

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Empleo, Investigación y Universidades

1275 Resolución de la Dirección General de Diálogo Social y Bienestar Laboral, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acuerdo de convenio colectivo de la empresa Nutrafur, S.A.U.

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 30/01/0094/2020; denominado Nutrafur, S.A.U.; código de convenio n.º 30103992012021; ámbito Empresa; suscrito con fecha 26/11/2020 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, 10 de febrero de 2021.—La Directora General de Diálogo Social y Bienestar Laboral, Purificación Cuadrapani Bosqued.



CONVENIO DE EMPRESA NUTRAFUR,
SAU

ÍNDICE

- CAPÍTULO PRIMERO. Disposiciones Generales
- SECCIÓN PRIMERA. ÁMBITO DE APLICACIÓN
- Artículo 1.º- Ámbito personal y funcional
- Artículo 2.º- Ámbito territorial
- SECCIÓN SEGUNDA. CLÁUSULA DE GARANTÍA
- Artículo 3.º- Duración y vigencia
- Artículo 4.º- Denuncia del Convenio
- Artículo 5.º- Concurrencia y derechos adquiridos
- Artículo 6.º- Comisión Paritaria
- CAPÍTULO SEGUNDO. Clasificación y Formación Profesional
- SECCIÓN PRIMERA. CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL
- Artículo 7.º- Niveles Retributivos
- Artículo 8.º- Definición de niveles
- Artículo 9.º- Movilidad funcional
- SECCIÓN SEGUNDA. FORMACIÓN PROFESIONAL
- Artículo 10.º- Formación Continua
- CAPÍTULO TERCERO. Contratación
- Artículo 11.º- Contratación e ingresos
- Artículo 12.º- Ceses
- Artículo 13.º- Periodo de Prueba
- CAPÍTULO CUARTO. Condiciones económicas
- Artículo 14.º- Salario Mínimo Garantizado
- Artículo 15.º- Antigüedad
- Artículo 16.º- Plus nocturno
- Artículo 17.º- Horas extraordinarias
- Artículo 18.º- Gratificaciones extraordinarias
- Artículo 19.º- Plus de Asistencia
- Artículo 20.º- Otros complementos
- Art. 21.º- Dietas y desplazamientos
- CAPÍTULO QUINTO. Jornada de trabajo, fiestas y vacaciones
- Artículo 22.º- Jornada y horarios
- Artículo 23.º- Calendario Laboral
- Artículo 24.º- Vacaciones
- CAPÍTULO SEXTO. Licencias
- Artículo 25.º- Permisos retribuidos
- Artículo 26.º- Descanso en supuesto de parto o adopción
- CAPÍTULO SÉPTIMO. Excedencias
- Artículo 27.º- Excedencias
- CAPÍTULO OCTAVO. Salud Laboral
- Artículo 28.º- Prevención de Riesgos Laborales
- Artículo 29.º- Chequeos médicos
- Artículo 30.º- Prendas de Trabajo

CAPÍTULO NOVENO. Mejoras de carácter social

Artículo 31.- Incapacidad Temporal

Artículo 32.- Jubilación

Artículo 33.- Previsión social

Artículo 34.- Coberturas de Riesgo

CAPÍTULO DÉCIMO. Garantías sindicales

Artículo 35.- Derechos sindicales

Artículo 36.- Secciones Sindicales

Artículo 37.- Organización de resolución de conflictos laborales

Artículo 38.- Clausula de no aplicación del Convenio

Capítulo UNDÉCIMO. RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 39. – Faltas y Sanciones

CAPÍTULO DUODÉCIMO. OTROS

Artículo 40. Otros Beneficios Sociales

Artículo 41. Trabajo a Distancia

Artículo 42. Plan de Igualdad

DISPOSICIONES FINALES

Primera

DISPOSICIONES ADICIONALES

ANEXOS AL CONVENIO

ANEXO I. SALARIO MÍNIMO GARANTIZADO CONVENIO. PLUS ASISTENCIA

PLUS DE ASISTENCIA

ANEXO II. RETRIBUCIÓN HORAS EXTRAORDINARIAS

Convenio colectivo de trabajo para la empresa Nutrafur, S.A.U. (en adelante, Nutrafur o La empresa)**Introducción**

Son partes firmantes del Presente Convenio, de una los miembros de Comité de Empresa (CCOO y UGT), como representación laboral y de otra la Dirección de Recursos Humanos y Financiera de la empresa, como representación empresarial. Ambas partes se reconocen mutuamente legitimación y capacidad suficiente para negociar el presente Convenio.

Capítulo primero. Disposiciones generales*Sección primera. Ámbito de aplicación***Artículo 1.º- Ámbito personal y funcional.**

El presente Convenio afecta, sin excepción, a todos los trabajadores que estén prestando sus servicios o inicien su prestación durante la vigencia del mismo, en la empresa NUTRAFUR, S.A.U.

Artículo 2.º- Ámbito territorial.

El presente convenio colectivo de empresa es de aplicación al centro de trabajo ubicado en Camino Viejo de Pliego, Km. 2, Alcantarilla, sito en la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

Sección segunda. Cláusula de garantía

Artículo 3.º- Duración y vigencia.

El presente Convenio Colectivo tendrá una duración de tres años, desde el 1 de enero de 2021 hasta el día 31 de diciembre de 2023, y entrará en vigor a la fecha de 1 de enero de 2021.

Si no mediara denuncia escrita de cualquiera de las partes con dos meses de antelación al finalizar la duración del mismo, es decir al 31 de diciembre de 2023, se entenderá prorrogado tácitamente por años sucesivos.

En cuanto a la vigencia del mismo, las partes acuerdan mantener su ultraactividad sin límite de tiempo y hasta la aprobación del próximo convenio.

Artículo 4.º- Denuncia del convenio

La denuncia de este Convenio deberá realizarse con una antelación mínima de dos meses a la fecha de su vencimiento o la de cualquiera de sus prorrogas y será comunicada por escrito.

Artículo 5.º- Concurrencia y derechos adquiridos.

