

## JUNTA DE ANDALUCÍA

### DELEGACIÓN TERRITORIAL DE CONOCIMIENTO Y EMPLEO DE JAÉN

**2019/210** *Segundo Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito empresarial para "Cuatro Etiquetas, S.L."*

#### Edicto

REFERENCIA: Relaciones colectivas/Convenios Colectivos.

CÓDIGO CONVENIO: 23100312012016.

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito empresarial para "QUATRO ETIQUETAS, S.L." recibido en esta Delegación Territorial de Conocimiento y Empleo en fecha 28 de diciembre de 2018, suscrito por la Comisión Negociadora el día 26 de diciembre de 2018, 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 de la Presidenta 5/2018, de 6 de junio, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, en relación con el Decreto 210/2015, de 14 de julio, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Comercio y Decreto 107/2018, de 19 de junio, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Hacienda y Administración Pública y 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, 16 de enero de 2019.-La Delegada Territorial de Conocimiento y Empleo, María de la Paz del Moral Milla.

ACTA FINAL DEL ACUERDO ALCANZADO POR LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL II CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA QUATRO ETIQUETAS, S.L.

En Andújar, siendo las 20.00 horas del día 26 de Diciembre de 2018, en las instalaciones de la empresa QUATRO ETIQUETAS, S.L. se reúnen las partes negociadoras del II Convenio Colectivo de la empresa y que a continuación se relacionan:

*Representante de la empresa:*

Urbano Cortecero Cañadas

*Representantes de los trabajadores:*

Enrique Camacho Prieto

Salvador Garcia Pérez

Fco. Javier Martinez Navas

*Asesor:*

Manuel Fernandez Toribio

ACUERDAN:

Que después de las deliberaciones y negociaciones mantenidas a lo largo de las reuniones habidas desde el inicio de la negociación, en la fecha de hoy 21 de Diciembre de 2018, se acuerda dar por finalizado el proceso negociador con acuerdo y APROBAR EL TEXTO DEL II CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA QUATRO ETIQUETAS, S.L.

Este Convenio es aprobado por unanimidad de todos los representantes de los trabajadores y de la representación de la empresa QUATRO ETIQUETAS SL, por lo que, superándose en su consecuencia y lógicamente, la mayoría exigida en el artículo 89.3 del Estatuto de los Trabajadores, queda aprobado y fijado el texto definitivo del II Convenio Colectivo de la empresa QUATRO ETIQUETAS S.L., que se adjunta como anexo a la presente Acta, firmado por todos los integrantes de la Comisión Negociadora asistentes a la reunión.

Acto seguido se procede a su firma y a continuación la Comisión Negociadora designa los componentes de la Comisión Paritaria a que se refiere el art. 12.2 de este Convenio, que en consecuencia queda integrada como sigue:

*En representación de la Dirección:* Don Urbano Cortecero Cañadas.

*En representación de los trabajadores:* Don Salvador Garcia Pérez.

Igualmente la Comisión Negociadora delega en el asesor D. Manuel Fernandez Toribio (DNI 25955302D) para que presente en el registro administrativo correspondiente este Convenio Colectivo y firme cuantos documentos sean necesarios o realice cuantas acciones sean precisas para lograr la publicación del mismo en el Boletín Oficial que proceda.

En consecuencia, se procede a levantar la sesión en el lugar y fecha indicado en el encabezamiento, firmando todo el presente Acta y el texto del Convenio Colectivo en todas y cada una de sus páginas y por triplicado ejemplar.

Fdo. Urbano Cortecero Cañadas (RD)

Fdo. Enrique Camacho Prieto (RT)

Fdo. Salvador Garcia Pérez (RT)

Fdo. Fco. Javier Martinez Navas (RT)

SEGUNDO CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA QUATRO ETIQUETAS, S.L.

CAPÍTULO 1

*Extensión:*

*Artículo 1.1* **Ámbito de Aplicación**

El presente convenio colectivo regula las condiciones de trabajo de la Empresa QUATRO ETIQUETAS S.L. dedicada a la fabricación y comercialización de artes gráficas y auxiliares, es decir a la pre-impresión, impresión o post-impresión, por cualquier procedimiento sobre papel, cartón, tela, plástico, soporte, o cualquier otra materia.

*Artículo 1.2* **Ámbito Personal.**

Lo establecido en el presente convenio afectará a todos los empleados (presente y futuros) que presten servicios en la empresa QUATRO ETIQUETAS, S.L. y que le sean de aplicación directa el Estatuto de los Trabajadores.

*Se excluyen:*

- a) Los cargos de alta dirección, alto gobierno o alto consejo excluidos en la valoración de puestos de trabajo en este Convenio.
- b) Los agentes comerciales, sujetos a relación mercantil, y los representantes de comercio sometidos a relación laboral especial.

Quedan especialmente incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo todos los trabajadores que presten sus servicios en las máquinas de la empresa o unidades productivas citadas en el anterior artículo.

*Artículo 1.3* **Ámbito Territorial.**

El Convenio afectará al único centro de trabajo existente en la actualidad en la empresa QUATRO ETIQUETAS S.L y que se encuentra en la ciudad de Andújar (Jaén). Ello no obstante si en un futuro y durante el período de vigencia del convenio se abrieran nuevos centros de trabajo por la empresa, será igualmente de aplicación a los mismos en tanto no se proceda a la negociación de un nuevo convenio de empresa.

CAPÍTULO 2

*Vigencia, duración y prórroga*

*Artículo 2.1* **Vigencia.**

El presente Convenio entrara en vigor desde el día 1 de Enero de 2019.

*Artículo 2.2* **Duración.**

La duración de este Convenio se fija desde el 1 de Enero de 2019 hasta el 31 de Diciembre de 2022.

El Convenio Colectivo se considerara prorrogado por años naturales si no mediara denuncia expresa por cualquiera de las partes con un mes de antelación a su vencimiento, continuando vigente hasta la firma del nuevo convenio.

### CAPÍTULO 3

#### *Compensación, garantías y absorbilidad*

##### *Artículo 3.1 Globalidad.*

Las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo orgánico indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

En el supuesto que la jurisdicción laboral competente, en el ejercicio de sus facultades, considerase nulo algún artículo, se considerará nulo todo el Convenio Colectivo, debiendo reunirse de nuevo la Comisión Negociadora para reconsiderar el contenido íntegro del mismo en el plazo de 15 día naturales, no modificándose lo pactado hasta tanto no sea sustituido por la nueva redacción.

##### *Artículo 3.2 Compensación y absorciones*

Las retribuciones establecidas en este Convenio compensarán y absorberán todas las existentes hasta el momento de su entrega en vigor, cualquiera que sea su naturaleza, denominación o el origen de las mismas.

##### *Artículo 3.3 Garantía personal.*

Se respetarán las situaciones personales que, con carácter global, excedan del Convenio, manteniéndose estrictamente «ad personam» las que vengan implantadas por disposiciones legales o costumbre inveterada cuando, examinadas en su conjunto, resulten más beneficiosas para el trabajador.

En todo caso, serán respetadas, con carácter personal, la jornada más favorable, la intensiva y las vacaciones de mayor duración.

### CAPÍTULO 4

#### *Del personal*

##### *Artículo 4.1 Clasificaciones profesionales*

Los trabajadores afectados por el presente Convenio, en atención a las funciones que desarrollen, y de acuerdo con las definiciones que se especifican, serán clasificados en los siguientes grupos profesionales:

**GRUPO 1: DIRECTOR GENERAL.**

**GRUPO 2: GERENTE**

En este grupo está incluido el gerente, debe tener un alto conocimiento profesional del sector, tanto a nivel presupuestario, costos, gestión, compras, administrativo, etc. De él parten las directrices de la empresa y requiere un alto grado de autonomía, debiendo dar cuenta de su gestión a los socios y director general de la empresa.

