

JUNTA DE ANDALUCÍA

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE EMPLEO, FORMACIÓN, TRABAJO AUTÓNOMO, TRANSFORMACIÓN ECONÓMICA, INDUSTRIA, CONOCIMIENTO Y UNIVERSIDADES EN JAÉN SERVICIO DE ADMINISTRACIÓN LABORAL

2020/3900 / *Convenio Colectivo de ámbito empresarial para Plastbed, S.L.*

Edicto

Referencia: Relaciones Colectivas/Convenios Colectivos
Expediente: 23/01/0068/2020
Código Convenio: 23101772012020

Visto el texto del I. Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito empresarial para "PLASTBED, S.L.", recibido en esta Delegación Territorial en fecha 07 de agosto de 2020, suscrito por la Comisión Negociadora el día 06/08/2020, cumplimentado que fue el trámite de subsanación, previo requerimiento efectuado a tal objeto, 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 y Acuerdos colectivos de trabajo, Real Decreto 4043/82, de 29 de diciembre, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de Trabajo, Decreto del Presidente 3/2020, de 03 de septiembre, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías (BOJA extraordinario núm. 54, de 03 de septiembre), en relación con el Decreto 115/2020, de 08 de septiembre, por el que se modifica el Decreto 100/2019, de 12 de febrero, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo (BOJA extraordinario número 55, de 10 de septiembre), Decreto 32/2019, de 5 de febrero, por el que se modifica el Decreto 342/2012, de 31 de julio, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía, y Disposición Final Segunda del Decreto del Presidente 3/2020, de 03 de septiembre, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías.

Esta Delegación Territorial, ACUERDA:

PRIMERO.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de este Centro Directivo, con funcionamiento mediante procedimientos electrónicos, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Jaén, 07 de octubre de 2020

El Delegado Territorial
Francisco Joaquín Martínez Garvín

ACTA DE REUNIÓN: PARA LA FINALIZACIÓN DE NEGOCIACIÓN DEL I CONVENIO COLECTIVO DE LA
EMPRESA PLASTBED, S.L.

En Bedmar, 06 de agosto del 2020

Reunidos

Por parte empresarial.
Miguel Ángel Llano Irusta

Por parte sindical.
Pedro Jesús Moral Moral

Las partes intervinientes, cuentan y se reconocen con la legitimación prevista en el artículo 87.1 del Estatuto de los trabajadores y 88.1 del Estatuto de los trabajadores, todo ello en el ámbito del presente Convenio que es el de empresa.

Orden del día

Único. Reunión negociadora del I Convenio Colectivo de la empresa Plastbed, S.L.

Desarrollo de la Reunión

En el día de hoy, se llega al siguiente Acta de fin de la negociación con la aprobación del I Convenio Colectivo de la empresa Plastbed, S.L. 2020-2024.

Y en prueba de cuanto antecede y de conformidad con lo expuesto, firman todos los presentes, miembros de la comisión negociadora.

Fdo. Miguel Ángel Llano Irusta

Fdo. Pedro Jesús Moral Moral

I CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA PLASTBED, S.L.

Artículo 1º.- Ámbito de Aplicación.

El presente convenio colectivo regula las condiciones de trabajo de la Empresa Plastbed, S.L., dedicada a la fabricación y venta de toda clase de envases y artículos de plástico y sus derivados, reciclado de plásticos, inyección de plásticos, montaje de piezas y soplado.

Fabricación y confección de mascarillas, batas y productos diversos, tanto higiénicos como sanitarios.

Artículo 2º.- Ámbito Personal.

Lo establecido en el presente convenio afectará a todos los empleados, con excepción del personal de alta dirección.

Artículo 3º.- Ámbito Territorial.

El presente convenio rige las relaciones laborales y afectará al centro de trabajo sito en Polígono Industrial Los Llanos, Carretera Mancha Real-Cazorla, s/n en Bedmar (Jaén), de la empresa PLASTBED, S.L.

Artículo 4º.- Ámbito Temporal.

El presente Convenio entrará en vigor el día 01 de agosto de 2.020 y desplegará sus efectos hasta el 31 de diciembre de 2024. El Convenio se considerará prorrogado por años naturales si no mediara denuncia expresa por cualquiera de las partes con un mes de antelación a su vencimiento. Una vez denunciado, y con objeto de evitar vacíos normativos, continuará vigente hasta la firma del nuevo convenio.

Artículo 5º.- Unidad del Convenio y Vinculación a la Totalidad.

Las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente en cómputo anual. No serán admisibles las interpretaciones o aplicaciones que, a efectos de juzgar sobre situaciones individuales o colectivas, valoren aisladamente las estipulaciones convenidas.

En el supuesto de que la jurisdicción laboral competente, en el ejercicio de sus facultades, considerase nulo algún artículo o fragmento del presente texto, el resto del Convenio Colectivo será válido y eficaz, sin perjuicio de que la Comisión Negociadora deba reunirse a fin de reconsiderar el alcance del fallo judicial.

Artículo 6º.- Competencia y criterios relativos a la organización del trabajo.

La organización del trabajo corresponde sólo a la Dirección de la Empresa, dentro de la Legislación vigente. Su objeto es alcanzar un nivel óptimo de productividad que podrá ser realidad cuando se emplee una buena actitud y responsabilidad, de Empresa y trabajadores.

Los representantes de los trabajadores tendrán funciones de orientación, propuestas,

emisión de informes, etc. en lo que se relaciona con la organización del trabajo, de conformidad en los términos previstos en el artículo 64 del vigente Estatuto de los Trabajadores.

El personal se responsabilizará del buen funcionamiento, mantenimiento y limpieza de la maquinaria que le sea asignada.

Artículo 7º. Comisión paritaria.

Para aquellas cuestiones que surjan con motivo de la interpretación o el cumplimiento del presente Convenio, se crea una Comisión paritaria compuesta por dos miembros de cada parte.

