

JUNTA DE ANDALUCÍA

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

2022/1279 *II. Convenio Colectivo de la empresa Kit Online, S. L.*

Edicto

Referencia: Convenios Colectivos
Expediente: 23/01/0108/2021
Código Convenio: 23101522012017

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito empresarial para KIT ONLINE, S. L., recibido en el registro telemático de esta Delegación Territorial con fecha 30 de diciembre de 2021, suscrito el mismo día por la Comisión Negociadora, definitivamente subsanado el día 22/03/2022, previo requerimiento de fecha 08/03/2022 efectuado por este Centro directivo, 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, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, 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), y Decreto 226/2020, de 29 de diciembre, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía (BOJA extraordinario número 90, de 30 de diciembre).

Esta Delegación Territorial, acuerda:

PRIMERO. Ordenar su inscripción en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad 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, 30 de marzo de 2022

El Delegado Territorial
Francisco Joaquín Martínez Garvín

II CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA KIT ONLINE, S. L.

Capítulo I. Disposiciones Generales

Artículo 1. *Ámbito territorial y funcional.*

El presente convenio colectivo de ámbito empresarial resultará de aplicación a las relaciones laborales entre la empresa KIT ONLINE S. L., con centro de trabajo en Martos y a las personas trabajadoras vinculadas a la misma por contrato de trabajo, sea cual sea su modalidad contractual, dedicada a la actividad de fabricación de pequeños componentes, piezas y accesorios de vehículos de motor.

Quedan excluidas las personas trabajadoras contratadas por medio del R. D. 1382/1985 regulador de la relación laboral especial de alta dirección.

Artículo 2. *Vigencia y duración.*

Este convenio se establece para una duración de tres años, periodo comprendido entre 1 de enero de 2021 y el 31 de diciembre de 2023, cualquiera que sea la fecha de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia. Los efectos económicos de las tablas salariales y demás conceptos retributivos que figuran en el texto del convenio, serán desde el día 1 de enero de 2022.

El presente convenio colectivo se entenderá prorrogado en sus propios términos, en tanto no sea denunciado por alguna de las partes en tiempo y forma. La denuncia deberá efectuarse con un mínimo de dos meses de antelación al vencimiento de la vigencia del convenio o de cualquiera de sus prórrogas. La denuncia deberá formalizarse por escrito y deberá ser notificada a la otra parte y a la autoridad laboral, dentro del plazo establecido.

Denunciado el convenio y hasta que no se logre acuerdo expreso, a los efectos previstos en el artículo 86.3 y 86.4 del Estatuto de los Trabajadores, se entenderán que mantiene la vigencia de su contenido normativo en los términos que se desprende de su propia regulación.

Artículo 3. *Ámbito personal.*

El presente convenio colectivo obliga en todo el tiempo de su vigencia a la empresa y sus personas trabajadoras, incluidas dentro de su ámbito territorial y funcional recogido en el artículo 1 del presente convenio. Los firmantes, con la representatividad que se tienen reconocida, se comprometen al mantenimiento y efectividad de lo que se conviene, sin perjuicio de las acciones legales que pudieran corresponder en el supuesto de incumplimiento de cualquiera de sus obligaciones.

Artículo 4. *Prioridad aplicativa.*

El presente convenio colectivo de ámbito empresarial no podrá ser afectado por otro convenio de igual ámbito, de ámbito superior o inferior, que pudiere ser de aplicación a las

personas trabajadoras de la empresa KIT ONLINE, S. L., teniendo prioridad aplicativa lo pactado en el presente convenio sobre cualquier otro, especialmente en aquellas materias aludidas en el artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 5. Legislación supletoria.

En todo lo no previsto en este convenio se estará a lo dispuesto en el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones de aplicación.

Artículo 6. Compensación y absorción.

Las condiciones establecidas en este convenio sean o no de naturaleza salarial, compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la naturaleza y el origen de las mismas. Por ser condiciones mínimas las de este convenio colectivo se respetarán las superiores implantadas con anterioridad, examinadas en su conjunto, de modo global, y en cómputo anual. Las condiciones salariales que se establezcan por encima, a partir de la entrada en vigor del presente convenio, serán compensables y absorbibles. La compensación y/o absorción operará sólo entre conceptos salariales entre sí, cualquiera que sea su naturaleza o entre extrasalariales entre sí, también cualquiera que sea su naturaleza.

Artículo 7. Cláusula de descuelgue.

En referencia a las cláusulas de descuelgue, este convenio se remite a lo establecido en cada momento a la legislación vigente, actualmente a lo establecido en el Art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

En relación a los procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el Art. 82.3, se procederá en primer lugar a la comisión paritaria de éste convenio colectivo, en caso de no alcanzar un acuerdo o se supere el plazo límite establecido por ley para que dicho organismo se pronuncie, las partes deberán recurrir a los procedimientos establecidos en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el Artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores, para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de acuerdos a la que se refiere el presente artículo.

Capítulo II. Comisión Paritaria

Artículo 8. Comisión paritaria.

1. Se constituye una comisión paritaria que estará compuesta por dos representantes de las personas trabajadoras y dos representantes de la empresa, cuyas funciones serán las siguientes:

- a) Interpretación de la totalidad de los artículos de este Convenio.
- b) Conciliación preceptiva en conflictos colectivos que suponga la interpretación de las normas del presente convenio.

2. Las cuestiones de divergencia entre las partes sobre los asuntos antes indicados se

someterán por escrito a la comisión, la cual se reunirá necesariamente en el plazo de siete días naturales a partir de la fecha de recepción del escrito, debiendo emitir su informe en el mismo plazo de tiempo.

3. Tendrá carácter vinculante el pronunciamiento de la Comisión en el arbitraje de los problemas o cuestiones derivados de la aplicación de este convenio que le sean sometidos por acuerdo de ambas partes.

4. La comisión determina como sede de reuniones el domicilio social de la empresa. Cualquiera de los componentes de esta comisión podrá convocar dichas reuniones. La parte convocante estará obligada a comunicarlo a todos los componentes, por carta certificada con acuse de recibo en el plazo de setenta y dos horas anteriores a la convocatoria.

