

## I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

### 3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Empleo, Universidades, Empresa y Medio Ambiente

**5112 Resolución de la Dirección General de Relaciones Laborales y Economía Social, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acuerdo, de convenio; denominación, Unión CAEC, 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 30/01/0049/2019; denominado UNIÓN CAEC S.L.; código de convenio n.º 30002662012003; ámbito Empresa; suscrito con fecha 01/04/2019 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, 22 de julio de 2019.—La Directora General de Relaciones Laborales y Economía Social, por delegación de firma, la Subdirectora General de Trabajo (Resolución de 30/04/2018), Caridad de la Hera Orts.

**Convenio colectivo de la empresa "Unión CAEC", S.L.**

**Objeto, ámbitos y aspectos generales**

**Artículo 1.- Objeto y ámbito funcional**

El presente Convenio Colectivo tiene ámbito de empresa y regula las relaciones laborales entre la empresa "Unión CAEC, S.L. y el representante legal de sus trabajadores en los ámbitos que se señalan a continuación.

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

El presente Convenio Colectivo se negocia por la parte económica por el administrador único de la empresa "Unión CAEC, S.L. y por la parte social por el delegado de personal salido de las últimas elecciones vigentes y como representante de todos los trabajadores afectos por el presente convenio.

**Artículo 3.- Ámbito territorial**

Este Convenio Colectivo afecta al único centro de trabajo que dispone la Empresa y que llamamos "Nave" y se ubica en la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

**Artículo 4.- Ámbito personal**

Este convenio afecta a todo el personal de la empresa, no existe convenio de ámbito superior a la empresa, de todos modos, cualquier discrepancia que

podiera surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo que establece el artículo 82.3 del RDL 1/1995, será solventada por la comisión mixta a que se refiere el artículo 8 del presente convenio

#### **Artículo 5.- Ámbito temporal**

El Convenio entra en vigor el día uno de enero de 2019 y finalizará el treinta y uno de diciembre de 2023.

#### **Artículo 6.- Denuncia y negociación**

La denuncia del presente Convenio deberá realizarse por cualquiera de las partes con una antelación mínima de tres meses a la fecha de su finalización.

Ambas partes se comprometen a iniciar la negociación de un nuevo Convenio Colectivo un mes antes de finalizar la vigencia del actual.

Caso de no efectuarse la denuncia en el tiempo y forma previstos en el párrafo anterior, se entenderá automáticamente prorrogado por años naturales, incrementándose en este caso, los conceptos retributivos en el aumento que se derive de aplicar a los mismos la cláusula de revisión salarial que se cita en el artículo 25 del presente convenio.

#### **Artículo 7.- Compensación y absorción**

Las mejoras de las condiciones aquí pactadas, que puedan derivarse de cualquier normativa laboral presente o futura, que afecten de forma particular o sean de general aplicación, solo tendrán eficacia si consideradas en su conjunto y computo anual resultan más beneficiosas a lo establecida en este Convenio.

#### **Artículo 8.- Comisión paritaria**

1. La interpretación, regulación y vigilancia de la aplicación de lo pactado se atribuye, de forma específica, a una comisión representativa proporcionalmente de quienes han llevado a cabo las negociaciones del presente convenio.

2. Comisión paritaria: Las partes firmantes del convenio, acuerdan la constitución de una única Comisión Paritaria Mixta, a la que se le atribuyen las facultades de:

- Interpretación de lo pactado en caso de discrepancias en el momento de su aplicación real.

- Vigilancia del cumplimiento efectivo de cuanto se ha pactado

- Intervención en casos de conflictos colectivos, tanto en calidad de mediadora y conciliadora como de paso previo necesario al ejercicio de la vía jurisdiccional o administrativa posible.

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

b) Lugar de reunión: Será el del domicilio social de la empresa, calle Bucarest, 119, de la ciudad de Cartagena.

c) Petición de reuniones: Se llevará a cabo mediante escrito dirigido a la otra parte en el que conste con claridad el motivo de la reunión, texto de aplicación controvertido, punto en el que se cuestione cualquier grado de aplicación o la base del conflicto colectivo planteado

Recibido el escrito, del que se acusará recibo, se convocará la reunión correspondiente en función de la urgencia del asunto, no transcurriendo más de siete días hábiles en cualquiera de los casos.

d) Reuniones: Del contenido de las reuniones, así como de sus conclusiones se levantarán las Actas correspondientes con los acuerdos alcanzados, si así fuere, que serán firmadas por todos los asistentes.

