

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Educación, Formación Profesional y Empleo

862 Resolución de 7 de febrero de 2024 de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acuerdo de convenio colectivo de la empresa Zukán S.L.

Visto el expediente de convenio colectivo de trabajo y de conformidad con lo establecido en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Resuelvo:

Primero.- Ordenar la inscripción en el correspondiente registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, de Convenio con número de expediente 30/01/0422/2023; denominado Zukán,S.L; código de convenio n.º 30103742012017; ámbito Empresa; suscrito con fecha 20/12/2023 por la comisión negociadora.

Segundo.- Notificar la presente resolución a la comisión negociadora del acuerdo.

Tercero.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.

Murcia, miércoles, 7 de febrero de 2024.—El Director General de Trabajo, Juan Marín Pérez.

III CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA

ZUKÁN, S.L.U

TÍTULO I: PARTES NEGOCIADORAS

Artículo 1. Partes negociadoras.

El presente Convenio se suscribe, por la parte empresarial, por la Dirección de la Empresa Zukán, S.L.U (en lo sucesivo, Zukán) y, por la parte social, por los representantes de los trabajadores democráticamente elegidos, previa constitución a tal efecto de la Comisión Negociadora.

TÍTULO II: DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 2. Ámbito funcional.

El presente Convenio Colectivo regula las relaciones de trabajo entre la Empresa Zukán y su personal laboral, con las peculiaridades propias del presente Convenio y las exclusiones establecidas en el artículo siguiente, que se regirán por el contenido específico de sus contratos cualquiera que sea su naturaleza jurídica.

Artículo 3. Ámbito personal.

El presente Convenio se aplicará a todo el personal que preste sus servicios en Zukán, cualesquiera que fueran sus cometidos, sin perjuicio del respeto y validez de las condiciones individuales que ya existían o cualesquiera que pudieran pactarse en el futuro entre el trabajador y la Empresa.

A los efectos del presente Convenio, el término "trabajador" se emplea de forma genérica para designar tanto a trabajadores como a trabajadoras.

Quedan excluidos del ámbito de aplicación del presente Convenio:

- El personal cuya relación laboral sea de carácter especial, como personal de Alta Dirección.
- Aquellos que tengan la condición de miembros del Órgano de Administración de la Sociedad.
- Los colaboradores contratados mediante relación civil o mercantil para la realización de servicios de transporte o de cualquier otro tipo.
- Los agentes mediadores regulados en el Real Decreto 1438/1985, de 1 de agosto, cuyas condiciones de trabajo quedarán reguladas según lo pactado en el contrato de trabajo y legislación general de aplicación.
- El personal perteneciente a Empresas que tengan formalizado un contrato civil o mercantil de prestación de servicios con Zukán, con independencia de que dichos servicios se presten en los centros de trabajo de Zukán.

Artículo 4. Ámbito territorial.

El presente convenio se aplicará a los centros de trabajo de Zukán en la Comunidad Autónoma de Murcia.

Artículo 5. Ámbito temporal.

El presente Convenio, con independencia de la fecha de su publicación, tendrá vigencia, a todos los efectos, desde el 1 de enero de 2024, hasta el 31 de diciembre de 2027, prorrogándose tácitamente por períodos de un año natural, salvo denuncia por cualquiera de las partes signatarias del convenio, mediante notificación fehaciente cursada a las otras partes con una antelación mínima de un mes a la fecha de su vencimiento inicial o al de cualquiera de sus prórrogas.

Denunciado válidamente el Convenio, el contenido de este, en sus propios términos, permanecerá en vigor conforme a los términos establecidos en el art. 86.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 6. Garantía ad personam.

A los trabajadores que perciban remuneraciones superiores a las establecidas en este Convenio, consideradas globalmente y en cómputo anual, les serán respetadas aquellas a título personal.

Artículo 7. Concurrencia y norma supletoria.

El presente Convenio Colectivo tiene fuerza normativa y obligará, con exclusión de cualquier otro, y durante el tiempo de su vigencia, a la Empresa y a sus trabajadores.

En las materias no reguladas en el presente Convenio Colectivo, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 8. Compensación y absorción.

Habida cuenta de la naturaleza del Convenio Colectivo, las disposiciones legales que se dicten en el futuro que impliquen variación económica en todos o en algunos conceptos retributivos serán absorbidos por los aumentos acordados en este Convenio, por lo que únicamente tendrán eficacia si consideradas globalmente son superiores a las del Convenio, salvo pacto en contrario por las partes.

