

### III. OTRAS DISPOSICIONES

#### MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

**724** *Resolución de 29 de diciembre de 2021, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica del Convenio colectivo de Fluidmecánica Sur, SL.*

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa Fluidmecánica Sur, S. L. (código de convenio número 90104022012021), que fue suscrito con fecha 26 de mayo de 2021, de una parte por los designados por la dirección de la empresa en representación de la misma, y de otra por los Delegados de personal, en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado Convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 29 de diciembre de 2021.–La Directora General de Trabajo, Verónica Martínez Barbero.

#### CONVENIO DE EMPRESA FLUIDMECÁNICA SUR, S. L.

##### CAPÍTULO I

##### Cláusulas generales

Artículo 1. *Ámbito de aplicación.*

El presente convenio afectará al conjunto de los trabajadores y trabajadoras de la empresa Fluidmecánica Sur, S. L. en cualquiera de sus centros de trabajo.

Los preceptos del presente convenio afectan a todas las categorías profesionales de esta empresa.

Artículo 2. *Vigencia y duración.*

El presente convenio entrará en vigor en el 1 de enero de 2021, y su duración será hasta el 31 de diciembre 2021.

Con una antelación de tres meses al fin de la vigencia, cualquiera de las partes podrá denunciar la finalización del Convenio, a cuyo efecto se dirigirá por escrito a la otra parte.

**Artículo 3. Comisión mixta y paritaria.**

Se establece una Comisión Mixta Paritaria que será integrada por los delegados de personal y la dirección, la cual intervendrá en cuantas cuestiones se deriven de la aplicación e interpretación del presente Convenio

Esta comisión paritaria se regirá por las siguientes normas:

1. Las fundamentales competencias de la comisión paritaria serán interpretar y resolver las diferencias que puedan surgir sobre la aplicación del convenio y velar por el cumplimiento del mismo.

Igualmente, entenderá, de forma previa y obligatoria a las vías administrativa y jurisdiccional, en relación con los conflictos colectivos que puedan ser interpuestos por los legitimados para ello, a cuyo efecto la comisión mixta de interpretación levantará la correspondiente acta. Transcurridos cinco días laborables sin haberse reunido la comisión, quedará libre la parte solicitante de acudir al orden administrativo o judicial competente.

2. Las conclusiones de la comisión requerirán la unanimidad de los miembros de la misma.

3. Las reuniones de la comisión se celebrarán a petición de cualquiera de las partes, que lo comunicará a la otra parte, constituyéndose la misma en el plazo máximo de veinte días a partir de la comunicación.

4. Cualquiera que sea el número de asistentes a la reunión cada parte tendrá siempre el mismo número de votos correspondiendo el 50 % a cada parte.

5. De cada reunión se levantará su correspondiente acta.

6. De no alcanzar el acuerdo, ambas partes deciden que la resolución definitiva sea adoptada por medio del procedimiento de arbitraje. Si ambas partes lo estiman oportuno. En caso contrario habrá de resolverse por el juzgado de lo social.

7. La comisión regulará su propio funcionamiento en lo no previsto en este convenio.

8. La comisión mixta paritaria será la encargada de adecuar el presente convenio a cualquier disposición o normativa que a nivel legislativo pueda afectar a cualquier materia del convenio.

9. La comisión mixta paritaria será la encargada de elaborar las tablas salariales todos los años de vigencia del presente convenio.

**CAPÍTULO II****Condiciones económicas****Artículo 4. Retribuciones.**

Se considerará Salario Base del Convenio, desde el momento de la firma, el que figura como tal en la Tabla Salarial Anexa al presente Convenio que se aplica desde el mes de la firma de este convenio, sin carácter retroactivo.

Las retribuciones que se establecen para cada una de las categorías profesionales tendrán carácter de mínimas. Se podrán pactar acuerdos complementarios relativos a incentivos o primas de productividad, calidad, etc.

La estructura de los conceptos económicos percibidos por los trabajadores/as será:

**A) Conceptos Salariales:**

- Salario Base: Fijado en los anexos del Convenio.
- Plus de festivo: Regulado en el artículo 8.
- Pagas extraordinarias: Reguladas en el artículo 9.
- Antigüedad Consolidada: Regulado en la Disposición Adicional Segunda.
- Plus de jefe de equipo: Regulado en el artículo 16.
- Plus de responsabilidad: Regulado en el artículo 17.

- Plus de trabajo penoso, tóxico o peligroso: Regulado en el artículo 18.
- Plus de trabajo a turnos: Regulado en el artículo 19.
- Plus de nocturnidad: Regulado en el artículo 20.
- Plus de embarque: regulado en el artículo 21.
- Primas, incentivos, gratificaciones, productividad.
- En caso de estar establecida alguna prima, plus o incentivo, estos conceptos tendrán el carácter de concepto salarial.

B) Conceptos Extrasalariales:

- Plus de Transporte: regulado en el artículo 7.
- Dietas: reguladas en el artículo 11.
- Complemento por bajas por enfermedad, accidentes de trabajo: Regulado en el artículo 14.
- Quebranto de moneda: regulado en el artículo 15.
- Fondo económico: Regulado en el artículo 22.
- Bolsa de estudios y ayuda a discapacitados: regulado en el artículo 33.
- Seguro de convenio: regulado en el artículo 34.

Artículo 5. *Subida de convenio.*

La subida salarial para el año 2021 será la que resulte de aplicar a la Tabla Salarial vigente para el año 2020, el IPC más/menos ratio de productividad que venga determinado por las auditorías externas e internas de la empresa, a tenor de la siguiente fórmula:

$$A = [(cifra de negocios + 10 \% \text{ Otros ingresos}) - (\text{Consumos de explotación} + \text{Otros gastos de explotación})] / \text{Gastos de personal}$$

Luego el cálculo para ver el incremento final de cada año sería igual a  $IPC \pm (A-1)$ .

Artículo 6. *Salario mínimo convenio.*

Todo trabajador/a contratado por la empresa, en virtud de un contrato de carácter especial, y no se ajuste en la práctica a lo contratado, tendrá garantizado como mínimo un salario igual al de ayudante, que figura en las retribuciones de este Convenio.

Para los contratos en prácticas y de formación, se estará a su propia regulación.

Artículo 7. *Plus de transporte.*

Se establece un plus de transporte para todos los trabajadores/as consistente en una cantidad por día trabajado de lunes a viernes y cuya cuantía se establece en 4,36 euros durante la duración del presente convenio.

Para el personal sometido a régimen de trabajo a turnos, se cobrará el plus por día de trabajo, con un máximo de 225 días al año.

Artículo 8. *Plus de festivo.*

Se percibirá la cantidad de 56,57 euros por cada día trabajado en cualquiera de los 14 festivos establecidos en el calendario laboral, para trabajadores/as sujetos a cuadrante de rotación de cualquier tipo.

#### Artículo 9. *Pagas extraordinarias.*

Se establecen cuatro pagas extraordinarias en los meses de julio, diciembre, abril y octubre, las cuales se harán efectivas tal y como se indica a continuación:

Las pagas de julio y diciembre se devengarán por semestres naturales del año, y las mismas serán calculadas a razón de un mes de salario base más, en su caso, antigüedad consolidada.

Dichas pagas se percibirán los días 15 de julio y 15 de diciembre, o los inmediatamente anteriores si estos fueran festivos.

Las pagas de abril y octubre se devengarán por semestres, siendo el periodo del devengo de la primera del 1 de octubre al 31 de marzo y el de la segunda del 1 de abril al 30 de septiembre, calculadas a razón de un mes de salario base más, en su caso, antigüedad consolidada.

Los pagos se efectuarán los días 10 de abril y el 10 de octubre respectivamente.

Los trabajadores/as que hayan estado de baja por IT o accidente de trabajo durante los semestres naturales que correspondan a las pagas extraordinarias de julio y diciembre, percibirán íntegro el importe de la paga que corresponda con cargo a la empresa. Se considera absentismo a estos efectos las bajas por enfermedad y accidente y las faltas injustificadas al trabajo.

#### Artículo 10. *Anticipos.*

El personal afectado por el presente convenio tendrá derecho a percibir anticipos a cuenta por el trabajo ya realizado, sin que pueda exceder del 60 % del importe de su salario. El abono de dichos anticipos por la empresa se realizará en el plazo máximo de los cuatro días hábiles siguientes al de la solicitud.