**GRUPO 3: DIRECTORES.**

PRODUCCION  
DISEÑO Y MARKETING  
FINANZAS  
COMERCIAL  
NUEVAS TECNOLOGIAS, INVESTIGACION Y PROYECTOS.

Están incluidos todos los directores de la empresa, deben tener unos conocimientos altos de todos los procesos de la empresa, así como del sector. Con responsabilidad de actividades bastantes complejas y exigentes, y con gran autonomía. Son los encargados de dirigir todos los departamentos de la empresa y dependen del gerente.

**GRUPO 4: JEFES DE SECCION.**

PREIMPRESION  
FLEXOGRAFIA  
TIPOGRAFIA  
SERIGRAFIA  
OFFSET  
DIGITAL  
ACABADOS  
ALMACEN  
CALIDAD  
ADMINISTRACION

Están incluidos todos los jefes de sección de la empresa, son los que ejecutan las órdenes de los directores, organizan, coordinan y supervisan los trabajos de los operarios de las diferentes secciones, deben tener unos conocimientos técnicos bastantes altos.

**GRUPO 5: TECNICOS ESPECIALISTAS.**

PREIMPRESION  
FLEXOGRAFIA  
TIPOGRAFIA  
SERIGRAFIA  
OFFSET  
DIGITAL  
ACABADOS  
ALMACEN  
CALIDAD  
ADMINISTRATIVO  
MANTENIMIENTO

En este grupo están incluidos todos los técnicos especialistas de la empresa, personas expertas en sus funciones, capaces de solucionar y ejecutar las diferentes operaciones a realizar para el buen funcionamiento de la empresa, tienen que haber tenido con anterioridad un grado de formación alto, depende de los grupos superiores (1 al 4).

**GRUPO 6: OFICIALES DE 1.ª**

Están incluidos todos los oficiales de primera de la empresa, son personas capacitadas para realizar su trabajo sin necesidad de ayuda, exclusivamente con la supervisión del jefe de sección si fuese necesario. Deben de tener buena aptitud profesional y responsabilidad media-alta.

**GRUPO 7:** OFICIALES DE 2.<sup>a</sup>

Están incluidos todos los oficiales de segunda de la empresa, personas un poco menos expertas que los oficiales de primera con un aprendizaje y responsabilidad media-baja. Al no haber alcanzado todavía los conocimientos prácticos para realizar sus tareas sin el visto bueno del jefe de sección.

**GRUPO 8:** OFICIALES DE 3.<sup>a</sup>

Están incluidos todos los oficiales de tercera de la empresa, son personas que ejecutan trabajos de complejidad media baja, recibiendo las instrucciones concretas de sus superiores con una dependencia alta de estos.

**GRUPO 9:** AYUDANTES

En este grupo están incluidos todos los ayudantes de toda la empresa. Como su nombre indica, ayudan a agilizar las tareas con un conocimiento bajo de las mismas y con dependencia alta de los oficiales y sus superiores.

**GRUPO 10:** PEONES Y AUXILIARES

En este grupo están incluidos todos los auxiliares y peones de la empresa. Ejecutan tareas muy básicas, concretas y no necesitan de una formación específica con un alto grado de dependencia y corrección de sus tareas.

*Artículo 4.2 Igualdad y no discriminación.*

Dentro de la empresa, los trabajadores no podrán ser discriminados por cuestiones de ideología, religión, raza, afiliación política o sindical, sexo, etc.

Se respetará el principio de igualdad de acceso a todos los puestos de trabajo en la empresa, tanto para el hombre como para la mujer, sin discriminación alguna.

Cuando se produzca una convocatoria para cubrir un puesto de trabajo, se hará abstracción total de la condición de sexo, atendiendo solamente a la capacidad profesional exigida.

*Artículo 4.3 Situaciones especiales.*

4.3.1 Gestación.

En el supuesto de riesgo durante el embarazo se estará a lo previsto en los apartados 2 y 3 del artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

El derecho a las adaptaciones que se deriven del párrafo anterior no significará perjuicio para el nivel profesional y salarial de la interesada, ni tampoco generará la necesidad u

obligación de crear un puesto de trabajo nuevo.

En caso de permuta, la empresa, oídos los representantes de los trabajadores, designará la persona que obligatoriamente quede afectada, quien, por el carácter de provisionalidad y duración de la situación, se reincorporará a su anterior puesto, cuando la embarazada cause baja en el trabajo.

Los supuestos de estas adaptaciones no darán lugar, en ningún caso, a la consolidación de los trabajadores afectados en los puestos de trabajo provisionalmente ocupados, aunque la situación de interinidad supere los tres meses.

#### 4.3.2 Capacidad disminuida.

Las empresas procurarán acoplar al personal con capacidad disminuida, que tenga su origen en alguna enfermedad profesional, accidente de trabajo o desgaste físico natural, como consecuencia de una dilatada vida al servicio de la empresa, destinándole a trabajos adecuados a sus condiciones.

Para ser colocados en esta situación, tendrán preferencia los trabajadores que perciban subsidios o pensión inferior al salario mínimo interprofesional vigente. El orden para el beneficio, que se establece en el párrafo anterior, se determinará por la antigüedad en la empresa y, en caso de igualdad, por el mayor número de hijos menores de edad o incapacitados para el trabajo.

*Artículo 4.4* Ingresos, períodos de prueba, formación laboral y trabajo en prácticas, ascensos, ceses y jubilaciones.

#### 4.4.1 Ingresos.

Para ingresar en la empresa es preceptivo que el aspirante haya cumplido la edad de dieciséis años.

La admisión del personal se realizará de acuerdo con las disposiciones vigentes en materia de colocación, debiendo someterse a los aspirantes a reconocimiento médico y demás formalidades exigibles.

La empresa podrá someter a los aspirantes a las pruebas teóricas, prácticas y psicotécnicas que considere convenientes, para comprobar su grado de preparación.

#### 4.4.2 Prueba.

Las contrataciones del personal se considerarán provisionales durante un período de prueba que, en ningún caso, podrá exceder del que se señala en la siguiente escala:

- a) Grupos profesionales del 1 al 5: Seis meses.
- b) Grupos profesionales del 6 al 8: Dos meses.
- c) Grupos profesionales 9 y 10: Un mes.

Durante este período, tanto el trabajador como el empresario podrán, respectivamente, desistir de la prueba o proceder al despido sin previo aviso, sin que ninguna de las partes

tenga por ello derecho a indemnización.

En todo caso, el trabajador tendrá derecho al percibo, durante el período de prueba, de la retribución correspondiente al grupo profesional del trabajo encomendado.

Transcurrido el plazo referido, el trabajador pasará a figurar en la plantilla de la empresa, y el tiempo que hubiese servido en período de prueba le será computado a efectos de los aumentos periódicos por tiempo de servicio.

El periodo de prueba, de que queda hecha mención, no es de carácter obligatorio y la empresa podrá, en consecuencia, proceder a la admisión de personal con renuncia total o parcial a su utilización.

Las situaciones de incapacidad temporal, maternidad y adopción o acogimiento interrumpirán el cómputo de este período, que se reanudará a partir de la fecha de la incorporación efectiva al trabajo.

#### 4.4.3 Formación laboral y trabajo en prácticas:

##### 4.4.3.1 Contrato para la formación y aprendizaje.

El contrato para la formación y el aprendizaje tendrá por objeto la cualificación profesional de los trabajadores en régimen de alternancia de la actividad laboral retribuida en una empresa con actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o el sistema educativo.