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:

- Interpretación, vigilancia y seguimiento de lo pactado.
- 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.
- Deliberar y decidir sobre el descuelgue o inaplicación de alguna cláusula de este convenio.
- Determinar el árbitro para cuando sea imposible lograr un acuerdo sobre las cuestiones planteadas a la comisión.
- 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 sucinta 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.

Las partes firmantes del Convenio acuerdan adherirse al sistema de solución extrajudicial de Conflictos Laborales, desarrollados por el Servicio de Mediación y Arbitraje, que afecta a los trabajadores y a empresa incluida en el ámbito de aplicación del presente Convenio.

Artículo 8º.- Personal Contratado

Aquel trabajador con contrato de trabajo indefinido que desee cesar voluntariamente en la empresa vendrá obligado a poner esta circunstancia en conocimiento de aquella, por escrito, en un plazo de quince días naturales.

El incumplimiento por el trabajador de esta obligación de preaviso con la antelación indicada, dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación salarial el importe equivalente a un día de salario por cada día de preaviso incumplido. Por su parte, el empresario queda obligado a acusar recibo del preaviso por escrito efectuado por el trabajador.

Si el contrato de trabajo de duración determinada es superior seis meses, la parte del contrato que formule la denuncia está obligada a notificar a la otra la terminación del mismo con una antelación mínima de quince días.

Artículo 9º.- Modalidades de Contratación.

Podrá celebrarse cualquier tipo de contratos de trabajo cuya modalidad esté recogida en la legislación laboral vigente en cada momento. Se intentará por ambas partes, Dirección de Empresa y Comité de Empresa que las relaciones laborales sean prioritariamente de carácter indefinido. Al objeto de facilitar el fomento de la contratación indefinida, se podrá utilizar esta modalidad contractual en los supuestos previstos en la legislación vigente en cada momento.

Los contratos de duración determinada por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, podrán tener una duración máxima de doce meses dentro de un período de dieciocho meses.

A fin de potenciar la utilización de las modalidades de contratación previstas por la Ley, y evitar al máximo la utilización de formas de contratación externas, se acuerda crear un contrato de obra o servicio determinado, según lo previsto por el Artículo 15.1 del Estatuto de los trabajadores. Dicho contrato podrá cubrir todas aquellas tareas o trabajos suficientemente diferenciados por el volumen adicional de trabajo que representan, que limitados en el tiempo y cuya duración pueda preverse, estén directa o colateralmente relacionados con el proceso productivo de la empresa. La presente inclusión en este Convenio no podrá entenderse en ningún caso como una limitación a la modalidad contractual prevista en el referido Artículo 15.1.a) del Estatuto de los Trabajadores.

Las diversas modalidades de contratación deben corresponderse de forma efectiva con la finalidad legal o convencionalmente establecida. En caso contrario, tales contratos en fraude de ley pasarán a ser considerados como indefinidos a todos los efectos.

Artículo 10º.- Período de Prueba

El ingreso de los trabajadores se considerará hecho a título de prueba, cuyo periodo será variable según la índole de los puestos a cubrir y que en ningún caso podrá exceder del tiempo fijado en la siguiente escala:

La duración del periodo de prueba no podrá exceder de seis meses para los diplomados/licenciados, ni de dos meses para los demás trabajadores.

En el supuesto de los contratos temporales de duración determinada concertados por tiempo no superior a seis meses, el periodo de prueba no podrá exceder de un mes.

Será nulo el pacto que establezca un periodo de prueba cuando el trabajador haya ya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación.

En todo caso, no podrá ser superior a 1 mes para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que estén en posesión de título de grado medio, ni a dos meses para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que estén en posesión de título de grado superior. Si al término del contrato en prácticas el trabajador continuase en la empresa no podrá concertarse un nuevo periodo de prueba.

Sólo se entenderá que el trabajador está sujeto al periodo de prueba si así consta por escrito. Durante el periodo de prueba, por la empresa y el trabajador podrá resolverse libremente el contrato sin plazo de preaviso y sin derecho a indemnización alguna. La facultad de desistimiento no podrá ejercitarse si ocasiona la lesión de un derecho fundamental.

Cuando el trabajador que se encuentre realizando el periodo de prueba no lo supere, la Dirección de la Empresa vendrá obligada a comunicarlo a los representantes de los trabajadores.

Transcurrido el plazo de prueba, los trabajadores ingresarán en la plantilla, con todos los derechos inherentes a su contrato y al Convenio Colectivo.

La situación de incapacidad temporal, maternidad y adopción o acogimiento interrumpirá el cómputo de este periodo, que se reanudará a partir de la fecha de la incorporación efectiva al trabajo.

Los cursillos de capacitación dados por las empresas serán considerados a todos los efectos como tiempo del periodo de prueba.

Artículo 11º.- Clasificación Profesional.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio, en atención a las funciones que desarrollen y de acuerdo con las definiciones que se especifican en el artículo siguiente, serán clasificados en grupos profesionales, dentro de las divisiones orgánicas funcionales existentes de:

Producción.
Mantenimiento.
Servicios (logística, generales) Investigación y laboratorios.
Administración e informática Comercial.

Grupo Profesional 1: Licenciados/as
Grupo Profesional 2: Diplomados/as
Grupo Profesional 3: Jefe/a Administración/ Encargado/a general
Grupo Profesional 4: Responsable de calidad/ Responsable de turno/ Coordinador/
Técnico/a calidad.