En caso de tener que llegar a conclusiones por la vía de votaciones, serán válidos los adoptados por mayoría simple de los asistentes.

De las Actas a que se hace referencia se remitirá copia a la Autoridad Laboral correspondiente en cada caso.

Los acuerdos de esta Comisión obligaran a las partes interesadas, salvo que hayan sido tomados quebrantando normas de aplicación necesaria, quedando a salvo las acciones de terceros que puedan sentirse perjudicados por aquellos

### **Organización del trabajo**

#### **Artículo 9.- Principios generales**

La organización del trabajo es facultad de la Dirección de la empresa.

Sin menoscabo de lo establecido en el párrafo anterior, la Dirección de la empresa informará a la representación de los trabajadores de la modificación o implantación de nuevos sistemas de trabajo.

La organización del trabajo tiene como objetivos principales que la empresa alcance los adecuados niveles de productividad mediante la óptima utilización de los recursos humanos y materiales y pueda facilitar a sus clientes los servicios más eficaces en calidad y precio.

La movilidad y la redistribución del personal de la empresa, típicas de la actividad, mediante establecimiento de los cambios de lugar de trabajo, que exijan o convengan a la necesidad de la organización de la producción.

La organización del trabajo en la empresa corresponde a la Dirección de la misma, con la debida observancia de las normas legales que estén vigentes en cada momento, con la audiencia y conformidad de los representantes de los trabajadores, con las competencias que tengan reconocidas, por el Estatuto de los Trabajadores y normas concordantes

En desarrollo de lo dispuesto en el párrafo anterior, la Dirección de la Empresa a título enunciativo, que no limitativo, tendrá las siguientes facultades:

- Adscribir a los trabajadores a las tareas, rutas, turnos y centros de trabajo necesarios en cada momento, propias de su categoría.
- Determinar la forma de prestación del trabajo en todos sus aspectos: Relaciones con la clientela, uniformes, impresos a cumplimentar, etc.
- Definir los rendimientos mínimos correspondientes a cada puesto de trabajo.
- Cualesquiera otras necesarias para el buen funcionamiento del servicio.

#### **Artículo 10.- Cambio de puesto y movilidad del personal**

Los puestos de trabajo son intercambiables dentro de un mismo nivel, sin más condición que el abono, en cada caso, del plus de disponibilidad.

En el supuesto de que por razones de minoración de contratación, reducción de los servicios, urgencia, causas técnicas, de producción, de organización práctica del trabajo o cualquier otra causa, la empresa no pudiera dar ocupación efectiva o asignación de tareas a un conjunto de trabajadores, la Dirección realizará los cambios o ajustes de puestos de trabajo y reasignación de tareas que estime convenientes a las necesidades de la empresa, quedando el trabajador

obligado a realizar cuantos trabajos, tareas o actividades le sean asignados, con la única limitación que las previstas en la legislación laboral vigente.

#### **Artículo 11.- Derechos y obligaciones de los trabajadores**

Los trabajadores tienen derecho a un trabajo efectivo de acuerdo con su grupo profesional, con las excepciones previstas en el Estatuto de los Trabajadores; a la formación profesional en el trabajo; a no ser discriminados por razón de sexo, estado civil, edad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato; a su integridad física y a una adecuada política de seguridad; consideración debida a su dignidad; a la percepción puntual de la remuneración pactada; al ejercicio individual de las acciones derivadas del contrato. Los trabajadores tienen como deberes básicos el cumplir con las obligaciones de su puesto de trabajo, de conformidad a las reglas de la buena fe y diligencia, observar las medidas de prevención de riesgos laborales que se adopten, cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas; no concurrir con la actividad de la empresa; contribuir a la mejora de la productividad y respetar el deber de confidencialidad y políticas de uso de equipos informáticos y tecnologías. Asimismo, el personal cuidará de los útiles, herramientas, equipo, vestuario y máquinas que les confíen para el desarrollo de su trabajo, manteniéndolos en perfecto estado de conservación y limpieza y dando cuenta al empresario o sus representantes de las faltas o defectos que pudiera haber en los mismos, para su conocimiento y posible subsanación, con la pretensión de mantener la calidad del servicio.

#### **Artículo 12.- Periodo de prueba**

La admisión de personal se sujetará a lo legalmente dispuesto sobre colocación, considerándose como provisional la admisión durante un periodo de prueba, con independencia de la modalidad contractual utilizada, que no podrá exceder de los tiempos determinados en la escala siguiente:

- a) Personal titulado o directivo, niveles 5 y 6: Seis meses
- b) Resto de trabajadores: Tres meses

#### **Artículo 13.- Clasificación según permanencia**

1. En función de su permanencia en el tiempo, los contratos podrán concertarse por tiempo indefinido, por duración determinada o por cualquier otra modalidad de trabajo autorizada por la legislación vigente.