5. Para que las reuniones sean válidas tendrán que asistir a las mismas, como mínimo, uno de los miembros de la representación de la empresa y uno de los miembros de la representación de las personas trabajadoras, habiendo sido todas debidamente convocadas, según especifica el apartado cuarto de este artículo. Para la toma válida de acuerdos será necesaria la mayoría simple de cada una de las representaciones que conforman la Comisión Paritaria.

6. Para poner fin a las discrepancias surgidas en el seno de la comisión paritaria, las partes acudirán al Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales (SERCLA) mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el Artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores.

Capítulo III. Organización del trabajo, Jornada de Trabajo, Vacaciones y Permisos

Artículo 9. Organización del trabajo.

La organización del trabajo en la empresa es facultad y responsabilidad de la dirección de esta, o de las personas en quien aquella delegue.

La organización del trabajo tiene por objeto alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad, basado en la utilización óptima de los recursos humanos y materiales.

Sin merma de la facultad empresarial a que se refiere el apartado primero, los representantes de las personas trabajadoras tendrán funciones de orientación, propuesta y emisión de informes, en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, en los términos previstos en el artículo 64 del vigente Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 10. Jornada Laboral.

La jornada ordinaria anual de trabajo será, para todos los años de vigencia del presente convenio, de 1.766 horas efectivas de trabajo repartidas en 225 días al año.

Artículo 11. Calendario laboral.

La empresa y sus personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras, previa consulta e informe de estos, debiendo exponerse en un lugar visible para todas las personas trabajadoras de cada centro de trabajo.

Artículo 12. Turnos de Trabajo.

Se considera que existen trabajos a turnos, cuando el trabajo se organice en la empresa de forma que las personas trabajadoras deban desarrollar su actividad laboral rotando en horarios diferentes, de mañana y tarde, o mañana, tarde y noche, sea cual sea la duración de esta rotación o la fórmula designada.

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

Salvo acuerdo de las partes, todas las personas trabajadoras afectas a trabajos sometidos a turnos rotarán en los mismos.

Nunca se entenderá como trabajo a turno la realización de jornada intensiva o la realización de cambios de horario. Se establece en la empresa un cuarto turno de trabajo, consistente en cubrir la totalidad de los días de la semana, garantizando en todos los casos, el descanso de dos días semanales, y la rotación semanal por los distintos horarios (mañana, tarde y noche).

Artículo 13. Recuperación de horas no trabajadas.

El 70 por 100 de las horas no trabajadas por interrupción de la actividad, debido a causas de fuerza mayor, accidentes atmosféricos, falta de suministros, o cualquier otra causa no imputable a la empresa, se recuperarán en los seis meses siguientes, previa comunicación al comité de empresa y a las personas trabajadoras afectadas en las 6 horas anteriores al inicio del turno de trabajo.

Artículo 14. Cambio de hora legal.

En el caso del cambio horario de otoño, se abonará como extraordinaria la hora que se trabaje de más a las personas que por razones de producción la realicen, la cual tendrá la consideración de fuerza mayor sólo a efectos de su cómputo anual.

En el cambio horario de primavera, de mutuo acuerdo entre la persona trabajadora y la empresa, se solapará el turno o se aplicará la hora no trabajada al saldo de horas individual existente.

Artículo 15. Modulación.

1. Con independencia del calendario previsto inicialmente, los días laborables y/o de descanso establecidos en el mismo, podrán verse alterados de forma que se deje de trabajar en días laborables y se deba trabajar en días de descanso. Este sistema se denomina: modulaciones.

2. A tales efectos, cuando por razones organizativas, técnicas o productivas deba efectuarse una modulación, podrá establecerse la misma en los términos que para cada situación se determinen, previa notificación a las personas trabajadoras afectadas y a la representación de las personas trabajadoras por parte de la empresa, la cual deberá realizarse con al menos 8 horas de antelación, salvo en caso de fuerza mayor (incendios, inundaciones, cortes de energía, atentados, etc.) que no existirá preaviso alguno.

El número máximo de modulaciones será de 9 por persona y año natural, con independencia de la duración de cada una de ellas.

3. Las horas dejadas de trabajar o trabajadas de más como consecuencia de la modulación realizada, serán regularizadas mediante recuperación o descanso en el plazo máximo de finalización del semestre natural siguiente al de realización; es decir, modulación realizada entre el 1 de enero y 30 de junio: plazo máximo 31 de diciembre; modulación realizada entre el 1 de julio y el 31 de diciembre: plazo máximo 30 de junio del año siguiente; respetándose en todo caso los catorce días correspondientes a los festivos abonables del calendario anual.

Artículo 16. Permanencia en el puesto de trabajo.

Las personas trabajadoras no podrán ausentarse de sus puestos de trabajo sin causa justificada y previo conocimiento del responsable jerárquico correspondiente. A las horas exactas de comienzo y finalización de la jornada laboral, las personas trabajadoras deberán hallarse en su lugar o puesto de trabajo con la vestimenta adecuada y medios de protección previamente determinados ejerciendo sus funciones. La reiteración en el incumplimiento de dicha norma es constitutiva de falta grave por ausencia o abandono del puesto de trabajo sin causa justificada.

Artículo 17. 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 estas 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 18. Descanso de bocadillo.

Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, se establece un periodo de descanso durante la misma de la siguiente duración:

- A las dos horas de trabajo: 10 minutos.
- A las cuatro horas de trabajo: 15 minutos.
- A las seis horas de trabajo: 10 minutos.

Este periodo de descanso no tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo.

Artículo 19. Permisos Retribuidos.