El presente Convenio Colectivo no podrá ser afectado durante su vigencia por lo dispuesto en Convenios de ámbito distinto.

En todo caso se respetarán los derechos adquiridos por los trabajadores a título individual, salvo que por la aplicación de este convenio apreciado en su conjunto y en cómputo anual, las condiciones de éste resulten más favorables.

Artículo 6.º- Comisión Paritaria.

Para el caso de que surgieran dudas o discrepancias sobre la aplicación e interpretación de todas las normas del presente Convenio, se establece una Comisión Paritaria integrada por dos miembros de cada una de ambas representaciones, elegidos por éstas y preferentemente que hubieran participado en la negociación del Convenio. En caso de ser necesaria la sustitución o suplencia de sus miembros, cada parte elegirá y determinará el o los miembros que le correspondan.

Cada una de las representaciones tendrá derecho a estar asistida de los asesores que estime conveniente.

A la firma del presente convenio se establecen como miembros de esta Comisión Paritaria:

- En representación de la empresa D. Juan Lorente Salinas y D. José Alberto Ríos Marín.
- En representación de los trabajadores D. Juan Martínez Molinero y D. José Pérez Cáliz.

Se designa el domicilio de la Empresa para cualquier comunicación necesaria con la Comisión, sito en Alcantarilla, Camino Viejo de Pliego, Km. 2, CP 30820.

Las resoluciones se adoptarán por la Comisión mediante mayoría de las personas que la componen y tendrán la consideración de norma de obligado cumplimiento entre las partes.

La Comisión Paritaria podrá ser convocada por ambas partes firmantes del presente convenio colectivo, como máximo, dos veces al mes, previa convocatoria con orden del día.

La Comisión Paritaria del Convenio dispondrá de un plazo máximo de 20 días naturales para resolver cualquier cuestión que se le plantee.

Las reuniones serán válidas siempre que asistan la mitad mas uno de sus miembros, y se celebren en el lugar, fechas y hora previamente señalados.

En el supuesto de que la Comisión Paritaria competente no alcance acuerdo, cualquiera de las partes podrá someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en período de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en su caso a los motivos establecidos en el artículo 91 del E.T.

A los efectos del sometimiento a arbitraje, será la propia Comisión Paritaria la que en el plazo de los cinco días siguientes a la finalización del plazo para resolver remitirá las actuaciones y documentación a la Oficina de Resolución de Conflictos Laborales de Murcia (ORCL).

Serán facultades de la comisión:

- a) La interpretación del presente convenio.
- b) Decidir acerca de las cuestiones derivadas de la aplicación del mismo, incluyéndose la distribución salarial.
- c) La vigilancia de lo pactado, sin perjuicio de las competencias que a este respecto corresponda a la Inspección de Trabajo.
- d) Decidir acerca de las cuestiones planteadas en materia de prevención.
- e) Fijar cada año la adecuación del calendario laboral a la jornada anual, así como fijar las revisiones salariales anuales que procedan.
- f) Cualesquiera otras atribuciones que atiendan a la mayor eficacia y respeto a lo convenido.

Capítulo segundo. Clasificación y formación profesional

Sección primera. Clasificación del personal

Artículo 7.º- Niveles retributivos.

Grupo I.

Estarán comprendidos en este grupo los trabajos de producción, mantenimiento, servicios industriales y almacenamiento, distribuidos en 4 niveles retributivos.

Grupo II.

Estarán incluidos en este grupo los trabajos de laboratorio, oficinas, equipo comercial, equipo técnico y dirección, distribuidos en 5 niveles retributivos.

Artículo 8.º- Definición de niveles.

La definición de cada uno de los niveles retributivos que integran los anteriores grupos es la que se hace constar a continuación.

Grupo I

| Niveles | Definición/Requisitos |
|--------------------------|--|
| 1. Peón | Sin especial capacitación Formación requerida en formación profesional de grado medio o similar, o experiencia profesional acreditada en puestos similares. |
| 2. Ayudante Especialista | Capaz de manejar equipos sencillos bajo supervisión. Labores de apoyo en procesos complejos. Tendrá una experiencia de al menos de un año como Peón. Además de la citada experiencia, a la misma habrá de sumarse la formación mínima que se especifica a continuación. Formación mínima en Seguridad y Medio Ambiente: PRL (Básica del puesto de trabajo) Formación y entrega de PTNs para uso de maquinaria Formación y entrega de PTNs ambientales Buenas prácticas ambientales (Atmósferas y suelos) Incendios (Extintores, BIES, HIDRANTES, CARROS, etc) Atmósferas explosivas (ATEX) |

| | |
|---------------------------|---|
| 3. Profesional de Segunda | Capaz de manejar equipos y procesos sencillos. Capaz de colaborar en el manejo de equipos complejos bajo supervisión. Es el empleado que auxilia y ayuda al profesional de 1.ª Cuenta con la formación establecida para las categorías inferiores. |
| 4. Profesional de Primera | Capaz de manejar equipos y procesos complejos con autonomía, asegurando el mejor rendimiento de los mismos. A su vez, realización actividades de control y regulación de procesos industriales que generen transformación de producto en cualquier fase del proceso productivo sean de producción o servicios generales de fabricación. Suplirá al Jefe de Turno en los casos de ausencia o enfermedad de este, mientras dure esta situación, siempre y cuando la Empresa considere que se encuentra capacitado para ello. Cuenta con la formación establecida para las categorías inferiores. En función del puesto de trabajo, deberá acreditar la formación. |

Grupo II

| Niveles | Definición/Requisitos |
|-----------------|---|
| 1. Auxiliares | Trabajador que con limitada autonomía y responsabilidad se encarga de actividades sencillas bajo la responsabilidad y supervisión directa de sus superiores. |
| 2. Especialista | Trabajador con experiencia de al menos 2 años como auxiliar. |
| 3. Oficial | Es el empleado que, con iniciativa y responsabilidad restringida hace funciones que aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas de su Técnico responsable requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas. |
| 4. Técnico | Es el trabajador que cuenta con la titulación universitaria adecuada o experiencia profesional acreditada, sus funciones consisten en integrar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas heterogéneas con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores. Actúa bajo las órdenes de La Dirección y siguiendo las directrices de la misma. |
| 5. Directores. | Son aquellos empleados que, por sus conocimientos y experiencia profesional, tienen atribuidas funciones directivas, superiores de gestión, de apoderamiento o de responsabilidad ejecutiva, coordinadora o asesora, con autonomía, capacidad de supervisión y responsabilidad acordes a las funciones asignadas. Deberán ser titulares de las correspondientes titulaciones universitarias de Licenciatura o Doctorado. |

Los comerciales se encuadrarán dentro del nivel 4 de este grupo.