Grupo Profesional 5: Oficial Administrativo/a.
Grupo Profesional 6: Auxiliar Administrativo/a
Grupo Profesional 7: Operarios/as- Comerciales

Artículo 12º.- Estructura Salarial

Al personal incluido en este Convenio se le aplicarán las retribuciones que les correspondan, en función del Grupo profesional al que pertenezcan, de acuerdo a las tablas salariales pactadas en el presente Convenio, integradas por los siguientes conceptos:

1.- Salario Base. Es la parte de retribución del trabajador o trabajadora, fijada por unidad de tiempo, que se percibe o distribuye en 12 mensualidades ordinarias y 2 pagas extraordinarias y cuya cuantía para cada grupo profesional aparece reflejada en la Tabla Salarial del Anexo I.

2.- Plus de Turnicidad: Este plus, que será igual para todos los grupos profesionales, retribuye la realización de funciones a jornada de turnos definida en el artículo 15.2, siendo su importe, en función del tipo de turno que se realice (continuo o discontinuo), el siguiente:

Turno discontinuo: 0,30 €/hora

Turno continuo: 0,30 €/hora

El citado plus se distribuirá y será pagadero mensualmente, de igual forma que el salario base.

Este plus incluye la compensación o plus de trabajo nocturno, de tal forma que quien perciba este plus de "turnicidad" (en cualquiera de sus dos modalidades) no percibirá en ningún caso el plus de "nocturnidad".

3.- Plus de nocturnidad: Aquellos trabajadores que, sin tener jornada a turnos, presten su trabajo durante horario nocturno (de 22:00 horas a 6:00 horas del día siguiente) y su salario no se haya establecido atendiendo a que su trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, percibirán un complemento de 0,38 € por hora trabajada en dicha franja horaria.

4. Plus absentismo:

Coincidiendo las representaciones de la empresa y de los trabajadores, en la conveniencia de reducir el absentismo y como estímulo, entre otros, para dicho logro, se establece una prima mensual establecida en las tablas salariales ANEXO I, que cobrará el trabajador, siempre que no tenga ausencia total o parcial en jornada laboral alguna en el mes de referencia.

A los efectos exclusivos del presente artículo no se considerarán ausencias las debidas a las causas siguientes:

- a) Las comprendidas en el Artículo 21 del presente Convenio.
- b) Accidente de trabajo o enfermedad profesional.
- c) Asistencia al médico especialista con su correspondiente justificación.

d) Enfermedad común que lleve aparejada intervención quirúrgica, y en este caso, hasta el alta médica del médico de cabecera.

e) Huelga legal, sin perjuicio de que al aplicar los descuentos de las retribuciones económicas, se aplicará la parte proporcional correspondiente a esta prima.

5.- Revisión Salarial: Durante el año 2021 los salarios experimentarán un incremento del 0.25% respecto a los percibidos por cada trabajador durante el año 2020 de conformidad a los parámetros o valores establecidos en este texto. Para el año 2022 se pacta un incremento salarial del 0,25 % sobre los salarios percibidos en el año 2021, un 0.25% para el año 2023 sobre los salarios percibidos en 2022, e igualmente un 0.25% para el año 2024 sobre los salarios percibidos en el año 2023.

Anticipos: El trabajador tendrá derecho a percibir anticipos a cuenta por el trabajo ya realizado, sin que pueda exceder del 90% del importe de su retribución total mensual, en un plazo máximo de siete días hábiles desde el momento de la formal solicitud del anticipo a cuenta.

Artículo 13º.- Pagas Extraordinarias.

Todos los trabajadores afectados por este convenio percibirán dos gratificaciones extraordinarias, consistentes cada una de ellas en una mensualidad del salario acordado en las tablas salariales para cada categoría profesional. Las mencionadas gratificaciones extraordinarias se abonarán prorrateadas durante las 12 mensualidades del año.

Artículo 14º.- Horas Extras.

Excepcionalmente, se efectuarán horas extraordinarias, de acuerdo con lo establecido en la legislación laboral vigente, considerándose como tales las que superen la jornada contemplada en el artículo 15º del presente Convenio, siendo su realización voluntaria y procurándose por la empresa la reducción de las mismas con el objeto de favorecer la creación de empleo.

La empresa podrá optar entre abonarlas, o compensarlas por el tiempo equivalente de descanso.

Artículo 15º Jornada Laboral

La jornada de trabajo será de 1.766 horas de trabajo efectivo en cómputo anual, siguiéndose con los sistemas de trabajo normal y a turnos, con las siguientes especificaciones y/o cuadros horarios:

1.- Personal a jornada normal. Se prestará ordinariamente de lunes a viernes (si bien cabe la posibilidad de que se pueda utilizar algún sábado por aplicación de distribución irregular de la jornada) en jornada partida de mañana y tarde con los siguientes horarios:

Personal de Administración: de 9:00 h a 14:00 h y de 16:00 h a 19:00 h

Resto: de 8:30 h a 13:30 h y de 15:30 h a 18:30 h

Los sábados que, en su caso se utilicen por aplicación de distribución irregular de la jornada, solamente se trabajará en jornada de mañana y con idénticos horarios a las anteriormente indicadas.

2.- Personal a jornada de turnos:

a) No continuos: Se prestará de lunes a viernes en tres turnos sucesivos y rotativos, que disfrutarán de un descanso intermedio de 15 minutos que no será considerado tiempo efectivo de trabajo, con los siguientes horarios:

Primer turno: de 6:00 h. a 14:00 h

Segundo turno: de 14:00 h. a 22:00 h.

Tercer turno: de 22:00 h. a 6:00 h.

b) Continuos: Se prestará de lunes a domingo, en tres turnos sucesivos y rotativos, que disfrutarán de un descanso intermedio de 15 minutos que no será considerado tiempo efectivo de trabajo, con los siguientes horarios:

Primer turno: de 6:00 h. a 14:00 h

Segundo turno: de 14:00 h. a 22:00 h.

Tercer turno: de 22:00 h. a 6:00 h.