Se podrá celebrar con trabajadores mayores de 16 y menores de 25 años que carezcan de cualificación profesional reconocida por el sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo requerida para concertar un contrato en prácticas. Se podrán acoger a esta modalidad contractual los trabajadores que cursen formación profesional del sistema educativo. El contrato para la formación y el aprendizaje podrá realizarse con menores de 30 años, hasta que la tasa de desempleo en nuestro país se sitúe por debajo del 15 por 100, conforme a lo dispuesto en la disposición transitoria 9ª de la Ley 3/2012, de 6 de julio.

*Duración del Contrato y Prórrogas:* La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de tres años.

Si el contrato para la formación se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima posible, las partes podrán acordar prorrogarlo hasta dos veces, sin que la duración total del contrato pueda exceder de la duración máxima establecida en el párrafo anterior. La duración de las prórrogas del contrato no podrá ser inferior a seis meses.

*Retribución:* La retribución, excluida de cualquier relación con la estructura salarial prevista en el Capítulo 5 del Convenio, será, únicamente, la fijada en la siguiente escala, calculada en función del Salario Mínimo Interprofesional (S.M.I.) vigente en cada momento:

Contrato para la formación de 1.er año: 85 % del S.M.I.

Contrato para la formación de 2.o año: 95 % del S.M.I.

Contrato para la formación de 3.er año: 100 % del S.M.I.

Los porcentajes del Salario Mínimo Interprofesional citados en el párrafo anterior se entienden referidos a la jornada máxima prevista en el siguiente párrafo. Cuando las partes acuerden un mayor tiempo de formación teórica, el salario podrá reducirse proporcionalmente.

El tiempo de trabajo efectivo, que habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas, no podrá ser superior al 75 por 100, durante el primer año, o el 85 por 100, durante el segundo y tercer año, de la jornada máxima prevista en el Convenio Colectivo.

Se entenderá cumplido el requisito de formación teórica cuando el trabajador acredite, mediante certificación de la Administración Pública competente, que ha realizado un curso de formación profesional ocupacional adecuado al oficio o puesto de trabajo objeto del contrato. En este caso, la retribución del trabajador se incrementará proporcionalmente al tiempo no dedicado a formación teórica.

*Extinción:* Una vez completado el período de formación pactado, el contrato se extinguirá por expiración del tiempo convenido, entregando el empresario certificado en el que conste la duración de la formación teórica y el nivel de formación práctica adquiridos.

Si, tras la extinción del contrato para la formación por expiración del tiempo convenido, el trabajador continuara prestando servicios en la empresa sin solución de continuidad, su contrato se transformará en indefinido y se computará la antigüedad desde el inicio de la prestación de servicios.

Si el periodo de formación hubiere completado tres años y una vez finalizado el tercero, y sin solución de continuidad, siguiera prestando servicios en la empresa en puesto de trabajo correspondiente al oficio o especialidad para la que ha sido formado, al trabajador se le asignará, al menos, el nivel profesional de oficial y el salario establecido en el Convenio para el puesto desempeñado, con efectos desde el día siguiente a la finalización del tercer año de formación.

#### 4.4.3.2 Contrato en prácticas.

Los contratos de trabajo en prácticas se regirán por la normativa general vigente en cada momento.

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, su retribución será:

El 70 % el primer año, y el 85 % el segundo, del salario fijado en el Convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

#### 4.4.3.3. Formación continua.

Las partes firmantes conscientes de la decisiva importancia de la Formación Profesional, en sus diversas modalidades, manifiestan su voluntad, en sus respectivos ámbitos, de favorecer y propiciar cuantas medidas estimen conducentes a dicho fin. Para ello se podrán alcanzar los acuerdos que procedan y que sean requeridos por la normativa vigente en cada

momento.

#### 4.4.4 Ceses.

El trabajador que desee cesar voluntariamente en el servicio de la empresa vendrá obligado a ponerlo en conocimiento de la misma, por escrito, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

- a) Grupos profesionales del 1 al 5: Un mes.
- b) Grupos profesionales del 6 al 8: Quince días.
- c) Grupos profesionales 9 y 10: Siete días.

El incumplimiento, por parte del trabajador, de la obligación de preavisar con la indicada antelación dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del mismo el importe del salario de un día, por cada día de retraso en el preaviso.

Habiendo recibido la empresa, con la antelación señalada, el preaviso indicado, vendrá obligada, al finalizar el plazo, a abonar al trabajador la liquidación correspondiente. El incumplimiento de esta obligación por la empresa llevará aparejado el derecho del trabajador a ser indemnizado, con el importe del salario de un día, por cada día de retraso en el abono de la liquidación, con el límite del número de días de preaviso.

#### 4.4.5 Jubilación parcial.

Los trabajadores que reúnan los requisitos legalmente exigidos podrán acceder a la situación de jubilación parcial, siempre que medie un acuerdo entre las partes; dicho acuerdo podrá recoger una distribución irregular de la totalidad de las horas que deban realizarse anualmente. Los trabajadores en esta situación percibirán su salario calculado proporcionalmente a la jornada de trabajo pactada.

#### *Artículo 4.5 Contratos eventuales por circunstancias de la producción.*

*Duración y Prórrogas:* Los contratos eventuales por circunstancias de la producción no podrán tener una duración superior a doce meses en un período de dieciocho. De concertarse por una duración inferior al máximo posible, podrá prorrogarse por acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de doce meses.

*Indemnización:* Si el contrato se extinguiera por expiración del tiempo convenido, y previa denuncia de la empresa, el trabajador percibirá una indemnización económica equivalente a doce días de su salario por año de servicio, en proporción al tiempo trabajado, no procediendo esta indemnización en los demás supuestos de extinción.

En lo no previsto anteriormente se estará a lo dispuesto en el artículo 15 b) del Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre, vigentes, bajo cuyo amparo se establece la anterior regulación; entendiéndose que, si ésta fuese modificada por leyes o disposiciones posteriores, este artículo deberá adaptarse a la nueva normativa.

#### *Artículo 4.6 Dietas y desplazamientos.*

Si, por necesidades del servicio, hubiera de desplazarse algún trabajador fuera de la localidad en que habitualmente tenga su destino, la empresa le abonará el 75 por 100 de su salario de Convenio, cuando efectúe una comida fuera de su domicilio, y el 140 por 100, cuando tenga que comer y pernoctar fuera del mismo.

Cuando el trabajador no pueda regresar a comer a su domicilio, por encomendarle la empresa trabajos distintos a los habituales aun cuando sea dentro de su localidad, tendrá derecho al abono de la dieta por comida.

Si, por circunstancias especiales, los gastos originados con motivo del desplazamiento sobrepasan el importe de la dieta, el exceso deberá ser abonado por la empresa, previo reconocimiento de aquéllas y justificación, por parte del trabajador, de los gastos realizados, sin que, en ningún caso, el tiempo invertido en los viajes de lugar a suplemento alguno, porque su duración sobrepase la jornada legal. La empresa determinará las condiciones y medios de locomoción que deberán emplearse, en cada caso.

Los gastos de locomoción serán por cuenta de la empresa.

Los desplazamientos del personal comercial se regirán por las condiciones estipuladas en su contrato de trabajo.

#### CAPÍTULO 5

#### *Retribuciones*

##### *Artículo 5.1 Disposiciones generales.*

Las retribuciones del personal, al que afecta este Convenio, estarán constituidas por el salario base y los complementos del mismo, y corresponden a la jornada a que se refiere el artículo 6.1.

*El pago del salario se efectuará mensualmente.* La empresa podrán variar, de conformidad con el Comité de Empresa o Delegados de Personal, los períodos de pago establecidos, sin rebasar nunca el mes, decidiendo la jurisdicción competente en caso de desacuerdo. La empresa estará obligada a entregar a sus trabajadores, en el momento de efectuar el pago, una copia del recibo de salario, en el que constarán todos los conceptos que establezca la legislación vigente para que el trabajador conozca en todo momento las cantidades que percibe en concepto de salario, las cantidades que tributan a la Hacienda Pública y las que cotizan a la Seguridad Social.