Artículo 9. Comisión Paritaria.

Se acuerda la creación de una Comisión Paritaria que estará compuesta por dos representantes de los trabajadores (elegidos por y entre los miembros del Comité de Empresa) y otros dos representantes de la Empresa, y tendrá competencia para resolver todas las cuestiones que puedan suscitarse en orden a la interpretación y aplicación de las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo y que se sometan a su consideración.

Artículo 10. Funcionamiento de la Comisión Paritaria.

La Comisión Paritaria se reunirá, a instancias de alguna de las partes, previa comunicación por escrito a la otra, en el plazo máximo de 5 días hábiles a partir de la recepción de dicha comunicación, adoptando los acuerdos oportunos en otro plazo de 5 días hábiles. Ambas partes podrán asistir a estas reuniones con los correspondientes asesores, los cuales tendrá derecho de voz y carecerán de derecho a voto.

De todas sus actuaciones se levantará Acta, que será firmada por sus componentes. Sus acuerdos, que tendrán carácter vinculante y solamente se referirán a cuestiones de carácter o afectación colectiva, se adoptarán por mayoría simple de los miembros de la Comisión y constituirá en todo caso un trámite previo antes de ejercitar las acciones de las que se crean asistidas las partes ante la Jurisdicción Laboral, de conformidad con las disposiciones legales en vigor.

Si transcurrido el plazo citado sin haberse producido resolución o dictamen, se estará a lo dispuesto en el III Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de la Región de Murcia (ASECMUR III).

Artículo 11. Inaplicación en la empresa de las condiciones de trabajo previstas en el presente Convenio y Resolución de Conflictos.

De conformidad con lo establecido en el Artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas

o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el presente Convenio, 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 retribución y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.
- g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo deberá ser notificado a la Comisión Paritaria.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria, que dispondrá de un plazo máximo de cinco días hábiles para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia fuera planteada.

En el supuesto de que la Comisión Paritaria no alcance acuerdo, las discrepancias se someterán a los procedimientos de mediación y, en su caso, de 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 su caso a los motivos establecidos en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

A los efectos del sometimiento a mediación y arbitraje, será la Comisión Paritaria la que en el plazo de los cinco días siguientes a la finalización del plazo para resolver remitirá las actuaciones y documentación a la Oficina de Mediación y Arbitraje Laboral, conforme al ASECMUR III.

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.

TÍTULO III: ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y CONTRATACIÓN

Artículo 12. Organización de la empresa y protocolos de actuación.

La organización del trabajo es facultad y responsabilidad de la Dirección de la Empresa, a la que corresponde, en su caso, determinar la persona o personas en quienes delega el ejercicio de dicha facultad, que deberá ajustarse a lo establecido en la ley, en el presente Convenio y en las normas y pactos que sean de aplicación.

En el ejercicio de sus facultades de organización del trabajo corresponde a la Dirección de la empresa -con respeto de las competencias que en esta materia tienen atribuidas los órganos de representación de los trabajadores en la Empresa- implantar, modificar, o suprimir tareas y rutas, adoptar nuevos métodos para la realización de estos, crear o amortizar puestos de trabajo y ordenarlos en función de las necesidades de la empresa.

Los protocolos de actuación de Zukán se consideran a todos los efectos órdenes empresariales legítimas, y deberán ser observados por todos los trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación.

Artículo 13. Obligaciones de los trabajadores.

Los trabajadores están obligados a cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas, y a ejecutar con interés y diligencia cuantos trabajos se le ordenen dentro del general cometido de su grupo y competencia profesionales. Entre tales trabajos están incluidas las tareas complementarias que sean indispensables para el correcto desempeño de su cometido principal.

Asimismo, todos los trabajadores deberán cumplir con los deberes y obligaciones propios de la buena fe contractual, entre las que se encuentra la prohibición de realizar, directa o indirectamente, por sí o a través de terceros, cualquier actuación que suponga una concurrencia desleal respecto a Zukán o una vulneración del deber de confidencialidad según el cual ningún trabajador puede revelar información relativa a la empresa a terceros ajenos a Zukán.

Artículo 14. Período de prueba.