Para los trabajadores en régimen de turno, y cuando así lo requiera la organización del trabajo, se podrá acumular por periodos de hasta cuatro semanas el medio día de descanso semanal previsto en el apartado 1 del art. 37 del Estatuto de los Trabajadores, o separarlo del correspondiente al día completo para su disfrute en otro día de la semana. Cuando al cambiar el trabajador de turno de trabajo no pueda disfrutar del descanso mínimo entre jornadas establecido en el apartado 3 del art. 34 del citado Estatuto, se podrá reducir el mismo, en el día en que así ocurra, hasta un mínimo de 7 horas, compensándose la diferencia hasta las doce horas establecidas con carácter general en los días inmediatamente siguientes. (Real Decreto 1561/95, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo).

Los cambios de turno se avisarán con al menos 48 horas de antelación salvo circunstancias excepcionales.

Los trabajadores en régimen de turnos, salvo imposibilidad manifiesta, deberán comunicar con la máxima antelación y diligencia cualquier incidencia (ausencia, retrasos, etc.) que afecte al régimen de relevos de su puesto de trabajo y, en su defecto, confirmar este extremo lo antes posible, aunque haya comenzado la jornada que le corresponda. En el supuesto de que la ausencia del relevo sea conocida por la empresa con 24 horas de antelación, ésta estará obligada a sustituir al saliente al término de su jornada. La empresa, estos efectos, ajustará la modificación de los cuadros horarios (cuadrantes) de los trabajadores afectados. La modificación que produzca dicha sustitución será la imprescindible en tiempo y cambio de cuadrantes. En el supuesto de que la ausencia del relevo no sea conocida por la empresa con 24 horas de antelación, y siempre que la Dirección de la Empresa no pueda proceder a su sustitución, el trabajador saliente deberá permanecer en el puesto de trabajo durante el tiempo necesario hasta tanto la Dirección de la Empresa pueda proceder a su sustitución. Asimismo, las empresas podrán ajustar los cuadros horarios (cuadrantes) en la forma prevista en el apartado anterior.

La empresa tendrá en cuenta en la organización del trabajo y elaboración de los cuadrantes de turnos, la rotación de los mismos y que ningún trabajador estará en el de noche más de dos semanas consecutivas, salvo adscripción voluntaria (art. 36.3 del Estatuto de los Trabajadores).

Artículo 16º.- Calendario laboral.

La empresa y sus trabajadores confeccionarán su calendario laboral de conformidad con lo establecido por la normativa laboral.

Entre el mes de diciembre y el mes de febrero siguiente se elaborará el calendario laboral el cual contendrá:

- Los días a trabajar, jornada laboral de los mismos.
- Los días de vacaciones.
- Los días festivos.
- Los días de descanso.
- Los días inhábiles por exceso de jornada, o para el cuadro de la jornada anual.

La elaboración se realizará por parte de la empresa, procurando el acuerdo con los representantes de los trabajadores, previa consulta e informe de los mismos, debiendo exponerse en un lugar visible para todos los trabajadores de cada centro de trabajo.

Artículo 17º.- Vacaciones.

El personal afectado por el presente convenio disfrutará por cada año natural de trabajo 22 días laborables o la parte proporcional correspondiente en el supuesto de que no lleve un año al servicio de la empresa debiendo el personal afectado conocer dicho período al menos con dos meses de antelación a la fecha de su inicio. Las citadas vacaciones deberán disfrutarse dentro de cada año natural. El devengo de las mismas se realizará por años naturales, desde el día 1 de enero al 31 de diciembre de cada año.

El periodo de vacaciones será preferentemente durante los meses de junio, julio, agosto o septiembre, mediante turnos rotativos, al menos 15 días coincidirán con el periodo de vacaciones escolares.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal se estará a lo dispuesto en el artículo 38.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 18º. Prendas de Trabajo.

La empresa proporcionará a los trabajadores todos los elementos de protección que determine la Ley, y les dotará de una prenda de trabajo adecuada a la labor a desarrollar a su ingreso en la empresa y transcurrido un año de servicio entregará uno más, y también cuando excepcionalmente la prenda esté en mal estado por circunstancias de trabajo, aunque no haya transcurridos el plazo previsto anteriormente.

Artículo 19º.- Herramientas

La Empresa deberá poner a disposición de los trabajadores todos los útiles necesarios para el trabajo. Las herramientas que se deterioren o pierdan por causa ajena al trabajador y no por negligencia del mismo serán renovadas por la Empresa.

Artículo 20º.- Formación e información.

La empresa facilitará al personal, antes de que comience a desempeñar cualquier puesto de trabajo, la formación e información teórica y práctica que sea necesaria acerca de los riesgos y peligros que en él puedan afectarle y sobre la forma, métodos y procesos que deben observarse para prevenirlos o evitarlos.

Artículo 21º.- Permisos y Licencias

El trabajador o la trabajadora tendrán derecho, previo aviso y mediante la oportuna justificación, a licencias retribuidas por los tiempos y causas siguientes:

1. Quince días naturales en caso de matrimonio o inscripción como pareja de hecho en un Registro Público, iniciándose el cómputo el día de la boda o registro.
2. Dos días naturales por el nacimiento de hijo, que puede ser prorrogado por un día en caso de ser inhábiles los dos días naturales. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento para tal efecto, el plazo será de cuatro días.
3. Dos días por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario; de padres, padres políticos, abuelos, abuelos políticos, hijos, hijos políticos, nietos, nietos políticos, cónyuge, hermanos, hermanos políticos, que podrán ampliarse a cuatro días cuando medie la necesidad de desplazamiento para este efecto a localidad distinta que diste más de 100 Km. de su residencia habitual
4. Un día por traslado de domicilio habitual.
5. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, que deban de realizarse dentro de la jornada de trabajo.
6. Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional, en los supuestos y en la forma regulados en la legislación vigente.
7. Por el tiempo indispensable para la asistencia a consulta médica propia que por imposibilidad de elección (pruebas y especialistas en la seguridad social) por parte del trabajador, deban realizarse dentro de la jornada de trabajo, debiendo justificarse el tiempo de ausencia con el correspondiente justificante visado por el facultativo, o personal debidamente acreditado sean o no de la Seguridad Social.
8. El personal, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad, también podrá acumular la hora de ausencia en jornadas completas conforme al acuerdo al que llegue con la entidad. Este permiso podrá ser disfrutado

indistintamente por la madre o el padre, pero solo podrá ser ejercido por uno de los progenitores, en caso de que ambos trabajen. En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora diaria. Así mismo tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo dispuesto en el apartado 10 de este artículo.

9. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o a una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario a excepción del plus de transporte entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo 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 que no desempeñe actividad retribuida. El grado de consanguinidad será el que viene recogido en el punto 3. De este artículo. La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

10. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 8 y 9 de este artículo, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación a la fecha en que se reincorporará a su jornada habitual.

Artículo 22º.- Incapacidad temporal.

En caso de Incapacidad Temporal motivada por accidente de trabajo, requiera o no hospitalización, los trabajadores percibirán el 100% de la base reguladora diaria utilizada para dicha contingencia durante un periodo de 180 días siguientes al accidente.

Así mismo, en la primera baja del año natural derivada de procesos de incapacidad temporal por enfermedad común o accidente no laboral, la empresa reconocerá una mejora del 50% de la base reguladora diaria utilizada para dicha contingencia durante los tres primeros días de baja (días exentos de prestación según la legalidad vigente), siempre y cuando en los 365 días anteriores a la fecha de la baja, no se hubieran acumulados más de 10 días naturales por procesos de Incapacidad Temporal por contingencias comunes.

La protección de la salud del personal constituye un objetivo básico y prioritario de las relaciones laborales de la empresa, comprometiendo, ambas partes, su más firme voluntad de colaboración en sus ámbitos respectivos. A tal efecto en todas aquellas materias que afectan a la seguridad y salud laboral en el trabajo será de aplicación la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, sus normas de desarrollo y demás normativa de general aplicación. La Empresa, en función de las actividades específicas que se desarrollen en cada momento, ejecutará las previsiones de la Ley 31/1995 y sus Reglamentos de desarrollo, así como las previsiones contenidas en el Convenio Colectivo de la Industria Siderometalúrgica, con el mayor interés y diligencia, y específicamente:

- a) Garantizando la seguridad y salud física y mental del personal a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo.
- b) Desarrollando una acción permanente con el fin de perfeccionar los niveles de protección que existan y aplicando las técnicas accesibles y más adecuadas para la actividad de la Entidad.
- c) Cumplimentando los deberes formales que la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y sus normas de desarrollo contemplan, en particular respecto a evaluación de riesgos, medidas de protección, controles periódicos, riesgos profesionales y con especial atención a los riesgos psicosociales por parte de servicios profesionales externos.
- d) Colaborando con los órganos de representación de los trabajadores y trabajadoras competentes en la materia.
- e) Prestando particular atención a los colectivos más sensibles al riesgo, y en particular a las empleadas embarazadas, miembros de la plantilla que hayan comunicado la contracción de cualquier enfermedad, alergia o riesgo específico y al personal temporal.

El personal en plantilla tiene como obligación de máxima importancia la de observar las normas de prevención de riesgos laborales y colaborar en su adecuado cumplimiento.

La falta de utilización, utilización inadecuada o inadvertencia sobre su mal estado, de los equipos puestos a disposición del personal constituye un incumplimiento grave de sus obligaciones laborales.

Los y las representantes laborales velarán por la difusión entre la plantilla del modo más adecuado, según casos y situaciones, la trascendencia de las normas de prevención, de la utilización adecuada de equipos y medios y de las obligaciones y específicamente:

- a) Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.
- b) Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por la Entidad de acuerdo con las instrucciones recibidas de ésta.
- c) No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente, los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con la actividad o en los lugares de trabajo en los que esta tenga lugar.
- d) Informar de inmediato a su superior jerárquico directo, y a los delegados o delegadas de prevención en su caso, acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y salud del personal.
- e) Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas con el fin de proteger la seguridad y salud del personal en el trabajo.
- f) Cooperar con la Institución para que esta pueda garantizar unas condiciones de trabajo

que sean seguras y no entrañen riesgo para la seguridad y salud de la plantilla.

Artículo 23º.- Derechos sindicales

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

Artículo 24º.- Régimen disciplinario. Faltas y sanciones.

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la Empresa, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes.

Definición y Graduación de Faltas.

Se consideran faltas aquellas acciones u omisiones hechas por los trabajadores, que supongan una transgresión de la buena fe contractual, tanto en cuanto a la Empresa o a sus compañeros de trabajo.

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia e intención, en Leve, Grave y Muy Grave.

Artículo 25º. Faltas leves

Se consideran faltas leves las siguientes:

1. Hasta tres faltas no justificadas de puntualidad en la incorporación al trabajo, en un período de treinta días, siempre que de estos retrasos no se deriven graves perjuicios para la empresa y en cuyo caso se calificará como falta grave.
2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte 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 del material.
5. Falta de aseo y limpieza personal, cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo de la empresa.
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 produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como falta grave o muy grave.

9. Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

10. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el art. 29 de la Ley 31/1995, del 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que carezca de trascendencia grave para la integridad física o la salud de los trabajadores.

11. La utilización de los medios informáticos propiedad de la empresa (correo electrónico, Intranet, Internet, etc.) para fines distintos de los relacionados con el contenido de la prestación laboral.

12. Incumplir la prohibición expresa de fumar en el centro de trabajo en espacios, zonas o dependencias donde no se desarrollen actividades laborales y/o productivas.

Artículo 26º. Faltas graves

Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad, en un periodo de treinta días.