Artículo 9.º- Movilidad funcional.

La movilidad funcional en el seno de la empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral, con respeto a la dignidad del trabajador.

La asignación, modificación y cese de funciones dentro del grupo profesional es de libre designación por parte de la empresa, sin perjuicio del mantenimiento del sueldo de la categoría consolidada. La movilidad funcional para la realización de funciones tanto superiores como inferiores, no correspondientes al grupo profesional, solo será posible si existen además razones técnicas y organizativas que la justifiquen, y por el tiempo imprescindible para su atención. El empresario deberá comunicar su decisión y las razones de esta a los representantes de los trabajadores.

Todos los trabajadores, por necesidades de la empresa, podrán ser destinados a trabajos de nivel superior, con la retribución que a esta última corresponda, hasta que cese la causa que motivó el cambio, sin que la duración de este último sea superior a seis meses durante un año, u ocho durante dos años. Cuando se exceda este tiempo, el trabajador deberá ascender al nivel superior que le corresponda.

Análogamente, por necesidades de la empresa, podrá destinarse a un trabajador a trabajos de nivel inferior, sin menoscabo de su nivel profesional y con el sueldo correspondiente al nivel que desempeñaba antes de su nuevo destino.

La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador y sin perjuicio de su formación y promoción profesional.

Sección Segunda. Formación Profesional

Artículo 10.º- Formación continua

Las partes firmantes se comprometen a fomentar la formación continua conjuntamente, de forma que la empresa realizará las gestiones necesarias para

impartir a los trabajadores los cursos de formación precisa para promover el desarrollo personal y profesional, contribuir a la eficacia económica mejorando la competitividad de la empresa, adaptarse a los cambios tecnológicos y contribuir a la formación profesional, y los trabajadores se comprometen a realizar dichos cursos de formación en las materias y fechas organizadas por la empresa, para lo que se preavisará con antelación mínima de quince días, mediante comunicación a los trabajadores y sus representantes.

Capítulo tercero. Contratación.

Artículo 11.º- Contratación e ingresos.

1) Para cubrir vacantes o plazas de nueva creación, en igualdad de condiciones y conocimientos o titulación, tendrá preferencia el personal adscrito a la empresa.

2) El contrato de trabajo podrá concertarse por tiempo indefinido o por una duración determinada.

En lo no previsto en materia de contratación se estará a la vigente Ley del Estatuto de los Trabajadores y sus normas de desarrollo.

Artículo 12.º- Ceses.

El personal que desee cesar voluntariamente en la empresa vendrá obligado a avisar a la misma con 15 días de antelación. En el caso de incumplimiento de dicho preaviso, el trabajador perderá la remuneración correspondiente a los días que haya dejado de preavisar, la cual le será descontada de la liquidación final y de las partes proporcionales que le correspondan.

Artículo 13.º- Periodo de prueba.

La duración máxima del periodo de prueba para el personal del grupo II será de 9 meses y para el resto de trabajadores del grupo I de 5 meses.

Transcurrido el periodo de prueba, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador en la empresa.

Capítulo cuarto. Condiciones económicas

Artículo 14.º- Salario mínimo garantizado.

El salario mínimo garantizado (SMG) para cada grupo y nivel es el que se contiene en el Anexo I de este Convenio. El salario mínimo garantizado incluye en su cuantía tanto los salarios bases existentes hasta el presente convenio, como las pagas extraordinarias que se regulan en el artículo 18 de este Convenio. Cualquier plus existente con anterioridad a este convenio, y que no esté expresamente citado y cuantificado en el mismo, serán absorbidos en el SMG, y el exceso será integrado en el concepto de Complemento Personal.

Año 2021

La tabla salarial de 2021, será la resultante de aplicar un incremento del 1,5% sobre las tablas salariales definitivas, Complemento personal y Antigüedad del año 2020.

Año 2022

La tabla salarial de 2022, será la resultante de aplicar un incremento del 1,5% sobre las tablas salariales definitivas, Complemento personal y Antigüedad del año 2021.

Año 2023

La tabla salarial de 2023, será la resultante de aplicar un incremento del 1,5% sobre las tablas salariales definitivas. Complemento personal y Antigüedad del año 2022.

En caso de que el IPC Anual real a 31 de diciembre de alguno de estos años fuera superior al 1,5%, el incremento será el IPC de ese año.

Artículo 15.º- Antigüedad

Los trabajadores fijos tendrán como complemento de la antigüedad, un aumento periódico por el tiempo de servicio prestado en la Empresa, consistente en dos trienios de 3% y quinquenios del 6% calculados sobre la columna del salario mínimo garantizado. Se fija un máximo de la percepción del complemento de la antigüedad de dos trienios y cinco quinquenios para todos los trabajadores en atención siempre a su antigüedad en la empresa.

Esta forma de cálculo será aplicable desde la fecha de entrada en vigor del presente convenio. Para la antigüedad generada anteriormente a este convenio se consolidará en su fórmula anterior de cálculo.

Artículo 16.º- Plus nocturno

Cuando la jornada ordinaria de trabajo se realice entre las 22:00 horas y las 06:00 de la mañana del día siguiente, por necesidades de servicio, se abonará la cantidad de 17,97 euros por cada noche completa trabajada. Si no se trabajara la noche completa, se devengará la parte proporcional que corresponda.