El período de prueba será el que pacten las partes, no pudiendo exceder de seis meses para los técnicos titulados, ni de dos meses para los demás trabajadores.

En todo caso, las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, y adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad, que afecten al trabajador durante el período de prueba, interrumpen el cómputo del mismo.

Dicho límite temporal se aplicará igualmente para los contratos temporales regulados en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, con independencia de su duración.

Artículo 15. Contratación.

El ingreso al trabajo se efectuará con arreglo a las disposiciones aplicables en esta materia, habiendo de formalizarse el contrato por escrito cuando así lo exija alguna norma o lo solicite cualquiera de las partes. Si no existe contrato escrito en el que se reflejen los elementos esenciales de aquel, y las principales condiciones de ejecución de la prestación, habrá de informarse de todo ello por escrito al trabajador cuando se trate de un cometido nuevo que suponga una variación sustancial en las funciones habituales del puesto de trabajo y, en todo caso, cuando aquél así lo solicite.

Artículo 16. Modalidades de contratación.

El ingreso de trabajadores en la Empresa podrá realizarse al amparo de la modalidad de contratación que, dentro de las aplicables, más favorezca las necesidades organizativas de la Empresa. A tal efecto, la Empresa también podrá recurrir a la contratación a través de Empresas de Trabajo Temporal, en los términos previstos en la Ley 14/1994.

Las relaciones laborales se articularán principalmente a través del contrato indefinido:

a) Indefinido ordinario: La persona trabajadora presta sus servicios con carácter indefinido, y en funciones que no dependan de circunstancias que por su propia naturaleza pudieran interrumpir la prestación de servicio continuado.

El contrato indefinido ordinario será el de realización preferente en la Empresa.

b) Fijo-discontinuo: Se concertará para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, o para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados, de conformidad con lo establecido en el artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores.

De conformidad con lo establecido en el art. 15.8 del Estatuto de los Trabajadores, Empresa y Comité de Empresa establecen y regulan el llamamiento y cese de los fijos discontinuos de la Empresa en la forma y condiciones que a continuación se indican, y ello en atención a las peculiaridades organizativas y productivas de la Empresa.

- Anualmente se confeccionarán las listas de "llamamiento" con indicación de todos los trabajadores fijos discontinuos, junto a su categoría y antigüedad.

- Dentro de cada una de las dos áreas de la empresa (producción y almacén) se confeccionarán tantas listas como categorías existan en dichas áreas.

- El orden de llamamiento en cada una de las listas de fijos discontinuos atenderá a la antigüedad del trabajador en la Empresa.

- Un trabajador podrá situarse en varios listados de llamamiento teniendo en cuenta su capacitación, la valoración del desempeño en el trabajo efectuado y su polivalencia, en la forma y condiciones establecidas en la empresa.

- Los trabajadores que por necesidades de la organización de la actividad productiva de la empresa, realicen trabajos de superior categoría mantendrán su número de orden de antigüedad para su llamamiento en las listas de origen.

- Si bien la actividad de la Compañía se desarrolla de enero a diciembre, la misma cuenta con periodos de actividad intermitentes en función de la categoría que corresponda. De conformidad con lo anterior, en el momento en que se produzca el aumento de la actividad prevista, se comenzará a realizar el llamamiento de los trabajadores por el orden de antigüedad en su lista.

- A efectos de recepción del llamamiento empresarial para la prestación de servicios fijos-discontinuos, las personas trabajadoras serán requeridas con plena validez a través del correo electrónico facilitado a la empresa.

- A estos efectos, la persona trabajadora tendrá obligación de mantener actualizado el correo electrónico. La no recepción del llamamiento por haber modificado estos datos sin ponerlo en conocimiento de la Empresa se equipará a la negativa a incorporarse a un llamamiento válidamente efectuado.

- El llamamiento se efectuará con una antelación mínima de tres días laborables sobre la fecha de incorporación.

- El llamamiento efectuado con un plazo de tiempo inferior producirá efectos únicamente al tercer día desde su realización, de forma que no será hasta ese momento que la persona trabajadora tendrá obligación de incorporarse.

- En caso de incomparecencia al primer llamamiento, una vez enviado el primer correo electrónico al trabajador, se remitirá nuevamente otro correo electrónico requiriendo de nuevo la incorporación y la justificación de la ausencia. Y si a pesar de ello, el trabajador no se persona en el trabajo, ni justifica la ausencia, se entenderá que desiste de su relación laboral y será baja en la Empresa, tramitándose como "baja voluntaria".

