

JUNTA DE ANDALUCÍA

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE EMPLEO, FORMACIÓN, TRABAJO AUTÓNOMO, ECONOMÍA, CONOCIMIENTO, EMPRESAS Y UNIVERSIDAD EN JAÉN SERVICIO DE ADMINISTRACIÓN LABORAL

2020/949 *II Convenio Colectivo de la empresa Pretersa Andújar, S.L.U. para los años 2020, 2021 y 2022.*

Edicto

Referencia: Relaciones colectivas/Convenios Colectivos
Expediente: 23/01/0022/2020
Código Convenio: 23101481012017

Visto el texto del II Convenio Colectivo de Trabajo de la Empresa “PRETERSA ANDÚJAR, S.L.U. para los años 2020, 2021 y 2022”, recibido en esta Delegación Territorial de las Consejerías de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo y de Economía, Conocimiento, Empresas y Universidad de Jaén, el día 10 de febrero de 2020, suscrito por la Comisión Negociadora con fecha 22 de enero de 2020, 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, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, Real Decreto 4043/82, de 29 de diciembre, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de Trabajo, Decreto del Presidente 2/2019, de 21 de enero, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías (BOJA núm. 14, de 22 de enero), modificado mediante Decreto del Presidente 6/2019, de 11 de febrero (BOJA núm. 29, de 12 de febrero), en relación con el Decreto 100/2019, de 12 de febrero, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo y Decreto 32/2019, de 5 de febrero, por el que se modifica el Decreto 342/2012, de 31 de julio, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía.

Esta Delegación Territorial, ACUERDA:

PRIMERO.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora del Convenio.

SEGUNDO.- Disponer su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia.

Jaén, 25 de febrero de 2020

El Delegado Territorial

Francisco Joaquín Martínez Garvín

II CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA
PRETERSA ANDÚJAR, S.L.U.

Artículo 1.º.-Ámbito funcional y territorial.

El presente Convenio Colectivo de Empresa regula las relaciones laborales entre la Empresa "Pretersa Andújar, S.L.U." y los trabajadores que presten sus servicios para la empresa Pretersa Andújar, S.L. en su centro de trabajo ubicado en Andújar (Jaén), Polígono Industrial Ave María s/n.

Artículo 2.º.-Ámbito temporal.

El presente Convenio Colectivo tendrá una duración de tres años, y entrará en vigor a todos los efectos que le son propios desde el 1 de enero de 2020 hasta el 31 de diciembre de 2022.

Artículo 3.º.-Denuncia y prórroga.

A partir de la finalización de su vigencia, el convenio se prorrogará de año en año y podrá ser denunciado por cualquiera de las partes, con un máximo de seis meses y un mínimo de dos meses de antelación al vencimiento del mismo o de cualquiera de sus prórrogas. No obstante lo anterior, y, en caso de que no existiera denuncia y operara la prórroga, quedarán vigentes las cláusulas normativas del presente convenio.

Artículo 4.º.-Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas en este convenio forman un todo orgánico e indivisible, con inclusión de las tablas salariales, y a efectos de su aplicación serán consideradas globalmente en cómputo anual. En el supuesto de que la Autoridad Laboral o el Órgano Jurisdiccional competente no aprobara alguno de los pactos contenidos en este Convenio y ello determinase la nulidad de alguna de las cláusulas pactadas, partiendo del necesario equilibrio interno del convenio colectivo y de la necesaria reciprocidad que tiene que existir entre las prestaciones y las contraprestaciones, las partes negociadoras considerarán si es válido por sí solo el resto del texto aprobado, o bien, es necesaria una nueva y total renegociación de todo el texto. Hasta que se tome esa decisión, el convenio continuará vigente, salvo las cláusulas declaradas judicialmente nulas.

Artículo 5.º.-Derecho supletorio.

En todo lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación aplicable.

Artículo 6.º.-Forma de contrato.

La admisión de trabajadores en la empresa se realizará, como norma general, a través de

contrato escrito, que deberá formalizarse antes del comienzo de la prestación de servicios.

Se hará constar en todos los contratos de trabajo el contenido general de las condiciones que se pacten, y en todo caso el contenido mínimo del mismo: la identificación completa de las partes contratantes, la localización geográfica y denominación del centro de trabajo, el domicilio social de la sede de la empresa, el grupo en que queda adscrito el trabajador o su categoría profesional, la retribución inicialmente pactada y la expresión literal de que el Convenio aplicable es el de la empresa.

Artículo 7.º.-Período de prueba.

Podrá concertarse por escrito un período de prueba que en ningún caso excederá de:

Grupo 1: 6 meses.

Grupo 2 y 3: 3 mes.

Grupo 4 y 5: 2 meses.