##### *Artículo 5.2 Anticipos.*

El trabajador tendrá derecho a percibir anticipos a cuenta de hasta el 90 por 100 del importe del salario correspondiente al trabajo ya realizado.

Dicho derecho se hará efectivo en el momento de formalizar su solicitud.

##### *Artículo 5.3 Retribuciones.*

###### *5.3.1 Salario base.*

Los salarios del año 2019 serán los indicados en la Tabla Anexo.

*Para el año 2020 se pacta un incremento salarial del 0.60 por ciento sobre los salarios percibidos en el año 2019.*

*Para el año 2021 se pacta un incremento salarial del 0.70 por ciento sobre los salarios percibidos en el año 2021.*

*Para el año 2022 se pacta un incremento salarial del 0.80 por ciento sobre los salarios percibidos en el año 2021.*

#### 5.3.2 Complemento lineal del convenio.

Es una cantidad igual para todos los niveles salariales, que se devengará por tiempo efectivamente trabajado, teniendo la consideración de complemento salarial de vencimiento periódico superior al mes.

Aunque su devengo es anual, este complemento se abonará prorrateado en doce mensualidades.

Los trabajadores contratados bajo la modalidad de contrato de trabajo en prácticas, percibirán el complemento lineal previsto con carácter general, de acuerdo con los porcentajes señalados en el artículo 4.4.3.2 de este Convenio.

Dicho complemento se revisará en los mismos porcentajes que el salario base.

#### 5.3.3 Gratificaciones extraordinarias.

La gratificación de junio, correspondiente al primer semestre del año, y la de Navidad, correspondiente al segundo, se rigen en su cuantía y pago por las siguientes normas:

- a) El importe de cada paga será el equivalente a treinta días de salario base, incluida la antigüedad.
- b) El personal que cese o ingrese durante el año percibirá estas pagas extraordinarias en proporción al tiempo trabajado en el semestre correspondiente a cada paga, computándose las fracciones de meses como completos.
- c) Se percibirán: la de junio, en la última quincena del semestre a que corresponde, y la de Navidad, entre el 15 y el 24 de diciembre.

#### 5.3.4 Paga de participación en Beneficios.

En concepto de participación en beneficios, a cada trabajador, se le abonará el equivalente a treinta y cuatro días de salario base y, en su caso, de antigüedad. La entrega de esta cantidad se efectuará, salvo acuerdo entre las partes, el mes de marzo del año siguiente al de su devengo. Se acuerda por medio de este convenio que esta paga se prorrateará mensualmente.

#### 5.3.5 Complemento de antigüedad.

Los trabajadores comprendidos en este Convenio disfrutarán, como complemento personal de antigüedad, de un aumento periódico por el tiempo de servicios prestados a la misma empresa, consistente en dos trienios y quinquenios sucesivos.

El módulo para el cálculo y abono del complemento personal de antigüedad será el último salario base percibido por el trabajador, sirviendo dicho módulo no sólo para el cálculo de los trienios o quinquenios de nuevo vencimiento, sino también para el de los ya percibidos. La cuantía del complemento personal de antigüedad será del 3 por 100 para cada trienio y del 3 por 100 para cada quinquenio.

La fecha inicial del cómputo de antigüedad será la del ingreso del trabajador en la empresa. Asimismo, se estimarán los servicios prestados en el periodo de prueba y los del personal eventual o interino que pase a ocupar plaza en la plantilla de la empresa. Por lo tanto, no se computan a efectos de antigüedad los periodos de aprendizaje contratados al amparo de la legislación vigente anterior a dicha fecha. El importe de cada trienio o cada quinquenio comenzará a devengarse desde el día 1 del mes siguiente al de su cumplimiento.

El trabajador que cese definitivamente en la empresa y, posteriormente, ingrese de nuevo en la misma, solo tendrá derecho a que se le compute la antigüedad a partir de la fecha de este nuevo ingreso, perdiendo todos los derechos de antigüedad anteriormente obtenidos.

#### 5.3.6 Complemento de nocturnidad.

Se establece un complemento de nocturnidad del 25 por 100 del salario base, para los trabajadores que, de modo continuo o periódicamente, presten sus servicios en turnos comprendidos entre las 22 y las 6 horas.

### CAPÍTULO 6

#### *Jornada de trabajo, horario y descanso*

##### *Artículo 6.1 Jornada laboral anual*

A partir del 1 de Enero de 2019, la jornada anual será de 1.768 horas de trabajo efectivo, tanto en jornada partida, como, en jornada continuada.

En el desarrollo del punto anterior se tendrá en cuenta lo siguiente:

a) Dentro del número de horas anuales mencionado, no se entenderán comprendidos los periodos de descanso (bocadillos) u otras interrupciones existentes en la fecha de entrada en vigor de este artículo.

No obstante, éstos se mantendrán, en su caso, siempre sin la consideración de tiempo de trabajo efectivo, pudiendo variarse su duración por pacto entre empresa y trabajadores.

b) Las ausencias al trabajo, reguladas en el artículo 6.5 de este Convenio o por disposición legal, se considerarán como tiempo de trabajo efectivo.

*Artículo 6.2 Tiempo de trabajo*

a) *Trabajo efectivo*: El tiempo de trabajo efectivo se computará de modo que, tanto al comienzo como al final de la jornada diaria o de los períodos en que esta se pueda dividir, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo y dedicado a él.

b) *Horario irregular según la época del año*: La empresa, respetando el número de horas laborales del año, podrán acordar a través de la representación legal de los trabajadores, el horario más adecuado a sus necesidades productivas, debiendo compensarse los excesos o defectos de horas de trabajo que se puedan producir con el tiempo equivalente correspondiente.

En defecto de pacto, la empresa podrá distribuir de manera irregular la jornada ordinaria de trabajo hasta un máximo del 10 por 100 de la jornada anual establecida en el Convenio. Dicha distribución deberá respetar, en todo caso, los períodos mínimos de descanso diario y semanal previsto en la ley y el trabajador deberá conocer con un preaviso mínimo de 5 días el día y hora de trabajo resultante de aquella.

c) *Prolongación de jornada por circunstancias no programadas*: Cuando en una empresa se produzca una sobrecarga de trabajo extraordinario, por necesidades no programadas, podrá la Dirección de la misma establecer un horario más prolongado, con veinticuatro horas de preaviso, sin sobrepasar las 10 horas diarias y las 50 horas semanales, respetando, en todo caso, el período de descanso mínimo e ininterrumpido entre jornadas legalmente establecido, reduciendo la jornada semanal en las épocas de menor actividad o acumulando su exceso en días completos, siempre que se cumplan el número de horas anuales señalado. En ningún caso, el carácter excepcional de este apartado podrá generar tipo alguno de jornada permanentemente diferenciada, en cuanto a su cómputo semanal.

Los excesos de jornadas semanales, producidos por la aplicación de este apartado, no podrán superar el período continuo de cuatro semanas en cada ocasión que se produzca. Salvo acuerdo entre las partes, su compensación en tiempo de descanso tendrá lugar en los 3 meses inmediatamente siguientes a su realización. Tras un período de prolongación de la jornada semanal prevista en este apartado, a los trabajadores afectados por esta medida excepcional no se les aplicará una nueva ampliación hasta que no haya transcurrido como mínimo, el mismo o superior período de tiempo de jornada ordinaria, que el de duración de dicha ampliación, salvo pacto en contrario.

Esta prolongación de jornada será siempre compensada en tiempo de descanso y nunca mediante percepciones económicas.