#### Artículo 11. *Transporte, dietas y ayuda a la comida.*

El personal que por razones de trabajo tuviese que desplazarse fuera de la localidad y efectuase su jornada en un centro de trabajo no habitual de la empresa, y supere los 60 kilómetros de distancia desde el domicilio fiscal de FMS, tendrá derecho a que ésta cubra los gastos de desplazamiento, alojamiento y comidas en base al siguiente criterio:

- (a) Un Almuerzo: 15,30 euros.
- (b) Una Cena: 15,30 euros.
- (c) Alojamiento: Por cuenta de la empresa (el alojamiento será en Hotel de \*\* o equivalente y/o en piso concertado por la empresa con dormitorios suficientes para los trabajadores que se alojen en el).

En caso de que la habitación del hotel sea sin desayuno, la empresa abonará la cantidad de 3,06 euros por día, mientras dure la estancia en el hotel.

En caso de que uno o varios trabajadores/as renunciaran al alojamiento por cuenta de la empresa, ésta solo abonará 10,00 euros en concepto de dieta (c) por trabajador/a y día.

Kilometraje: 0,23 euros/km recorrido (siempre que se realice en vehículo propio).

En caso de desplazamientos al extranjero y fuera de la península, se abonará el doble de la dieta completa (a) y (b). Si dicho desplazamiento se produjera a un país al cual el Ministerio de Exteriores desaconseje visitar, se abonará el triple de la dieta completa (a) y (b).

En cualquier caso siempre que un trabajador/a tenga que desplazarse y pernoctar a más de 60 km. de su centro de trabajo habitual se le abonará la dieta de desplazamiento completa (a) y (b), aunque los trabajos se realicen dentro de unos de los centros de trabajo de la empresa, exceptuando que sea la residencia del trabajador/a, siempre que no se le ocasione perjuicio económico determinado.

Si el desplazamiento de un trabajador/a conlleva gastos que tenga que abonar el mismo, se adelantará una cantidad según la cuantía que se estime. El trabajador/a estará obligado a justificar los gastos a la vuelta del viaje.

La empresa viene obligada a facilitar medios de transporte cuando el trabajador/a haya de desplazarse de su centro o, en su defecto, deberá abonar íntegramente el precio del billete del transporte público.

Si un trabajador/a es desplazado o trasladado fuera de la provincia de su centro de trabajo habitual por un tiempo superior a treinta días consecutivos, el trabajador/a dispondrá de dos días naturales, elegidos por él/la, para asuntos relacionados con el desplazamiento o traslado.

Por cada quince días consecutivos que el trabajador/a permanezca en régimen de desplazamiento, disfrutará de un día laborable de vacaciones, independientemente de las vacaciones reglamentarias, que podrán acumularse.

Se consideran centros de trabajo de la empresa los siguientes:

- Base Naval de Rota.
- Arsenal de la Carraca.
- Galería de Tiro en los terrenos de la Clica San Fernando.
- Navantia factorías de Cádiz, Puerto Real, San Fernando, Ferrol y Cartagena.
- Domicilio Social Fluidmecnica Sur, S. L.
- Arsenal de Ferrol e instalaciones de FMS en Ferrol.
- Arsenal de Cartagena e instalaciones de FMS en Cartagena.

La empresa podrá proponer a los Delegados de Personal nuevos centros de trabajo siempre que estos tengan la entidad suficiente.

Así mismo se establece una ayuda a la comida para aquellos casos que un/una trabajador/a por motivos de la producción y una vez finalizada su jornada laboral tuvieran que continuar la misma por la tarde, se abonará una ayuda cuantificada en 12,00 euros, a excepción de aquellos trabajadores que tuvieran la jornada partida.

#### Artículo 12. *Movilidad.*

La movilidad entre los distintos centros de trabajo requerirá la existencia de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen para todo el personal, aplicando todo lo recogido en el artículo 11 del presente convenio. De conformidad en lo establecido en el artículo 40 del E.T.

#### Artículo 13. *Personal femenino.*

El personal femenino afectado por este convenio percibirá jornal o sueldo igual al personal masculino, y sus derechos serán exactamente los mismos en todos los sentidos, sin ningún tipo de distinción.

#### Artículo 14. *Bajas por enfermedad y accidente de trabajo.*

En los supuestos de baja laboral por cualquier tipo de enfermedad o accidente de trabajo, la empresa abonará junto a la prestación económica por incapacidad temporal de Seguridad social una cantidad tal que, sumada a la citada prestación, en total suponga que sus trabajadores/as perciban una cantidad equivalente al 80 % del total de la cantidad percibida como retribución por todos los conceptos salariales a los que se refiere el listado de la letra A del artículo 4 del presente convenio, computada dicha cantidad respecto al promedio de la retribución del trabajador/a a lo largo de los tres meses precedentes.

En ningún caso dicha cantidad global, incluyendo la cuantía de la prestación de la Seguridad Social podrá ser inferior al 100 % del salario base de convenio y del complemento de antigüedad que venga percibiendo el trabajador/a a lo largo del mes precedente. Tampoco dicha cantidad global podrá ser superior en ningún caso al 100 %

del conjunto de los conceptos salariales percibidos por el trabajador/a el mes anterior a la baja. Dicho abono se efectuará a partir del primer día de la baja.

En los casos de asistencia a consulta médica del Seguro Obligatorio de Enfermedad, cuando la misma haya de realizarse dentro de la jornada laboral, dará al trabajador/a derecho al percibo del 50 % de su salario durante su ausencia, sin que tal beneficio pueda exceder de 30 horas cada año, y previo aviso y posterior justificación al empresario.

#### Artículo 15. *Quebranto de moneda.*

Los cajeros/as o pagadores/as que habitualmente realicen pagos o cobros percibirán por el quebranto de moneda la cantidad de 36,72 euros mensuales, que cobrarán un máximo de dos personas por cada sede de la empresa.

#### Artículo 16. *Plus de jefe de equipo.*

El jefe de equipo es el trabajador/a procedente de la categoría de profesionales de oficio que, efectuando trabajo manual, asume el control del trabajo de un grupo de Oficiales, Especialistas, etc., en un número no inferior a tres ni superior a ocho incluido este.

Los profesionales de oficio que temporalmente asumieran el puesto de jefe de equipo percibirán un plus equivalente a 259,24 euros mensuales que cobrarán proporcionalmente al tiempo que estuviesen asumiendo dicho puesto, no siendo este consolidable en el tiempo.

#### Artículo 17. *Plus de responsabilidad.*

Este complemento salarial se establece para aquellos trabajadores/as, que ostenten cargos de responsabilidad que supongan mando o no sobre un equipo de recursos humanos o bien para representar a la empresa en temas de responsabilidad, representación o elaboración de ofertas, y que no sea su cometido habitual.

La cuantía de este complemento sería de 219,32 euros mensuales y se abonará proporcionalmente al tiempo que estuviesen asumiendo dichas funciones y a este orden:

- a) Ejerciendo estas funciones más de una hora sin exceder de cuatro, el complemento se percibirá, exclusivamente por las horas trabajadas.
- b) Si las horas ejercidas exceden de cuatro se abonará con la bonificación a correspondiente a toda la jornada realizada.

Este complemento es incompatible con el plus de jefe de equipo, solo se abonará uno de los dos. Del mismo modo no es consolidable en el tiempo.

#### Artículo 18. *Pluses de trabajos penosos, tóxicos y peligrosos.*

Al personal que realice trabajos especialmente penosos, tóxicos o peligrosos, se le abonarán en concepto de plus las siguientes cantidades, por días trabajados en dichas circunstancias:

- Una circunstancia: 8,80 euros.
- Dos circunstancias: 9,70 euros.
- Tres circunstancias: 10,55 euros.

La bonificación se verá reducida a la mitad si se realiza el trabajo tóxico, penoso o peligroso durante un período superior a sesenta minutos e inferior a media jornada. La calificación de los puestos de trabajo se resolverá entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

En caso de desacuerdo respecto a la calificación del trabajo como penoso, tóxico o peligroso se resolverá por el Juzgado de lo Social.

Asimismo, si por mejora de las instalaciones o procedimientos, desaparecieran las condiciones de penosidad, toxicidad o peligrosidad, una vez confirmada la desaparición de las mismas se dejarán de abonar las citadas bonificaciones.

En caso de desacuerdo se procederá de forma similar a la anterior.

#### Artículo 19. *Trabajo a turnos.*

Los turnos podrán organizarse de forma que se cubran las 24 horas del día para procesos productivos continuos.

Para trabajos que por su naturaleza, extiendan el régimen de trabajo a turnos incluyendo sábados y domingos, podrán efectuarlo completando los equipos para cubrir los turnos necesarios. Esta modalidad es la denominada 4.º turno.

Para los trabajos a turnos se publicará, con cinco días de antelación, un cuadrante de rotación de turnos con todos los trabajadores/as de un mismo equipo, guardando períodos de cadencia igual para todos los trabajadores/as, no pudiendo permanecer ningún trabajador/a más de dos semanas consecutivas en el turno de noche salvo adscripción voluntaria.