Grupo 6, 7 y 8: 1 mes.

Durante el período de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al grupo profesional en el que haya sido asignado, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso, sin necesidad de previo aviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización alguna, debiéndose comunicar el desistimiento por escrito.

La situación de incapacidad temporal derivada de accidente que afecte al trabajador durante del período de prueba, interrumpirá el computo del mismo.

Artículo 8.º.-Contratación.

Los trabajadores afectados por este convenio podrán celebrar cualquier tipo de contrato de trabajo, cuya modalidad esté contemplada en la legislación vigente o el presente convenio colectivo.

Artículo 9.º.-Contrato de trabajo para la realización de una obra o servicio determinado. Y contratos para atender circunstancias de mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos.

1. Contrato de trabajo para la realización de una obra o servicio determinado.

A) A tenor de lo dispuesto en el artículo 15.1.a) del Estatuto de los Trabajadores, se identifican como trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa, únicamente, las siguientes actividades del sector:

a) Fabricación y suministro de hormigón a una obra determinada.

b) Los trabajos de mantenimiento, obras o averías estructurales, y, por lo tanto, no habituales.

c) Aquel pedido o fabricación para el suministro a una obra suficientemente identificada e indeterminada en su finalización que, por sus características diferentes de los pedidos o

fabricaciones habituales, suponga una alteración trascendente respecto al ritmo o programas normales de producción.

B) Contenido y régimen jurídico:

En los contratos de trabajo que se realicen bajo esta modalidad deberá indicarse con precisión y claridad el carácter de la contratación e identificar suficientemente la obra o servicio que constituya su objeto.

La duración del contrato será la del tiempo exigido para la realización de la obra o servicio.

La utilización de esta modalidad contractual requerirá, en todo caso, la confección de una copia básica del contrato, que además del contenido que las copias básicas del contrato han de reunir con carácter general, expresarán, necesariamente: la causa objeto del contrato, las condiciones de trabajo previstas en el mismo, la especificación del número de trabajadores que se prevea intervendrán en la obra o servicio, el grupo asignado al trabajador y la duración estimada de la obra o servicio. De dicha copia básica se dará traslado dentro de los plazos legales a los representantes de los trabajadores.

Los contratos por obra o servicio determinado se presumirán celebrados por tiempo indefinido cuando en ellos se reflejen de forma inexacta o imprecisa la identificación y objeto de los mismos, y resulte por ello prácticamente imposible la comprobación o verificación de su cumplimiento.

2. Contratos para atender circunstancias de mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos.

a) De acuerdo con lo que dispone el artículo 15.1.b) del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, la duración máxima de los contratos eventuales por circunstancias de la producción, acumulación de tareas o exceso de pedidos, podrá ser de doce meses dentro de un período máximo de dieciocho meses.

b) Se expresará en los mismos, con la precisión y claridad necesarias la causa sustentadora y generadora de la contratación.

Artículo 10.º.-Disposiciones comunes a los contratos de duración determinada.

1. Será preceptivo el comunicar por escrito al trabajador el preaviso de cese por finalización de cualquier modalidad de contrato de duración determinada. Dicho preaviso se realizará con una antelación de al menos siete días para aquellos contratos que tengan una duración no superior a treinta días naturales y de quince días si la duración del contrato es superior a dicho plazo. El empresario podrá sustituir este preaviso por una indemnización equivalente a la cantidad correspondiente a los días de preaviso omitidos calculados sobre las tablas de Convenio, sin perjuicio de la notificación escrita del cese. La citada indemnización deberá incluirse en el recibo de salarios con la liquidación correspondiente al cese.

2. A la finalización de los contratos temporales previstos en el presente Convenio Colectivo General el trabajador percibirá por el concepto de indemnización la cantidad equivalente al 7% de los salarios de Convenio devengados durante la vigencia de los mismos.

Artículo 11.º.-Fijos discontinuos.

El contrato de fijos discontinuos se entenderá celebrado por tiempo indefinido, pues se concierta para realizar trabajos que tengan el carácter de fijos discontinuos y que no se repiten en fechas ciertas dentro del volumen normal de la actividad de la empresa.

Se incluye la posibilidad del tiempo parcial en esta modalidad de contrato.

Derecho al llamamiento: Quienes presten servicios en trabajos que tengan el carácter de fijos discontinuos serán llamados según las necesidades del servicio por riguroso orden de antigüedad dentro de los diferentes grupos profesionales existentes en la empresa cada vez que se inicie su actividad. El trabajador llamado deberá dar respuesta en el plazo de 2 días naturales por comparecencia en las oficinas de la empresa. El incumplimiento por el trabajador, sin causa justificada, de tal requisito implicará la renuncia al puesto de trabajo.