2. Personal con contratos por obra o servicio. Estos contratos se regirán, en cuanto a su definición, efectos y características, por lo previsto en el artículo 15.1a) del Estatuto de los Trabajadores, y en cuanto a las modalidades de duración y prórroga por lo previsto en el presente Convenio, con los límites marcados por el citado precepto.

En atención a las contrataciones de la empresa y a la tipología de las mismas, este tipo de contratos tendrá una duración máxima de tres años, ampliables hasta doce meses más, al término de la cual el trabajador o trabajadora pasará a ser fijo/a de plantilla si continuara prestando servicios para la empresa

Este tipo de contrato quedará resuelto por las siguientes causas:

- a) Cuando se finalice o ejecute la obra o servicio.
- b) Cuando el cliente resuelva el contrato de arrendamiento de servicios, cualquiera que fuere la causa de resolución.

c) Cuando el cliente resuelva parcialmente el contrato de arrendamiento de servicios se producirá la automática extinción parcial equivalente de los contratos de trabajo adscritos a la parte del servicio que deje de prestarse.

La determinación de los trabajadores afectados se realizará por aplicación de dos criterios.

- Por la experiencia y conocimientos en el desarrollo del puesto de trabajo que continúa

- En caso de tener todos los afectados la misma experiencia y profesionalidad, se aplicará el criterio de antigüedad.

3. Será personal eventual aquel que hubiera sido contratado por la empresa con ocasión de prestaciones de servicios para atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, con la limitación temporal que se determine en virtud de las disposiciones legales vigentes en cada momento.

4. Será personal temporal aquel que haya sido contratado con conocimiento del tiempo de duración de la tarea a realizar y en virtud de las disposiciones legales vigentes en cada momento.

5. El personal eventual o contratado para servicios determinados, habrá de hacerse por escrito, consignándose la causa genérica de la eventualidad, así como la duración o el servicio objeto del contrato.

6. Tanto el régimen jurídico de estos tipos de contratos, como el de aquellos otros no reseñados expresamente en este artículo, será el establecido en las disposiciones legales vigentes en cada momento.

7. Será personal fijo en plantilla:

El personal contratado por tiempo indefinido, una vez superado el período de prueba.

8. Será fijo discontinuo aquel que haya sido contratado para la prestación de un trabajo cuyo momento de realización es imposible de predeterminar, en separados intervalos temporales pero reiterados en el tiempo y dotados de cierta homogeneidad.

El trabajador tiene que ser informado del momento en que se tiene que reincorporar a su puesto de trabajo; esta acción se denomina llamamiento y es obligatoria mientras dure la relación laboral.

Para ello, la empresa utilizara el método de mensajería instantánea (telefónica) para avisar de la vuelta a la actividad laboral, quedando registro de ese archivo de mensajería.

El orden de llamada irá regido:

a) Por antigüedad del trabajador en la empresa.

b) Conocimientos/experiencia del trabajador para la realización del trabajo, prevaleciendo este frente a la antigüedad, pudiendo darse el caso de saltar al más antiguo debido al carácter especial/específico del trabajo a realizar.

c) Si el trabajador no responde al llamamiento, y siempre y cuando se pueda demostrar que le ha sido notificado, se entenderá que desiste del contrato.

De acuerdo con el delegado de personal, se realizarán "listas/grupos" por especialización según tipo de trabajo a realizar, acordando diferentes grupos de fijos discontinuos según centro de trabajo.

Dentro de cada grupo el llamamiento será según el orden descrito anteriormente.

#### **Artículo 14.- Centro de trabajo**

A los efectos del presente Convenio se considera:

- Centro de Trabajo: Es la unidad productiva con organización específica y funcionamiento autónomo, aun no siendo independiente del conjunto de la empresa, y que tiene efectos y repercusión específica en el ámbito laboral.

#### **Artículo 15.- Definición de obra o servicio determinado**

En los contratos por obra o servicio determinado, cuando las obras son de pequeña duración, para evitar excesiva documentación, se definirán en los contratos las obras por los lugares o clientes a los que se les destina, siendo en la misma localidad, de similares características y con la misma formación necesaria en seguridad, sin causar baja y posterior alta en el cambio de obra, apareciendo, según casos, en un mismo contrato dos obras que siendo en la misma localidad y de similares características el trabajador pueda desplazarse de una a otra sin demora excesiva.