Los trabajadores/as afectados por régimen de trabajo a turnos de lunes a viernes percibirán una compensación económica del 7 % del salario base por día trabajado, en concepto de Plus de Turnos. Dicha compensación será como mínimo del 13 % para los trabajadores/as con régimen de trabajo a turnos de lunes a domingos.

La percepción de esta compensación económica será compatible con el Plus de Nocturnidad.

En todo caso, la jornada realizada en cualquiera de las modalidades de trabajo a turno, no superará la pactada en convenio compensándose el exceso en descanso sustitutorio.

Las modificaciones sustanciales colectivas que se produzcan en el sistema de trabajo a turnos deberán ir precedida de un período de consultas de quince días con los representantes de los trabajadores/as para llegar a acuerdos en su implantación.

En caso de desacuerdo, las partes levantarán acta y le darán traslado del mismo a la Comisión Mixta paritaria, la cual se reunirá forzosamente antes de que transcurran treinta días desde la propuesta empresarial de modificación sustancial, para proponer soluciones de mediación.

La decisión empresarial será ejecutiva para el caso de que no se llegase a acuerdo en la comisión o no se reuniese en el plazo de treinta días referidos.

Únicamente si la comisión no se reúne por causa imputable a la empresa en el plazo de los treinta días, la decisión empresarial sólo será ejecutiva a partir de que se reúna la comisión.

Todo ello sin perjuicio de las impugnaciones judiciales que en Derecho procedan.

A los efectos de este artículo, se entenderán modificaciones colectivas, las definidas como tales en el artículo 41 del ET.

#### Artículo 20. *Nocturnidad.*

Se considerará trabajo nocturno el comprendido entre las veintidós y las seis horas.

La bonificación por trabajo nocturno será del 25 % sobre el salario base según convenio y se regirá según las siguientes normas:

a) Trabajando en dicho periodo Nocturno más de una hora sin exceder de cuatro, la bonificación se percibirá, exclusivamente por las horas trabajadas.

b) Si las horas trabajadas durante el periodo nocturno exceden de cuatro se abonará con la bonificación a correspondiente a toda la jornada realizada, se halle comprendida o no en tal periodo

## Artículo 21. *Plus de embarque.*

Se establece un plus de embarque por valor de 41,99 euros que se abonará a aquellos trabajadores/as que realicen su trabajo a bordo de un buque y no puedan desembarcar durante 24 horas consecutivas.

El plus solo se abonará en el caso de que el trabajador/a deba permanecer el día completo embarcado sin poder regresar a su domicilio por causa de prueba de mar o similares.

## Artículo 22. *Fondo económico.*

Se establece un Fondo Económico en la cuantía de 119,52 euros por cada trabajador/a de la empresa. Dicho fondo se regirá por la normativa siguiente:

a) El trabajador/a lo solicitará previo informe de sus necesidades, a la representación de los trabajadores/as, quien, a su vez, analizado y adjudicado, lo elevará a la dirección de la empresa para su conocimiento.

b) La cuantía del préstamo no podrá exceder del 10 % de la totalidad.

c) Las peticiones se harán conjuntas una vez al mes, salvo caso excepcional debidamente justificado.

d) Estos préstamos se facilitarán los días 15 de cada mes.

e) Será condición indispensable para su solicitud:

1. Tener una antigüedad mínima de un año.

2. No haber superado el 2,5 % absentismo del trimestre anterior a la solicitud, salvo caso analizado conjuntamente (enfermedad grave, etc.).

3. El reintegro o descuento de estos préstamos se efectuará en el plazo de doce meses.

4. Una vez reintegrado dicho fondo en su totalidad o parte se dispondrá nuevamente para el fin para el que haya sido constituido.

f) En el caso en que el trabajador/a cause baja en la empresa, la cantidad pendiente de reintegrar será absorbida totalmente por la liquidación de cese o finiquito.

g) Será condición preferente para obtener el préstamo la necesidad de las causas que motiven la petición y, en igualdad de condiciones primará el orden de llegada de la solicitud y el número de hijos.

## CAPÍTULO III

### Condiciones de trabajo

## Artículo 23. *Jornada de trabajo.*

La jornada de trabajo efectivo en cómputo anual para el período de vigencia del Convenio será la siguiente:

– 2021: 1.744 horas anuales.

El cómputo de las horas se aplicará teniéndose en cuenta que el cuarto de hora de bocadillo se considerará como trabajo efectivo. No obstante, entre empresa y trabajadores/as podrá optarse porque esta jornada sea en su totalidad de trabajo efectivo, compensando el cuarto de hora de bocadillo con 1,00 euros por día trabajado. Esta opción no adquirirá para las partes interesadas carácter definitivo ni consolidado, pudiendo renegociar su modificación a instancia de empresa o trabajador/a.

La empresa y los representantes de los trabajadores/as negociarán anualmente el calendario laboral, que deberá ser expuesto en los tablones de anuncios en el primer mes del año, indicándose en el mismo el horario de trabajo diario, la jornada ordinaria semanal y anual, el régimen de descanso durante la jornada, entre jornadas, y semanal,



los días festivos e inhábiles, así como el régimen de rotación cuando existan trabajos a turnos.

El cuadro horario se fijará dentro de los treinta días siguientes a la firma del Convenio, de común acuerdo entre la empresa y los trabajadores/as. No obstante, la jornada de trabajo de personal desplazado a otros centros de trabajo se adecuará la jornada a dicho centro de trabajo.

Las modificaciones sustanciales colectivas, que afecten a los horarios o distribución de la jornada, así como al régimen habitual de descanso semanal, deberán ir precedidos de un período de consultas de quince días con los representantes de los trabajadores/as para llegar a acuerdos en su implantación.

En caso de desacuerdo, las partes levantarán acta y le darán traslado del mismo a la comisión de Interpretación y Vigilancia del Convenio, la cual se reunirá forzosamente antes de que transcurran treinta días desde la propuesta empresarial de modificación sustancial, para proponer soluciones de mediación.

La decisión empresarial será ejecutiva, para el caso de que no se llegase a un acuerdo en la Comisión, o no se reuniese en el plazo de treinta días referidos.

Únicamente si la Comisión no se reúne por causa imputable a la empresa en el plazo de treinta días, la decisión empresarial sólo será ejecutiva a partir de que se reúna la Comisión.

A los efectos de este artículo, se entenderán modificaciones colectivas, la modificación de aquellas condiciones reconocidas a los trabajadores/as en virtud de acuerdo o pacto colectivo o disfrutadas por éstos en virtud de una decisión unilateral del empresario de efectos colectivos.

No obstante, lo dispuesto en el párrafo anterior, no se considerarán de carácter colectivo las modificaciones de jornada y horarios que afecten, en un período de noventa días a un número de trabajadores/as inferior a 10 trabajadores/as.

La decisión de la modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter individual deberá ser notificada por el empresario al trabajador/a afectado y a sus representantes legales con una antelación de al menos treinta días de la fecha de su efectividad.

Todo ello sin perjuicio de las impugnaciones judiciales que en derecho procedan.

Se respetarán los acuerdos y pactos anteriores existentes en la empresa, aunque de alguna manera marquen condiciones más beneficiosas.

Los días 24 y 31 de diciembre y 5 de enero no se trabajará.

Asimismo, existirá una jornada especial, consistente en 35 horas semanales durante los meses de julio y agosto y de 7 horas diarias los días necesarios para ajustar la jornada a las horas de trabajo efectivo durante los meses de junio y septiembre que se calcularan cada año a la hora de realizar el calendario laboral.

#### Artículo 24. *Horas extraordinarias.*

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 35.4 del Estatuto de los trabajadores, las horas extraordinarias de fuerza mayor, así como las necesarias para atender períodos punta de actividad, ausencias imprevistas, cambios de turno, trabajos de mantenimiento, las derivadas de la naturaleza específica de los servicios prestados por FMS a sus empresas clientes y, en particular, las que se realicen para la prestación de servicios que por urgencia y/o duración limitada no puedan ser sustituidas por la utilización de modalidades de contratación legalmente previstas, serán obligatorias para los trabajadores designados al efecto.

Las horas extraordinarias se computarán mensualmente de forma individual.

Como normal general todas las horas extraordinarias se compensarán con descanso. Cuando un trabajador necesite compensar más de 80 horas extras año, opcionalmente la empresa abonará las 80 horas extras anuales a estos trabajadores.