Artículo 17.º- Horas extraordinarias

Debido a las características propias del servicio que la empresa presta y que las necesidades de servicios están sujetas a las exigencias de los clientes y la imprevisibilidad de las operativas, las partes asumen como norma imprescindible de la actividad que, dentro de los límites establecidos en la Ley, la prestación de servicios mediante horas extraordinarias no tendrá carácter voluntario para los trabajadores. No obstante, estas se realizarán atendiendo las preferencias de los trabajadores.

Las horas extraordinarias se abonarán como mínimo conforme a las siguientes condiciones:

1. Horas extras semanales (de las 06.00 del lunes a 14 horas del sábado): se pagarán en función a la categoría profesional del empleado al precio indicado en el Anexo II.

2. Horas extras festivas (de las 14.00 del sábado a 06.00 del lunes y las prestadas en festivos), se pagará en función al precio indicado en el Anexo II junto.

3. Horas Generadas (Horas de 4.º Turno): Se les pegaran a todos los trabajadores que las hayan realizado con independencia de su categoría profesional. La cantidad de dicha hora será de 18,73 € para todos los empleados.

Artículo 18.º- Gratificaciones extraordinarias.

Las gratificaciones extraordinarias quedan incluidas en el concepto de SMG. Su importe, para cuyo cálculo se ha tenido en cuenta el complemento personal y la antigüedad, asciende a la dieciseisava parte de la cuantía del SMG. Su abono se realizará en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre de cada año. Su devengo será trimestral.

Artículo 19.º- Plus de asistencia.

Este plus, que tendrá carácter mensual pagadero en 12 mensualidades, se abonará siempre que se cumpla rigurosamente la asistencia diaria y horarios de la jornada, quedando integrado en el mismo el plus de no siniestralidad que ahora desaparece, motivo por el cual se incrementa su cuantía.

El incumplimiento de esta condición (rigurosa asistencia diaria y/o horarios de la jornada) dará lugar a la no percepción del referido plus en el mes en cuestión, ocasionando igualmente la pérdida del 50% del plus que se genere en el mes siguiente. Si se reincide en el mismo mes ocasionará la pérdida además del plus de ese mes, del mes siguiente, y la mitad del tercer mes siguiente.

También se perderá la percepción de este plus por no asistencia a cursos de formación, incumplimiento de las medidas de seguridad establecidas por la empresa o por la imposición de alguna sanción al trabajador.

Se establece como excepciones la ausencia por:

i. las causas establecidas en el artículo 25.º "Permisos retribuidos" y artículo 26.º Descanso en caso de parto o adopción.

ii. Disfrute de las vacaciones pactadas en el calendario, o las solicitadas por el trabajador con antelación previa de al menos días por parte del trabajador a su responsable y comunicado a departamento de Recursos humanos.

iii. En caso de asistencia al médico (4 horas en un día), debiéndose recuperar las horas, y habiendo sido solicitado por parte del trabajador a su responsable con antelación previa de al menos 5 días y comunicado a departamento de Recursos humanos. Se establece un máximo de una ausencia al mes. Será obligatorio la aportación del justificante médico.

iv. En caso de cambio de turno requerido por la empresa teniendo el empleado un compromiso previo justificable e ineludible.

La cuantía de este plus se establece en el Anexo I para cada grupo profesional, el plus del Grupo I es superior en atención a la mayor penosidad y riesgo del trabajo que se desarrolla en el Grupo profesional de producción. A su vez, el grupo II cuenta con una mayor flexibilidad en cuanto al horario siempre y cuando haya sido autorizado por el responsable directo del trabajador.

Artículo 20.º- Otros complementos.

Plus de Turnicidad.

Se pacta un Plus de turnicidad del 15% sobre los siguientes conceptos salariales: Salario mínimo garantizado, a abonar en 12 mensualidades. Este Plus se percibirá mientras se esté adscrito a los trabajos a realizar, por día efectivo de trabajo, con exclusión en todo caso de los días que el trabajador permanezca en situación de incapacidad temporal, no teniendo en ningún caso el carácter consolidable.

Complemento de Jefe de Turno. Se establece un complemento de puesto de trabajo para los trabajadores pertenecientes al Grupo I que realicen las siguientes tareas adicionales a las propias de su Grupo y Nivel, consistentes en decidir sobre la organización de la producción y el personal, realizando además controles analíticos sencillos y poseyendo conocimiento avanzado sobre las instalaciones y equipos. Tareas que le son asignadas por el responsable de producción. Su importe será de 2.150 euros anuales abonado en 12 mensualidades. En el caso de que el trabajador asignado tenga que ser sustituido por cualquier causa por otro trabajador en la realización de dichas labores, dejará de percibir este complemento, que será abonado al sustituto.

Art. 21.º- Dietas y desplazamientos.

Se abonarán, previa justificación de los mismos, los gastos de gasoil, peajes, parkings, comida y hospedaje de los desplazamientos que sean por orden de la empresa.

Capítulo quinto. Jornada de trabajo, fiestas y vacaciones**Artículo 22.º- Jornada y horarios.**

A los efectos del presente Convenio el número de horas de jornada ordinaria se establece en 1.752 horas anuales.

La empresa, de acuerdo con los trabajadores y a través de sus representantes, podrán establecer los turnos u horarios necesarios para la atención de las necesidades del servicio, deducibles siempre del horario normal y respetando siempre lo establecido en materia de descanso entre jornadas.

Los trabajadores que tengan una jornada continuada tendrán derecho a 25 minutos diarios de descanso, que se considerarán trabajo efectivo.

Artículo 23.º- Calendario Laboral.

Anualmente se elaborará por la empresa y los Representantes de los Trabajadores, el calendario laboral, ajustándose al cómputo anual de horas ordinarias máximo, teniendo en cuenta las fiestas oficiales y aquellas que se pacten en el presente Convenio, vacaciones, etc., debiendo exponerse un ejemplar del mismo en cada centro de trabajo para conocimiento de todo el personal.

Las fiestas que tendrán carácter retribuido y no recuperable, serán 14 al año. Doce días serán fiesta nacional y regional, dos días de fiesta local.