Cuando la obra aun siendo de duración incierta pero de varios meses y en el mismo lugar, se definirá dicha obra especificando claramente las características de la misma.

#### **Artículo 16.- Fin relación laboral/extinción contrato**

1. Sea cual sea la causa o tipo de despido, ante la salida/desvinculación de un trabajador de la empresa se procederá del siguiente modo.

El encargado de recursos humanos/personal controlara que dicho trabajador:

1.1 Devuelve herramientas, maquinaria y ropa.

1.2 Devuelve las llaves del centro de trabajo, o la tarjeta de acceso a las instalaciones.

1.3 Controlar que el afectado entrega todos los artículos que son propiedad de la empresa (ordenador, teléfono móvil, tablet...).

1.4 Cancelar su contraseña de acceso al ordenador.

1.5 Desactivar la cuenta de correo electrónico corporativa.

1.6 Desactivar su usuario del programa de fichajes.

1.7 Desactivar su usuario del resto de programas o de software utilizado durante la relación laboral.

1.8 Verificar si la empresa le adeuda alguna cuantía económica.

1.9 Verificar si es el trabajador el que adeuda alguna cuantía a la empresa.

2. La notificación de la extinción del contrato, y/o el preaviso del mismo, se realizará según marque la legislación vigente.

3. Si el contrato de trabajo de duración determinada es superior a un año, la parte del contrato que formule la denuncia notificará a la otra la terminación del mismo con una antelación mínima de quince días, no será necesario preaviso en contratos de menos de un año.

### **Clasificación profesional**

#### **Artículo 17.- Consideraciones generales**

El sistema de clasificación recoge todos los niveles y categorías profesionales que pueden existir en la empresa, tanto de forma continuada como temporal, lo

que no supone que todos los niveles o categorías deban existir en cada centro de trabajo o estar cubiertos en un momento dado. Su cobertura en cada caso dependerá de las necesidades de la empresa y de los sistemas de contratación utilizados, siempre de acuerdo con los criterios de la Dirección y de conformidad con la legislación vigente en cada momento.

La organización del trabajo es facultad de la Dirección de la empresa, quien determina las funciones y tarea a realizar en cada puesto. La "descripción de niveles" y los "ejemplos" de puestos de trabajo que se incluyen en cada nivel de los que se establecen a continuación, no constituyen una relación exhaustiva de los puestos incluidos en dicho nivel. Dichas descripciones están orientadas, exclusivamente, a permitir la clasificación profesional de los trabajadores a efectos de la aplicación del presente Convenio.

### **Artículo 18.- Descripción de los niveles de clasificación**

#### Nivel 1. Ayudantes/peón

Criterios generales: Tareas que se ejecutan según instrucciones concretas, claramente establecidas, con alto grado de dependencia, que requieren esfuerzo físico. No precisan una formación específica pero necesitan un periodo de aprendizaje y adaptación al puesto. Puede utilizar máquinas sencillas que requieran un escaso adiestramiento. Tienen una supervisión directa y sistemática.

Formación: Conocimientos a nivel elemental.

Ejemplos: En este grupo profesional se incluyen los puestos y actividades que por analogía son equiparables a los siguientes:

Auxiliares administrativos.

Peones y ayudantes.

Todo tipo de actividades manuales, utiliza máquinas sencillas que requieren un mínimo adiestramiento, tareas de carga y descarga, limpieza, acondicionado, envasado, transporte manual, almacenaje y otras tareas subalternas y de peonaje.

Se incluyen también en este nivel a los trabajadores durante su periodo de aprendizaje de los diversos puestos de trabajo.

#### Nivel 2. Oficiales/Jefes de equipo

Criterios generales: Tareas que aunque se ejecutan con instrucciones concretas, requieren conocimientos profesionales y aptitudes prácticas específicas, existe un cierto grado de iniciativa en la forma de ejecutar el trabajo, pero la responsabilidad está limitada por trabajar a partir de normas y procedimientos claramente establecidos y/o por una supervisión cercana pero no siempre presente. Supervisa los trabajos del personal de inferior categoría que colabora en el desempeño de sus funciones.

Formación: BUP, EGB, ESO o equivalente, complementada con formación específica de carácter profesional, y la obtenida con la experiencia real en trabajo similar

Requiere un aprendizaje mínimo en el puesto de trabajo.

Ejemplos: En este grupo profesional se incluyen los puestos y actividades que por analogía son equiparables a los siguientes:

Jefe de equipo

Oficial carretillero.

Conductor.