La compensación de las horas extraordinarias se regirá por los siguientes parámetros:

- Las horas extraordinarias realizadas al finalizar la jornada de trabajo habitual se compensarán a razón de 1 hora ordinaria por cada hora extra trabajada.
- Las horas extraordinarias realizadas durante domingos o festivos la compensación en descanso será de 1 hora con 30 minutos ordinarios por cada hora extra festiva trabajada. Salvo que trabajaran esos días por así establecerlo el turno del trabajador/a y su descanso se produjera otros días de la semana.
- Si, excepcionalmente se realizaran horas extraordinarias dentro del horario de nocturnidad, estas se compensarán a razón de 1 hora con 15 minutos ordinarios por cada hora extra nocturna trabajada.
- Las horas extraordinarias que se pudieran derivar dentro de la navegación, estas se compensarán a razón de 1 hora con 15 minutos ordinarios por cada hora extra de navegación trabajada.

El disfrute de este descanso generalmente se realizará en jornadas completas de 8 horas, cuando el trabajador/a haya acumulado el mínimo de horas necesario. No obstante, comunicándolo con la antelación suficiente podría disfrutarse horas sueltas, con el consentimiento del comité y la empresa.

Estas jornadas de descanso computarán como trabajo efectivo, aplicándose por lo tanto los pluses correspondientes según la categoría profesional del trabajador/a.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias a compensar en los términos establecidos, aquellas horas que se hayan realizado una vez terminada la jornada de trabajo habitual.

Igualmente, se nombra una comisión formada por un representante de los Delegados de personal, el responsable de RRHH y directora financiera de la empresa, que cada mes, revisaran las horas extras que no se hayan cogido por descanso y en función de los resultados y del informe de Dirección, se podrán abonar en metálico la parte que esta comisión negocie.

#### Artículo 25. *Vacaciones anuales.*

Las vacaciones anuales serán de veintidós días laborables para todo el personal afectado por el presente convenio.

Los/as trabajadores/as propondrán a su jefe de obra o encargado los días de disfrute de su periodo, siendo once de ellos a elección del trabajador/a y los otros once a elección de la empresa, siempre que el equipo de trabajo al que pertenezca tenga un mínimo del 50 % de su personal trabajando.

Al menos once días de vacaciones serán preferentemente disfrutados en el periodo comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre.

#### Artículo 26. *Disminución de rendimiento.*

Los/as trabajadores/as cuyo rendimiento pueda verse disminuido debido a la edad o disminución de su condición física la empresa previo acuerdo con los Delegados de Personal, procurará destinarlos a efectuar otros trabajos adecuados a sus condiciones, manteniéndose su salario.

#### Artículo 27. *Herramientas.*

La empresa pondrá a disposición del trabajador/a las herramientas necesarias para la realización de su cometido.

Cualquier herramienta que debido a rotura o deterioro quedará inservible, deberá ser entregada a la empresa para su reposición por otra. En caso de que el/la trabajador/a no entregara la herramienta rota o deteriorada, tendrá que responder económicamente por ella, descontándosele del salario.

**Artículo 28. Clasificación profesional.**

La clasificación del personal por grupos profesionales se establece y acuerda en el Anexo I de este Convenio, no estando la empresa obligada a tener cubiertas todas las categorías mientras los servicios no lo requieran.

Cualquier duda, incidencia o error de interpretación, será resuelto por la Comisión Mixta Paritaria del presente Convenio.

Durante la vigencia del Convenio las partes, reunidas en Comisión Paritaria, podrán adecuar la tabla profesional a las categorías realmente existentes en la actualidad, así como los niveles salariales de los grupos, sin que ello pueda suponer pérdida para las expectativas salariales de los/as trabajadores/as ni coste adicional para la empresa.

**CAPÍTULO IV****Cláusulas temas sociales****Artículo 29. Seguridad laboral.**

Las partes firmantes manifiestan su compromiso formal con la Seguridad y Salud de los/as trabajadores/as, establecido como objetivo la protección de los mismos frente a los riesgos derivados del trabajo. Para la consecución de dicho objetivo es necesario el establecimiento y planificación de una gestión preventiva en la empresa.

Dicha gestión preventiva se enmarcará en el ámbito de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales y demás disposiciones de desarrollo que la complementen, así como las que pudieran promulgarse en sustitución de éstas.

A estos efectos, la gestión preventiva aludida deberá incluir, de manera no exhaustiva, los siguientes aspectos:

**a) Vigilancia de la salud:**

Conforme a lo establecido en el artículo 22 de la Ley de prevención de riesgos laborales, las empresas garantizarán a sus trabajadores/as la vigilancia periódica de su estado de salud, en función de los riesgos inherentes al trabajo.

Los reconocimientos médicos serán de carácter voluntario, sin menoscabo de la realización de otros reconocimientos, con carácter obligatorio, y previo informe de los representantes de los/as trabajadores/as, cuando existan disposiciones legales específicas, o cuando estos sean necesarios para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los/as trabajadores/as, o para verificar si el estado de salud del trabajador/a puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores/as, o para otras personas. Así mismo será obligatorio para aquellos/as trabajadores/as que para la realización de su trabajo fuera necesario hacerlo en un centro de trabajo del cliente y este así lo solicitase como condición indispensable para su entrada en dicho centro.

La empresa pondrá a disposición de los/as trabajadores/as la opción de ampliar el control médico dentro de los reconocimientos médicos, ofreciendo la posibilidad a todos los/as trabajadores/as de la empresa, el realizar reconocimientos médicos más exhaustivos, incluyendo prueba de colón, prueba de próstata para personal masculino mayor de cuarenta y cinco años. Y para el personal femenino, control de mamografía, ecografía y citología, para mayores de cuarenta años. Para ambos casos, será voluntario. Se facilitará un documento que deberá firmar el/la trabajador/a aceptando o rechazando este control.

En razón de los servicios a prestar, cuando se aprecien comportamientos extraños de carácter psíquico y/o farmacológico, de especial intensidad y habitualidad; la Empresa, por propia iniciativa, a instancia del interesado, o a la de la Representación de los trabajadores, pondrá los medios necesarios para que aquél sea sometido a reconocimiento médico especial y específico, que contribuya a poder diagnosticar las causas y efectos y facilitar el tratamiento adecuado, obligándose al trabajador/a a

colaborar con el equipo médico facultativo para cuantos reconocimientos, análisis y tratamientos sean necesarios.

b) Protección a la maternidad:

De conformidad a lo establecido en la Ley 39/1999, de conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a riesgos para su seguridad y salud o una posible repercusión sobre el embarazo y el período de lactancia.

Dichas medidas se llevarán a cabo a través de una adaptación de las condiciones y del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada, si así lo solicitara.

c) Coordinación de actividades empresariales:

Conforme a lo establecido en el artículo 24 de la Ley de prevención de riesgos laborales, sobre coordinación de actividades empresariales en materia de prevención, la empresa deberá recabar del centro al que desplace a su trabajador/a, los informes y las instrucciones adecuadas, en relación con los riesgos existentes en el centro de trabajo y con las medidas de protección y prevención correspondientes, así como sobre las medidas de emergencia a aplicar, para su traslado a sus respectivos trabajadores/as.

### Artículo 30. *Licencias especiales.*

Todo personal afectado por el presente Convenio, tendrá derecho a solicitar licencias con salario real por los conceptos y durante los días que se relacionan, con la debida justificación. Transcurridos quince días del disfrute de dichas licencias y en caso de que no presentara la justificación oportuna, estos días de disfrute pasarán a ser descontado de sus vacaciones anuales.

1. Por matrimonio: Diecisiete días naturales. Los días podrán ser disfrutados antes de la fecha de celebración del matrimonio.

2. Por nacimiento de hijo o adopción: Tres días laborables. En los supuestos de parto con cesárea, se acumularán las licencias de natalidad y enfermedad grave.

3. Por fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad: Tres días naturales.

Si el fallecimiento se produce fuera de los límites de la provincia, previa justificación de la distancia y asistencia, tres días naturales más.

4. Por enfermedad grave de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad: Tres días naturales. Cuando en este supuesto el/la trabajadora necesite efectuar desplazamientos al efecto, serán cuatro días naturales. En cualquier caso, se considerará el ingreso en Instituciones Sanitarias como enfermedad grave. Y se procederá de la siguiente manera:

– Si se produce el alta médica del hospitalizado antes de consumirse todos los días del permiso el/la trabajador/a no tienen derecho a seguir disfrutando la licencia y debe volver al trabajo.

– Por el contrario, si se produce el alta hospitalaria pero el enfermo debe continuar recuperándose en casa del trabajador/a, entonces sí puede agotar el tiempo de su permiso.