La persona trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio o pareja de hecho siempre que se justifique mediante la inscripción en un registro oficial.

b) Dos días por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

Cuando un familiar de hasta el 1 grado de consanguinidad o afinidad fuese derivado a boxes u hospital de día, dispondrá de permiso retribuido tantos días como permanezca en la unidad con un máximo de dos días naturales. Si tras la permanencia en dicha unidad fuese ingresado la suma de los permisos no podrá exceder del que le hubiese correspondido por ingreso hospitalario.

c) Un día por traslado del domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más de veinte por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar a la persona trabajadora afectada a la situación de excedencia regulada en el artículo 46.1. del Texto Refundido del Estatuto de los trabajadores.

En el supuesto de que la persona trabajadora, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos

establecidos legal o convencionalmente.

f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

GRADOS DE CONSANGUINIDAD/AFINIDAD

1º GRADO	PADRES	SUEGROS	HIJOS	YERNO/NUERA
2º GRADO	ABUELOS	HERMANOS	CUÑADOS	NIETOS
3º GRADO	BISABUELOS	TIOS	SOBRINOS	BIZNIETOS
4º GRADO	PRIMOS			

Capítulo III. Grupos y especialidades profesionales

Artículo 20. Clasificación profesional y funciones.

El contenido de las definiciones de funciones que a continuación se describen tiene un carácter meramente enunciativo, debiendo realizar las personas empleadas todas aquellas funciones análogas a las enumeradas para su grupo o subgrupo laboral, así como las tareas complementarias necesarias para la correcta finalización de los trabajos encomendados.

NIVEL I

GERENTE

- Planificar objetivos de la empresa.
- Ejercer liderazgo para guiar y motivar a los empleados.
- Toma de decisiones.
- Controla el desempeño de los empleados.
- Realiza negociaciones.
- Responsabilidades en seguridad y salud del trabajo.

NIVEL II

RESPONSABLE FINANCIERO (LICENCIADOS-DIPLOMADOS)

- Coordinar todas las tareas contables, administrativas, financieras.
- Controles de efectivo.
- Administrar informes financieros y todo tipo de análisis financiero de la empresa.

- Analizar la política de inversiones.
- Control presupuestario.
- Controlar los costes y las compras.

NIVEL III

RESPONSABLE DE COMPRAS

- Negociar con proveedores externos para garantizar condiciones ventajosas.
- Autorizar el pedido de productos y servicios necesarios.
- Definir detalles de compra de pedidos y entrega.
- Examinar y comprobar contratos vigentes.
- Prever alteraciones en la capacidad de negociación comparativa de proveedores y clientes.
- Prever eventos desfavorables mediante el análisis de datos y preparar estrategias de control.

RESPONSABLE DE RECURSOS HUMANOS.

- Organización y planificación del personal.
- Selección del personal.
- Formación del personal.
- Evaluación del desempeño y control del personal.
- Resolución de conflicto.
- Mejora de clima laboral.

RESPONSABLE DE PRODUCCIÓN

- Verificación del producto antes del montaje.
- Realización de las operaciones de acuerdo con las instrucciones de trabajo.
- Control y asegurar la producción.
- Asegurar el cumplimiento del plan de trabajo establecido.
- Mantener la limpieza y la organización de su puesto de trabajo.
- Garantizar la calidad de las piezas producidas.

RESPONSABLE DE TURNO

- Organizar, gestionar y optimizar todo el personal y medios técnicos.
- Gestionar stock de materias primas y producto terminado.
- Desarrollar un ambiente de trabajo que fomente el cumplimiento de las pautas.
- Garantizar el cumplimiento de la jornada laboral de los trabajadores a su cargo.

RESPONSABLE DE LOGÍSTICA.

- Responsabilidad de realizar pedido a todos proveedores
- Dirigir los equipos de logística y establecer los objetivos, para la entrega de las necesidades semanales a nuestro cliente.
- Supervisar las actividades diarias, proveer los requerimientos del cliente y mantener una buena relación con el mismo. Todo ello para garantizar la satisfacción del cliente.
- Controlar que se entrega todos los pedidos realizados a nuestros proveedores.

RESPONSABLE DE CALIDAD

- Mantener y gestionar toda documentación y registro de gestión de calidad.
- Revisar periódicamente el sistema de gestión.
- Informar de los cambios y modificaciones que sucedan en el sistema de gestión.
- Supervisión de los auditores y técnico de calidad.
- Asegurar que los equipos de medidas están en plenas condiciones de uso, para los requisitos de nuestros clientes.

GESTIÓN LOGÍSTICA

- Controlar stock.
- Coordinar la recepción de productos diarios, semanales y mensuales.
- Realizar seguimiento de los productos decepcionadas.
- Controlar que se entrega todos los pedidos realizados a nuestros proveedores.
- Velar por la entrega a tiempo de los productos solicitados a los proveedores.

AUDITOR DE CALIDAD

- Llevar a cabo las inspecciones requeridas, pruebas o mediciones de los materiales, productos o instalaciones, y comprobar si se cumplen las especificaciones.
- Calificar los productos inspeccionados con detalles como por ejemplo clase y estado del rechazo.
- Determinar la causa de los problemas o los defectos.
- Informar a los supervisores o a otro personal de producción de los problemas o defectos, y ayudar en la identificación y la corrección de estos problemas o defectos.
- Formar y asistir a los operadores para que lleven a cabo sus funciones de control de calidad.
- Mantiene y gestiona toda la documentación y registros del sistema de gestión de calidad.
- Revisa periódicamente el sistema de gestión, realizando auditorías internas con sus respectivos informes.
- Realiza un seguimiento a los procedimientos, en concreto se encarga del seguimiento de las no conformidades que puedan surgir y de las acciones preventivas y correctivas.
- Informa al resto de la organización de los cambios o modificaciones que suceden en el sistema de gestión de calidad.

ADMINISTRATIVO.

- Contabilizar movimientos contables de la empresa.
- Asegurar validación de facturas de ventas por clientes.
- Presentación de balance y cuenta de resultados a gerencia.
- Reclamar abonos a clientes y proveedores.
- Tareas de administración.

TÉCNICO DE MANTENIMIENTO

- Mantenimiento y gestión de documentación y registro de gestión de mantenimiento.
- Revisar periódicamente el sistema de gestión.
- Realizar seguimientos de los procedimientos de correctivos y preventivos.
- Asegurar el correcto funcionamiento de la maquinaria.
- Asegurar el control de stock de materia con el fin de solucionar incidencias en el menor tiempo posible.