Todo tipo de tareas especializadas y auxiliares realizadas en producción, mantenimiento, laboratorio, almacén y/o en cualquier otra dependencia o unidad funcional de tipo técnico.

Oficial administrativo.

Conductor especializado (camiones pesados, carretillas, máquinas especiales, etc.).

Nivel 3. Técnicos

Comprende trabajos de ejecución autónoma, desarrollado bajo supervisión, que exijan habitualmente iniciativa y razonamiento por parte del personal encargados de su ejecución, comportando la responsabilidad de su resultado y pudiendo, a su vez, ser ayudados por otras personas trabajadoras.

Formación: Ciclos formativos de grado medio completados con experiencia o titulación profesional de mayor grado relativa a los trabajos a realizar en su función.

Ejemplos de adscripción a este Grupo:

- Técnicos de selección.

- Técnicos de personal.

- Responsables de un turno de trabajo, que implique la coordinación y supervisión de un grupo de trabajadores o sección determinada bajo las directrices del Jefe de servicio.

- Técnico de Prevención de Riesgos.

- Técnico de Calidad.

- Ingenieros (júnior).

- Todas aquellas que, por asimilación o analogía, puedan ser encuadradas en este Grupo.

Nivel 4. Mando intermedio/Jefes de área

Trabajos ejecutados con total autonomía y responsabilidad, realizados siguiendo pautas generales y criterios de máxima cualificación dentro de una profesión. Supervisa los trabajos del personal de inferior categoría que colabora en el desempeño de sus funciones, tiene la responsabilidad de integrar, coordinar y supervisar las tareas realizadas por operarios de niveles inferiores organizando y dirigiendo los trabajos y responsabilizándose de los resultados. Así como la realización de tareas complejas, con objetivos definidos, con total autonomía y responsabilidad.

Formación: Conocimientos equivalentes a módulos profesionales de ciclo formativo superior o técnico de grado medio, completado con un periodo amplio de aprendizaje específico para el puesto y experiencia en el desempeño de diversos puestos de nivel inferior dentro de la propia empresa.

Ejemplos: En este grupo profesional se incluyen los puestos y actividades que por analogía son equiparables a los siguientes:

Jefe administrativo

Encargado general.

Nivel 5. Jefes de departamento

Además de realizar tareas similares a las establecidas para el nivel 4, deberá ejecutar trabajos de gran complejidad técnica, con alto contenido intelectual y/o desempeñar un puesto para el que se exija estar en posesión de una titulación específica de grado superior.



Formación: Titulación universitaria o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalente a estudios universitarios de grado superior, completada con una amplia experiencia en puesto de trabajo similares.

Ejemplos: En este grupo profesional se incluyen los puestos y actividades que por analogía son equiparables a los siguientes:

Técnico de relaciones laborales.

Licenciado en Ciencias Empresariales

Ingeniero

Nivel 6. Directivos

Realiza tareas técnicas complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad, con conocimientos técnicos muy especializados y/o desempeña un puesto para el que se exija estar en posesión de una titulación específica de grado superior.

Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalente a estudios universitarios de grado superior, completada con una amplia experiencia en puesto de trabajo similares.

Ejemplos: En este grupo profesional se incluyen los puestos y actividades que por analogía son equiparables a los siguientes:

Abogado o Licenciado en Derecho.

Economista o Licenciado en Ciencias Empresariales.

Licenciado en Informática.

Ingeniero Superior.

Psicólogo y/o Sociólogo.

#### **Artículo 19.- Tabla de clasificación**

<b>Nivel</b>	<b>Categoría</b>
1	No especializado.
2	Especialista.
3	Técnicos.
4	Titulado medio. Mando intermedio.
5	Jefes de departamento.
6	Titulado superior.

#### **Sistema de retribuciones, conceptos y tablas salariales**

##### **Artículo 20.- Sistemas retributivos**

Los salarios a percibir por los trabajadores de la empresa sea cual sea su condición serán los mismos para cada categoría y puesto de trabajo:

Salario de clasificación, (salario base, pagas extras, plus absentismo y vacaciones) y plus de disponibilidad.

El personal cuyo contrato sea de corta duración percibirá su retribución por horas realmente trabajadas, aplicando igualmente los conceptos retributivos:

Salario de clasificación, plus de disponibilidad, vacaciones e indemnización por terminación de contrato.

##### **Artículo 21.- Salario de clasificación**

Corresponde a la retribución devengada por el desempeño de un puesto de trabajo de acuerdo con la clasificación profesional y nivel establecido.

El importe anual de este concepto se abonará en 12 pagas al año.