Artículo 24.º- Vacaciones

1. El período de vacaciones anuales retribuidas será de un mínimo de 31 días naturales.

2. Para el personal que lleve al servicio de la empresa menos de un año, la duración de las vacaciones se disfrutará en proporción al tiempo servido.

3. Los turnos de vacaciones se programarán de común acuerdo entre la empresa y los trabajadores, y quedará reflejado en el calendario laboral a realizar cada año

Capítulo sexto. Licencias**Artículo 25.º- Permisos retribuidos**

El trabajador/a, avisándolo con la debida antelación, justificándolo y acreditándolo debidamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos siguientes y dentro del tiempo que a continuación se expresa:

a) En caso de matrimonio, 15 días naturales.

b) En caso de matrimonio de ascendientes, descendientes o colaterales hasta el primer grado: 1 día, si tiene lugar en la localidad de residencia, y 3 días si tiene lugar fuera de la misma.

c) En caso de fallecimiento del cónyuge o compañero/a estable, 5 días, y en caso de tener hijos menores de edad o disminuidos físicos, 7 días.

d) En caso de fallecimiento de padres o hijos, 3 días; si el fallecimiento se produjera fuera de la provincia, 6 días.

e) En caso de fallecimiento de abuelos, nietos y hermanos, 2 días, si el fallecimiento se produjera fuera de la provincia, 3 días.

f) En caso de mudanza o desahucio, 1 días.

g) En caso de enfermedad grave del cónyuge o hijos acreditada por la Seguridad Social, 5 días prorrogables excepcionalmente a juicio de la empresa.

h) En caso de enfermedad grave de los padres, si viven en el domicilio del trabajador y a sus expensas, previa justificación, 1 día prorrogable a 5 días.

i) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

j) Para concurrir a exámenes finales, liberatorios y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en Centros Oficiales de Formación durante los días de su celebración.

k) Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia diaria en el trabajo. Este derecho podrá ser ejercido por el varón, siempre que trabajen en la misma empresa, pero dado el sistema productivo de la empresa no de forma simultánea en el tiempo.

l) Dos días por accidente, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Artículo 26.º- Descanso en supuesto de parto o adopción.

La mujer trabajadora tendrá derecho a un período de descanso laboral de 16 semanas, ampliables a 18 semanas por parto múltiple. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que 6 semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de adopción de menores de hasta seis años, el padre o la madre tendrán derecho a un descanso de 16 semanas ininterrumpidas, ampliables en los casos de adopción múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo.

Capítulo séptimo. Excedencias

Artículo 27.º- Excedencias.

El personal con una antigüedad en la empresa de al menos un año tendrá derecho a que se le reconozca la situación de excedencia voluntaria, por un período mínimo de cuatro meses y máximo de cinco años, excepto para el caso de estudios que podrá concederse por un período inferior. La excedencia deberá solicitarse con un mes al menos de antelación a la fecha en que se desee iniciar. Para acogerse de nuevo a otra excedencia voluntaria, el trabajador deberá cumplir un nuevo período en la empresa de al menos cuatro años. En todos los casos la excedencia deberá ser solicitada por escrito a la empresa, la cual habrá de responder por el mismo medio en un plazo de 5 días.

El trabajador en situación de excedencia deberá solicitar el reingreso en la empresa, como mínimo un mes antes de que finalice, y su reincorporación quedará supeditada a que exista un puesto de trabajo libre de su misma categoría o de cualquier otra que pudiese desempeñar, en cuyo último supuesto su reincorporación tendrá lugar sin pérdida de los derechos que tuviese adquiridos.

No podrá solicitarse excedencia voluntaria para prestar servicios en empresas del sector. Será causa suficiente para denegar la reincorporación en la empresa, el que durante el período de excedencia el trabajador haya prestado sus servicios en otras empresas del sector, salvo autorización escrita del empresario.

Capítulo octavo. Salud laboral

Artículo 28.º- Prevención de Riesgos Laborales

En esta materia se estará, en todo momento, a lo dispuesto en la normativa legal y reglamentaria de aplicación. A todas aquellas materias que afecten a la Seguridad e Higiene en el trabajo, será de aplicación la ley 31/1995, de 8 de noviembre, y R/D 39/97 sobre la Prevención de Riesgos Laborales y demás normativa que la desarrolle o sustituya.

Artículo 29.º- Chequeos médicos.

La empresa pondrá a disposición de su personal los medios necesarios para la realización de un chequeo médico anual, que comprenderá como mínimo los sondeos habituales en este tipo de control preventivo, de conformidad con lo establecido en el artículo 22 de la vigente Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 30.º- Prendas de trabajo.

La empresa tendrá a disposición del personal los equipos de protección individual necesarios para el desempeño de sus trabajos tales como guantes, materiales u objetos que requieran protección de las manos, así como las prendas o aparatos precisos para la perfecta protección de los ojos, del aparato respiratorio, de los pies, etc., tales como gafas, mascarillas, botas, etc.

En cuanto a trabajos Tóxicos y Peligrosos se estará de acuerdo con la legalidad vigente en cuanto a Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Capítulo noveno. Mejoras de carácter social

Artículo 31.- Incapacidad Temporal.

Complemento I.T por accidente de trabajo, hospitalización, maternidad, enfermedad profesional o enfermedad común. Todo trabajador que como consecuencia de accidente de trabajo, enfermedad profesional o enfermedad común cause baja en el trabajo, percibirá con cargo a la empresa la diferencia entre el subsidio que abone la entidad aseguradora y el salario mínimo garantizado (SMG) junto con el complemento personal a partir del día de la baja.

Artículo 32.- Jubilación.

La jubilación será obligatoria para los trabajadores a la edad de sesenta y cinco años, o cualquier otra que establezca la legislación vigente excepto para el supuesto de que el trabajador al cumplir dicha edad no tenga cubierto el período de carencia necesario para percibir el 100% de la jubilación, en cuyo caso el trabajador podrá continuar su relación laboral con la empresa hasta que cubra dicho período de carencia.