5. Por primera comunión de hijos, hermanos, siempre que éstos vivan con el/la trabajador/a; y que se celebre en día laborable: Un día.

6. Por exámenes, previa justificación: las horas necesarias.

7. Por matrimonio de hijos y hermanos: Un día natural.

8. Por traslado del domicilio habitual: Un día natural.

9. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal [Estatuto de los trabajadores, artículo 37.3.d)].

10. Para acompañamiento de cónyuge o hijo/a a centros de diagnóstico a instancias del SAS, SERGAS o Servicio Murciano de Salud o a centro del SAS, SERGAS o Servicio Murciano de Salud o concertado, un máximo de: 20 horas anuales.

Los grados de consanguinidad aparecen reflejados en la Disposición Final Varia tercera, del presente convenio.

#### Artículo 31. *Excedencias.*

El/la trabajador/a con una antigüedad en la empresa superior a un año tendrá derecho obligatoriamente a la excedencia voluntaria por período de tiempo no inferior a tres meses ni superior a cinco años. En cuanto a las incompatibilidades y regulación se estará a lo dispuesto en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

Los/as trabajadores/as que ostenten cargo sindical de carácter provincial o de mayor ámbito territorial, tendrán derecho, si lo solicitan, a situarse en situación de excedencia forzosa en los términos que establece el Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 32. *Prendas de trabajo.*

Se dotarán al personal fijo y eventual sin distinción de edad ni sexo, de una prenda de trabajo por cada cuatro meses, adecuada a las misiones que tengan asignadas, estas prendas serán mono de trabajo (buzo) o pantalón, camisa y chaquetilla a elección del trabajador. Asimismo se facilitará en los casos de prestar servicios de exterior las prendas de abrigo necesarias, siendo esta misma prenda de abrigo impermeable en los casos que por el clima o por la naturaleza del trabajo así se requiera.

En ningún caso se admitirá la sustitución por cantidades en metálico.

No obstante, en los trabajos especiales que así lo requieran, como los que llevan consigo un desgaste extraordinario de las prendas de trabajo, tales como los que se realicen en tanques, montura, flote o sucios, las empresas concederán cuantas prendas de trabajo sean necesarias, previa devolución de las otras.

Así mismo, la empresa proporcionará el calzado oportuno una vez al año.

#### Artículo 33. *Bolsa de estudios y ayuda a discapacitados/as.*

##### A) Bolsa de estudios:

Con el fin de sufragar los gastos de enseñanza de los/as hijos/as de los/as trabajadores/as, la empresa abonarán a los/as mismos/as la cantidad de 12,88 euros por cada hijo/a mayor de tres años de edad y previa justificación de asistencia al centro de enseñanza, durante todo el año, excepto los meses de julio y agosto, y hasta que cumplan la edad de dieciocho años.

##### B) Ayuda a discapacitados/as:

Asimismo, la empresa ayudará a todos los/as trabajadores/as que tuvieran hijos/as que padezcan una discapacidad, o padecer una enfermedad incapacitante o crónica grave con grado igual o superior al 33 %, con la cantidad de 116,71 euros mensuales por cada hijo/a y cónyuge en esta situación, sin límite de edad, previa justificación oficial y con el único límite en el tiempo de las revisiones que el grado de discapacidad por agravación, mejora o error de diagnóstico, pudieran dar con una pérdida o reducción del grado de minusvalía, quedando este inferior a 33 %.

En caso de soltero/a, cabeza de familia, que tenga hermanos discapacitados/as o en período de estudios, previa justificación, tendrá derecho a percibir las cantidades expresadas en el presente artículo por los conceptos en él indicados.

C) Becas o ayudas a estudios Formación Profesional o Universitarios para trabajadores/as e hijos de trabajadores/as:

La empresa creará un fondo de ayuda de estudios para empleados/as e hijos de estos. Este fondo se repartirá en razón al siguiente reglamento:

- Estas ayudas están dirigidas a la formación de los/as trabajadores/as y para los/as hijos/as de estos, con una antigüedad en la empresa de al menos un año.
- Será requisito indispensable para la obtención de la ayuda, que se acredite fehacientemente que el estudiante está matriculado en enseñanzas regladas del ministerio o Consejería de Educación, para los/as hijos/as de los/as trabajadores/as será igualmente indispensable estar viviendo en el domicilio del/la trabajador/a.
- Se concederá una sola ayuda por cada empleado, un mismo hijo no podrá recibir la ayuda de estudios si sus padres trabajan los dos en la empresa
- Para poder ser beneficiario de ayudas futuras en una misma formación se requerirá la superación de los estudios objeto de la ayuda. La enseñanza obligatoria es la única excepción a esta limitación.

La empresa determinara la cuantía global de la «beca ayuda estudios», se creará una comisión compuesta por un representante sindical, un representante de RRHH y un representante del órgano financiero (a determinar por la Empresa) para la gestión de la cuantía global de la beca y su distribución.

Las deliberaciones de esta comisión serán inapelables y colegiadas.

#### Artículo 34. *Seguro de convenio.*

Todos los/as trabajadores/as acogidos a este Convenio disfrutarán de una Póliza de cobertura por accidentes, fijada en la cuantía de veintidós mil euros (22.000 euros) para 2021; en caso de muerte por accidente, incapacidad permanente absoluta, Gran invalidez e Incapacidad Permanente Total y de diez mil euros (10.000 euros) en caso de muerte natural.

La contingencia de Incapacidad Permanente Total prevista en el seguro del párrafo anterior será también por contingencias comunes, pero sólo surtirá efecto para el caso de que el/la trabajador/a no pueda acoplarse porque no exista vacante adecuada a sus limitaciones, conocimientos y/o aptitudes. Esto es, no existe el derecho a cobrar el seguro, si el/la trabajador/a se reincorpora.

Entrará en vigor a los treinta días a partir de la publicación del Convenio, durando los años de vigencia del Convenio y hasta tanto sea sustituido por el siguiente, estando mientras tanto en vigor el del Convenio anterior.

#### Artículo 35. *Formación continua.*

Ambas partes adquieren el compromiso de potenciar la formación continua de los/as trabajadores/as en el seno de la empresa.

Queda facultada la comisión paritaria para desarrollar cuantas iniciativas sean necesarias y conducentes a la aplicación de este acuerdo

#### Artículo 36. *Ceses.*

Los/as trabajadores/as que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa vienen obligados/as a poner en conocimiento de la misma dicha circunstancia cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

- A) Técnicos titulados, técnicos no titulados y jefes o titulados administrativos. Treinta días.
- B) Administrativos, subalternos y obreros: Doce días.

El incumplimiento del plazo de preaviso dará lugar a una reducción equivalente a los días de retraso en la comunicación, pudiendo llevarse a cabo esta reducción de los devengos que correspondan por partes proporcionales de gratificaciones extraordinarias y vacaciones. Esta reducción se calculará sobre las percepciones del anexo salarial.

Habiendo avisado con la referida antelación, la empresa vendrá obligada a liquidar y al finalizar dicho período los conceptos fijos que puedan ser calculados en tal momento. El incumplimiento de esta obligación, imputable a la empresa, llevará aquejado el derecho del/a trabajador/a a ser indemnizado con el importe de un salario diario por cada día de retraso en la liquidación, con el límite de la duración del propio plazo de preaviso.

La empresa vendrá obligada a preavisar, con los mismos plazos que el/la trabajador/a, en caso de terminación del contrato. El incumplimiento de esta obligación dará derecho al/la trabajador/a ser indemnizado con el importe de un salario por cada día de retraso en el preaviso.

#### Artículo 37. *Despidos.*

Cuando se originen detenciones o prisiones preventivas por delitos comunes, se considerarán como suspensión temporal de la relación laboral, hasta que el organismo competente dicte sentencia o se verifique el sobreseimiento del expediente. En el caso de que la sentencia sea absoluta, el/la trabajador/a se incorporará a su puesto de trabajo en el plazo no superior a diez días laborables.

Igualmente no será motivo de despido la falta al trabajo por detención del/la trabajador/a cuando dicha detención sea motivada por conflictos laborales o político-sociales ajenos a la empresa y que no tengan repercusión en la misma, entendiéndose que dicho tiempo de detención o prisión se considerará como suspensión temporal de la relación laboral, siendo la readmisión ajena a la sentencia que, en su día, dictasen los organismos competentes, o al sobreseimiento del expediente, siempre que el/la trabajador/a se reintegre a su puesto de trabajo en el plazo de diez días laborales desde su puesta en libertad. Esta condición sólo tendrá efectividad en los supuestos de detenciones o prisiones preventivas por dos veces, y en los de condena privativa de libertad por una sola vez.