Importes brutos en euros hasta la primera revisión:

<b>Nivel del puesto</b>	<b>Bruto anual</b>	<b>Bruto mensual</b>
1	12.600,00	1.050,00
2	16.200,00	1.350,00
3	17.700,00	1.475,00
4	19.200,00	1.600,00
5	21.000,00	1.750,00
6	24.000,00	2.000,00

#### **Artículo 22.- Plus de disponibilidad**

Se aplica al personal que trabaja en el mismo mes en más de una obra.

El importe bruto será de 10€ al mes y para todas las categorías.

Será condición indispensable para percibir el plus de disponibilidad, el no haber rechazado ninguna llamada para ocupar cualquier puesto durante el mes.

#### **Artículo 23.- Plus de absentismo**

Se percibirá mensualmente una retribución del 3% del salario global por cada categoría para aquellos trabajadores que no causen baja durante el mes.

Se estará a lo que dice el artículo 32 del presente convenio colectivo

#### **Artículo 24.- Equipos y material de trabajo**

El trabajador será responsable de los equipos y material de trabajo que le sean entregados por la empresa para la realización de su trabajo. Responderá de los equipos y materiales, de su buen uso, conservación y de su vigilancia hasta la entrega de los mismos a la empresa o al cliente.

#### **Artículo 25.- Revisión salarial**

Anualmente se revisarán los salarios en un punto por debajo del IPC previsto por el Gobierno para el año en curso, sin que la subida salarial pueda ser negativa.

Si por causas legales el salario mínimo interprofesional superara el salario base de tabla, dicho salario base igualaría el salario mínimo interprofesional.

### **Régimen de trabajo**

#### **Artículo 26.- Jornada de trabajo**

Durante la vigencia del presente Convenio la jornada será de mil setecientas cincuenta y dos horas de trabajo efectivo.

El tiempo de trabajo se computará de modo que, tanto al inicio como al final de la jornada diaria, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

En aquellos casos en los que el personal realice jornada continua mínima de 6 horas, el tiempo de descanso por bocadillo será computado como de trabajo efectivo.

En atención a las características del servicio a realizar, la jornada de trabajo se podrá distribuir de lunes a domingo, incluidos los festivos intersemanales, con los descansos legalmente establecidos. Se podrán acumular períodos de hasta doce días, de día y medio ininterrumpidos. La duración del descanso semanal de los menores de dieciocho años será, como mínimo, de dos días ininterrumpidos.

En caso de trabajo a turnos, se podrán acumular por períodos de hasta dos semanas el medio día de descanso semanal o separarlo del correspondiente al día completo para su disfrute en otro día de la semana.

El personal que trabaje en los servicios contratados para otras empresas se adaptará a los horarios y/o cuadrantes turnos establecidos en dichos contratos.

En todo caso los descansos serán como mínimo de 12 horas entre el término de una jornada y el inicio de la siguiente.

#### **Artículo 27.- Adecuación de jornada**

Las especiales características de la empresa, así como los compromisos de realización de servicios para terceros amparados en contratos concretos, precisan de una cierta libertad de actuación en la distribución de las jornadas de trabajo en función de las necesidades concretas previstas e imprevistas, circunstancias de producción, puntas de trabajo, ausencias de personal, entregas urgentes, disminución de la actividad, etc.

Así, se establece que cuando concurren causas suficientes en función de lo referido, que se pueden englobar en los términos de causas establecidas en el artículo 41 del Estatutos de los Trabajadores, la jornada de trabajo podrá extenderse hasta un máximo de 9 horas diarias tal y como se establece en el referido artículo 41 del Estatuto de los trabajadores

La comunicación a los trabajadores de estas situaciones les serán comunicadas con la antelación mínima que marca la legislación.

#### **Artículo 28.- Movilidad geográfica/funcional**

La dirección de la empresa podrá cambiar a sus trabajadores de puesto de trabajo, dentro del mismo lugar de trabajo o trasladándolos a otro distinto, dentro de la misma localidad, destinándolos a efectuar las mismas o distintas funciones. Cuando se trate de lugares de trabajo ubicados dentro de la misma localidad o no representen mayor tiempo de desplazamiento, la empresa podrá variar de lugar de trabajo al trabajador. Se entenderá por localidad tanto el municipio de que se trate como las concentraciones urbanas o industriales que se agrupen alrededor del mismo y que formen con aquel una macroconcentración urbana o industrial, aunque administrativamente sean municipios distintos, siempre que estén comunicados por medios de transporte colectivo. Los trabajos realizados dentro de la zona definida como localidad no darán lugar a dietas para ninguno de los productores de las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo.