NIVEL IV

OPERARIOS/ALMACENERO

- Verificación del producto antes de su montaje y/o embalaje.
- Realización de las operaciones de acuerdo con las instrucciones de trabajo.
- Verificación de los materiales, útiles de trabajo y equipos necesarios para el desarrollo de sus funciones.
- Mantener la limpieza y organización de su puesto de trabajo.
- Recepción, ubicación y trazabilidad de mercancías.
- Manejo de carretillas elevadoras.
- Mantenimiento del almacén.

Capítulo IV. Empleo, Contratación e Incapacidad

Artículo 21. Contratos eventuales por circunstancias de la producción.

Cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas, o exceso de pedidos así lo exigieran, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, se podrán realizar contratos eventuales por circunstancias de la producción de acuerdo con lo establecido en el Artículo 21 del Convenio Colectivo del sector de IV Convenio colectivo estatal de la industria, las nuevas tecnologías y los servicios del sector del metal.

Las partes negociadoras del presente Convenio, conscientes de su responsabilidad en la generación de empleo estable, tenderán en la medida de lo posible y si las circunstancias de la empresa así lo permiten, según el criterio de la dirección de esta a transformar este tipo de contratos en indefinidos.

Artículo 22. Contrato de obra o servicio determinado.

El contrato por obra o servicio determinado es el que se concierta para la realización de una obra o la prestación de un servicio determinado, con autonomía y sustantividad propias dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, es en principio de duración incierta.

Estos contratos no podrán tener una duración superior a tres años.

Cuando se extinga el contrato de trabajo en los términos establecidos en el artículo 49.1 c) del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores se tendrá derecho a percibir la indemnización establecida por la legislación vigente en cada momento.

Artículo 23. Contratos formativos.

Los contratos en prácticas y los contratos para la formación y el aprendizaje, se regularán y formalizarán, de conformidad con lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 24. Contratos Indefinidos.

Esta modalidad contractual, sin impedir la formalización de cualquier otro tipo de contrato legalmente establecido, ha de ser la que en la medida de lo posible se utilice por la empresa como generador de empleo estable.

Los contratos indefinidos seguirán percibiendo las subvenciones, bonificaciones o reducciones que tengan o puedan tener en un futuro en programas de incentivos, y medidas de fomento a la creación de empleo y al autoempleo, o todos aquellos contratos eventuales cualquiera que sea su modalidad, que se transformen en indefinidos durante la vigencia del presente Convenio.

Expresamente se contempla en este Convenio que igualmente percibirán las subvenciones y ayudas establecidas o que pudieran establecerse por la Administración Autonómica.

Artículo 25. Preaviso en caso de extinción del contrato.

Aquella persona trabajadora que desee cesar voluntariamente en la empresa vendrá obligada a poner esta circunstancia en conocimiento de aquella, por escrito, con una antelación mínima de quince días naturales.

El incumplimiento por la persona trabajadora 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, la empresa queda obligada a acusar recibo del preaviso por escrito efectuado por la persona trabajadora.

Artículo 26. Periodo de prueba.

1. La duración del periodo de prueba no podrá exceder de seis meses para los técnicos titulados, ni de dos meses para las demás personas trabajadoras.

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 la persona trabajadora haya ya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación.

2. Durante el periodo de prueba, la persona trabajadora tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeñe como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.

3. Transcurrido el periodo de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad de la persona trabajadora en la empresa.

Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción,

guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad, que afecten a la persona trabajadora durante el periodo de prueba, interrumpen el cómputo del mismo.

Artículo 27. Finiquitos.

Toda persona trabajadora que vaya a firmar un recibo de finiquito podrá solicitar, si lo estima oportuno, una copia del mismo con 48 horas de antelación a la firma, a los efectos que estime oportunos.

Artículo 28. Percepciones en situaciones de IT'S.

En los casos de Incapacidad Temporal, mientras el trabajador preste servicios en la empresa y con independencia de las prestaciones abonadas por la Entidad Gestora correspondiente, el trabajador percibirá los siguientes complementos hasta un límite de 540 días:

Primero. En caso de enfermedad común o accidente no laboral, la empresa, en cada año de vigencia del convenio, por una sola vez, complementará el 80 % del salario base desde el primer día de baja y hasta el día treinta, siempre y cuando la baja sea mayor de diez días.

En los casos de incapacidad temporal por enfermedad común o accidente no laboral, no regulados en el párrafo anterior, cuya duración sea inferior a lo establecido en el apartado anterior, la empresa abonará el 60 % del salario base durante 3 días al año. Este complemento se aplicará en la primera baja si fuese superior a tres días y en otro caso, en bajas sucesivas, hasta completar los tres días anuales.

Segundo. En caso enfermedad común o accidente no laboral, con hospitalización intervención quirúrgica, y durante todo el periodo de la baja médica, y con el límite de la duración de contrato en su caso, la empresa garantiza el abono del 100 por 100 del salario base.

Tercero. En el supuesto de accidente de trabajo o enfermedad profesional, la empresa abonará al trabajador un complemento de la diferencia entre las prestaciones abonadas por la entidad gestora y hasta el 100 por 100 del salario base del trabajador a partir del siguiente día de la baja médica y hasta el alta médica del mismo, con el límite del contrato de trabajo, en su caso.

Artículo 29. Indemnizaciones por Fallecimiento o Incapacidad.

En el plazo de un mes a contar desde la publicación del Convenio en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia, se procederá a actualizar los capitales de las pólizas de seguro de accidente laboral o enfermedad profesional a favor de los trabajadores para que cubran en los años de vigencia del presente convenio una indemnización de:

- Fallecimiento: 30.000 €
- Gran Invalidez: 30.000 €
- Incapacidad Permanente Absoluta: 25.000 €
- Incapacidad Permanente Total: 20.000 €
- Incapacidad Permanente Parcial: Según baremo de la Seguridad Social sobre el capital

máximo indicado en este artículo.