Artículo 12.º.-Clasificación grupos profesionales.

El Sistema de Clasificación Profesional se ha establecido atendiendo a los criterios que el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores fija para la existencia de grupos profesionales, es decir, aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, pudiendo incluir en cada grupo diversas categorías.

Se distinguen 8 grupos profesionales numerados del 1 al 8 cuyas características son las siguientes:

Grupo 1.

Definición: Funciones que suponen la realización de tareas técnicas complejas y heterogéneas con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Formación: Titulación superior o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión, equivalentes a estudios de grado superior, completados con una formación específica en el puesto de trabajo, o a estudios universitarios de grado medio, completados con una experiencia suficiente en su sector profesional,

Puestos de trabajo: Director técnico, Director administración, Director financiero, Director comercial, Director marketing, Director RR. HH., Director producción, Licenciados, Ingenieros, Arquitectos.

Grupo 2.

Definición: Funciones que suponen la realización de tareas técnicas complejas y heterogéneas con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad, a partir de directrices generales emanadas del personal perteneciente al Grupo 1.

Formación: Titulación media o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión, equivalentes a estudios de grado medio, completados con una formación específica en el puesto de trabajo.

Puestos de trabajo: Perito o ayudante de ingeniero, Jefe de Administración, Encargado General de fábrica, Jefe de Personal, Delineante o dibujante superior.

Grupo 3.

Definición: Funciones que suponen la integración coordinación y supervisión de tareas heterogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores. Tareas que, aún sin suponer la exigencia de la máxima responsabilidad en el mando, requieren en su desarrollo contenido prominentemente de carácter intelectual frente a los de carácter físico o manual y/o de interrelación humana, en un marco de instrucciones precisas de alta complejidad técnica.

Formación: Titulación técnica o con conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión, equivalente a Enseñanza Secundaria o Formación Profesional de Segundo Grado, complementada con una experiencia suficiente en el puesto de trabajo.

Puestos de trabajo: Oficial de 1.^a Administrativo, Delineante o dibujante de 1.^a, Jefe de almacén, Encargado de taller o sección, Jefe de equipo, Analista de 1.^a. Técnico de mantenimiento

Grupo 4.

Definición: Funciones que suponen la integración coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores en un estado organizativo menor. Tareas que requieren en su desarrollo contenidos de carácter intelectual y/o manual, en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica media, que se ejecutan con autonomía dentro del proceso productivo establecido.

Formación: Conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión, equivalente a Enseñanza Secundaria o Formación Profesional Segundo Grado, complementada con una experiencia suficiente en el puesto de trabajo.

Puestos de trabajo: Delineante de 2.^a, Oficial de 2.^a administrativo, Vendedor, Analista de 2.^a, Oficial de 1.^a.

Grupo 5.

Definición: Trabajos de ejecución autónoma que exijan habitualmente iniciativa y razonamiento por parte de los trabajadores que los desempeñan, comportando bajo supervisión la responsabilidad de los mismos y pudiendo ser ayudado por otro u otros trabajadores.

Formación: Conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión, equivalente a Enseñanza Secundaria o Formación Profesional de Segundo Grado, complementada con formación específica en el puesto de trabajo.

Puestos de trabajo: Auxiliar administrativo, Oficial de 2.^a.

Grupo 6.

Definición: Tareas consistentes en la ejecución de operaciones que, aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieran adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa o sistemática.

Formación: Conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión, equivalente a Enseñanza Secundaria o Formación Profesional de Primer Grado.

Puestos de trabajo: Auxiliar de laboratorio.

Grupo 7.

Definición: Funciones que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso y concreto, con cierto grado de supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental y de un período breve de adaptación.

Formación: La de los niveles básicos obligatorios. Enseñanza Secundaria, técnico auxiliar.

Puestos de trabajo: Peón especializado, Oficial de 3ª, Portero.

Grupo 8.

Definición: Operaciones que se ejecutan según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieren preferentemente esfuerzo físico o atención y que no necesitan formación específica, salvo la ocasional de un período de adaptación.

Formación: Titulación de graduado escolar, certificado de escolaridad o similar, o experiencia adquirida en el desempeño de una profesión equivalente.

Puestos de trabajo: Peón, Personal de limpieza

Artículo 13.º.-Jornada laboral.

La duración de la jornada laboral anual de trabajo durante la vigencia del presente Convenio será de 1.736 horas.

Dicha jornada se realizará de acuerdo con el calendario que con carácter general habrá de acordarse por las partes negociadoras antes del 31 de enero de cada año.

Tanto si el trabajo se realiza en régimen de jornada continuada o intensiva como en jornada partida, los trabajadores afectados disfrutarán de un descanso de quince minutos que no se computarán, en ningún caso, como tiempo efectivo de trabajo.