2. Ausencias sin causa justificada, por dos días durante un periodo de treinta días.

3. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social. La falta maliciosa en estos datos se considera como falta muy grave.

4. Entregarse a juegos o distracciones en las horas de trabajo.

5. La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo o el incumplimiento de las normativas internas cuando el trabajador haya sido previamente informado de su existencia y contenido. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.

6. Simular la presencia de otro trabajador, fichando, contestando o firmando por él.

7. Negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.

8. La imprudencia en acto de trabajo; si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave.

9. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear herramientas de la empresa para usos propios.

10. La embriaguez fuera de acto de servicio, vistiendo el uniforme de la empresa, siempre que por el uniforme pueda identificarse a la empresa.

11. La reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.

12. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el art. 29 de la Ley 31/1995, de 8 de

noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, cuando tal incumplimiento origine riesgo de daños graves para la Seguridad y Salud de los trabajadores.

13. Incumplir la prohibición expresa de fumar en el centro de trabajo en espacios, zonas o dependencias donde se desarrollen actividades laborales y/o productivas. En caso de reiteración dentro de un plazo de 12 meses, o cuando ello suponga un riesgo grave e inminente para la seguridad, será considerado como falta muy grave.

Artículo 27º. Faltas muy graves

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

1. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad, cometidas en un periodo de seis meses o veinte durante un año.
2. Ausencias sin causa justificada, por tres o más días, durante un periodo de treinta días.
3. La simulación de enfermedad o accidente.
4. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar.
5. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
6. La condena por delito de robo, hurto o malversación cometidos fuera de la empresa, o por cualquier otra clase de hechos que puedan implicar para esta desconfianza respecto a su autor, y, en todo caso, la de duración superior a seis años dictada por los Tribunales de Justicia.
7. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.
8. La embriaguez y/o toxicomanía habitual, si repercute negativamente en el trabajo.
9. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o revelar a elementos extraños a la misma, datos de reserva obligada.
10. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los jefes, compañeros, subordinados, familiares de cualquiera de ellos o a la propia empresa, incluyendo las realizadas mediante la utilización de cualquier medio.
11. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.
12. Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.
13. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de trabajo, siempre que no esté motivada por el ejercicio de derecho reconocido por las leyes.

14. El originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
15. El abuso de autoridad por parte de los jefes será siempre considerado como falta muy grave. El que lo sufra lo pondrá inmediatamente en conocimiento de la Dirección de la Empresa.
16. El acoso sexual, identificable por la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. En un supuesto de acoso sexual, se protegerá la continuidad en su puesto de trabajo de la persona objeto del mismo.
17. El acoso moral (mobbing), entendiéndose por tal toda conducta abusiva o de violencia psicológica que se realice de forma prolongada en el tiempo sobre una persona en el ámbito laboral, manifestada a través de reiterados comportamientos, hechos, órdenes o palabras que tengan como finalidad desacreditar, desconsiderar o aislar a un trabajador con objeto de conseguir un auto-abandono del trabajo produciendo un daño progresivo y continuo en su dignidad o integridad psíquica. Se considera circunstancia agravante el hecho de que la persona que ejerce el acoso ostente alguna forma de autoridad jerárquica en la estructura de la empresa sobre la persona acosada.
18. El acoso por razón de origen racial o étnico, sexo, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual al empresario o a las personas que trabajan en la empresa.
19. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el art. 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que de tal incumplimiento se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores.

Artículo 28º. Régimen de sanciones

A) La sanción de las faltas leves y graves requerirá comunicación escrita motivada al trabajador y la de las faltas muy graves exigirá tramitación de expediente o procedimiento sumario en que sea oído el trabajador afectado de conformidad con el procedimiento que se indica a continuación:

1. La Dirección de la empresa notificará al trabajador afectado por escrito los hechos en que pudiera haber incurrido con expresión de los posibles preceptos infringidos.
2. En dicho escrito se hará constar el tiempo de que dispone el trabajador a efectos de formular el correspondiente escrito de alegaciones o pliego de descargos en su defensa y que no podrá ser inferior a 3 días.
3. Una vez transcurrido el plazo concedido para formular alegaciones, la Dirección de la empresa, valorando éstas de haber sido formuladas, notificará por escrito al trabajador la resolución del expediente haciendo constar, en su caso, la calificación definitiva de la falta cometida como leve, grave o muy grave, el apartado concreto de los arts. 25, 26 ó 27 en que queda tipificada, así como la sanción impuesta y la fecha de efectos de ésta última. De no constatarse la existencia de conducta sancionable se notificará igualmente por escrito al trabajador el archivo del expediente.

4. De todo lo actuado la Empresa dará cuenta a los representantes de los trabajadores al mismo tiempo que el propio afectado, así como a los delegados sindicales del sindicato al que perteneciera el trabajador cuando el dato de la afiliación sea conocido por la empresa.

En cualquier caso, la empresa dará cuenta a los representantes de los trabajadores por escrito, al mismo tiempo que al propio afectado, de toda sanción que imponga.

B) Para la sanción de las faltas graves o muy graves cometidas por miembros de Comité de Empresa, Delegados de Personal o Delegados Sindicales del art. 10 de la LOLS, se requerirá la tramitación de expediente contradictorio.

Artículo 29º. Sanciones máximas

Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en faltas, serán las siguientes:

a) Por faltas Leves:

- Amonestación por escrito.

b) Por faltas Graves:

- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de 1 a 20 días.

c) Por faltas Muy Graves:

- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de 21 a 60 días.
- Despido.

Artículo 30º. Prescripción

Las faltas Leves prescribirán a los 10 días; las faltas Graves a los 20 días y las Muy Graves a los 60 días; a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los 6 meses de haberse cometido. Dichos días tendrán carácter de naturales a todos los efectos.