Se entiende que la única obligación de la Empresa es la de contratar la póliza y abonar su precio, sin que los problemas de solvencia de la compañía contratada u otros puedan cargar sobre la empresa el pago de las indemnizaciones establecidas.

Ninguna de las cantidades reflejadas en este artículo, sufrirán modificación o revisión durante toda la vigencia del convenio.

Capítulo V. Estructura Salarial

Artículo 30. Salario Base.

Es el determinado en las tablas anexas para cada categoría.

Artículo 31. Gratificaciones extraordinarias.

Todas las personas trabajadoras afectadas por este convenio percibirán dos gratificaciones extraordinarias, una en el mes de julio y otra en el de diciembre, equivalentes cada una de ellas a 30 días del salario base y se devengarán semestralmente.

Se abonarán con arreglo a los salarios vigentes en la fecha en que se hagan efectivas y serán prorrateadas mensualmente.

Artículo 32. Plus de Nocturnidad

Se considerará trabajo nocturno el comprendido entre las 22 y las 6 horas. Trabajando en dicho periodo nocturno, la bonificación se percibirá exclusivamente por las horas trabajadas.

Queda exceptuado del cobro el personal vigilante de noche que hubieran sido contratados para realizar su función durante el periodo nocturno expresamente.

De igual manera quedan excluidos del cobro, todas aquellas personas trabajadoras ocupadas en jornadas diurnas que hubieran de realizar obligatoriamente trabajos en periodos nocturnos por acontecimientos catastróficos o calamitosos.

El importe diario del plus de nocturnidad es el fijado en las tablas anexas.

Artículo 33. Plus Cuarto Turno.

Si la empresa, por necesidades organizativas o de producción, estableciera el sistema de cuarto turno, las personas trabajadoras que participen en dicho turno percibirán un plus de cuarto turno consistente en la cantidad por día efectivo de trabajo fijada en tablas, y que percibirá la persona trabajadora mientras permanezca enmarcado en el sistema de cuarto turno.

Artículo 34. Plus de Absentismo.

Coincidiendo las representaciones de la empresa y de las personas trabajadoras, en la conveniencia de reducir el absentismo y como estímulo, entre otros, para dicho logro, se

establece una prima mensual establecida en las tablas, que cobrará la persona trabajadora, 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 19 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.
- f) Crédito sindical.

Cuando la persona trabajadora se ausente un día, por causas distintas a las relacionadas anteriormente, se le descontará en ese mes el 50 % del plus de absentismo, si la ausencia es de dos o más días se le descontará en ese mes el 100 % del plus de absentismo.

La persona trabajadora podrá percibir el importe del plus de absentismo descontado, en las situaciones previstas en el párrafo anterior, si recupera las jornadas perdidas, entre el período que va desde el día siguiente al de sus ausencias hasta el final del siguiente semestre. En ningún caso las horas recuperadas por estas causas, se computarán ni se retribuirán como horas extraordinarias.

Cuando las ausencias tengan causa en baja por incapacidad temporal, derivada de enfermedad común, se descontará el 50 % del plus de absentismo en la primera baja en el año, descontándose el 100 % del plus de absentismo en las sucesivas bajas.

Artículo 35. Plus de Responsabilidad.

Con el fin de remunerar la responsabilidad por la organización y control exhaustivo y permanente de los turnos del personal así mismo con el control de calidad, pieza fundamental en la actividad de la empresa, dada la exigencia que el sector de la automoción obliga a sus proveedores de piezas, se establece el concepto Plus de Responsabilidad establecida en las tablas anexas, que percibirán mensualmente excepto en vacaciones las siguientes categorías profesionales: Responsable de Turno, Responsable de Calidad y Técnico de Calidad.

El Plus de Responsabilidad se dejará de percibir desde el momento que se deje de ejercer el control de calidad/responsabilidad.

Artículo 36. Plus Festivos.

Las personas trabajadoras que realicen jornadas en festivos, salvo para aquel personal contratado específicamente para festivos, tendrán una retribución establecida en las tablas anexas.

Artículo 37. Prima de Asistencia.

Se establece una prima de asistencia al trabajo mensual que será el que se establezca en tablas anexas para todo el personal.

Artículo 38. Plus de Transporte.

En concepto de Plus de Transporte y como compensación de los gastos producidos por las personas trabajadoras en sus desplazamientos al centro de trabajo, las empresas abonarán una cantidad mensual que figura en tablas.

Artículo 39. Plus de Turnicidad

Se establece un plus de turnicidad, que abonará la empresa a las personas trabajadoras con independencia del resto de retribuciones, ascendente a la cantidad mensual establecida en tablas anexas, por la participación en la rotación del turno sea cual sea la rotación del turno. La percepción de este plus de cuarto turno es incompatible con el abono del Plus de Turnicidad.

Artículo 40. Plus Carencia de Incentivos.

Las personas trabajadoras que no tengan establecido algún sistema de incentivos, primas o complementos, deberán abonar un Plus de Carencia de Incentivos, que consistirá en una cantidad mensual establecida en las tablas anexas.

Artículo 41. Plus Convenio.

Se establece un Plus de Convenio para todas las personas trabajadoras, que consistirá en una cantidad mensual establecida en las tablas anexas.

Capítulo VI. Temas Sindicales

Artículo 42. De los representantes de las personas trabajadoras en la empresa.

Se entenderá por representantes de las personas trabajadoras al Delegado de personal o, en su caso, el Comité de empresa que tendrán las facultades, derechos y obligaciones señaladas para los mismos por la Ley Orgánica de Libertad Sindical y el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 43. Derechos y deberes.

La representación legal de las personas trabajadoras de la empresa Kit Online, S. L., gozará de todos los derechos y facultades que para el ejercicio de esta se establecen en la normativa legal reguladora vigente.

Con independencia de ello, dicha representación deberá colaborar con la empresa en la

mejora de la productividad, la reducción del absentismo, así como en el mantenimiento de la paz laboral.