Previa justificación suficiente de la existencia e importancia de la causa alegada, quedan exceptuados de lo aquí convenido:

- 1) Quienes cursen con regularidad estudios para la obtención de un título académico o de enseñanza profesional oficialmente reconocida, durante el tiempo imprescindible para asistir a estas clases.
- 2) Quienes tengan obligaciones familiares habituales, de carácter personal e ineludible.
- 3) Quienes trabajen en período nocturno entre las 22 y las 6 horas del día siguiente.

4) Estos excesos de jornada, no podrán ser utilizados por las empresas para modificar o eliminar turnos de trabajo ya establecidos.

d) Modificación del calendario establecido.

Cuando por necesidades imprevistas y coyunturales de trabajo, la empresa necesitara modificar los días de trabajo ya establecidos en el calendario laboral y ello afectara a días considerados, en dicho calendario, como festivos o no laborables, podrá establecer la Dirección de la misma una jornada de trabajo durante dichos días, comunicándolo con dos días laborables previos a: los trabajadores afectados, los representantes de los trabajadores y a la Comisión Paritaria del Convenio en los términos previstos en el número 7 de este apartado. En la comunicación deberán constar las personas afectadas, los días propuestos, la jornada a realizar y las condiciones del descanso compensatorio.

Para llevar a cabo lo previsto en este apartado se tendrá en cuenta lo siguiente:

1) Las modificaciones de jornada propuestas solamente podrán afectar a un mismo trabajador una sola vez al mes. El horario de los días que no tengan el carácter de jornada normal en la empresa no podrá ser superior a 8 horas.

2) No se podrán utilizar para ello los períodos nocturnos comprendidos entre las 22 y las 6 horas del día siguiente. Se respetarán siempre los períodos mínimos de descanso de 12 horas entre jornadas.

3) No afectarán estas modificaciones de jornada a los menores de 18 años.

4) Se tendrán en cuenta las situaciones personales de los trabajadores previstas en los números 1, 2 y 4 del apartado d) de este mismo artículo.

5) Las horas realizadas durante los mencionados días se compensarán siempre en tiempo de descanso y nunca mediante percepciones económicas.

Salvo acuerdo entre las partes, esta compensación tendrá lugar en el mismo mes o en los dos inmediatamente siguientes.

6) Cada hora trabajada en los días que no tengan el carácter de jornada normal en la empresa se compensarán por 1 hora y 30 minutos de descanso.

7) Con la finalidad de que la Comisión Paritaria realice un seguimiento permanente de la aplicación correcta de lo dispuesto en este apartado c), la empresa deberá comunicarlo a dicha Comisión.

8) Asimismo, la Comisión Paritaria realizará un estudio y valoración de la aplicación y eficacia de lo dispuesto en este apartado, debiendo acordar, en su caso, su mantenimiento o rectificación en las condiciones que se convengan.

9) Estas modificaciones de jornada no podrán afectar a las fiestas de Navidad, Año Nuevo, Reyes, 1 de Mayo, las fiestas oficiales locales, ni al fin de semana previo al inicio de las vacaciones de los trabajadores afectados cuando éstas comenzasen en lunes.

*Artículo 6.3 Horario.*

La empresa, con el informe de los representantes legales de los trabajadores, elaborarán el correspondiente horario de trabajo de su personal, siendo facultad privativa de la empresa organizar los turnos y relevos y cambiar aquéllos cuando lo crea necesario y conveniente, sin más limitaciones que las legales y las fijadas en este Convenio.

*Artículo 6.4 Recuperación de fiestas no reglamentarias o días no trabajados.*

La forma de realizar la recuperación del trabajo de dichos días o fiestas se establecerá, de común acuerdo, entre las empresas y los trabajadores, en cada caso.

*Artículo 6.5 Vacaciones.*

El régimen de vacaciones anuales retribuidas del personal será de treinta días naturales, disfrutando preferentemente 15 días, en los meses de Junio a septiembre, ambos inclusive, y siempre que las necesidades de la empresa lo permitan.

Se procurará complacer al personal en cuanto a la época de su disfrute, dando preferencia, dentro del grupo y nivel profesional, al más antiguo en la empresa, sin perjuicio de lo establecido en disposiciones legales de rango superior.

Las vacaciones anuales se disfrutarán dentro del año natural al que correspondan y no podrán compensarse en metálico, en todo ni en parte.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el art. 48.4 y 48.bis del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

En caso de desacuerdo sobre la fecha de disfrute, resolverá el Juzgado de lo Social. Los trabajadores, que en la fecha determinada para disfrute de la vacación no hubiesen completado un año efectivo en la plantilla de la empresa, tendrán derecho a un número de días proporcionales al tiempo de servicios prestados.

El cuadro de distribución de vacaciones se expondrá con una antelación de dos meses, como mínimo, en los tableros de anuncios para el conocimiento del personal.

El personal con derecho a vacaciones, que cese en el transcurso del año, tendrá derecho a

la parte proporcional de la vacación, según el número de meses trabajados, computándose como mes completo la fracción del mismo.

En caso de fallecimiento del trabajador, el importe correspondiente a dicha parte proporcional de la vacación se satisfará a sus derechohabientes.

*Artículo 6.6 Ausencias justificadas.*

6.6.1 Ausencias con derecho a retribución. Plazos y motivos.

Todo el personal sujeto a este Convenio tendrá derecho a las siguientes ausencias retribuidas, con la necesaria justificación, en su caso:

- a) Quince días naturales, en caso de matrimonio.
  
- b) Dos días en los casos de accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, o en los casos de nacimiento de hijo o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días. La enfermedad se considerará como grave sólo cuando así sea dictaminada por facultativo médico. Se concederá además, el tiempo indispensable para los casos de inscripción en el Registro Civil del nacimiento de un hijo, así como registrar el óbito del mismo, del padre o la madre, siempre que convivan con el trabajador y dicho registro no hubiera podido llevarse a cabo porque la ausencia antedicha de dos días coincidiese con días no hábiles a estos efectos, y ello, únicamente, en el caso de que el cumplimiento de la obligación de inscripción en el Registro Civil, recayere en el trabajador y acredite no haber sido legalmente posible cumplimentarlo en el plazo anteriormente previsto de dos días.
  
- c) En el supuesto de nacimiento de hijo o hija, o intervención quirúrgica de padre, madre, cónyuge o hijos, el plazo general de dos días del apartado anterior podrá extenderse hasta tres días más, siempre que alguno de estos parientes, conviviendo con el trabajador, precisare atención especial y no tuviese otra persona para cuidarle. En ningún caso, la extensión de este plazo podrá acumularse al de cuatro días previsto para el supuesto de desplazamiento.
  
- d) Cuando, por razón de enfermedad, el trabajador precise la asistencia a consultorio médico de la Seguridad Social, en horas coincidentes con las de su jornada laboral, las empresas concederán, sin pérdida de retribución, el permiso necesario por el tiempo preciso al efecto, debiendo justificarse el tiempo con el correspondiente volante visado por el facultativo.
  
- e) Un día por traslado de domicilio habitual.
  
- f) Por el tiempo indispensable para matricularse en un centro oficial o reconocido de enseñanza, siempre que la personación del trabajador sea imprescindible al efecto, así como para concurrir a las convocatorias de exámenes de dichos centros.
  
- g) Un día por boda de padres, hijos y hermanos.
  
- h) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter

público y personal.

i) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

6.6.2 Acumulación de horas de lactancia. Este derecho de ausencia del trabajo (una hora) se podrá acumular en jornadas completas a continuación de la suspensión del contrato por maternidad. La acumulación de este permiso se comunicará a la empresa al inicio del período de descanso por maternidad.

6.6.3 Licencias extraordinarias.

En circunstancias extraordinarias, debidamente acreditadas, las licencias previstas en las letras b) y c) del apartado anterior, se otorgarán por el tiempo preciso, conviniéndose las condiciones de su concesión, pudiendo acordarse la no percepción de haberes e incluso el descuento de tiempo extraordinario de licencia, a efectos de antigüedad, cuando aquéllas excedan en su totalidad de un mes dentro del año natural.