Para subvenir al mayor gasto que pudiera ocasionar al trabajador/a estos desplazamientos, y siempre que sean en un radio superior a 30 kilómetros del centro donde habitualmente prestaba sus servicios, la empresa abonará la cantidad legalmente establecida en conceptos de kilometraje y dietas.

#### **Artículo 29.- Horas extraordinarias y descansos compensatorios**

Criterios generales:

Las horas extraordinarias se contemplan como un hecho excepcional, puesto que existe la adecuación de la jornada y su compensación con descansos.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan de la jornada ordinaria de trabajo.

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

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

### **Artículo 30.- Vacaciones**

La duración de las vacaciones será de 26 días laborales, al menos 19 días serán ininterrumpidos.

Los períodos, y por consiguiente el calendario, de vacaciones se establecerán, en común acuerdo entre los trabajadores y el empresario, teniendo en cuenta los tipos de servicio a que se está adscrito, períodos de menor incidencia de carga de trabajo, disponibilidad de personal necesario y cuantas circunstancias incidan en los mismos. Caso de no tener posibilidad de concentrar las vacaciones en un periodo determinado, se distribuirán a lo largo del año y con prioridad a elegir los periodos a los más antiguos.

Se comunicará a los trabajadores dicho calendario con dos meses de antelación.

La Dirección de la empresa deberá adoptar las medidas oportunas para que los trabajadores puedan disfrutar de su período vacacional en el preceptivo año natural y podrá excluir como períodos vacacionales aquellos que coincidan con la mayor actividad de la propia empresa o de las empresas a las que se les esté dando servicio, previa consulta con los representantes de los trabajadores.

Una vez concretada la fecha del período de disfrute de vacaciones si éste coincidiera con una Incapacidad Temporal, cualesquiera que fuera la causa, se aplicara la legislación vigente, de igual manera si comenzadas las vacaciones se iniciara la incapacidad temporal también se aplicaría dicha legislación.

Para el personal en régimen de turnos las vacaciones vendrán establecidas en los cuadrantes anuales.

### **Artículo 31.- Licencias y permisos**

Los trabajadores regidos por este convenio colectivo tendrán derecho al disfrute de licencias y permisos conforme lo previsto en el estatuto de los trabajadores.

### **Artículo 32.- Complementos salariales en I.T. (Absentismo)**

La cuantía de la prestación económica por incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral será la que fije la ley.

Se establece un plus del 3% respecto al salario base para cumplimentar el salario en compensación a cuando se falte por enfermedad.

La Empresa no establecerá complementos salariales en caso de enfermedad, el trabajador percibirá exclusivamente lo que la Seguridad Social abone por dicho concepto.

Garantía de igualdad de oportunidades y no discriminación

### **Artículo 33.- Garantía de igualdad de oportunidades y no discriminación**

Las partes firmantes de este convenio declaran su voluntad de respetar el principio de igualdad de trato en el trabajo a todos los efectos, no admitiéndose discriminaciones por razón de sexo, estado civil, edad, raza, religión, discapacidad, orientación sexual, ideas políticas, afiliación sindical o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Los derechos establecidos en el presente convenio afectan por igual al hombre y a la mujer de acuerdo con las disposiciones vigentes en cada momento. Ninguna cláusula de este Convenio podrá ser interpretada en sentido discriminatorio en los grupos profesionales, condiciones de trabajo o remuneración entre trabajadores de uno y otro sexo.

La empresa realizará esfuerzos tendentes a lograr la igualdad de oportunidades en todas sus políticas, en particular la igualdad de género y la asunción equilibrada de responsabilidades familiares, y el cumplimiento de la Ley 3/2007 de 22 de marzo para la Igualdad Efectiva de Hombres y Mujeres, en lo que sea de aplicación a la empresa.

#### **Artículo 34.- Protocolo para la prevención del acoso**

La Dirección de la Empresa y la Representación de los Trabajadores firmes en su empeño de mantener un entorno laboral respetuoso con la dignidad y con la libertad de los trabajadores, se comprometen a seguir promoviendo condiciones de trabajo que eviten el acoso laboral por razón de sexo garantizando un ambiente de trabajo seguro.

#### **Prevención de riesgos y salud laboral**

##### **Artículo 35.- Delegados y responsables de prevención**

La Dirección de la Empresa nombrará un responsable de seguridad y el representante de los trabajadores será Delegado de Prevención.