### CAPÍTULO V

#### Cláusulas de empleo

#### Artículo 38. *Promoción.*

La empresa podrá promover ascensos cuando lo requiera el normal desenvolvimiento empresarial.

Los exámenes serán elaborados por la empresa, realizando uno por cada categoría y profesión de las vacantes requeridas por la empresa. La corrección de los mismos y elaboración de listas de ascensos la realizará la comisión mixta y paritaria, actuando siempre el voto de calidad de la dirección.

#### Artículo 39. *Contratos de trabajo.*

La empresa se compromete a la utilización de las distintas modalidades de contratación de acuerdo con la finalidad de cada uno de los contratos.

Todos los contratos de trabajo se presumen concertados por tiempo indefinido. No obstante, podrán concertarse contratos de duración determinadas en los supuestos que marca la ley.

Cuando el contrato de trabajo no se concierte por escrito o cuando el/la trabajador/a sea dado de alta en la Seguridad Social en los plazos no reglamentarios, el contrato se entenderá concertado por tiempo indefinido.

A la finalización de cualquier modalidad de contrato, salvo de carácter indefinido el/la trabajador/a tendrá derecho a percibir una compensación económica equivalente a un día de salario por mes trabajado.

Los contratos temporales o de duración determinada, que se transformen en indefinido, tanto a tiempo completo como a tiempo parcial, podrán acogerse a las ayudas previstas en las comunidades autónomas de Andalucía, Galicia y Murcia.

#### Artículo 40. *Contrato por obra o servicio determinado.*

Será personal contratado para obra o servicio determinado aquel cuya misión consista en atender la realización de una obra o servicio determinado dentro de la actividad normal de la empresa.

Dichos contratos de obra o servicio determinados han de tener autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y su ejecución, aunque limitada en el tiempo, es en principio de duración incierta, conforme a lo establecido en el artículo 15.1.a) del E.T.

Este tipo de contrato quedará resuelto por las siguientes causas:

- a) Cuando se finalice la obra o el servicio.
- b) Cuando el cliente resuelva el contrato de servicios, cualquiera que sea la causa.
- c) Cuando el contrato de servicios se resuelva parcialmente por el cliente podrá producirse automáticamente una extinción parcial equivalente del total de contratos de trabajo adscritos al servicio.
- d) Cuando la especialidad del/la trabajador/a contratado ya no sea de utilidad para el servicio que se realice

#### Artículo 41. *Contrato por circunstancias de la producción.*

El contrato realizado para entender circunstancias del mercado, acumulación de tareas o excesos de pedidos, tendrá una duración máxima de seis meses de un período de 12, salvo lo dispuesto en el convenio estatal del metal, o en su defecto por Convenio Colectivo sectorial de Cádiz, Murcia y A Coruña.

#### Artículo 42. *Contrato de formación.*

Los contratos de formación podrán celebrarse con trabajadores/as con edades comprendidas entre los dieciséis años cumplidos y veinticinco años, que no tengan la titulación requerida para formalizar contrato en prácticas en el oficio objeto de aprendizaje.

Igualmente, se aplicará este artículo en los/as trabajadores/as discapacitados/as, a excepción de la limitación de la edad.

La retribución de los/as trabajadores/as y el porcentaje dedicado a formación de este tipo de contrato, será la que establezca la Legislación Vigente.

Los referidos porcentajes irán en función de la categoría profesional o faena donde los trabajadores estén formándose.

Para todo lo demás no previsto en el presente artículo, se estará a lo establecido en la Legislación Vigente.

### CAPÍTULO VI

#### Régimen disciplinario

#### Artículo 43. *Criterios Generales.*

1. La empresa podrán sancionar, como falta laboral, las acciones u omisiones que supongan infracciones o incumplimientos laborales de los/as trabajadores/as, 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 al/la trabajador/a, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron.

3. La empresa dará cuenta a los representantes legales de los/as trabajadores/as de toda sanción por falta grave y muy grave que se imponga.

4. Impuesta la sanción, el cumplimiento temporal de la misma sólo se podrá dilatar hasta sesenta 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 el/la trabajador/a ante la jurisdicción competente, dentro de los veinte días hábiles siguientes a su imposición, conforme a lo previsto en la legislación vigente.

7. En los casos de acoso y de abuso de autoridad, con carácter previo a la imposición de la sanción, se seguirá el procedimiento previsto en el artículo 51 del presente Convenio.

#### Artículo 44. *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 24 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 no asistencia a los cursos de formación teórica o práctica, 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 45. *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 no asistencia 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 ésta

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. La empresa establecerá mediante negociación con los representantes de los/as trabajadores/as, 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 los trabajadores.

#### Artículo 46. *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 no asistencia 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 el/la trabajador/a 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, 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. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica supondrá una situación agravante de aquella.

n) 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, ordenes o palabras que tengan como finalidad desacreditar, desconsiderar o aislar a esa persona, anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, produciendo un daño progresivo y continuo en su dignidad, o integridad psíquica, directa o indirectamente. 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.

o) El acoso por razón de origen racial o étnico, sexo, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual. Entendiéndose 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 el trabajador.

#### Artículo 47. 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 48. *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 49. *Plan de igualdad.*

La igualdad entre hombre y mujeres es un principio jurídico universal y un derecho fundamental consagrado en el artículo 14 de nuestra constitución que proclama el derecho a la igualdad y la no discriminación por razón de sexo, asignando a los poderes públicos la obligatoriedad de promover las condiciones necesarias para que esa igualdad sea efectiva.

Por ello la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de las mujeres y hombres de 27 de marzo de 2007 propone una acción normativa encaminada a la eliminación de todas las manifestaciones de discriminación promoviendo la igualdad total entre hombres y mujeres.

**Empleo y selección:** Las políticas relativas a la selección y contratación de personal se basarán en criterios claros de capacidad, competencia y méritos personales e igualdad de oportunidades. Para ello se utilizará un lenguaje no sexista y neutro en todas las convocatorias y ofertas de empleo basados siempre en un principio de igualdad de oportunidades.

**Procedimiento de actuación:** Se crea una comisión de igualdad compuesta por tres miembros a designar por la dirección: Un representante de administración, otro de los representantes de los trabajadores y un tercero de relaciones laborales.

Esta comisión tendrá conocimiento del número y contenido general de las denuncias existentes en esta materia, de la resolución que se adopte, así como en su caso de las medidas acordadas para la resolución del conflicto, sin que de los datos aportados se pueda inferir la identidad de los implicados.

Todos los miembros de la comisión guardarán la intimidad confidencialidad y dignidad de las personas afectadas.

#### Artículo 50. *Procedimiento de actuación en supuestos de acoso laboral, sexual y por razón de sexo en el trabajo.*

Ambas partes reiteran su compromiso de actuar con toda diligencia para prevenir, evitar, resolver y sancionar los supuestos de acoso laboral, sexual y por razón de sexo que puedan producirse, como requisito imprescindible para garantizar la dignidad, integridad e igualdad de trato y oportunidades de todos.

Todas las personas, y especialmente, aquellos empleados que gestionan equipos deben evitar y comunicar a los responsables de RR.HH. todo tipo de conductas que violen la misma. La colaboración es esencial para impedir este tipo de comportamientos.

La Comisión de Derechos Humanos así como la Comisión Europea y la legislación vigente en nuestro país definen el acoso sexual y el acoso por razón de sexo como una

discriminación directa que vulnera derechos fundamentales: derecho a la intimidad de las personas, a la dignidad, igualdad y no discriminación por razón de sexo; derecho a la seguridad, salud e integridad física y moral de las personas trabajadoras, el derecho a la libertad sexual y finalmente de manera indirecta, el propio derecho al trabajo.

En el marco y a través del procedimiento establecido en el presente Protocolo, la Dirección se compromete a investigar las denuncias sobre acoso que puedan plantearse por los trabajadores de la empresa. Este procedimiento garantiza el derecho a la intimidad y la confidencialidad de los temas tratados y de las personas que intervienen.

Todos los trabajadores y las trabajadoras tienen derecho a acudir al procedimiento regulado en éste Protocolo con garantías de no ser objeto de intimidación, trato injusto, discriminatorio o desfavorable.

Por su parte, el artículo 7 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres incorpora la definición de acoso sexual y acoso por razón de sexo y establece que:

- Se considerarán en todos casos discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

Asimismo, el artículo 48 de la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Hombres y Mujeres establece que:

1. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.
2. Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarla.

La Directiva 2002/73/CE y la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de fechas 23 de septiembre de 2002 y de 5 de julio de 2006 respectivamente, recogen que el acoso relacionado con el sexo de una persona y el acoso sexual son contrarios al principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres. Dichas formas de discriminación se producen no sólo en el lugar de trabajo, sino también en el contexto del acceso al empleo y a la formación profesional, durante el empleo y la ocupación.