La empresa informará al SEPE de las contrataciones de empleados fijos discontinuos, así como de su llamamiento e interrupción conforme se determine legalmente en cada momento. En cualquier caso, los códigos que se utilizarán conforme a la normativa actual son los siguientes:

- "01": "días no trabajados en el mes/periodo (días de pago de la prestación)"
- "02": "días sin actividad laboral por no acudir al llamamiento Fijos discontinuos (excluidos del pago de la prestación)"
- "03": "días trabajados en el mes/periodo"
- "04": "días IT (excluidos del pago de la prestación por este sistema)"
- "05": "descanso semanal"
- "06": "vacaciones anuales retribuidas (excluidas del pago de la prestación)"
- "15": "fin campaña"

Los trabajadores fijos discontinuos tendrán derecho preferente a las vacantes idóneas en contratos fijos ordinarios que pudieran existir en la empresa.

c) Contratación temporal: La contratación de trabajadores temporales se sujetará a lo establecido en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, en la redacción dada al mismo por el RDL 32/2021.

d) Contrato a tiempo parcial.

Los contratos podrán realizarse a tiempo completo o parcial. Podrán pactarse la realización de horas complementarias en los supuestos permitidos por la Ley.

En caso de que se pacte por Empresa y trabajador la realización de horas complementarias, la realización de las mismas deberá establecerse de forma expresa por escrito.

El máximo de horas complementarias pactadas que se podrá realizar será del 60% de las horas ordinarias contratadas, y sin que en ningún caso las horas ordinarias contratadas y las complementarias pactadas puedan sumar más que las desempeñadas por un trabajador a tiempo completo comparable.

La realización de horas complementarias pactadas se preavisará con un mínimo de 24 horas de antelación.

En los contratos parciales de duración indefinida y más de 10 horas de jornada semanal en cómputo anual, la Empresa podrá ofrecer al trabajador la realización de horas complementarias voluntarias, cuya duración no podrá superior al 30% de la duración de la jornada ordinaria pactada.

Estas horas complementarias voluntarias no computarán a efectos de los porcentajes de horas complementarias pactadas descritos en los apartados anteriores, por lo que la suma de ambas podrá alcanzar el 90% de la jornada ordinaria contratada con el trabajador.

Como límite absoluto, en ningún caso la suma de las horas ordinarias contratadas, complementarias pactadas y complementarias voluntarias podrá superar la jornada establecida en el presente Convenio para un trabajador a tiempo completo.

e) Contratos formativos

La Empresa podrá realizar contratos formativos, conforme a la legislación vigente:

En primer lugar, podrá concertar, el contrato de formación en alternancia. Este podrá ser realizado con el objeto de compatibilizar la actividad laboral

retribuida con los correspondientes procesos formativos, teniendo una duración mínima de tres meses y máxima de dos años, conforme a lo establecido en el artículo 11.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Asimismo, se podrá concertar el Contrato de formación para la obtención de práctica profesional: Este podrá concertarse con quienes estuviesen en posesión de un título universitario o de un título de grado medio o superior, especialista, máster profesional o certificado del sistema de formación profesional, de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, así como con quienes posean un título equivalente de enseñanzas artísticas o deportivas del sistema educativo, que habiliten o capaciten para el ejercicio de la actividad laboral. Este contrato deberá concertarse dentro de los tres años, o de los cinco años si se concierta con una persona con discapacidad, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios; y su duración no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de un año, atendiendo a lo dispuesto en el artículo 11.3 del Estatuto de los Trabajadores.

La retribución del contrato para la obtención de la práctica profesional será la correspondiente al contrato formativo.

Lo previsto en este artículo se adaptará automáticamente, en su caso, de conformidad a los cambios legales que pudieran surgir en materia de contratación temporal durante la vigencia del presente Convenio colectivo, que estará en este sentido subordinado a la ley.

Con respecto al resto de modalidades contractuales de duración determinada se estará a lo previsto al efecto en cada momento en el Estatuto de los Trabajadores, así como en las demás normas que resulten de obligado cumplimiento para la Compañía, que también serán de aplicación para todo aquello que no se haya previsto en el presente artículo para los contratos por circunstancias de la producción, de formación en alternancia y de formación para la obtención de la práctica profesional.