6.6.4 Fecha de disfrute.

Las licencias reguladas en este artículo se disfrutarán en la fecha en que se produzca la situación que las origine, con independencia de su coincidencia o no con día festivo o período no laboral.

*Artículo 6.6 Bajas por enfermedad o accidente.*

En las situaciones de incapacidad temporal por enfermedad común, el trabajador percibirá un complemento hasta el cien por cien de su salario cuando se encuentre hospitalizado de forma continuada en un centro hospitalario por indicación médica entre los días quinto y vigésimo de la incapacidad temporal. El complemento se percibirá solo en este periodo y mientras dure la hospitalización, siendo necesaria la justificación documental de la misma.

Los trabajadores en situación de incapacidad temporal por accidente de trabajo o enfermedad profesional percibirán, con cargo a la empresa, a partir del quinto día de baja, la diferencia existente entre las prestaciones económicas de la Seguridad Social o Entidad Aseguradora y el cien por cien de la base de cotización del mes anterior a la baja.

El complemento establecido hasta el cien por cien de la base de cotización del mes anterior a la baja a complementar por las empresas, para los casos de accidente de trabajo o enfermedades profesionales, tendrá vigencia, en cada caso, hasta el alta definitiva del proceso de incapacidad temporal.

El presente complemento se estipula sobre la base de las condiciones legales vigentes en cada momento, en cuanto a IT por accidente de trabajo, en el bien entendido que cualquier modificación normativa posterior implicará su adecuación con el fin de que no comporte mayor costo económico a las empresas.

*Artículo 6.7 Horas extraordinarias.*

Las partes firmantes coinciden en considerar positivos los efectos que pueden derivarse de

una política social solidaria conducente a la reducción al mínimo de las horas extraordinarias.

Se entiende por horas extraordinarias las que excedan de la jornada anual pactada o de la distribución semanal que, en cada momento, realice la empresa, sin perjuicio de lo previsto en el artículo 6.2 apartado c), de este Convenio y, en todo caso, las que excedieran de diez diarias; su abono y realización se efectuarán dentro de los límites que establece el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores, pudiendo sustituirlas o compensarlas por un tiempo equivalente de descanso, en lugar de ser retribuidas monetariamente.

Se establecen en este Convenio, como horas de fuerza mayor y ordinarias, las siguientes:

a) *De fuerza mayor*: son las que se realizan para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas.

b) *Ordinarias*: Son el resto de las horas extraordinarias no especificadas anteriormente.

Se prohíbe la realización de horas extraordinarias en el período comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana. La realización de las horas extraordinarias se registrará, día a día, y se totalizarán semanalmente, entregando copia del resumen semanal al trabajador en el parte correspondiente.

Para que ambas partes, empresa y trabajadores, puedan acogerse a lo previsto en las disposiciones vigentes, en cada momento, sobre cotización a la Seguridad Social, notificarán mensualmente a la autoridad laboral las horas extraordinarias de fuerza mayor realizadas por los trabajadores.

Será competencia de la Comisión Paritaria el control y vigilancia de lo establecido en este artículo. En el caso de anomalías en la realización de horas extraordinarias, la Comisión Mixta podrá recabar la información oportuna de la empresa afectada.

## CAPÍTULO 7

### *Excedencias*

*Artículo 7.1 Excedencias voluntarias.*

7.1.1 Excedencia voluntaria común.

Los trabajadores con, al menos, una antigüedad en la empresa de un año, tienen derecho a que se les reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria, por un plazo no menor de cuatro meses y no mayor de cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

La solicitud de excedencia, que deberá formularse por escrito, y será resuelta favorablemente por la empresa, en el plazo máximo de un mes, a partir de la fecha de la solicitud.

El trabajador excedente tendrá derecho al reingreso, con preferencia sobre cualquier otro

trabajador ajeno a la empresa, en las nuevas contrataciones de personal con grupo y nivel igual o similar al suyo.

Si la nueva contratación no correspondiera al grupo profesional propio, sino al inferior, el excedente podrá optar entre ocupar esta plaza, con el salario a ella asignado, o no reingresar y conservar su derecho preferente al reingreso en puesto de su grupo profesional.

La solicitud de reingreso deberá hacerse, dentro del período de excedencia, con una antelación mínima de un mes respecto a la fecha en que termine.

Cuando dicha solicitud no se formule o su formulación se efectuara fuera del plazo señalado, quedará nulo y sin efecto el derecho preferente del trabajador excedente al reingreso.

#### 7.1.2 Excedencias voluntarias especiales:

a) Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como pre-adoptivo, aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o en su caso de la resolución judicial o administrativa.

b) Tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a dos años los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

c) Los trabajadores, cualquiera que sea su antigüedad en la empresa, tendrán derecho a pasar a la situación de excedencia, por un periodo máximo de tres años, para dedicarse a asistir a un familiar, en primer grado de consanguinidad o afinidad, que hubiera sido declarado minusválido, con necesidad de recibir cuidados permanentes, o en situación de gran invalidez, por la Seguridad Social.

Terminados los períodos de excedencias contemplados en los párrafos anteriores, los trabajadores excedentes, previa solicitud de reingreso formulada con un mes de antelación, se reincorporarán automáticamente al puesto de trabajo que desempeñaban al solicitar la excedencia.

La utilización de estas situaciones de excedencia, con una finalidad distinta a la que motivó su concesión, determinará la pérdida del derecho al reingreso.

Serán de aplicación a las excedencias reguladas en este apartado las condiciones establecidas en los párrafos segundo y sexto del apartado anterior, especificando el motivo determinante de la petición.

En lo no contemplado en el presente artículo se estará a lo dispuesto en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

*Artículo 7.2 Excedencia forzosa.*

Esta excedencia, que dará derecho a la reserva del puesto de trabajo y del cómputo de la antigüedad del excedente, se concederá por la designación o elección para cargo público, que imposibilite la asistencia al trabajo, o por la elección para cargo electivo de ámbito superior al de empresa, que exija plena dedicación, en las organizaciones sindicales más representativas.

La situación de excedencia se prolongará por el tiempo que dure el ejercicio del cargo, debiendo reincorporarse a su puesto de trabajo en el plazo máximo de los 30 días naturales siguientes al de su cese, salvo en los casos en que, por imperativo legal, se imposibilite su reincorporación.

#### CAPÍTULO 8

##### *Premios, faltas y sanciones*

###### *Artículo 8.1 Premios.*

###### 8.1.1 Generalidades.

Con el fin de recompensar la conducta, el rendimiento y la laboriosidad y cualidades sobresalientes del personal, estimulándolo, al propio tiempo, para que se supere en el cumplimiento de sus obligaciones, las empresas, oídos los representantes legales de los trabajadores, establecerán los correspondientes premios, que serán otorgados individualmente o por grupos.

Para el mayor y mejor servicio de la justicia y la máxima eficacia de lo que se pretende, se procurará ponderar las circunstancias del caso, para que ningún acto que lo merezca pueda quedar sin premio ni se otorgue a quien verdaderamente no sea acreedor de él.

El procedimiento, cuantía de los premios u otras circunstancias serán los que se citan en los artículos siguientes de este capítulo.

A la concesión de premios se le dará la mayor publicidad y solemnidad posibles, para satisfacción de los premiados y estímulo del personal.

Todo premio obtenido se hará constar en el expediente personal del interesado y puntuará, en la proporción que se establezca, para el ascenso.

###### 8.1.2 Motivos.

Se señalan como motivos dignos de premio los siguientes: Actos heroicos, actos meritorios, espíritu de servicio, espíritu de fidelidad y afán de superación profesional:

1. Se consideran actos heroicos los que, con grave riesgo de su vida o integridad personal, realiza un trabajador, con el fin de evitar un accidente o reducir sus proporciones, defender bienes de la empresa o con fines análogos.