Artículo 14.º.-Distribución irregular de la jornada.

La empresa podrá distribuir de manera irregular hasta 200 horas al año de la jornada de trabajo. En ese sentido, el número de horas ordinarias de trabajo efectivo establecido en el artículo 34.3 del Estatuto de los Trabajadores como jornada máxima diaria, podrá verse ampliado por necesidades del servicio a prestar, hasta un total de diez horas diarias de trabajo efectivo, mediante la comunicación escrita al trabajador con una antelación mínima

de cinco días. A su vez, el número de horas ordinarias de trabajo efectivo citado, podrá verse reducido, por necesidades acreditadas del servicio a prestar, hasta un total de 6 horas diarias de trabajo efectivo, mediante la comunicación escrita al trabajador en igual plazo. En todo caso, dichas ampliaciones o reducciones de jornada diaria sólo podrán llevarse a cabo respetando los periodos mínimos de descanso diario y semanal.

Las horas trabajadas de más o de menos integrarán una bolsa personal del trabajador, que deberá regularizarse antes del final del año, mediante el descanso sustitutivo o mediante la recuperación oportuna de las horas dejadas de realizar. Para el caso de que se compensen mediante descanso sustitutivo, cada hora que exceda de la jornada diaria será compensada durante el año 2020 mediante descanso, en la equivalencia de multiplicar cada hora trabajada de más por el coeficiente 1,20, y durante los años 2021 y 2022 por el coeficiente 1,5, acumulándose las citadas horas para concentrar el referido descanso en días completos. Las fechas para el disfrute del descanso sustitutivo se establecerán de mutuo acuerdo y teniendo en cuenta las necesidades de los servicios a realizar. En el caso de que el saldo pendiente sobrepase el plazo de 6 meses desde el final del año sin ser compensado, la empresa se compromete a la liquidación de las horas trabajadas de más en el mes siguiente a la finalización del citado plazo; y, en caso de que a final de año el saldo de la bolsa de horas sea negativo, se trasladará al año siguiente. En ningún caso este sistema de flexibilidad horaria producirá alteración en las retribuciones previsibles del trabajador en el mes en que se produzcan las alteraciones citadas. La representación legal de los trabajadores tendrá acceso a la información relativa a la bolsa de horas de los trabajadores del centro de trabajo.

Artículo 15.º.-Horas extraordinarias.

Sólo tendrán la consideración de horas extraordinarias a efectos legales, las siguientes:

Las que excedan de la jornada anual pactada en cada empresa, es decir, las trabajadas fuera del horario establecido en el calendario laboral que rija en la empresa, salvo las horas flexibles que resulten de la aplicación del artículo anterior.

Las horas extraordinarias serán compensadas por descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización, y no computarán a efectos del tope máximo anual de horas extraordinarias establecido por el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.

Las horas extraordinarias, en todo caso, por su naturaleza, serán voluntarias, de acuerdo con la Ley, exceptuando aquellas cuya no realización produzca a la empresa graves perjuicios o impida la continuidad de la producción.

Artículo 16.º.-Vacaciones.

Los trabajadores afectados por el presente convenio, sea cual fuere su modalidad de contratación laboral, tendrá derecho al disfrute de un período de vacaciones anuales retribuidas de veintidós días laborales de duración, iniciándose, en cualquier caso, su disfrute, en día laborable.

El importe a pagar durante periodo vacacional será el de Salario Base más la parte proporcional de las gratificaciones extraordinarias de Verano y Navidad.

Las vacaciones se disfrutarán por años naturales. El primer año de prestación de servicios en la empresa sólo se tendrá derecho al disfrute de la parte proporcional correspondiente al tiempo realmente trabajado durante dicho año.

Artículo 17.º.-Permisos y licencias.

El trabajador, previo aviso de al menos cuarenta y ocho horas , salvo acreditada urgencia y justificación, podrá ausentarse del trabajo, manteniendo el derecho a la percepción de todos aquellos conceptos retributivos que no se encuentren vinculados de forma expresa a la prestación efectiva de la actividad laboral; por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales, en caso de matrimonio.
- b) Dos días naturales, por nacimiento o adopción de un hijo.
- c) Dos días naturales, por fallecimiento del cónyuge y parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- d) Dos días naturales, por enfermedad o accidente grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge y parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- e) Un día, por traslado del domicilio habitual.
- f) Por el tiempo necesario, para concurrir a exámenes, como consecuencia de los estudios que esté realizando en centros de enseñanza, universitarios o de formación profesional de carácter público o privado, reconocidos.
- g) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- h) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando por los motivos expresados en los apartados b), c) y d), el trabajador necesite efectuar un desplazamiento al efecto, los plazos señalados en los mismos se incrementarán en dos días naturales en caso de que el desplazamiento sea superior 150 Km.