##### **Artículo 36.- Evaluación de riesgos y planes de emergencia**

La empresa mantendrá actualizada la correspondiente evaluación de riesgos para cada puesto de trabajo y determinará los medios de protección.

Estos estudios se actualizarán, al menos, cada dos años y cuando resulte necesario en función de los cambios que se puedan producir en las instalaciones y equipos.

##### **Artículo 37.- Formación en prevención**

Se establecerá una formación específica para los responsables de prevención y para los mandos y técnicos responsables del centro. Esta formación será actualizada de forma permanente.

Para el resto del personal se realizarán de forma continua cursos de formación básica en seguridad, hasta alcanzar la totalidad de dicha formación para toda la plantilla.

##### **Artículo 38.- Seguro por fallecimiento o invalidez en accidente de trabajo**

Las Empresa contratará una póliza de accidentes para todos sus trabajadores que cubra los siguientes capitales:

- Muerte por accidente laboral	8.196,25 €
- Invalidez total por accidente laboral	8.196,25 €
- Invalidez absoluta por accidente laboral	8.196,25 €

#### **Faltas y sanciones**

##### **Artículo 39.- Faltas del personal**

Leves:

- Falta de puntualidad.
- Abandono del puesto de trabajo sin aviso.

- No avisar anticipadamente la ausencia al trabajo.
- Descuidos y distracciones en el uso de herramientas y útiles de trabajo.
- Las faltas de respeto tanto a compañeros, como a mandos y clientes.
- La falta de aseo personal

Graves:

- Cometer repetidas faltas leves.
- Abandono del puesto de trabajo sin aviso que cause un perjuicio manifiesto a la Empresa con relación a sus clientes.
- No avisar anticipadamente la ausencia al trabajo que cause un problema en la organización del trabajo.
- Descuidos y distracciones en el uso de herramientas y útiles de trabajo, que puedan provocar un accidente
- Las faltas repetidas de respeto a cualquier persona relacionada con el trabajo.
- La voluntaria disminución de la actividad habitual y la negligencia y desidia en el trabajo que afecta a la buena marcha del servicio, si causase perjuicio para la empresa podrá ser calificada como muy grave.

Muy graves:

- La reincidencia en cometer faltas graves.
- La falsedad, deslealtad, fraude, el abuso de confianza y el hurto o robo tanto a compañeros de trabajo como de la empresa o a terceros como de clientes de la misma, así como causar accidentes por dolo, negligencia o imprudencia inexcusable.
- El realizar trabajos por cuenta propia o ajena estando en situación de incapacidad laboral transitoria, así como realizar manipulaciones o falsedades para prolongar aquella situación
- La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo
- Originar riñas y pendencias en sus compañeros de trabajo o con las personas o los empleados para los que presten sus servicios.
- Descuidos y distracciones en el uso de herramientas y útiles de trabajo, que puedan provocar un accidente
- La retirada del carné de conducir, que le impida la asistencia al trabajo con normalidad
- Estar dormido en el momento de prestación del servicio.
- Fumar en lugares prohibidos

Las faltas no descritas en los apartados anteriores se atenderán a lo que el Estatuto de los Trabajadores determine u otras normas de carácter reglamentario.

#### **Artículo 40.- Sanciones**

Por faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación escrita.

Por faltas graves:

- Amonestación escrita.

- Suspensión de empleo y sueldo de uno a quince días

Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis días a dos meses.
- Despido

#### **Artículo 41.- Prescripción**

La facultad de la empresa para imponer sanciones que deberá ejercitarse por escrito, salvo amonestación verbal, de la que deberá acusar recibo y firmar el enterado el sancionado, caso de negarse a ello, se hará delante de un testigo.

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.

#### **Procedimiento de Resolución de conflictos**

#### **Artículo 42.- Sometimiento previo al dictamen de la Comisión paritaria**

De forma previa a la interpretación de cualquier aplicación, individual o colectiva, de artículos de este convenio, la parte accionante deberá someter dicha cuestión a la Comisión Paritaria del Convenio, que evacuará informe en plazo de cinco días.

#### **Artículo 43.- Solución extrajudicial de conflictos**

Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan adherirse en su totalidad y sin condicionamiento alguno al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales en la Región de Murcia ACSECMUR y su reglamento de aplicación, que vinculará al centro de trabajo de la Región de Murcia y trabajadores afectados por el presente convenio colectivo, o acuerdos que lo sustituyan.

Por la representación económica, Jerónimo Navarro Berlanga, Administrador Único Unión CAEC, S.L.—Por la representación social, Alejandra Bernal Lidón, Delegado de personal UGT.