8	17.029,78	1.419,15	19.868,07	1.655,67
DIRECCION					
Dirección Producción	9	18.540,00	1.545,00	21.630,00	1.802,50
Dirección Calidad	9	18.540,00	1.545,00	21.630,00	1.802,50
Dirección Administración	9	18.540,00	1.545,00	21.630,00	1.802,50
Dirección Financiero	9	18.540,00	1.545,00	21.630,00	1.802,50
Dirección Compras	9	18.540,00	1.545,00	21.630,00	1.802,50
Dirección Comercial	9	18.540,00	1.545,00	21.630,00	1.802,50
Dirección Marketing	9	18.540,00	1.545,00	21.630,00	1.802,50
Dirección Técnica	9	18.540,00	1.545,00	21.630,00	1.802,50

D.L. MU-395/1985 - ISSN: 1989-1474