Artículo 44. Medios a disposición de los representantes de las personas trabajadoras.

Los medios a disposición de los representantes de las personas trabajadoras serán:

La empresa pondrá a disposición de los representantes legales de las personas trabajadoras, un tablón de anuncios en cada centro que permita a aquéllos exponer en lugar idóneo, propaganda y comunicados de tipo sindical y laboral. Fuera de dichos tablones queda prohibida la fijación de los citados comunicados y propaganda.

Artículo 45. Crédito horario.

Los Delegados de Personal y los miembros del Comité de empresa dispondrán del crédito horario previsto por el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

La utilización de estas horas requerirá la previa comunicación a la empresa con 24 horas de antelación, salvo en casos de extrema urgencia en los que se comunicará a la mayor brevedad posible.

Artículo 46. Derechos de información.

Se estará a lo que dispone al respecto la legislación laboral aplicable, y en especial, los artículos 8, 64, 65 y 68 del Estatuto de los Trabajadores.

Los representantes legales de las personas trabajadoras observarán sigilo profesional en todo lo referente a la información recibida de la empresa, aun después de cesar en sus funciones de representación. Dicho sigilo profesional se observará, de forma especial, en todas aquellas materias sobre las que la empresa señale expresamente el carácter reservado o confidencial. En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa a los representantes legales de las personas trabajadoras podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquélla y para distintos fines de los que motivaron su entrega.

Capítulo VII. Prevención de Riesgos Laborales

Artículo 47. Seguridad y salud.

La empresa y las personas trabajadoras 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. Ambos consideran fundamental la observancia de todos los preceptos que se dirigen a la prevención de la salud y riesgos laborales en relación al trabajo y las instalaciones donde se lleva a cabo. En consecuencia, adquieren el compromiso firme de velar por el cumplimiento de cuantas disposiciones legales, de desarrollo reglamentario e internas que existan o puedan emitirse.

Artículo 48. Vigilancia de la salud.

La empresa garantizará la vigilancia periódica de la salud de las personas trabajadoras 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 la persona trabajadora 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 las personas trabajadoras los supuestos a los que se refiere el citado artículo 22 de la LPRL.

Artículo 49. Prendas de Trabajo.

La empresa proporcionará a las personas trabajadoras 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 50. 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.

Capítulo VIII. Mejoras Sociales

Artículo 51. No discriminación en la empresa.

Las partes firmantes del presente convenio se comprometen a desarrollar durante la vigencia de este el contenido de la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Ambas partes se comprometen a velar por el cumplimiento de los principios de igualdad y no discriminación en lo que respecta a la contratación, selección, promoción y demás condiciones laborales del personal afectado por este convenio.

De conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, las partes firmantes respetarán la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, habrán de evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, por razón de sexo, y especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

Los derechos establecidos en este Convenio afectan por igual al hombre y a la mujer de acuerdo con las disposiciones vigentes en cada momento. Ninguna cláusula de este Convenio podrá ser interpretada en sentido discriminatorio en los grupos profesionales, condiciones de trabajo o remuneración entre personas trabajadoras de uno y otro sexo.

No obstante, deberá tenerse en cuenta lo señalado en el artículo 5 de la Ley Orgánica

3/2007, según el cual, no constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

Desde la Comisión Paritaria se planificarán acciones tendentes a la información, formación y asesoramiento en materia de igualdad en el trabajo.

Artículo 52. Protocolo frente a situaciones de acoso sexual, moral o por razones de sexo.

Al amparo de las Directivas europeas y de la ley orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre las mujeres y hombres, y para la más eficaz protección de los empleados ante presuntas situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso moral en el entorno del trabajo, se encomienda a la empresa que realice un protocolo de actuación con el objetivo de investigar las denuncias y tomar las medidas correspondientes si procedieran.

Artículo 53. 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 personas 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 la empresa que favorezca 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, etc.), de aproximación de servicios para el cuidado de personas dependientes, y cuantas estrategias puedan contribuir a este fin.

Artículo 54. Violencia de género.

La persona 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 persona trabajadora y la empresa. No obstante, salvo que la empresa acredite la concurrencia de causas económicas, técnicas, organizativas o de producción que impidan acceder a la petición de la persona 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 persona 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 persona 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 55. Plan de Igualdad y protección frente al acoso.

Las partes firmantes de este Convenio declaran su voluntad de respetar el principio de igualdad de trato en el trabajo a todos los efectos, no admitiéndose discriminaciones por razón de sexo, estado civil, edad, raza o etnia, religión o convicciones, discapacidad, orientación sexual, ideas políticas, afiliación o no a un sindicato, etcétera. Se pondrá especial atención en cuanto al cumplimiento de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el acceso al empleo, promoción profesional, la formación, estabilidad en el empleo, y la igualdad salarial en trabajos de igual valor.

La empresa, junto con los representantes de las personas trabajadoras, debe trabajar en implantar políticas, con distribución de normas y valores claros en todos los niveles de la organización, que garanticen y mantengan entornos laborales libres de acoso, donde se respete la dignidad de la persona trabajadora y se facilite el desarrollo de las personas.

Todas las personas trabajadoras tienen derecho a un entorno libre de conductas y comportamientos hostiles o intimidatorios hacia su persona que garantice su dignidad y su

integridad física y moral. Las personas con responsabilidad de mando tienen la obligación de garantizar las condiciones adecuadas de trabajo en su ámbito de responsabilidad.

Será de aplicación en el ámbito de la empresa el Plan de Igualdad y de protección contra el acoso sexual y por razón de sexo firmado el pasado 3 de marzo de 2020 e inscrito en el REGCON el 29 de marzo de 2020.

Artículo 56. Cumplimiento alternativo de la obligación de reserva de plantilla en favor de las personas trabajadoras con discapacidad.

En los términos previstos en el artículo 42.1 del Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, la empresa podrá quedar exenta de esta obligación, de forma parcial o total por opción voluntaria, por los motivos establecidos en la normativa, siempre que en ambos supuestos se aplique alguna de las medidas sustitutorias, alternativa o simultáneamente previstas por la regulación legal vigente.