Artículo 17. Preaviso.

El trabajador/a que desee cesar voluntariamente en la Empresa deberá ponerlo en conocimiento de ésta, por escrito, con una antelación mínima de quince días.

El incumplimiento de este preaviso por parte del trabajador/a dará derecho a la Empresa a descontarle, de la liquidación que hubiera de percibir, el importe de un día de salario por cada día de retraso en el preaviso.

TÍTULO IV: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 18. Grupos profesionales y polivalencia funcional.

La clasificación del personal que a continuación se consigna es meramente enunciativa y en ningún caso supone la obligación de que existan puestos de trabajo de todos los grupos profesionales, ni de todas las categorías relacionadas, lo que estará en función de las necesidades de Zukán.

Para determinar la correcta clasificación profesional de cada tarea, función o el puesto de trabajo del que se trate, se atenderá a su contenido básico esencial, teniendo en cuenta la posibilidad de que en cada grupo profesional se pueden realizar tareas de carácter complementario, que pudieran ser básicas de puestos de trabajo de otros grupos profesionales. Es decir, en cada puesto de trabajo existirán tareas o funciones predominantes (tareas básicas) y también tareas complementarias que pueden corresponderse con tareas básicas de otros puestos de trabajo.

En el caso de concurrencia en un puesto de trabajo de labores básicas correspondientes a diferentes grupos profesionales, la clasificación se realizará en función de las actividades propias del grupo profesional en el que dedique la mayor parte de su jornada, atendándose en todo caso al criterio de trabajos de igual valor de cara a evitar cualquier tipo de discriminación.

Al inicio de la relación laboral entre Zukán y la persona de la que se trate, se establecerá, en el contrato laboral, su pertenencia a uno de los grupos profesionales previstos en el presente Convenio Colectivo.

Artículo 19. Movilidad funcional.

Los trabajadores de la Empresa, con acomodamiento a lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores, están sujetos a la movilidad funcional en el seno de la Empresa, sin otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional, entendiéndose la plena polivalencia de los trabajadores.

El trabajador tendrá derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen.

En el caso de realización de funciones superiores a las del grupo profesional por un período superior a seis meses durante un año u ochos meses durante dos años, el trabajador podrá reclamar el ascenso, o en todo caso, la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por él realizadas conforme a las reglas en materia de ascensos aplicables en la empresa, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente. Estas acciones serán acumulables.

Si por necesidades urgentes o imprevisibles que lo justifiquen se le encomendasen, por el tiempo indispensable, funciones inferiores a las que corresponden a su grupo profesional, el trabajador tendrá derecho a continuar percibiendo su retribución de origen.

Independientemente de los supuestos anteriores, los trabajadores, sin menoscabo de su dignidad, podrán ser ocupados en cualquier tarea o cometido de los de su grupo profesional, durante los espacios de tiempo que no tengan trabajo correspondiente a su categoría.

Artículo 20. Clasificación profesional

El personal que preste servicios en Zukán se clasificará en alguno de los grupos profesionales regulados en este convenio colectivo.

En esta materia las partes se remiten al contenido del Anexo I en el que se expone la nueva clasificación profesional vigente en la empresa y la equivalencia respecto a la clasificación profesional anterior.

TÍTULO V. TIEMPO DE TRABAJO

Artículo 21. Jornada.

21.1 Duración.

La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de 40 semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual y de 1.792 horas en cómputo anual, teniendo en cuenta que los tiempos de descanso durante la jornada de trabajo no tendrán la consideración de tiempo de trabajo efectivo.

La jornada ordinaria no puede exceder de 9 horas diarias de trabajo efectivo, salvo las especialidades que se puedan prever de acuerdo con la representación

de los trabajadores o para el caso de distribución irregular de la jornada según el apartado tercero del presente artículo. Todo ello, respetando los periodos mínimos de descanso diario y descanso mínimo entre jornadas establecidos legalmente.

El tiempo de trabajo efectivo se computará desde la hora de inicio de la jornada laboral, en la que todos los trabajadores deberán estar físicamente incorporados en sus puestos de trabajo, hasta la hora de finalización de la jornada laboral, momento a partir del cual dejarán sus puestos de trabajo.

21.2 Distribución.

La jornada de trabajo general se distribuirá de lunes a domingo.

