

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Educación, Universidades y Empleo

5291 Resolución de 3 de abril de 2014, de la Dirección General de Trabajo, 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 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley 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; número de expediente, 30/01/0014/2014; denominación, Unión Caec, S.L.; código de convenio, 30002662012003; ámbito, Empresa; suscrito con fecha 27/11/2013, 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 3 de abril de 2014.—El Director General de Trabajo, Fernando José Vélez Álvarez.

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 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 cualquiera de los administradores solidarios 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 a todos los centro de trabajo de la Empresa ubicados 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 pudiera 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 2014 y finalizará el treinta y uno de diciembre de 2018.

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 el IPC fijado por el Gobierno para el conjunto nacional, para el año siguiente.

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 mixta.

Se acuerda establecer una Comisión mixta de carácter paritario, para interpretar y conciliar, en su caso, todas las cuestiones que se deriven de la aplicación del presente Convenio.

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.

Esta Comisión también entenderá de aquellas cuestiones establecidas en la ley y de cuantas otras le sean atribuidas, así como establecimiento de los procedimientos y plazos de actuación de esta comisión, incluido el sometimiento de las discrepancias producidas en su seno a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83

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.

Artículo 10. Cambio de puesto.

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

Clasificación profesional

Artículo 11. 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 12. Descripción de los niveles de clasificación.

Nivel 1.

Criterios generales: Tareas que se ejecutan según instrucciones concretas, claramente establecidas, con alto grado de dependencia, que requieren perfectamente esfuerzo físico y/o atención no exenta de responsabilidad. No precisan una formación específica pero necesitan un periodo de aprendizaje y adaptación al puesto. Puede utilizar máquinas de oficina u otras que requieran un mínimo adiestramiento. Tienen una supervisión directa y sistemática.

Formación: Conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalente a los impartidos en FP1.

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

Auxiliares administrativos.

Conserjes, ordenanzas y personal que realiza encargos, recados, recogida de correspondencia y gestiones sencillas.

Peones.

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.

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: Conocimientos equivalentes a FP2 completados por el desempeño de su profesión durante un periodo limitado de tiempo. 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:

Oficial carretillero.

Conductor.

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

Nivel 3.

Criterios generales: Tareas realizadas de forma autónoma, con instrucciones generales que requieren iniciativa por parte del trabajador y criterios profesionales en la toma de decisiones u forma de ejecución, implica responsabilidad de los trabajos realizados con una supervisión esporádica. Supervisa los trabajos del personal de inferior categoría que colabora en el desempeño de sus funciones

Formación: Conocimientos equivalentes a FP2 completada con experiencia profesional en tareas similares y un periodo de aprendizaje específico para 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 administrativo.

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

Tareas realizadas con dominio total de una profesión concreta en producción, mantenimiento, laboratorio (analista), oficina técnica (delineante) y/o cualquier otra organización funcional de tipo técnico. Implicando adicionalmente el cuidado y mantenimiento de los aparatos, máquinas y equipos utilizados.

Nivel 4.

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, 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 / Contraamaestre/ Dispatcher.

Nivel 5.

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 medio.

Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalente a estudios universitarios de grado medio, 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:

Graduado Social o Técnico de relaciones laborales.

Diplomado en Ciencias Empresariales

Ingeniero Técnico

Nivel 6.

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 13. Tabla de clasificación.

<u>Nivel</u>	<u>Categoría</u>
1	No especializado.
2	Especialista.
3	Profesional.
4	Profesional muy cualificado. Mando intermedio.
5	Titulado medio.
6	Titulado superior.

Sistema de retribuciones, conceptos y tablas salariales

Artículo 14. 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, si bien se establecen dos sistemas retributivos distintos en función de los tipos de contrato y duración de los mismos.

A) El personal a tiempo completo, fijo o eventual con contrato superior a los seis meses, percibirá un salario bruto anual abonado por meses o días. Son de aplicación, en este sistema, los conceptos y tablas siguientes:

Salario de clasificación, plus de absentismo, plus de disponibilidad, plus de nocturnidad y compensación de transporte.

B) El personal contratado a tiempo parcial o eventual con contrato no superior a los seis meses percibirá su retribución por horas realmente trabajadas. En este sistema de retribución se aplicaran los conceptos y tablas siguientes:

Salario global, plus de absentismo, plus de disponibilidad, plus de horas especiales y compensación de transporte.

Artículo 15. 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:

Nivel del puesto	Bruto anual	Bruto mensual
1	11.061,43	790,10
2	11.427,96	816,28
3	12.079,39	862,81
4	13.746,14	981,87
5	17.680,26	1.262,88
6	19.258,01	1.375,57

Artículo 16. 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 17. Horas especiales.

Se consideraran todas las horas realizadas en turno de noche (comprendidas entre las veintidós horas y las seis de la mañana) y las realizadas en días de fiesta. Tendrán un incremento de 0,65 €/ hora con respecto a la hora ordinaria Si se trabajara menos de ocho horas, durante dicho período horario, se abonará por las horas realmente trabajadas.

Artículo 18. 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.

Las compensaciones por absentismo se tratan en el artículo 22 del presente convenio colectivo.

Artículo 19. Revisión Salarial.

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

Régimen de trabajo

Artículo 20. Jornada de trabajo.

Durante la vigencia del presente Convenio la jornada será de mil ochocientas horas de trabajo efectivo.

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.

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

Artículo 21. Horas extraordinarias y descansos compensatorios.

Criterios generales:

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan la jornada anual pactada.

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 22. Vacaciones.

Las vacaciones anuales serán de veintiún días laborables para todos los trabajadores o de treinta naturales como mínimo.

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.

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

Artículo 23. 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.

Pero 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.

Prevención de riesgos y salud laboral

Artículo 24. 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 25. 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 26. Formación en prevención.

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

Para el resto del personal se realizará, en el periodo de un año, un curso de formación básica en seguridad que será actualizado, al menos, cada dos años o antes si fuera necesario en función de cambios en las instalaciones y equipos.

Artículo 27. 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. | 10.000 €. |
| · Invalidez total por accidente laboral. | 10.000 €. |
| · Invalidez absoluta por accidente laboral | 10.000 €. |

Procedimiento de resolución de conflictos

Artículo 28. Sometimiento previo al dictamen de la Comisión mixta.

De forma previa a la interpretación de cualquier acción judicial, individual o colectiva, cuyo fundamento o finalidad consista en la aplicación o interpretación de cualquiera de los preceptos del presente Convenio Colectivo, la parte accionante deberá someter la cuestión a la Comisión Paritaria del Convenio, que evacuará informe en plazo de cinco días.

Artículo 29. 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 a todos los centros de trabajo y trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo, o acuerdos que lo sustituyan.

Por la representación económica, Gregorio Zornoza Fernández, Administrador Solidario Unión CAEC, S.L.—Por la representación social, Salvador Saucedo Vidal, delegado de personal UGT.