Capítulo IX. Régimen Disciplinario

Régimen disciplinario

Artículo 57. Criterios generales.

1. La empresa podrá sancionar, como falta laboral, las acciones u omisiones que supongan infracciones o incumplimientos laborales de las personas trabajadoras, de acuerdo con la graduación de las faltas que se establece en los artículos siguientes.

2. La sanción de las faltas requerirá comunicación por escrito a la persona trabajadora, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron.

3. La empresa dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores y, en su caso, a la representación sindical cuando afecte a sus afiliados, y el empresario tenga conocimiento de dicha afiliación, de toda sanción por falta grave y muy grave que se imponga.

4. Impuesta la sanción, el cumplimiento temporal de la misma solo se podrá dilatar hasta 60 días naturales después de la firmeza de la sanción.

En caso de no impugnación, el plazo será de noventa días naturales, contados a partir de la fecha de la imposición de la sanción.

5. Las faltas se clasificarán en atención a su trascendencia o intención en leve, grave o muy grave.

6. Las sanciones siempre podrán ser impugnadas por la persona trabajadora ante la jurisdicción competente, dentro de los veinte días hábiles siguientes a su imposición, conforme a lo previsto en la legislación vigente.

Artículo 58. Faltas leves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

- a) La impuntualidad no justificada, en la entrada o en la salida del trabajo, de hasta tres ocasiones en un período de un mes.
- b) La inasistencia injustificada de un día al trabajo en el período de un mes.
- c) No notificar con carácter previo, o en su caso, dentro de las veinticuatro horas siguientes, la inasistencia al trabajo, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo podido hacer.
- d) El abandono del servicio o del puesto de trabajo sin causa justificada por períodos breves de tiempo.
- e) Los deterioros leves en la conservación o en el mantenimiento de los equipos y material de trabajo de los que se fuera responsable.
- f) La desatención o falta de corrección en el trato con los clientes o proveedores de la empresa.
- g) Discutir de forma inapropiada con el resto de la plantilla, clientes o proveedores dentro de la jornada de trabajo.
- h) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, siempre que éstos puedan ocasionar algún tipo de conflicto o perjuicio a sus compañeros o a la empresa.
- i) No comunicar en su debido momento los cambios sobre datos familiares o personales que tengan incidencia en la Seguridad Social o en la Administración Tributaria, siempre que no se produzca perjuicio a la empresa.
- j) Todas aquellas faltas que supongan incumplimiento de prescripciones, órdenes o mandatos de quien se dependa, orgánica o jerárquicamente en el ejercicio regular de sus funciones, que no comporten perjuicios o riesgos para las personas o las cosas.
- k) La inasistencia a los cursos de formación teórica o práctica, dentro de la jornada ordinaria de trabajo, sin la debida justificación.
- l) La embriaguez o consumo de drogas no habitual en el trabajo.
- m) Incumplir la prohibición expresa de fumar en el centro de trabajo.
- n) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que pueda entrañar algún riesgo, aunque sea leve, para sí mismo, para el resto de plantilla o terceras personas.

Artículo 59. Faltas graves.

Se consideran faltas graves las siguientes:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de tres ocasiones en el período de un mes.

- b) La inasistencia no justificada al trabajo de dos días consecutivos o de cuatro alternos, durante el período de un mes. Bastará una sola falta al trabajo, cuando esta afectara al relevo de un compañero/a o si como consecuencia de la inasistencia, se ocasionase perjuicio de alguna consideración a la empresa.
- c) El falseamiento u omisión maliciosa de los datos que tuvieran incidencia tributaria o en la Seguridad Social.
- d) La utilización de los medios informáticos propiedad de la empresa (correo electrónico, internet, intranet, etc.), para fines distintos de los relacionados con el contenido de la prestación laboral, cuando del tiempo empleado en esta utilización pueda inferirse una dejación o abandono de funciones inherentes al trabajo. Las empresas establecerán mediante negociación con los representantes de los trabajadores, un protocolo de uso de dichos medios informáticos.
- e) El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada y aún por breve tiempo, si a consecuencia del mismo se ocasionase un perjuicio a la empresa y/o a la plantilla.
- f) La falta de aseo y limpieza personal que produzca quejas justificadas de los compañeros de trabajo y siempre que previamente hubiera mediado la oportuna advertencia por parte de la empresa.
- g) Suplantar o permitir ser suplantado, alterando los registros y controles de entrada o salida al trabajo.
- h) La desobediencia a las instrucciones de las personas de quien se dependa orgánica y/o jerárquicamente en el ejercicio de sus funciones en materia laboral. Se exceptuarán aquellos casos en los que implique, para quien la recibe, un riesgo para la vida o la salud, o bien, sea debido a un abuso de autoridad.
- i) La negligencia, o imprudencia, en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo, siempre que de ello no se derive perjuicio grave para la empresa o comportase riesgo de accidente para las personas.
- j) La realización sin previo consentimiento de la empresa de trabajos particulares, durante la jornada de trabajo, así como el empleo para usos propios o ajenos de los útiles, herramientas, maquinaria o vehículos de la empresa, incluso fuera de la jornada de trabajo.
- k) La reincidencia en la comisión de falta leve (excluida la falta de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción.
- l) Las ofensas puntuales verbales o físicas, así como las faltas de respeto a la intimidad o dignidad de las personas por razón de sexo, orientación o identidad sexual, de nacimiento, origen racial o étnico, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, enfermedad, lengua o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- m) La embriaguez o el estado derivado del consumo de drogas aun siendo ocasional, si repercute negativamente en su trabajo o constituye un riesgo en el nivel de protección de la seguridad y salud propia y del resto de las personas.

n) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, cuando tal incumplimiento origine riesgos y daños graves para la seguridad y salud de las personas trabajadoras.

Artículo 60. Faltas muy graves.