Sin perjuicio de lo anterior, se establece la siguiente particularidad para los empleados con jornada partida; en concreto:

Para aquellos trabajadores con jornada partida, la Empresa anualmente establecerá el calendario laboral general en el que conste la jornada anual y los días festivos, debiendo exponerse un ejemplar del mismo en un lugar visible del centro de trabajo, pudiendo solicitar un ejemplar individualizado cada uno de los trabajadores que lo precise.

Dadas las características del servicio en el área de oficinas, de lunes a jueves los trabajadores pertenecientes a oficinas podrán flexibilizar la jornada en el horario comprendido entre las 8.00 horas y las 18.00 horas. En concreto, podrán entrar al trabajo a las 8:00, 8:30 o las 9:00 horas, descansando 30 minutos para la comida y con la hora de salida que corresponda según la hora de entrada realizada, siempre y cuando cumplan con 8 horas y media de trabajo efectivo en la jornada. En viernes también se podrá flexibilizar la jornada en los mismos términos indicados, de 8.00 a 15.00 horas, cumpliendo las 6 horas de trabajo.

En el área de oficinas, durante el período comprendido entre el 1 de julio y el 31 de agosto, ambos inclusive, se podrán establecer una jornada continua de trabajo, de conformidad con las necesidades organizativas empresariales en cada momento. De igual forma esta jornada continua será aplicable durante la época de navidad, lo que se determinará en el calendario laboral anual en consonancia con el período lectivo escolar.

Que, conforme al acuerdo entre Empresa-Comité de Empresa del mes de diciembre de 2017 la distribución del tiempo de trabajo en el centro de "El Tapiado" es la siguiente:

. **Grupo 1:** Plantilla que presta sus servicios de forma general de lunes a viernes, en turnos rotativos de mañana, tarde y noche.

De forma excepcional estos trabajadores podrán prestar sus servicios en sábado y domingo, cuando por necesidades de la organización así la empresa lo precise.

La jornada de trabajo de la plantilla estipulada en convenio colectivo no se verá afectada.

. **Grupo 2:** Plantilla que prestará sus servicios de forma general en sábado y domingo.

La jornada ordinaria en cómputo semanal de las personas trabajadoras en el grupo 2 es de 30 horas, conforme a la siguiente distribución:

En sábado y domingo se establecen dos turnos de trabajo de 12 horas cada uno, respetando los descansos legalmente exigibles.

Las 6 horas semanales restantes se llevarán a cabo en jornada de lunes a viernes cuando por necesidades de la organización la empresa así lo precise según las siguientes normas:

La realización de una jornada de trabajo semanal inferior a la ordinaria durante un tiempo determinado por parte del trabajador va a determinar que se cree un crédito horario a favor de la empresa, computándose las horas realizadas por debajo de las ordinarias como horas a favor de la empresa.

Las horas a favor de la empresa se aplicarán/compensarán con actividad (tiempo efectivo de trabajo) futura hasta su total compensación conforme al pacto de distribución irregular de la jornada establecido en el artículo 21.3 del presente convenio.

Las horas trabajadas en más o en menos de acuerdo con la jornada ordinaria del trabajador, pasarán a formar parte de un crédito horario de cada trabajador, que éste podrá consultar cuando estime conveniente dirigiéndose a Recursos Humanos de la Empresa y podrá comprobar los excesos y defectos de horas realizadas, así como la compensación que se haya efectuado entre ellas.

21.3 Distribución irregular de la jornada.

Sin perjuicio de la distribución de la jornada ordinaria fijada en los apartados anteriores, ambas partes de común acuerdo expresan que la naturaleza de la actividad de Zukán hace necesario que la ordenación, distribución y aplicación de la jornada de trabajo tenga carácter flexible.

Por lo tanto, y al amparo de la habilitación recogida en el artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores, la Empresa podrá llevar a cabo la distribución irregular de un 15% de la jornada ordinaria anual de los trabajadores según las necesidades de la producción, respetando en todo caso los descansos diarios y semanales establecidos en el presente Título y en la legislación vigente, y preavisando a los trabajadores afectados con 5 días naturales de antelación.