Artículo 18.º.-Conceptos retributivos.

La retribución anual pactada en este convenio para cada trabajador estará compuesta por el salario base del convenio y demás complementos que se indican en los artículos siguientes.

Artículo 19.º.-Salario base.

El salario base del personal afectado por este convenio es el que se especifica en las Tablas Salariales Anexas para cada anualidad de vigencia del convenio y para cada uno de

los grupos que en la misma se indican, y se devengará los trescientos sesenta y cinco días al año.

Artículo 20.º.-Plus asistencia.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán derecho al percibo de las siguientes cantidades por día efectivamente trabajado

Para el año 2020: 2,20 euros.

Para el año 2021: 2,21 euros.

Para el año 2022: 2,22 euros.

Dicho plus se percibirá en proporción a la jornada realizada.

Artículo 21.º.-Plus transporte.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio, siempre que la empresa no proporcione los medios necesarios para el transporte, tendrán derecho al percibo de las cantidades por día efectivamente trabajado.

Para el año 2020: 4,09 euros.

Para el año 2021: 4,11 euros.

Para el año 2022: 4,13 euros.

Dicho plus se percibirá en proporción a la jornada realizada.

Artículo 22.º.-Incrementos salariales.

Para los años 2020, 2021, 2022, las tablas salariales serán las fijadas en el Anexo del presente convenio.

Durante el último trimestre del año 2022, las partes se comprometen a estudiar la evolución del IPC durante los años de vigencia del presente acuerdo.

Una vez analizados los IPC's y determinada su cuantía, las partes se comprometen a negociar el pago en la forma y manera que acuerden.

Artículo 23.º.-Gratificaciones extraordinarias.

Todo el personal afectado a este Convenio percibirá, en proporción a la jornada realizada, dos gratificaciones extraordinarias denominadas de «Verano» y de «Navidad», en la cuantía de 30 días de salario base. Por acuerdo entre empresa y trabajadores se puede acordar el abono prorrateado de las pagas extraordinarias.

Artículo 24º.-Complemento lineal extraordinario.

Todo el personal afectado a este Convenio percibirá dos complementos lineales extraordinarios de 610,2 euros brutos cada uno de ellos, que serán abonados en los meses de junio y diciembre de cada año.

Artículo 25º-Complemento dedicación al puesto de “Fratasador”.

Por su especial flexibilidad horaria, se establece un complemento salarial bruto anual, a través del concepto “Complemento dedicación”, de 500 euros brutos anuales.

Artículo 26º-Régimen disciplinario.

La empresa podrá sancionar las acciones u omisiones de los trabajadores que se produzcan con ocasión o como consecuencia de la relación laboral y que supongan una infracción o incumplimiento contractual de sus deberes laborales, de acuerdo con la tipificación y graduación de las faltas establecidas en el presente convenio o en otras normas laborales o sociales.

Las faltas cometidas por los trabajadores al servicio de las empresa, se clasificarán atendiendo a su importancia y, en su caso, a su reincidencia, en leves, graves, y muy graves, de conformidad con lo que se dispone a continuación.

1) Faltas leves.

a) Hasta tres faltas de puntualidad en un mes, sin motivo justificado.

b) La no comunicación, con cuarenta y ocho horas como mínimo de antelación, de cualquier falta de asistencia al trabajo por causas justificadas, a no ser que se acredite la imposibilidad de hacerlo.

c) El abandono del centro o del puesto de trabajo, sin causa o motivo justificado, aún por breve tiempo, siempre que dicho abandono no fuera perjudicial para el desarrollo de la actividad productiva de la empresa o causa de daños o accidentes a sus compañeros de trabajo, en que podrá ser considerada como grave o muy grave.

d) Faltar al trabajo un día al mes, sin causa justificada.

e) La falta de atención y diligencia debida en el desarrollo del trabajo encomendado, siempre y cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa o a sus compañeros de trabajo, en cuyo supuesto podrá ser considerada como grave o muy grave.

f) Pequeños descuidos en la conservación del material.

g) No comunicar a la empresa cualquier variación de su situación que tenga incidencia en lo laboral, como el cambio de su residencia habitual.

h) Las faltas de respeto, de escasa consideración, a sus compañeros, e incluso, a terceras personas ajenas a la empresa o centro de actividad, siempre que ello se produzca con motivo u ocasión del trabajo.

i) La inobservancia de las normas en materia de prevención de riesgos laborales, que no entrañen riesgo grave para el trabajador, ni para sus compañeros o terceras personas.

2.-Faltas graves.