La jubilación obligatoria, en los términos indicados, estará supeditada a la condición de que por parte de la empresa se lleve a cabo cualquiera de las políticas de empleo siguientes:

a) Contratación de un nuevo trabajador por cada contrato extinguido por este motivo.

b) Transformación de un contrato temporal en indefinido por cada contrato extinguido por esta causa.

No será de aplicación el condicionado anterior, en caso de jubilación voluntaria.

La empresa concederá un complemento por jubilación a aquellos trabajadores que con 15 años de antigüedad en la misma empresa se jubilen voluntariamente durante la vigencia de este convenio. Su cuantía será la que se especifica en la siguiente escala:

- 5 años anteriores a la edad legal de jubilación.....8 mensualidades
- 4 años anteriores a la edad legal de jubilación.....7 mensualidades
- 3 años anteriores a la edad legal de jubilación6 mensualidades
- 2 años anteriores a la edad legal de jubilación.....5 mensualidades
- 1 año anterior a la edad legal de jubilación4 mensualidades

Para su percepción habrá de solicitarse de común acuerdo con la empresa, en el plazo de 3 meses con anterioridad al cumplimiento de la edad correspondiente.

Artículo 33.- Previsión social.

La empresa realizará una aportación anual de 250 euros por trabajador que reúna la condición de trabajador fijo y con antigüedad de al menos un año en la empresa, a un plan de pensiones de empleo en sistema de aportación definida. Este plan de pensiones será obligatoriamente externalizado. No le será de aplicación a este concepto los incrementos salariales previstos en este convenio. La presente aportación anual se mantendrá siempre que el resultado neto de las cuentas anuales de la sociedad en el año anterior arroje un balance positivo. La primera aportación será en el ejercicio 2021.

Artículo 34.- Coberturas de riesgo.

La empresa afectada por el presente Convenio suscribirá un seguro colectivo que cubra los riesgos de muerte e invalidez por accidente de trabajo e infartos y enfermedad profesional, a favor de sus trabajadores, por una cuantía mínima de:

- Incapacidad permanente total para la profesión habitual, absoluta o gran invalidez: 100.344 euros.

- Fallecimiento, ya sea natural o por accidente laboral o no, incluido el de circulación: 50.167 euros.

La empresa se hará cargo del pago de la prima correspondiente. En caso de no concertar dicho seguro colectivo, la empresa resultará directamente responsable del pago de la cantidad asegurada en cada caso. No le será de aplicación a estos conceptos los incrementos salariales previsto en este convenio.

Capítulo décimo. Garantías sindicales

Artículo 35.- Derechos sindicales.

Los Delegados de Personal y los miembros de los Comités de empresa, tienen los siguientes derechos y garantías:

a) Cada Delegado de Personal o miembro del Comité de empresa dispondrá de veinte horas al mes, como mínimo, no acumulables y debidamente justificadas, para desarrollar las funciones de representación, información y asesoramiento, así como asistir a las reuniones que convoquen los Sindicatos a los que pertenezcan. Quedan excluidas de este cómputo de tiempo las reuniones convocadas a instancia de la empresa y la Administración, así como las horas invertidas en la negociación del presente Convenio y las de la Comisión Paritaria del mismo, en su caso. El uso del crédito de horas sindicales será notificado a la empresa con un preaviso de 48 horas.

b) La empresa está obligada a facilitar tableros de anuncios en los que se puedan exponer publicaciones o comunicaciones de interés para los trabajadores, por parte de los representantes legales de los mismos.

c) Los Delegados de Personal y los miembros del Comité de empresa no podrán ser trasladados de sus puestos de trabajo habituales, por medidas arbitrarias o sancionadoras.

d) Los Delegados de Personal y los miembros de Comité de empresa, antes de ser sancionados o despedidos, tienen derecho a que se les instruya el correspondiente expediente previo. En lo no especificado en este artículo se estará a lo dispuesto en la LOLS (Ley Orgánica de Libertad Sindical).

Artículo 36.- Secciones Sindicales.

Las centrales sindicales legalmente constituidas, pueden formar Secciones Sindicales en la empresa o centros de trabajo en los que el número de afiliados sea, como mínimo, el 10% de la plantilla.

En cualquier caso, se podrán constituir Secciones Sindicales de conformidad con lo establecido en el artículo 10 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

El delegado de la Sección Sindical será el representante del Sindicato. Siempre que no suponga una merma en la jornada laboral, se podrán desarrollar tareas de proselitismo y afiliación, distribuir cualquier tipo de publicaciones de interés para los trabajadores, así como cobrar las cuotas de los afiliados de las Secciones Sindicales constituidas. A los trabajadores que desempeñen funciones de dirección sindical dentro de un Sindicato, se les concederán las oportunas licencias y excedencias no retribuidas.

Artículo 37.- Organización de resolución de conflictos laborales.

Ambas partes se someten expresamente, a los procedimientos de conciliación y mediación de la ORCL (Oficinal de Resolución de Conflictos Laborales) de Murcia, para la resolución de los conflictos laborales de índole colectivo o plural, que puedan suscitarse.

Artículo 38.- Cláusula de no aplicación del convenio.

La empresa, podrá solicitar la no aplicación temporal del presente Convenio en alguna o algunas de las siguientes condiciones laborales:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y distribución de la jornada de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del RD 3/2012.

1) Causas para la inaplicación

Cuando la empresa acredite objetiva y fehacientemente situaciones de pérdidas en la cuenta de explotación que afecten sustancialmente la estabilidad o viabilidad de la misma o al mantenimiento del empleo. Se tomará como referencia, sin que sea elemento determinante, los resultados anteriores citados en las cuentas anuales del plan general contable y las declaraciones fiscales de los últimos 2 años, así como cualquier otra documentación que se aporte.