El presente sistema de distribución irregular de la jornada supone que Zukán dispondrá de un crédito horario (15% de la jornada ordinaria anual) de los trabajadores, de manera que en aquellas épocas en las que existan picos de producción y sea necesario que los trabajadores presten sus servicios durante más horas de su jornada habitual, la Empresa notificará a cada trabajador afectado con 5 días de antelación para que modifique su horario y jornada (respetándose en todo caso los descansos mínimos), sin que esas horas de exceso sean consideradas horas extraordinarias, sino distribución irregular de la jornada.

Igualmente, cuando exista una bajada de producción y no sea necesario que los trabajadores presten servicios durante toda la jornada laboral, también se les podrá comunicar con 5 días de antelación un cambio para reducir la jornada.

Cualquier cambio (exceso o reducción) de horas tendrá como límite el 15% de la jornada ordinaria anual de los trabajadores.

La compensación de las diferencias por exceso entre la jornada realizada y la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo establecida en este Título y en la legislación vigente, deberá llevarse a cabo en el año natural en el que se produzca.

Artículo 22. Horas extraordinarias.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las horas de trabajo que excedan de la jornada ordinaria en cómputo anual, fijada en este convenio.

El valor de la hora extraordinaria será el 30% del valor de la hora ordinaria.

A efectos del límite máximo de horas extraordinarias no se computarán las que se compensen por tiempos de descanso equivalentes dentro de los cuatro meses siguientes a su realización; estos descansos compensatorios serán programados de común acuerdo por empresa y trabajador interesado, preferiblemente para los momentos de menor actividad de la empresa.

Artículo 23. Registro de jornada de trabajo

El presente artículo tiene por objeto reflejar la normativa empresarial en materia de registro diario de la jornada, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 34.9 ET, con la finalidad de que los trabajadores conozcan su exacto funcionamiento, las obligaciones y derechos que se derivan del mismo y las consecuencias que, en su caso, puedan derivarse de su incumplimiento.

Procedimiento de registro diario de la jornada:

1. Los/as trabajadores/as tienen la obligación de registrar el inicio y la finalización de su jornada diaria de trabajo, así como cualquier entrada y salida del centro del trabajo, en el terminal existente para el control de presencia del edificio (el "terminal de control").

2. Es obligatorio fichar justo en el momento inmediato anterior a la incorporación efectiva al puesto de trabajo. Igualmente, será obligatorio fichar en el momento justamente posterior tras la finalización inmediata de la jornada de trabajo. Es decir, aquellos trabajadores que tengan que usar zonas comunes (ejemplo: vestuario para cambiarse o ducharse...) deberán fichar una vez que ya estén cambiados y en disposición de incorporarse al trabajo, e igualmente, deberán fichar al acabar la jornada laboral antes de acudir al vestuario a cambiarse o ducharse. Todo lo anterior, con el fin de que los fichajes recojan sólo el tiempo de prestación efectiva de trabajo.

3. En los casos en que se produzca la salida y, en su caso, posterior entrada, del centro de trabajo durante la jornada laboral, el/la trabajador/a deberá registrar ambos movimientos en el terminal de control (o solo el primero si no hay posterior entrada).

4. Respecto al personal que presta sus servicios fuera del centro de trabajo con carácter habitual, teletrabajo, o bien, cuando la Empresa lo considere necesario para otros casos (viajes de trabajo, desarrollo parcial de la jornada de trabajo fuera del centro ya sea con carácter habitual u ocasional y cualesquiera otros a juicio de la dirección) pondrá a disposición de los/as trabajadores/as un sistema telemático, ya sea a través del ordenador personal, ya a sea a través del teléfono móvil, para que puedan cumplir con su obligación de registro diario de la jornada. Los empleados deberán registrar tanto el inicio como la finalización de su jornada, así como cualesquiera interrupciones de la jornada por causas no laborables.

5. Queda terminantemente prohibido registrar la jornada en nombre y a favor y de otros trabajadores.

6. La Empresa puede establecer la obligación de registrar los descansos durante la jornada.

Control y verificación del cumplimiento del sistema:

1. El Departamento de Recursos Humanos, revisará todos los fichajes de forma periódica, controles del registro diario de la jornada de los/as trabajadores/as, a los efectos de evaluar el cumplimiento de la obligación de registro de la jornada, así como para analizar eventuales desviaciones en el cumplimiento del horario de trabajo.

2. Cuando se detecte algún tipo de incidencia (como, por ejemplo, personal que no registre correctamente la jornada o que hayan incumplido el horario laboral establecido), el Departamento de Recursos Humanos comunicará las incidencias al/la responsable directo/a del trabajador/a, para examinar de forma conjunta lo sucedido.