- a) Más de tres faltas de puntualidad en un mes o hasta tres cuando el retraso sea superior a quince minutos, en cada una de ellas, durante dicho período, sin causa justificada.
- b) Faltar dos días al trabajo durante un mes, sin causa que lo justifique.
- c) No prestar la diligencia o la atención debidas en el trabajo encomendado, que pueda suponer riesgo o perjuicio de cierta consideración para el propio trabajador, sus compañeros, la empresa o terceros.
- d) El incumplimiento de las órdenes o la inobservancia de las normas en materia de prevención de riesgos laborales, cuando las mismas supongan riesgo grave para el trabajador, sus compañeros o terceros, así como negarse al uso de los medios de seguridad facilitados por la empresa.
- e) La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, siempre que la orden no implique condición vejatoria para el trabajador o entrañe riesgo para la vida o salud, tanto de él como de otros trabajadores.
- f) La negligencia o imprudencia graves en el desarrollo de la actividad encomendada.
- g) La disminución voluntaria y ocasional en el rendimiento de trabajo.
- h) La ocultación de cualquier hecho o falta que el trabajador hubiese presenciado y que podría causar perjuicio grave de cualquier índole para la empresa, para sus compañeros de trabajo o para terceros.
- i) No advertir inmediatamente a sus jefes, al empresario o a quien lo represente, de cualquier anomalía, avería o accidente que observe en las instalaciones, maquinaria o locales.
- j) La negligencia grave en la conservación o en la limpieza de materiales y máquinas que el trabajador tenga a su cargo.
- k) La reincidencia en cualquier falta leve, dentro del mismo trimestre, cuando haya mediado sanción por escrito de la empresa.
- l) Consumo de bebidas alcohólicas o de cualquier sustancia estupefaciente que repercuta negativamente en el trabajo.

3.-Faltas muy graves.

- a) Más de diez faltas de puntualidad no justificadas, cometidas en el período de tres meses o de veinte, durante seis meses.
- b) Faltar al trabajo más de dos días al mes, sin causa o motivo que lo justifique.
- c) El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en el trabajo, gestión o actividad encomendados; el hurto y el robo, tanto a sus compañeros como a la empresa o a cualquier persona que se halle en el centro de trabajo o fuera del mismo, durante el desarrollo de su actividad laboral.

- d) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en cualquier material, herramientas, máquinas, instalaciones, edificios, aparatos, enseres, documentos, libros o vehículos de la empresa o del centro de trabajo.
- e) La embriaguez habitual o la toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.
- f) Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros o subordinados.
- g) El incumplimiento o inobservancia de las normas de prevención de riesgos laborales, cuando sean causantes de accidente laboral grave, perjuicios graves a sus compañeros o a terceros, o daños graves a la empresa.
- h) La disminución voluntaria y reiterada o continuada, en el rendimiento normal del trabajo.
- i) La desobediencia continuada o persistente.
- j) El abandono del puesto o del trabajo sin justificación, especialmente en puestos de mando o responsabilidad, o cuando ello ocasione evidente perjuicio para la empresa o pueda llegar a ser causa de accidente para el trabajador, sus compañeros o terceros.
- k) La imprudencia o negligencia en el desempeño del trabajo encomendado, o cuando la forma de realizarlo implique riesgo de accidente o peligro grave de avería para las instalaciones o maquinaria de la empresa.
- l) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo semestre, que haya sido objeto de sanción por escrito.

Artículo 27.º.- Sanciones y aplicación.

1. Las sanciones que las empresas pueden aplicar, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

a) Faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.

b) Faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de uno a quince días.

c) Faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a noventa días.
- Despido.

Artículo 28.º.- Complementos e indemnizaciones.

Los trabajadores afectados por el presente convenio tendrán derecho a percibir complementos e indemnizaciones complementarias a las prestaciones de Seguridad Social, en los supuestos y cuantías que se detallan:

a) En caso de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, se percibirá un complemento a las prestaciones a cargo de la entidad gestora, hasta alcanzar el 100% de la base de cotización del mes anterior al del inicio de la baja, sin incluir la parte correspondiente a horas extraordinarias, ni la prorrata de las pagas extraordinarias, con una limitación máxima de 1 año. Igualmente, el presente complemento será de aplicación en el pago de las pagas extraordinarias.

b) En caso de hospitalización por incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral, se percibirá un complemento a las prestaciones a cargo de la entidad gestora desde el día 4 en adelante mientras dure la hospitalización, del 100% de la base de cotización del mes anterior al del inicio de la baja, sin incluir la parte correspondiente a horas extraordinarias, ni la prorrata de las pagas extraordinarias, con una limitación máxima de 3 meses.

c) En caso de incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral, siempre que el índice de absentismo definido en el párrafo siguiente, sea igual o inferior al 3%, tomando la media del mes anterior al de la liquidación, se percibirá un complemento a las prestaciones a cargo de la entidad gestora a partir del decimosexto día de la baja, hasta alcanzar el 100% de la base de cotización del mes anterior al de inicio de la misma, sin incluir la parte correspondiente a horas extraordinarias, ni la prorrata de las pagas extraordinarias con una limitación máxima de un año. En el caso de que algún supuesto exceda del periodo de limitación, las partes se comprometen a estudiar cada caso de manera individual, para decidir de mutuo acuerdo si se continúa la extensión temporal del complemento económico.