Artículo 31º. Graduación de faltas

A los efectos de graduación de faltas, no se tendrán en cuenta aquellas que se hayan cometido con anterioridad de acuerdo con los siguientes plazos:

- Faltas leves: 3 meses.
- Faltas graves: 6 meses.
- Faltas muy graves: 1 año.

Artículo 32º.- Vigilancia de la salud.

La empresa garantizará la vigilancia periódica de la salud de los trabajadores a su servicio en función de los riesgos inherentes al trabajo, a través de los reconocimientos médicos periódicos, respetando los principios de dignidad y confidencialidad, tanto al inicio de la relación laboral como, iniciada ésta, si se produjeran situaciones que así lo aconsejaran.

La vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento, previa información de las pruebas médicas a realizar y la finalidad de las mismas. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los trabajadores los supuestos a los que se refiere el citado artículo 22 de la LPRL.

Artículo 33º. Igualdad de oportunidades y no discriminación.

Las partes afectadas por este Convenio, y en la aplicación del mismo, se comprometen a promover el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación por razones de sexo, estado civil, edad, raza, nacionalidad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razones de lengua, dentro del Estado español. Tampoco podrán ser discriminadas las personas por razones de discapacidades psíquicas o sensoriales, siempre que se hallaren en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.

Este compromiso conlleva, igualmente, el remover los obstáculos que puedan incidir en el no cumplimiento de la igualdad de condiciones entre mujeres y hombres, así como poner en marcha medidas de acción positiva u otras necesarias para corregir posibles situaciones de discriminación. Las partes firmantes del presente convenio se comprometen a desarrollar durante la vigencia del mismo el contenido de la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Artículo 34º.- Conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

Las partes firmantes de este Convenio son conscientes de que la conciliación de la vida laboral, familiar y personal es una herramienta básica de gestión de los recursos humanos ya que permite aprovechar todas las potencialidades de la plantilla, al mejorar la calidad de vida de sus trabajadores y trabajadoras, lo que revierte en un aumento de la productividad y del rendimiento económico.

Es por ello, que ambas partes se comprometen, más allá de las medidas legales existentes, a estudiar fórmulas en las empresas que favorezcan el uso flexible del tiempo y los espacios, en concreto, mediante medidas de información y sensibilización, promoción de las medidas de flexibilidad (de horarios, de turnos,...), de aproximación de servicios para el cuidado de personas dependientes, y cuantas estrategias puedan contribuir a este fin.

Artículo 35º.- Violencia de género.

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Este derecho se podrá ejercitar en los siguientes términos:

- La reducción de jornada será un mínimo de un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

- La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de la reducción de jornada se realizará de mutuo acuerdo entre la trabajadora y el empresario. No obstante, salvo que el empresario acredite la concurrencia de causas económicas, técnicas, organizativas o de producción que impidan acceder a la petición de la trabajadora, deberán prevalecer las necesidades de la misma.

- La acreditación de situaciones de violencia de género se realizará a través de la orden de protección a favor de la víctima y, excepcionalmente, del informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género hasta que se dicte la orden de protección.

Las faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad.

Las faltas de asistencia al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad.

La acreditación de situaciones de violencia de género se realizará a través de la orden de protección a favor de la víctima y, excepcionalmente, el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género, hasta que se dicte la orden de protección.

Artículo 36º.- Derecho Supletorio

En todo lo no previsto o regulado en el presente convenio colectivo, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, L.O. de Libertad Sindical, Ley de Prevención de Riesgos Laborales y demás normas legales o reglamentarias de carácter estatal o autonómico.

ANEXO I: TABLAS SALARIALES

AÑO 2020						
CATEGORÍA	SALARIO MENSUAL UNIFICADO	PAGAS EXTRAS	P. ABSEN	P. RESP	MENSUAL	ANUAL
OPERARIO/A COMERCIALES	935,71 €	155,95 €	22,00 €	0,00 €	1.113,66 €	13.363,92 €
AUX. ADMINISTRATIVO	935,64 €	155,94 €	22,00 €	0,00 €	1.113,58 €	13.362,96 €
OFICIAL ADMINISTRATIVO	950,07 €	158,34 €	22,00 €	0,00 €	1.130,41 €	13.564,92 €
TÉCNICO CALIDAD	950,00 €	158,33 €	22,00 €	50,00 €	1.180,33 €	14.163,96 €
RESPONSABLE TURNO/COORDINADOR	950,00 €	158,33 €	22,00 €	50,00 €	1.180,33 €	14.163,96 €
RESPONSABLE CALIDAD	950,00 €	158,33 €	22,00 €	50,00 €	1.180,33 €	14.163,96 €
ENCARGADO GENERAL	969,09 €	161,52 €	22,00 €	50,00 €	1.202,61 €	14.431,32 €
JEFE ADMINISTRACIÓN	969,09 €	161,52 €	22,00 €	0,00 €	1.152,61 €	13.831,32 €
DIPLOMADO	988,57 €	164,76 €	22,00 €	0,00 €	1.175,33 €	14.103,96 €
LICENCIADO	1.027,44 €	171,24 €	22,00 €	0,00 €	1.220,68 €	14.648,16 €