2) Procedimiento

La empresa en la que, a su juicio, concurren las circunstancias citadas, solicitará a los representantes legales de los trabajadores la no aplicación del Convenio y a tal efecto junto con la solicitud, se aportará la documentación que antecede, junto con cualquier otra documentación que la empresa estime pertinente, así como las condiciones del Convenio afectadas y medidas propuestas para minimizar sus consecuencias en los trabajadores perjudicados. Recibida la solicitud por parte de los representantes legales de los trabajadores, se abrirá un periodo de consultas, en el que las partes deben negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. En ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, los trabajadores atribuirán su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del ET.

Cuando el periodo de consulta finalice con acuerdo, el mismo deberá ser notificado a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando aquella no alcanzara un acuerdo, las partes acuerdan recurrir al sistema de solución de conflictos establecido en ASECMUR II.

3) Duración temporal de la inaplicación

Cuando desaparezcan las circunstancias motivadoras de la no aplicación del convenio, éste volverá a ser de aplicación. Dado el carácter excepcional de esta medida, la duración no podrá ser superior al periodo de vigencia del Convenio inaplicado.

4) Contenido del acuerdo de inaplicación

El acuerdo de inaplicación deberá determinar con exactitud la regulación sustitutoria que se aplicará en el Convenio Colectivo inaplicado.

El acuerdo de inaplicación y la programación de la recuperación de las condiciones inaplicadas no podrán suponer el incumplimiento de las obligaciones establecidas en el Convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones retributivas por razones de género.

Capítulo undécimo. Régimen disciplinario

Artículo 39.- Faltas y sanciones

Se consideran faltas las acciones u omisiones que supongan quebranto o desconocimiento de los derechos de cualquier índole por las disposiciones legales en vigor, y en general, por el presente Convenio.

Las faltas se clasificarán en leves, graves y muy graves

Leves

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin la debida justificación y cometidas dentro del periodo de un mes
2. No notificar en dos días hábiles la baja correspondiente de incapacidad temporal o la razón de la falta de trabajo por motivos justificados a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo
3. El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breve tiempo

4. Falta de aseo o limpieza personal
5. No comunicar el cambio de domicilio dentro de los diez días de producido.
6. Faltar al trabajo un día al mes, a menos que exista causa que lo justifique.
7. Embriaguez ocasional.
8. Leer durante el trabajo cualquier clase de impreso o publicaciones ajenas a la actividad.
9. Dejar ropas o efectos fuera de los sitios adecuados para su conservación o custodia.

Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. De cuatro a ocho faltas de puntualidad en un periodo de treinta días naturales.
2. Faltar dos días al trabajo sin justificación en un periodo de treinta días naturales.
3. No comunicar debidamente cambios en la situación familiar y siempre que puedan afectar a prestaciones de la Seguridad Social o al cálculo de retenciones a efectos del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.
4. La práctica de juegos de cualquier clase durante las horas de trabajo, sean estos de la clase que sean.
5. Simular la presencia de otro trabajador, valiéndose de su firma, ficha o tarjeta de control.
6. La imprudencia, si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros, o peligro de avería o incendio de las instalaciones o mercaderías, podrá ser considerado como falta muy grave.
7. Realizar trabajos particulares durante la jornada, así como utilizar para uso propio herramientas de la Empresa, incluso cuando ello ocurra fuera de la jornada laboral, sin el oportuno permiso.
8. Originar frecuentes e injustificadas riñas y pendencias con sus compañeros de trabajo.
9. La ocultación de hechos o faltas que el trabajador hubiese presenciado, siempre que ello ocasionase perjuicios graves, así como no advertir inmediatamente a sus jefes o superiores cualquier anomalía de importancia que se observe en las instalaciones.
10. La ocultación maliciosa de los errores y equivocaciones que originen perjuicio a la Empresa.

Clasificación de las faltas muy graves

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

- 1) Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo
 - a. Se considerarán en tal situación, más de ocho faltas no justificadas de puntualidad en un periodo de 30 días y 16 faltas no justificadas en un periodo de 180 días naturales
 - b. En el caso de faltas de asistencia, lo constituye el faltar al trabajo 3 días, sin causa justificada, durante un periodo de 30 días
- 2) Fraude en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la Empresa como a sus compañeros de trabajo o a cualquier otra persona, de las dependencias del centro de trabajo, o durante acto de servicio en cualquier lugar.

3) Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos conscientemente en materias primas, así como en herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres o documentos de la Empresa.

4) Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Empresa o de los trabajadores

5) Revelar a elementos extraños a la Empresa datos de reserva obligada

6) Agredir física o verbalmente a sus superiores o compañeros

7) Causar accidentes graves, por negligencia o imprudencia inexcusables

8) Fumar en los lugares en los que esté prohibido por razones de seguridad e higiene, o por ordenación o regulación legal de ámbito superior al presente Convenio.

9) La transgresión de la buena fe contractual

10) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal o pactado en el trabajo

11) El acoso sexual. Se considerará acoso sexual cualquier comportamiento verbal, o físico, de naturaleza sexual, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular, cuando se cree en un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

La empresa velará por la consecución de un ambiente en el trabajo libre de comportamientos indeseados de carácter o connotación sexual, y adoptará las medidas oportunas al efecto, entre otras, la apertura de expediente disciplinario y/o contradictorio en su caso.

12) El acoso moral. Se considerará acoso moral la situación de hostigamiento que sufre un/a trabajador/a sobre el/la que se ejercen conductas de violencia psicológicas.

Cualquier comportamiento contrario a la dignidad y la libertad sexual, cuyo carácter ofensivo e indeseado por parte de la víctima es o debería ser conocido por la persona que lo realiza, pudiendo interferir negativamente en su contexto laboral o cuando su aceptación sea utilizada como condición para evitar consecuencias adversas, tanto en el desarrollo del trabajo, como en las expectativas de promoción de la víctima.

Sanciones.

Las sanciones que proceda imponer en cada caso, según las faltas cometidas, serán las siguientes:

Por faltas leves:

- Amonestación verbal
- Amonestación por escrito
- Suspensión de empleo y sueldo hasta un día

Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de dos a diez días
- Inhabilitación por plazo no superior a tres años, para el paso a categoría superior

Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a treinta días
- Inhabilitación por plazo no superior a cinco años, para el paso a categoría superior
- Despido

Ejecución de las sanciones.