Se entenderá por absentismo, la falta al trabajo por incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral.

d) En caso de muerte derivada de enfermedad común o accidente no laboral, el importe de una mensualidad de todos los conceptos de las tablas del convenio aplicable vigente en cada momento.

e) En caso de muerte, incapacidad permanente absoluta o gran invalidez, derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional será de 47.000 euros.

f) En caso de incapacidad permanente total derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional será de 28.000 euros.

Salvo designación expresa de beneficiarios por el asegurado, la indemnización se hará efectiva al trabajador accidentado o, en caso de fallecimiento, a los herederos legales del trabajador.

A los efectos de acreditar el derecho a las indemnizaciones aquí pactadas, se considerará como fecha del hecho causante aquella en la que se produzca el accidente de trabajo o aquella en que se declare por primera la existencia de la enfermedad profesional por el órgano competente.

Artículo 29.º.-Prendas de trabajo y equipos de protección individual.

1. Todos los trabajadores dispondrán de dos equipamientos de ropa de trabajo completos en función de la climatología, complementada con aquellas prendas necesarias para su refuerzo calorífico o impermeable (parcas, chalecos, gorras, chubasqueros). El equipo necesario se entregará a aquellos trabajadores de nueva contratación al comienzo de su actividad.

El deterioro involuntario de estas prendas por causa del propio trabajo dará lugar a la sustitución inmediata. De la misma manera, la ropa de trabajo deberá ser consultada antes en el comité de seguridad y salud o con el delegado de prevención, en su defecto, con la finalidad de aconsejar a la empresa para que elija aquella que respete las medidas de seguridad y salud, así como de su mejor adaptación a cada puesto.

2. Igualmente les serán entregados los equipos de protección individual en aquellos trabajos que así lo requieran. Cuando exista discrepancia entre trabajador y empresa sobre el uso de los equipos de protección individual apropiados, se dará traslado del problema al comité de seguridad y salud o al delegado de prevención, en su defecto, que emitirá el oportuno informe. Ante la presencia de cualquier contaminante físico, químico o biológico detectado en la evaluación de riesgos, aun cuando no se supere el valor límite ambiental vigente, el empresario estará obligado a entregar los equipos de protección individual a aquellos trabajadores que se lo soliciten.

Artículo 30.º.-Comisión paritaria de interpretación del convenio.

Las partes firmantes, acuerdan acogerse al Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía. (SERCLA).

Se constituye una Comisión Paritaria que estará compuesta por un representante de la empresa y el delegado de personal.

Esta Comisión Paritaria tendrá las siguientes funciones:

- a) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de este Convenio.
- b) Interpretación de la totalidad de los preceptos del presente Convenio en su ámbito competencial.
- c) La constante evolución del marco de las relaciones de trabajo y los frecuentes cambios normativos hacen necesario que la Comisión Paritaria lleve a cabo las oportunas funciones de adaptación del Convenio a los cambios normativos que pudieran producirse.

Por todo ello, la Comisión Paritaria, cuando concurren circunstancias relevantes que a su juicio lo hagan necesario, llevará a cabo las adaptaciones que requiera este convenio durante su vigencia.

d) Si fuera necesario, la Comisión Paritaria podrá, durante la vigencia del Convenio proponer a la Comisión Negociadora las modificaciones oportunas al objeto de que ésta, si lo considera adecuado, las apruebe.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria se adoptarán en todo caso por unanimidad, y aquellos que interpreten este Convenio, tendrán la misma eficacia que la norma que haya sido interpretada.

Se establece que las cuestiones propias de su competencia que se promuevan ante la Comisión Paritaria adoptarán la forma escrita, y su contenido será el suficiente para que pueda examinar y analizar el problema con el necesario conocimiento de causa, debiendo tener como contenido obligatorio:

- a) Exposición sucinta y concreta del asunto.
- b) Razones y fundamentos que entiendan le asisten al proponente.
- c) Propuesta o petición concreta que se formule a la Comisión.

Al escrito-propuesta se acompañarán cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución del problema.