AÑO 2021						
CATEGORÍA	SALARIO MENSUAL UNIFICADO	PAGAS EXTRAS	P. ABSEN	P. RESP	MENSUAL	ANUAL
OPERARIO/A COMERCIALES	938,05 €	156,34 €	22,06 €	0,00 €	1.116,45 €	13.397,35 €
AUX. ADMINISTRATIVO	937,98 €	156,33 €	22,06 €	0,00 €	1.116,36 €	13.396,37 €
OFICIAL ADMINISTRATIVO	952,45 €	158,74 €	22,06 €	0,00 €	1.133,24 €	13.598,89 €
TÉCNICO CALIDAD	952,38 €	158,73 €	22,06 €	50,00 €	1.183,16 €	14.197,91 €
RESPONSABLE TURNO/COORDINADOR	952,38 €	158,73 €	22,06 €	50,00 €	1.183,16 €	14.197,91 €
RESPONSABLE CALIDAD	952,38 €	158,73 €	22,06 €	50,00 €	1.183,16 €	14.197,91 €
ENCARGADO GENERAL	971,51 €	161,92 €	22,06 €	50,00 €	1.205,49 €	14.465,84 €
JEFE ADMINISTRACIÓN	971,51 €	161,92 €	22,06 €	0,00 €	1.155,49 €	13.865,84 €
DIPLOMADO	991,04 €	165,17 €	22,06 €	0,00 €	1.178,27 €	14.139,24 €
LICENCIADO	1.030,01 €	171,67 €	22,06 €	0,00 €	1.223,73 €	14.684,78 €

AÑO 2022						
CATEGORÍA	SALARIO MENSUAL UNIFICADO	PAGAS EXTRAS	P. ABSEN	P. RESP	MENSUAL	ANUAL
OPERARIO/A COMERCIALES	940,39 €	156,73 €	22,12 €	0,00 €	1.119,24 €	13.430,90 €
AUX. ADMINISTRATIVO	940,32 €	156,72 €	22,12 €	0,00 €	1.119,16 €	13.429,92 €
OFICIAL ADMINISTRATIVO	954,83 €	159,14 €	22,12 €	0,00 €	1.136,08 €	13.632,95 €
TÉCNICO CALIDAD	954,76 €	159,13 €	22,12 €	50,00 €	1.186,00 €	14.231,96 €
RESPONSABLE TURNO/COORDINADOR	954,76 €	159,13 €	22,12 €	50,00 €	1.186,00 €	14.231,96 €
RESPONSABLE CALIDAD	954,76 €	159,13 €	22,12 €	50,00 €	1.186,00 €	14.231,96 €
ENCARGADO GENERAL	973,94 €	162,32 €	22,12 €	50,00 €	1.208,38 €	14.500,56 €
JEFE ADMINISTRACIÓN	973,94 €	162,32 €	22,12 €	0,00 €	1.158,38 €	13.900,56 €

DIPLOMADO	993,52 €	165,59 €	22,12 €	0,00 €	1.181,22 €	14.174,65 €
LICENCIADO	1.032,58 €	172,10 €	22,12 €	0,00 €	1.226,80 €	14.721,55 €

AÑO 2023						
CATEGORÍA	SALARIO MENSUAL UNIFICADO	PAGAS EXTRAS	P. ABSEN	P. RESP	MENSUAL	ANUAL
OPERARIO/A COMERCIALES	942,75 €	157,12 €	22,17 €	0,00 €	1.122,04 €	13.464,48 €
AUX. ADMINISTRATIVO	945,03 €	157,50 €	22,17 €	0,00 €	1.124,70 €	13.496,40 €
OFICIAL ADMINISTRATIVO	957,21 €	159,54 €	22,17 €	0,00 €	1.138,92 €	13.667,03 €
TÉCNICO CALIDAD	957,14 €	159,52 €	22,17 €	50,00 €	1.188,84 €	14.266,04 €
RESPONSABLE TURNO/ COORDINADOR	957,14 €	159,52 €	22,17 €	50,00 €	1.188,84 €	14.266,04 €
RESPONSABLE CALIDAD	957,14 €	159,52 €	22,17 €	50,00 €	1.188,84 €	14.266,04 €
ENCARGADO GENERAL	976,38 €	162,73 €	22,17 €	50,00 €	1.211,28 €	14.535,31 €
JEFE ADMINISTRACIÓN	976,38 €	162,73 €	22,17 €	0,00 €	1.161,28 €	13.935,31 €
DIPLOMADO	996,00 €	166,00 €	22,17 €	0,00 €	1.184,17 €	14.210,08 €
LICENCIADO	1.035,17 €	172,53 €	22,17 €	0,00 €	1.229,86 €	14.758,36 €

AÑO 2024						
CATEGORÍA	SALARIO MENSUAL UNIFICADO	PAGAS EXTRAS	P. ABSEN	P. RESP	MENSUAL	ANUAL
OPERARIO/A COMERCIALES	945,10 €	157,52 €	22,23 €	0,00 €	1.124,85 €	13.498,14 €
AUX. ADMINISTRATIVO	947,39 €	157,90 €	22,23 €	0,00 €	1.127,51 €	13.530,15 €
OFICIAL ADMINISTRATIVO	959,61 €	159,93 €	22,23 €	0,00 €	1.141,77 €	13.701,20 €
TÉCNICO CALIDAD	959,54 €	159,92 €	22,23 €	50,00 €	1.191,68 €	14.300,21 €
RESPONSABLE TURNO/COORDINADOR	959,54 €	159,92 €	22,23 €	50,00 €	1.191,68 €	14.300,21 €
RESPONSABLE CALIDAD	959,54 €	159,92 €	22,23 €	50,00 €	1.191,68 €	14.300,21 €
ENCARGADO GENERAL	978,82 €	163,14 €	22,23 €	50,00 €	1.214,18 €	14.570,15 €
JEFE ADMINISTRACIÓN	978,82 €	163,14 €	22,23 €	0,00 €	1.164,18 €	13.970,15 €
DIPLOMADO	998,49 €	166,42 €	22,23 €	0,00 €	1.187,13 €	14.245,61 €
LICENCIADO	1.037,75 €	172,96 €	22,23 €	0,00 €	1.232,94 €	14.795,25 €

OTROS CONCEPTOS:

Plus Turnicidad: 0,30 €/ hora

Plus Nocturnidad: 0,38 €/ hora

Jaén, a 07 de octubre de 2020.- El Jefe del Servicio de Administración Laboral, MANUEL JESÚS COLMENERO LÓPEZ.