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de diez ocasiones durante el período de seis meses, o bien más de veinte en un año.

b) La inasistencia no justificada al trabajo durante tres o más días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.

c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros/as de trabajo como a la empresa o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa, o durante el trabajo en cualquier otro lugar.

d) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá que existe infracción laboral, cuando encontrándose en baja la persona trabajadora por cualquiera de las causas señaladas, realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También tendrá la consideración de falta muy grave toda manipulación efectuada para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

e) El abandono del servicio o puesto de trabajo, así como del puesto de mando y/o responsabilidad sobre las personas o los equipos, sin causa justificada, si como consecuencia del mismo se ocasionase un grave perjuicio a la empresa, a la plantilla, pusiese en grave peligro la seguridad o fuese causa de accidente.

f) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

g) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

h) Las riñas, los malos tratos de palabra u obra, la falta de respeto y consideración a cualquier persona relacionada con la empresa, en el centro de trabajo.

i) Violación de los secretos de obligada confidencialidad, el de correspondencia o documentos reservados de la empresa, debidamente advertida, revelándolo a personas u organizaciones ajenas a la misma, cuando se pudiera causar perjuicios graves a la empresa.

j) La negligencia, o imprudencia en el trabajo que cause accidente grave, siempre que de ello se derive perjuicio grave para la empresa o comporte accidente para las personas.

k) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que las faltas se cometan en el período de dos meses y haya mediado sanción.

l) La desobediencia a las instrucciones de las personas de quien se dependa orgánica y/o jerárquicamente en el ejercicio de sus funciones, en materia laboral, si implicase un perjuicio muy grave para la empresa o para el resto de la plantilla, salvo que entrañe riesgo para la vida o la salud de éste, o bien sea debido a abuso de autoridad.

m) Acoso sexual: constituirá acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Constituirá acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Este acoso por parte de los compañeros o superiores jerárquicos tendrá la consideración de falta muy grave, en atención a los hechos y las circunstancias que concurran.

n) Acoso moral: se entenderá por acoso moral toda conducta, práctica o comportamiento, realizada de forma intencionada, sistemática y prolongada en el tiempo en el seno de una relación de trabajo, que suponga directo o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad de la persona trabajadora, al cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil y que persiga anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral. Tales conductas revestirán una especial gravedad cuando vengan motivadas por el origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación y/o diversidad sexual. Este acoso por parte de compañeros o superiores jerárquicos tendrá la consideración de falta muy grave, en atención a los hechos y las circunstancias que concurran.

o) El acoso por razón de origen racial o étnico, sexo, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual. Entendiendo por tal, cualquier conducta realizada en función de alguna de estas causas de discriminación, con el objetivo o consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o segregador.

p) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que de tal incumplimiento se derive un accidente laboral grave para sí mismo, para sus compañeros o terceras personas.

q) El abuso de autoridad: tendrán tal consideración los actos realizados por personal directivo, puestos de jefatura o mandos intermedios, con infracción manifiesta y deliberada a los preceptos legales, y con perjuicio para la persona trabajadora.

Artículo 61. Sanciones.

Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas señaladas son las siguientes:

a) Por faltas leves:

Amonestación por escrito.

b) Por faltas graves:

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.

c) Por faltas muy graves:

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días.

Despido.

Artículo 62. Prescripción.

Dependiendo de su graduación, las faltas prescriben a los siguientes días:

a) Faltas leves: diez días.

b) Faltas graves: veinte días.

c) Faltas muy graves: sesenta días.

La prescripción de las faltas señaladas empezará a contar a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 63. Derecho supletorio.

En lo no regulado por el presente Convenio Colectivo se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Disposición Final.

En el supuesto de que la Autoridad Laboral o Judicial competente, en el ejercicio de sus funciones, declarase la nulidad de algunas de las cláusulas del presente Convenio, las partes negociadoras considerarán si es válido por sí solo el resto del texto aprobado, o bien es necesaria una nueva, total o parcial renegociación de éste. En este caso, las partes signatarias se comprometen a reunirse dentro de los treinta días siguientes a la firmeza de la resolución correspondiente, a fin de resolver el problema planteado.

ANEXO: TABLAS SALARIALES AÑO 2022

NIVELES	SALARIO BASE
PROFESIONALES	MENSUAL
NIVEL I	1.237,00 €
NIVEL II	900,00 €
NIVEL III	845,00 €
NIVEL IV	700,00 €

OTROS CONCEPTOS AÑO 2022

Plus Nocturnidad	0,625 € * hora
Plus Cuarto Turno	8,40 € * día
Plus Modulación	10,00 € * día
Plus Festivos	25,00 € mensuales
Plus Responsabilidad	110,00 € mensuales
Plus Asistencia	25,00 € mensuales
Plus Convenio	52,00 € mensuales
Plus Transporte	5,00 € mensuales
Plus Carencia Incentivos	50,00 € mensuales
Plus Turnicidad	1,00 € mensuales
Plus Absentismo grupo IV	218,21 € mensuales
Plus Absentismo grupo I, II, III	50,00 € mensuales

ANEXO: TABLAS SALARIALES AÑO 2023 (2,5 %)

NIVELES	SALARIO BASE
PROFESIONALES	MENSUAL
NIVEL I	1.267,93 €
NIVEL II	922,50 €
NIVEL III	866,13 €
NIVEL IV	717,50 €

OTROS CONCEPTOS AÑO 2023

Plus Nocturnidad	0,625 € * hora
Plus Cuarto Turno	8,40 € * día
Plus Modulación	10,00 € * día
Plus Festivos	25,00 € mensuales
Plus Responsabilidad	110,00 € mensuales
Plus Asistencia	25,00 € mensuales
Plus Convenio	52,00 € mensuales
Plus Transporte	5,00 € mensuales
Plus Carencia Incentivos	50,00 € mensuales
Plus Turnicidad	1,00 € mensuales
Plus Absentismo grupo IV	218,21 € mensuales
Plus Absentismo grupo I, II, III	50,00 € mensuales

Jaén, 30 de marzo de 2022.- El Jefe del Servicio de Administración Laboral, MANUEL JESÚS COLMENERO LÓPEZ.