2. Se estimarán actos meritorios aquéllos cuya realización no exija grave exposición de la vida o integridad personal, pero sí una voluntad manifiesta extraordinaria, por encima de los deberes reglamentados, para evitar o vencer una anomalía en bien del servicio.

3. En los casos citados en los apartados 1 y 2, se considerará, como circunstancia que aumenta el mérito del acto, el no hallarse el trabajador de servicio o no estar obligado a intervenir, así como la falta notable de medios adecuados y la inferioridad en que se hallase o cualquier otra causa semejante.

4. Consiste el espíritu de servicio en realizar éste, no de modo formulario y corriente, sino con entrega total de todas las facultades del trabajador, subordinando a ello su comodidad e incluso sus intereses particulares, sin que nadie ni nada lo exija.

5. El espíritu de fidelidad se acredita por los servicios continuados a la empresa durante veinticinco años, sin interrupción alguna, ni aun por excedencia voluntaria o licencia sin sueldo superior a dos meses, y sin notas desfavorables, de carácter muy grave, en el expediente.

6. Por afán de superación profesional se entenderá la actuación de aquellos trabajadores que, en lugar de cumplir su misión de modo formulario y corriente, se sienten acuciados a mejorar su formación teórica y práctica, para ser más útiles en su trabajo o alcanzar niveles superiores.

7. Con independencia de lo anteriormente señalado, se podrán establecer premios para actuaciones en casos concretos, tales como prevención de accidentes de trabajo, rapidez en la urgente prestación de socorros, conservación y buen trato del material y utillaje de trabajo, y la correcta relación con los demás compañeros, como asimismo la introducción de mejoras para el incremento de la productividad o economía de la empresa.

#### 8.1.3 Premios.

*Se establecen los siguientes premios:*

1. Recompensas en metálico.
2. Becas o viajes de perfeccionamiento o estudio.
3. Aumento de vacaciones, hasta el doble de las que reglamentariamente correspondan al interesado, sin merma de sus emolumentos.
4. Diplomas honoríficos.
5. Cartas laudatorias.
6. Cancelación de las notas desfavorables de su expediente personal.
7. Propuestas a los Organismos competentes para la concesión de recompensas.

#### 8.1.4 Otorgamiento.

Los premios se otorgarán, sin limitación de número, cuando de actos heroicos o meritorios se trate, y consistirán en recompensas en metálico, aumento de vacaciones, diplomas honoríficos o cartas laudatorias.

El espíritu de servicio podrá recompensarse mediante premios en metálico, aumento de vacaciones, diplomas honoríficos o cartas laudatorias, pudiendo concederse, sin limitación de número, a cuantos cumplan las condiciones que se establezcan o bien, en número determinado, a quienes resulten los mejores.

El espíritu de fidelidad se premiará concediendo recompensas en metálico a los que cumplan el número de años exigidos, en las condiciones previstas. Las recompensas por afán de superación podrán consistir en becas o viajes de estudio y premios en metálico, y se otorgarán a todos los que reúnan las condiciones fijadas. En todo caso, los diplomas honoríficos y cartas laudatorias podrán concederse solos o con cualquier otra de las recompensas establecidas.

#### *Artículo 8.2 Faltas.*

##### 8.2.1 Generalidades.

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia o intención, en leve, grave o muy grave. La enumeración de los diferentes tipos de faltas, dentro de cada uno de los indicados grupos que figuran en los epígrafes siguientes, es meramente enunciativa y no implica que no puedan existir otras, las cuales serán calificadas según la analogía que guarden con aquéllas.

##### 8.2.2 Faltas leves.

*Se consideran **faltas leves** las siguientes:*

1. Las faltas de puntualidad, hasta tres en un mes, en la asistencia al trabajo, con retraso superior a cinco minutos e inferior a treinta en el horario de entrada.
2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente, cuando se falta al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
3. El abandono del servicio, sin causa fundada, aun cuando sea por breve tiempo; si, como consecuencia del mismo, se originase perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
4. Pequeños descuidos en la conservación de material.
5. Falta de aseo y limpieza personal.
6. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
7. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
8. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo, dentro de las dependencias de la empresa. Si tales discusiones produjesen escándalo notorio, podrán ser consideradas como **faltas graves o muy graves**.
9. Faltar al trabajo un día al mes, sin causa justificada.

### 8.2.3 Faltas graves.

*Se considerarán **faltas graves** las siguientes:*

1. Más de tres faltas, no justificadas, de puntualidad al trabajo, durante un período de treinta días.
2. Ausencia, sin causa justificada, por dos días, durante un período de treinta días.
3. No comunicar, con la puntualidad debida, los cambios experimentados en la familia, que puedan afectar a la seguridad social o instituciones de previsión. El omitir maliciosamente la comunicación de estos datos se considerará **falta muy grave**.
4. Entregarse a juegos o distracciones en horas de servicio.
5. La simulación de enfermedad o accidente.
6. La desobediencia a sus superiores en materia de servicio. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa podrá ser considerada como **falta muy grave**.
7. Simular la presencia de otro trabajador, fichando, contestando o firmando por él.
8. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.
9. La imprudencia en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador o para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones podrá ser considerada como **falta muy grave**.
10. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada de trabajo, así como emplear herramientas de la empresa para usos propios.
11. El quebrantamiento o violación de secretos de reserva obligada, sin que se produzca grave perjuicio a la empresa.
12. Las derivadas de las causas previstas en los apartados 3 y 8 del artículo anterior.
13. La reincidencia en faltas leves (incluidas las de puntualidad), aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre, habiendo mediado notificación escrita.

### 8.2.4 Faltas muy graves.

*Se calificarán como **faltas muy graves** las siguientes:*

1. Las faltas injustificadas de puntualidad en más de 10 veces durante un período de seis meses consecutivos o 20 durante doce meses.
2. Las faltas injustificadas de asistencia al trabajo en número de tres o más en un período de dos meses consecutivos.

3. La indisciplina, la desobediencia o la negligencia en el trabajo evidenciadas de forma grave y notoriamente perjudicial para la empresa.

4. Las ofensas verbales o físicas, incluidas las de naturaleza sexual, al empresario/a o a las personas que trabajen en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.

5. La transgresión de la buena fe contractual, el fraude, la deslealtad, el abuso de confianza, la concurrencia desleal y aquellas otras conductas que atenten fehacientemente contra el principio de fidelidad a la empresa.

6. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo pactado u ordinario establecido.

7. El hurto, robo y malversación que afecte a la empresa, a sus intereses o a los compañeros trabajadores; igualmente, cualquier otra clase de hechos que pueda ocasionar en aquella desconfianza fundada respecto de su autor.

El encubrimiento y la complicidad se equiparán cuando tales conductas o circunstancias queden suficientemente acreditadas.

8. Originar riñas o pendencias graves con los compañeros.

9. Las ausencias y abandono del puesto de trabajo injustificadamente, siempre que aquél fuera de responsabilidad, ocasionare grave perjuicio al proceso productivo, deterioro en las cosas o riesgo para las personas.

10. La embriaguez habitual y la toxicomanía, siempre que repercutan negativamente en el trabajo.

11. La reincidencia en falta grave, sea cual fuere su clase y naturaleza, siempre que se cometa dentro de un período de seis meses desde la primera.

12. La conducta acreditada que produzca el hostigamiento sexual hacia cualquier trabajador o trabajadora de la empresa. En el caso de que se probara que se ejerciera cualquier represalia contra la persona denunciante del acoso sexual, se considerará un agravante para la determinación de la sanción a imponer o, en su caso, a la imposición de una nueva sanción en consonancia con dicha conducta.