Todas las sanciones podrán ser ejecutivas desde el momento en que se notifique al trabajador sancionado, sin perjuicio de su derecho a interponer reclamación contra las mismas ante la jurisdicción laboral, lo cual no supondrá la suspensión de su aplicación, y sin perjuicio de que el cumplimiento de las mismas se aplique una vez sean firmes.

Prescripción.

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 tres meses de haberse cometido.

La fecha en que se inicia el plazo de prescripción no es aquella en que la Empresa tiene un conocimiento superficial, genérico o indicativo de las faltas cometidas, sino que cuando la naturaleza de los hechos lo requiera, ésta se debe fijar en el día que la Empresa tenga conocimiento pleno, cabal y exacto de los mismos.

Procedimiento.

- 1.- Corresponde a la Dirección de la Empresa, la facultad imponer sanciones.
- 2.- La Dirección comunicará a la representación legal de los trabajadores y/o al Delegado Sindical, en su caso, las sanciones que impongan a los trabajadores.
- 3.- No será necesario instruir expediente en los casos de faltas leves. Tampoco será necesaria la instrucción de expediente para la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves. En todo caso, la notificación de las mismas se hará por escrito, en el que se detallará el hecho que constituye la falta de la sanción que se imponga, salvo en la amonestación verbal.

Capítulo duodécimo. Otros

Artículo 40. Otros beneficios sociales

- Se establece las siguientes primas para los empleados de la empresa,

a) Que contraigan matrimonio: prima de 400 Euros pagaderos en la nómina que se justifiquen tales acontecimientos, considerándose a estos efectos, solo el primer matrimonio. También tendrá derecho a esta prima las parejas de hecho, y solo en la primera ocasión, que lo acrediten mediante el correspondiente registro civil.

b) Tengan el nacimiento de Hijos: En 400 Euros.

c) Ayuda Escolar: 30 euros por cada hijo en edad de escolarización de primaria y secundaria obligatoria. pagadero en el mes de septiembre.

d) Ayudas para estudios: Aquellos empleados con hijos realizando estudios universitarios recibirán un ayuda de 30 euros, para devengar dicha ayuda deberá aportarse la matrícula universitaria de al menos 6 asignaturas. Esta ayuda solo podrá percibirse durante 4 años

e) Ayuda a discapacidad: Aquellos empleados que tengan hijos a su cargo declarados discapacitados, recibirá de la Empresa la ayuda de 100 Euros anuales. Es requisito imprescindible adjuntar el certificado médico acreditativo del tipo de deficiencia padecido.

f) Los hijos o hijas de huérfanos de trabajadores de la empresa recibirán una ayuda de 100 euros anuales hasta la edad de 18 años inclusive.

Artículo 41. Trabajo a distancia

En materia de teletrabajo y trabajo a distancia se estará a lo establecido en la normativa vigente, en la actualidad Real Decreto Ley 28/2020, de 22 de septiembre, o normas que la modifiquen o sustituyan en el futuro.

Artículo 42. Plan de Igualdad.

Las partes firmantes se comprometen a la negociación de un plan de igualdad en la empresa, en cumplimiento de la Ley Organica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. A tal efecto, se creará una comisión paritaria de negociación, encargada de efectuar el diagnóstico de situación y el Plan de Igualdad. Asimismo, esta Comisión establecerá el procedimiento para la elaboración, evaluación y cumplimiento del citado Plan, respetando lo dispuesto en el Real Decreto 901/2020. A tal efecto se elaborará el diagnóstico y la empresa facilitará los medios y la información necesaria para su realización, y estos datos deberán estar desagregados por sexo. El Plan de Igualdad contemplará las siguientes materias:

- Acceso al empleo.
- Clasificación profesional.
- Promoción
- Formación.
- Retribuciones.
- Ordenación del tiempo de trabajo.
- Conciliación de la vida laboral, personal y familiar.
- Prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Cualquier otra materia que sirva para conseguir y fomentar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

Disposiciones finales**Primera.**

En todo lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en materia laboral en la Constitución Española y en las leyes que la desarrollen, en el Estatuto de los Trabajadores y demás Leyes de general aplicación.

Disposiciones adicionales

Anexos al convenio**Anexo I. Salario Mínimo Garantizado Convenio. Plus Asistencia**

| Grupo I | |
|---|--------------|
| Salario Mínimo Garantizado (SMG) Anual. Incluye pagas extraordinarias | Euros año |
| Peón | 20.078 euros |
| Ayudante Especialista | 20.346 euros |
| Profesional de 2. ^a | 21.473 euros |
| Profesional de 1. ^a | 23.837 euros |

| GRUPO II. | |
|---|--------------|
| Salario Mínimo Garantizado (SMG) Anual. Incluye pagas extraordinarias | Euros año |
| 1. Auxiliares | 18.000 euros |
| 2. Especialista | 19.000 Euros |
| 3. Oficial | 21.000 euros |
| 4. Técnico | 24.600 euros |
| 5. Directores. | 28.000 euros |

Plus de asistencia.

Su importe se establece en función del grupo profesional.

o Grupo I 100 €. MENSUAL

o Grupo II 41 € MENSUAL

Anexo II. Retribución horas extraordinarias1.- Horas extra semanales.

- Peón..... 12,29 euros/hora.

- Ayudante 13,06 euros/hora.

- Profesionales 1.^a y 2.^a 14,06 euros/hora.

2.- Horas extraordinarias Festivas.

En caso de sábado por la tarde (hasta las 22:00):

- Peón..... 15,35 euros/hora.

- Ayudante 16,01 euros/hora.

- Profesionales 1.^a y 2.^a 18,61 euros/hora.

- En caso de sábado (a partir de las 22:00), domingo o festivo (incluyendo puentes marcados en el calendario laboral) se le añadirá a las anteriores 5 Euros/hora.

3.- Horas extras Cuarto Turno.

- Para cualquier categoría profesional..... 18,73 euros/hora.