La Comisión Paritaria, una vez recibido el escrito-propuesta dispondrá de un plazo no superior a veinte días hábiles para resolver la cuestión suscitada, o si ello no fuera posible, emitir el oportuno dictamen. Transcurrido dicho plazo sin haberse producido resolución ni dictamen, quedará abierta la vía administrativa o jurisdiccional competente.

Cuando sea preciso evacuar consultas, el plazo podrá ser ampliado en el tiempo que la propia Comisión determine.

Disposición Adicional.-Igualdad de trato y de oportunidades.

Conforme a lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, las partes firmantes del presente convenio, conscientes de la necesidad de seguir avanzando en la igualdad de mujeres y hombres en el ámbito laboral, se comprometen y acuerdan adoptar todas las medidas que sean necesarias para garantizar que el derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidades en la empresa sea real y efectivo.

ANEXO

TABLAS SALARIALES

	AÑO 2020	
	Salario Base: € / día / natural	Total Bruto Anual (*)
Catg. Prof. / Grupos		
GRUPO 1	55,29	25.811,00
Licenciado, Ingeniero o Arquitecto		
GRUPO 2	50,53	24.037,01
Perito o Ayudante de Ingeniero		
Encargado general de fábrica		
Delineante o dibujante superior		
GRUPO 3	40,71	19.819,00
Oficial de 1ª Administrativo		
Jefe de Equipo		
Delineante o dibujante de 2ª		
GRUPO 4	36,66	18.188,18
Oficial de 2ª Administrativo		
Oficial de 1ª		
Analista de 2ª		
GRUPO 5	34,84	17.406,63
Auxiliar Administrativo		
Oficial de 2ª		
GRUPO 6	33,90	16.823,33
Auxiliar de Laboratorio		
Ayudante		
GRUPO 7	32,96	16.599,62
Peón Especialista/ Oficial de 3ª		
Portero		
GRUPO 8	31,66	15.885,33
Peón Ordinario		
Personal de limpieza		

* El total bruto anual incluye, Salario Base, Pagas Extraordinarias, Plus Asistencia, Plus Transporte, Complemento Lineal Extraordinario.

	AÑO 2021	
	Salario Base: € / día / natural	Total Bruto Anual (*)
Catg. Prof. / Grupos		
GRUPO 1	55,50	25.902,00
Licenciado, Ingeniero o Arquitecto		
GRUPO 2	50,74	24.122,00
Perito o Ayudante de Ingeniero		
Encargado general de fábrica		
Delineante o dibujante superior		
GRUPO 3	40,69	19.819,00
Oficial de 1º Administrativo		
Jefe de Equipo		
Delineante o dibujante de 2ª		
GRUPO 4	37,71	18.623,63
Oficial de 2ª Administrativo		
Oficial de 1ª		
Analista de 2ª		
GRUPO 5	36,59	18.094,61
Auxiliar Administrativo		
Oficial de 2ª		
GRUPO 6	35,92	17.678,24
Auxiliar de Laboratorio		
Ayudante		
GRUPO 7	35,25	17.513,54
Peón Especialista/ Oficial de 3ª		
Portero		
GRUPO 8	33,95	16.850,84
Peón Ordinario		
Personal de limpieza		

* El total bruto anual incluye, Salario Base, Pagas Extraordinarias, Plus Asistencia, Plus Transporte, Complemento Lineal Extraordinario.

	AÑO 2022	
	Salario Base: € / día / natural	Total Bruto Anual (*)
Catg. Prof. / Grupos		
GRUPO 1	55,69	25.992,00
Licenciado, Ingeniero o Arquitecto		
GRUPO 2	50,96	24.207,35
Perito o Ayudante de Ingeniero		
Encargado general de fábrica		
Delineante o dibujante superior		
GRUPO 3	40,67	19.819,00
Oficial de 1º Administrativo		
Jefe de Equipo		
Delineante o dibujante de 2ª		
GRUPO 4	38,77	19.058,78
Oficial de 2ª Administrativo		
Oficial de 1ª		
Analista de 2ª		
GRUPO 5	38,14	18.781,98
Auxiliar Administrativo		
Oficial de 2ª		
GRUPO 6	37,88	18.507,95
Auxiliar de Laboratorio		
Ayudante		
GRUPO 7	37,62	18.426,68
Peón Especialista/ Oficial de 3ª		
Portero		
GRUPO 8	36,32	17.852,75
Peón Ordinario		
Personal de limpieza		

* El total bruto anual incluye, Salario Base, Pagas Extraordinarias, Plus Asistencia, Plus Transporte, Complemento Lineal Extraordinario.

Jaén, a 27 de febrero de 2020.- La Jefa del Servicio de Administración Laboral, LOURDES QUINTANA GARZÓN.