Objeto: La dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores arbitrarán un procedimiento para prevenir y actuar en los casos de acoso laboral sexual o por razón de sexo.

Artículo 51. *Definiciones de acoso laboral, acoso sexual y acoso por razón de sexo.*

**Acoso laboral:** Es toda conducta, práctica o comportamiento que, de forma sistemática y recurrente en el tiempo, suponga en el seno de la relación laboral un menoscabo o atentado contra la dignidad del trabajador, intentando someterle emocional y psicológicamente y persiguiendo anular su capacidad, promoción profesional o permanencia en el puesto de trabajo, creando un ambiente hostil y afectando negativamente al entorno laboral.

**Acoso sexual:** De conformidad con el artículo 7 de la Ley Orgánica 3/2007 se entiende por 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.

**Acoso por razón de sexo:** Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona o de su identidad de

género, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Con el objeto de dar cumplimiento al mandato legal recogido en el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, se arbitra el siguiente protocolo con un doble objetivo:

1. Como acción específica para la prevención del acoso, dando a conocer a todos los empleados, la existencia de un protocolo de actuación lo que evitará conductas reprobables. En este sentido se publicará este protocolo en los tabloneros de información general de la empresa, de forma que toda la plantilla conozca y sepa la intervención a seguir ante los casos de acoso

2. Como procedimiento para dar cauce a las reclamaciones que puedan formular quienes consideren están siendo objeto de acoso sexual o acoso moral.

#### Artículo 52. *Comité Técnico para la Prevención y Erradicación de las Conductas de Acoso.*

Se crea un Comité Técnico dependiente de la Comisión de Igualdad, que estará constituido por tres miembros designados por la Dirección: el Mediador, un representante del Departamento de Relaciones Laborales y un representante del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales. La composición de este equipo debe atender al principio de paridad de mujeres y hombres.

Este Comité tendrá como finalidad implementar todas las acciones que contribuyan a prevenir y erradicar los comportamientos y factores organizativos para combatir estas conductas. Asimismo, realizará la investigación de las denuncias que se presenten en esta materia, adoptando las medidas cautelares que pudieran ser necesarias.

El Mediador, figura esencial en el Comité Técnico, será designado por la Dirección, atendiendo a su cualificación, actuando con total independencia como canalizador y receptor de las denuncias. Igualmente será el encargado de la investigación preliminar de los hechos denunciados en materia de acoso laboral, sexual y por razón de sexo; de realizar un informe previo y citar al Comité Técnico para la aplicación del procedimiento.

A tal efecto y a través del buzón genérico, se canalizarán las denuncias. Este buzón estará dotado con las máximas garantías de confidencialidad y prescripciones de la Ley de Protección de Datos de Carácter Personal, de modo que en ningún caso se vulnere el derecho a la intimidad de las partes que intervengan en el desarrollo de todo el proceso.

Con el fin de preservar la intimidad de las víctimas, sólo se informará a la Comisión de Igualdad del número de denuncias existentes, del resultado de las resoluciones emitidas (estimación o desestimación), así como en su caso de las medidas acordadas para la resolución del conflicto, sin que de los datos aportados se pueda inferir la identidad de los implicados.

#### Artículo 53. *Procedimiento para la resolución de conflictos en materia de cualquier tipo de actos.*

El procedimiento deberá ser ágil, rápido, garantizando la protección de la intimidad y confidencialidad de las personas afectadas.

Este procedimiento consta de las siguientes fases:

1. Inicio.

Cualquier trabajador que considere que está siendo objeto de acoso (laboral, sexual o por razón de sexo) lo deberá poner en conocimiento del mediador a través de un escrito que enviará al buzón genérico creado al efecto. Excepcionalmente también podrán iniciar el procedimiento los representantes de los trabajadores o cualquier trabajador que tenga conocimiento de la existencia de hechos de esta naturaleza. En todos los casos, deberá acompañarse a la queja o denuncia indicios racionales serios y veraces para la investigación de los hechos.

El escrito deberá contener la siguiente información mínima:

- Identificación del trabajador que suscribe el escrito.
- Descripción de los hechos y naturaleza del acoso (sexual, laboral o por razón de sexo).
- Persona/s que, presuntamente, están cometiendo el acoso.
- Cualquier información que facilite la investigación de los hechos (testigos, escritos, correos electrónicos, etc.).
- Identificación del trabajador que está siendo objeto de acoso si es que fuera distinto del que suscribe el escrito.

Con carácter general, no se admitirán denuncias anónimas, genéricas o dirigidas a personas no identificadas de forma concreta.

Una vez se reciba el escrito, el mediador realizará un estudio previo de la denuncia y documentación que, en su caso, se acompañe. Además confeccionará un informe/resumen de la situación y determinará la convocatoria urgente del Comité Técnico para celebrar una entrevista con el empleado afectado al objeto de esclarecer los hechos.

Así mismo el Mediador puede decidir la celebración de entrevistas previas con el denunciante si considera que pueden coadyuvar a la rápida resolución del conflicto sin necesidad de convocar al Comité Técnico.

## 2. Desarrollo.

Las reuniones se celebrarán en el plazo de siete días naturales siguientes a la recepción del escrito en el buzón, salvo que existan razones justificadas que aconsejen la extensión del plazo, sin que pueda rebasar el plazo de quince días.

El Grupo Técnico previamente a la celebración de la entrevista, habrá tenido conocimiento del informe/resumen emitido por el Mediador, así como de cuanta información pueda ser útil para obtener un mejor conocimiento de los hechos y averiguar la veracidad de los mismos.

Las entrevistas entre las partes implicadas (denunciante/denunciado) se realizarán de forma independiente y sucesiva, con el máximo tacto y respeto a las partes, informando a todos los afectados en el procedimiento de la obligación de secreto y confidencialidad de todos los datos que se revelen en el curso de las reuniones. Excepcionalmente y, si todos los miembros del Comité lo estiman oportuno para el esclarecimiento de las conductas, podrá celebrarse un careo entre las partes.

De todas las reuniones de investigación se levantará Acta, siendo firmada en el acto por todos los presentes (denunciantes, denunciados, testigos y/o comparecientes).

Dada la especial naturaleza de los temas a tratar, los empleados implicados (presunta víctima como empleados denunciados) podrán, si así lo desean, acudir a las entrevistas acompañados de un Representante de los Trabajadores con las mismas obligaciones de secreto y confidencialidad, referidas anteriormente.

## 3. Informe y resolución.

Finalizadas las entrevistas, el Comité Técnico elaborará un informe detallado en el plazo máximo de diez días laborables en el que se recogerán:

- Las actuaciones realizadas.
- La valoración de la situación.
- La resolución de la reclamación en sentido estimar o desestimar la existencia de acoso laboral, sexual o por razón de sexo.
- Las medidas propuestas para dar solución al problema.

Este documento de mediación será comunicado, dentro de los tres días laborables siguientes, a las partes y a Recursos Humanos para la aplicación de las medidas propuestas, así como la adopción de las medidas que procedan.

Asimismo, el Comité Técnico informará a la Comisión de Igualdad del número y naturaleza de las denuncias existentes en esta materia, así como del resultado de la resolución (estimatoria o desestimatoria) que se adopte en cada uno de los casos.

Este procedimiento interno funcionará con independencia de las acciones legales que pueden interponerse al efecto ante cualquier instancia administrativa o judicial y podrán ser ejercitadas por cualquiera de los trabajadores implicados en el proceso.

#### 4. Medidas cautelares.

Cuando las circunstancias lo aconsejen y antes del cierre del procedimiento, una vez verificados los indicios de la existencia de acoso, se podrá cautelarmente determinar la separación de la víctima del presunto acosador (cambio de acoplamiento provisional), así como la adopción de otro tipo de medidas preventivas. Estas medidas en ningún caso podrán suponer para la víctima un perjuicio o menoscabo de las condiciones de trabajo, ni modificación sustancial de las mismas.

#### 5. Medidas disciplinarias.

Si de la tramitación del procedimiento interno se concluye que los hechos denunciados pueden ser constitutivos de conducta calificable de acoso laboral, sexual o por razón de sexo (y con independencia de las acciones legales individuales aludidas anteriormente), se procederá a la apertura de un expediente disciplinario por falta laboral de carácter Muy Grave.

En caso de resolución de expediente disciplinario con sanción, se tomarán las medidas oportunas para que el agresor y la víctima no convivan en el mismo ambiente laboral.