#### 8.2.5 Abuso de autoridad.

El abuso de autoridad, por parte de los jefes, será siempre considerado como **falta muy grave**. El trabajador afectado lo pondrá inmediatamente en conocimiento de la Dirección de la empresa, a través del cauce jerárquico, quien ordenará la inmediata instrucción de expediente.

#### 8.2.6 Privación de libertad.

No se considera injustificada la falta al trabajo que derive de privación de libertad del trabajador, ordenada por autoridad gubernativa o judicial, si éste posteriormente es absuelto

de los cargos que se le hubieran imputado o se sobresee el procedimiento.

*Artículo 8.3 Sanciones.*

8.3.1 Sanciones a los trabajadores.

Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones. De toda sanción, salvo la amonestación verbal, se dará traslado por escrito al interesado, quien deberá acusar recibo o firmar el enterado de la comunicación. Se informará, asimismo, a los representantes legales de los trabajadores.

8.3.2 Graduación de sanciones.

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

**Por faltas leves:** Amonestación verbal, amonestación por escrito o suspensión de empleo y sueldo hasta dos días, comunicándose al trabajador.

**Por faltas graves:** Suspensión de empleo y sueldo de tres hasta quince días. inhabilitación temporal, por plazo de hasta dos años, para pasar a niveles profesionales superiores.

**Por faltas muy graves:** Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a noventa días.

Inhabilitación temporal, por plazo de hasta cuatro años, para pasar a niveles profesionales superiores.

Despido.

Las sanciones que en el orden laboral puedan imponerse se entiende sin perjuicio de pasar el tanto de culpa a los Tribunales cuando el hecho cometido pueda constituir delito o falta, o de dar cuenta a las autoridades gubernativas, si procede.

8.3.3 Tramitación.

Para la imposición de las sanciones que anteriormente se establecen, se tendrán en cuenta las siguientes normas:

Corresponde al Jefe de la empresa o persona en que delegue la facultad de imponer sanciones por faltas leves, graves o muy graves.

Se observarán, en todo caso, las disposiciones legales que sean de aplicación.

8.3.4 Prescripción.

Las faltas prescribirán en los plazos y en las circunstancias previstas en la legislación laboral vigente de carácter general.

CAPÍTULO 9

*Seguridad y salud laboral*

*Artículo 9.1* Salud laboral.

La empresa y los trabajadores afectados por este Convenio cumplirán las disposiciones contenidas en la normativa vigente sobre seguridad y salud laboral y, en especial, las de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y sus disposiciones de desarrollo.

Se tendrán en cuenta las actuaciones de la Comisión de Seguridad y Salud en el Trabajo, prevista en el artículo 15 del presente Convenio, a los efectos oportunos.

Siempre que en los centros de trabajo se realicen inspecciones por el servicio de seguridad e higiene, sus resultados serán comunicados por la Dirección de la empresa a los representantes legales de los trabajadores y al Comité de Seguridad y Salud, en su caso.

*Artículo 9.2* Reconocimiento médico.

La dirección de la empresa gestionará ante las Mutuas de Accidentes de Trabajo, organismos de la administración competente, asociaciones, entidades y empresas legalmente autorizadas, la realización de un reconocimiento médico anual de cuyo resultado se entregará copia a cada trabajador.

A los trabajadores que realicen sus funciones permanentemente con productos tóxicos y a aquellos cuyo trabajo a desarrollar exija una atención permanente a terminales de ordenadores o pantallas de visualización, se les someterá a revisiones médicas semestrales de acuerdo con las normas específicas de salud laboral en estos puestos de trabajo. De los resultados de estas revisiones se entregará copia al trabajador afectado.

La Dirección de la empresa adecuará la realización de los reconocimientos a las necesidades del servicio.

CAPÍTULO 10

*Derechos sindicales*

Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica de Libertas Sindical y demás normativa vigente.

CAPÍTULO 11

*Varios*

*Artículo 11.1* Prendas de trabajo.

Las empresas facilitarán al personal de producción prendas de trabajo adecuadas a cada especialidad, a razón de dos uniformes o conjuntos completos cada año. También se facilitarán prendas de trabajo adecuadas al personal técnico y administrativo que lo solicite,

a razón de tres conjuntos cada dos años, entregando dos de ellos en el primero y uno en el segundo.

CAPÍTULO 12

*Disposición final:*

*Artículo 12.1* Aplicaciones de la legislación general.

En lo no previsto o regulado por el presente Convenio serán de aplicación sobre las respectivas materias las normas y disposiciones de carácter general establecidas por la legislación vigente en cada momento.

*Artículo 12.2* Comisión paritaria.

Para aquéllas cuestiones que surjan con motivo de la interpretación o el cumplimiento del presente Convenio, se crea una Comisión paritaria compuesta por ambas partes, es decir representante de los trabajadores y representante de la empresa.

La designación de los componentes de la Comisión corresponderá a las partes negociadoras, quienes podrán contar en las deliberaciones con la asistencia de asesores que intervendrán con voz, pero sin voto.

Esta comisión se reunirá, a petición de cualquiera de las partes con 72 horas de antelación, y adjuntando el orden del día de los asuntos a tratar, así como la documentación relativa a los mismos.

*Dicha Comisión tendrá las siguientes funciones:*

- 1.- Interpretación, vigilancia y seguimiento de lo pactado.
- 2.- Interpretar el Convenio con carácter previo a cualquier otro órgano administrativo o jurisdiccional, y ofrecer su arbitraje en su caso, en supuestos de conflicto colectivo suscitados por aplicación de preceptos de este Convenio.
- 3.- Deliberar y decidir sobre el descuelgue o inaplicación de alguna cláusula de este convenio.
- 4.- Determinar el árbitro para cuando sea imposible lograr un acuerdo sobre las cuestiones planteadas a la comisión.
- 5.- Cualquier otra función o competencia que determine la legislación laboral en vigor.

Los Acuerdos de la Comisión Paritaria se adoptarán por unanimidad de sus dos partes representativas, y quedarán reflejados en un acta que suscribirán todos los asistentes a la reunión. Para la validez de los acuerdos se requerirá la presencia total de miembros de la Comisión o de los que sustituyan a los titulares.

Todas las resoluciones que la Comisión deba emitir sobre consultas presentadas a la misma, deberán producirse en un plazo máximo de diez días hábiles a partir de la recepción formal

de las mismas, acompañadas de la documentación correspondiente.

En el supuesto de que no se lograra acuerdo en los asuntos sometidos a la consideración de la Comisión Paritaria, esta someterá la cuestión a arbitraje, eligiendo un árbitro de común acuerdo por las partes, pudiendo también plantear sus divergencias ante la autoridad laboral.

**TABLA SALARIAL PARA EL AÑO 2019**

Grupo	Salario Base	Paga verano	Paga Navidad	Paga Beneficios	Complemento Lineal	Total bruto año
1	24.841.25	2.041.49	2.041.49	2.313.93	4.395.17	35.633.33
2	20.792.82	1.709.00	1.709.00	1.936.87	4.395.17	30.542.86
3	16.744.85	1.376.30	1.376.30	1.559.77	4.395.17	25.452.39
4	12.696.82	1.043.59	1.043.59	1.182.73	4.395.17	20.361.90
5	11.077.65	910.50	910.50	1.031.89	4.395.17	18.325.71
6	9.458.47	777.41	777.41	881.06	4.395.17	16.289.52
7	8.486.94	697.56	697.56	790.57	4.395.17	15.067.80
8	7.434.46	611.06	611.06	692.53	4.395.17	13.744.28
9	7.025.33	577.50	577.50	654.50	4.395.17	13.230.00
10	6.524.11	536.40	536.40	607.92	4.395.17	12.600,00

Jaén, a 17 de Enero de 2019.- La Jefa del Servicio de Administración Laboral, LOURDES QUINTANA GARZÓN.