Si el resultado del procedimiento para la resolución de conflictos en materia de acoso es de sobreseimiento, y no habiéndose apreciado por el Comité Técnico mala fe en el denunciante, con el objetivo de preservar el buen clima laboral de la Unidad, se valorará la conveniencia de adoptar medidas de separación física de ambos trabajadores, sin que ello suponga una mejora o detrimento en sus condiciones laborales.

Se garantiza que no se producirán represalias contra las personas que denuncien, atestigüen, ayuden o participen en investigaciones de acoso, al igual que sobre las personas que se opongan a cualquier conducta de este tipo, ya sea sobre si mismos o frente a terceros.

Todos los empleados tienen derecho a su presunción de inocencia, y a su derecho al honor y a su imagen, por lo que no se tolerarán falsas denuncias destinadas a causar un daño a otro empleado. En caso de que se probara la existencia de una denuncia falsa o testimonio también falso, serán igualmente constitutivas de falta laboral de carácter Muy Grave dando lugar a la correspondiente actuación disciplinaria, sin perjuicio del ejercicio de otro tipo de acciones que pueda interponer el denunciado falsamente.

#### Artículo 54. *Procedimiento de inaplicación del Convenio Colectivo.*

Conforme a lo dispuesto en el artículo 82.3 del E.T., sin perjuicio de lo anterior, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable, sea este de sector o de empresa, que afecten a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.



- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39.
- g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción, y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a los sujetos indicados en el artículo 41.4, en el orden y condiciones señalados en el mismo.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el párrafo segundo, y solo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa. El acuerdo de inaplicación no podrá dar lugar al incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones por razones de género o de las que estuvieran previstas, en su caso, en el plan de igualdad aplicable en la empresa. Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la comisión o esta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83, para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos a que se refiere este apartado, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91.

Cuando el periodo de consultas finalice sin acuerdo y no fueran aplicables los procedimientos a los que se refiere el párrafo anterior o estos no hubieran solucionado la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución de la misma a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos cuando la inaplicación de las condiciones de trabajo afectase a centros de trabajo de la empresa situados en el territorio de más de una comunidad autónoma, o a los órganos correspondientes de las comunidades autónomas en los demás casos. La decisión de estos órganos, que podrá ser adoptada en su propio seno o por un árbitro designado al efecto por ellos mismos con las debidas garantías para asegurar su imparcialidad, habrá de dictarse en plazo no superior a veinticinco días a contar desde la fecha del sometimiento del conflicto ante dichos órganos. Tal decisión tendrá la eficacia de los acuerdos alcanzados en periodo de consultas y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91.

El resultado de los procedimientos a que se refieren los párrafos anteriores que haya finalizado con la inaplicación de condiciones de trabajo deberá ser comunicado a la autoridad laboral a los solos efectos de depósito.

Para los caos en el que se originasen discrepancias, se acuerda la Sumisión al SERCLA para el centro de trabajo de Chiclana; Consello Galego de Relacións Laborais para el centro de trabajo de Ferrol y Fundación Relaciones Laborales Región de Murcia para el centro de trabajo de Cartagena de los conflictos colectivos y determinados conflictos individuales.

Los trabajadores y la empresa o empresas comprendidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio se someterán a los procedimientos del SERCLA, CGRL y FRL para los conflictos colectivos bajo las contenidas en la Resolución de 2 de junio de 1998, (especialmente las disposiciones contenidas en el título III «Del Arbitraje») de la Dirección General de Trabajo y Seguridad Social, por la que se dispone la inscripción, depósito y publicación del acuerdo por el que se aprueba el Reglamento que desarrolla el Acuerdo interprofesional sobre resolución extrajudicial de Conflictos Colectivos Laborales en Andalucía.

En relación a los conflictos individuales que se susciten en materia de: clasificación profesional, movilidad funcional, trabajos de superior e inferior categoría, modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, traslados y desplazamientos, periodo de disfrute de vacaciones, licencias, permisos y reducciones de jornada, se someterán igualmente a los procedimientos contemplados en el SERCLA, CGRL y FRL para los conflictos individuales, previstos en el acuerdo interprofesional de 4 de marzo de 2005, a partir del momento en que dichos procedimientos entren en vigor en sus respectivos marcos territoriales.

Los Laudos arbitrales podrán ser impugnados ante la Jurisdicción Orden Social en los términos previstos en el artículo 91 de la LET y artículo 65.4 de la LRJS en el plazo de caducidad de treinta días hábiles. Transcurrido dicho plazo sin impugnar, se entenderán consentidos conformes el procedimiento habido y el laudo dictado.

Disposición adicional primera. *Desgaste de herramientas.*

La empresa facilitará, obligatoriamente a sus trabajadores/as las herramientas necesarias para ejecutar sus labores.

En caso de que aquellos empleen herramientas de su propiedad con autorización de la empresa, ésta abonará el desgaste de las mismas.

Disposición adicional segunda. *Antigüedad consolidada.*

Todos los/as trabajadores/as afectados por el convenio que percibían la antigüedad consolidada, lo seguirán haciendo manteniendo su montante a fecha de enero 2012, como condición personal más beneficiosa, no siendo absorbible ni compensable y a partir de la firma de este convenio el incremento de dicha cantidad, será la pactada en convenio.

Disposición adicional tercera. *Grados consanguinidad o afinidad.*

Para evitar discrepancias a la hora de valorar los familiares que pertenecen a cada grado de consanguinidad para las licencias especiales, se refleja en esta disposición quedando como sigue, según el vigente Código Civil:

Primer grado de consanguinidad:	Primer grado de afinidad:
Padres.	Padres de cónyuge.
Cónyuge.	Hijos del cónyuge.
Hijos.	
Segundo grado de consanguinidad:	Segundo grado de afinidad:
Abuelos.	Abuelos del cónyuge.
Hermanos.	Hermanos del cónyuge.
Nietos.	Nietos.

Tercer grado de consanguinidad:	Tercer grado de afinidad:
Tíos.	Tíos del cónyuge.
Sobrinos.	Biznietos.
Biznieto.	Bisabuelos.
Bisabuelos.	Sobrinos del cónyuge.
Cuarto grado de consanguinidad:	Cuarto grado de afinidad:
Primos.	Tío abuelo.
Tío Abuelo.	Primos del cónyuge.
Sobrinos nietos.	Sobrinos nietos.

Disposición única.

En lo no previsto en este convenio colectivo se estará única y exclusivamente a las disposiciones contenidas en el Estatuto de los Trabajadores y normas que a esta ley complementan; de forma que no se complementará con otros convenios colectivos.

## ANEXO I

### Tablas salariales

	Euros
<b>Personal obrero y subalterno:</b>	
Ayudante/a.	1.211,13
Especialista.	1.218,20
Almacenero/a.	1.212,52
Mozo/a Almacén.	1.218,20
Chofer/Choferesa.	1.244,65
<b>Personal de oficio:</b>	
Oficial/a de tercera.	1.224,93
Oficial/a de segunda.	1.234,89
Oficial/a de primera.	1.249,34
Oficial/a de primera «A».	1.311,26
<b>Mandos intermedios (técnicos/as):</b>	
Jefe/a de equipo.	1.320,43
Jefe/a de obra, grupo, área o sección.	1.363,61
<b>Personal administrativo:</b>	
Auxiliar administrativo/a.	1.213,69
Oficial/a de segunda.	1.266,05
Oficial/a de primera.	1.296,17
Oficial/a de primera especial.	

	Euros
Técnicos titulados/as y personal adjunto/a a dirección:	
Titulados/as medios.	1.509,86
Titulados/as superiores.	1.547,45
Adjunto/a a dirección (comerciales).	986,27
Pluses y complementos:	
Plus de transporte (para todas las categorías por día trabajado).	4,36
Plus de jefe/a de equipo (temporal-mensual).	259,24
Plus productividad (para titulados/as, jefes/as de obra, área o sección).	
Dietas:	
Ayuda a la comida:	
1 Comida/Cena.	15,30
Alojamiento.	15,30
Dieta Completa.	40,80
Quebranto de moneda.	36,72
Bolsa de estudios.	12,88
Ayuda a discapacitados.	116,71
Plus de Festivo.	56,57
Plus de Embarque.	41,99
Desplazamientos en vehículo particular (km).	0,23
Plus de Tóxico, penoso y peligroso:	
1 Circunstancia.	8,80
2 Circunstancias.	9,70
3 Circunstancias.	10,55
Horas extraordinarias:	
Peón/Peona.	10,74
Especialista.	10,95
Almacenero/a.	10,95
Chofer/Choferesa.	11,36
Oficial/a de tercera.	11,56
Oficial/a de segunda.	11,77
Oficial/a de primera.	12,28
Oficial/a de primera «A».	12,79