3. En el caso de que las ausencias no estuviesen justificadas, o se hubiese incumplido cualesquiera obligaciones aquí previstas (y, en particular, la obligación de registrar debidamente la jornada diaria de trabajo), la Empresa se reserva la posibilidad de imponer aquellas sanciones disciplinarias que resulten oportunas, ya sea por ausencias injustificadas o abandono del puesto, o incluso por desobediencia, abuso de confianza o transgresión de la buena fe contractual, conforme al régimen disciplinario del Convenio Colectivo vigente en cada momento y las características del concreto incumplimiento.

4. Todos los trabajadores/as quedan obligados a comunicar los errores de marcaje, como por ejemplo la duplicidad de ticaje y ausencias de ticajes por olvidos.

Prestación de servicios fuera del horario de trabajo y realización de horas extraordinarias:

1. Queda prohibida, con carácter general, la presencia en el centro de trabajo fuera de la hora de finalización de la jornada diaria.

2. Como excepción a lo anterior, solo se admitirá dicha presencia:

(i) Cuando el/la trabajador/a deba recuperar la parte de la jornada de trabajo que, previa autorización, no haya dedicado al trabajo efectivo (ausencias justificadas no computables como tiempo de trabajo, etc.) y por el tiempo específico de que se trate.

(ii) Para la realización de horas extraordinarias u otras prolongaciones de jornada legal o convencionalmente previstas, requiriendo siempre y en todo caso (salvo fuerza mayor y análogos) la autorización previa y expresa por parte de su responsable directo, que la otorgará solo cuando su presencia resulte necesaria, justificada y razonable. En los casos de fuerza mayor, reparación o evitación de siniestros, circunstancias urgentes o inesperadas/imprevisibles, el trabajador/a afectado recabará la consiguiente autorización o aprobación de la prolongación de jornada u hora extraordinaria a la mayor brevedad posible.

3. Queda terminantemente prohibida la realización de horas extraordinarias o prolongaciones de jornada que no cumplan con lo establecido en la presente estipulación.

La información relativa al registro diario de la jornada será conservada por la Empresa durante un plazo de 4 años, estando a disposición de los empleados, de la representación legal de los trabajadores y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Artículo 24. Vacaciones.

Dadas las características de la producción en Zukán, las vacaciones anuales tendrán una duración mínima de 22 días laborales para todo el personal de la Empresa.

El periodo o periodos de su disfrute se fijarán de común acuerdo entre el empresario y el trabajador, según lo establecido en el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores; y de conformidad con lo establecido en la normativa interna empresarial a los efectos de la planificación anual de las vacaciones de la plantilla según las necesidades organizativas.

Artículo 25. Licencias y permisos generales.

El trabajador, 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 unión como pareja de hecho inscrita en el registro público correspondiente.

b) Seis días por enfermedad grave del cónyuge, pareja de hecho, padres e hijos.

Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de los parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella

Ambos permisos podrán ser disfrutados en días alternos mientras perdure el hecho causante.

c) Seis días por fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho, padres e hijos.

Dos días por el fallecimiento de los parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días.

d) 1 día en caso de fallecimiento de tíos o sobrinos, por consanguinidad. Cuando por tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de 2 días.

e) 1 día por traslado del domicilio habitual, ampliable a dos días si el cambio se produce a localidad distante en más de 40 kilómetros de la de origen.

f) Por el tiempo necesario para acudir a consulta médica pública o privada. El trabajador tendrá derecho al disfrute de 6 horas de licencia retribuida al año para asistir a consulta médica de familiares hasta primer grado.

g) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal (incluyendo la asistencia ante notario debidamente justificada), 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 al trabajador afectado a la situación de excedencia.

En el supuesto de que el trabajador, 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.

h) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

i) 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.

j) Durante dos días por asuntos propios, sin necesidad de justificación.

k) Las horas precisas para asegurar la concurrencia a exámenes finales de los trabajadores, cuando estos cursen estudios de carácter oficial o académico. En tales casos, deberán aportar la justificación administrativa que avale su solicitud.

l) La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año (en bloques mínimos de 4 horas), conforme a lo establecido en convenio colectivo o, en su defecto, en acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.

Todas las situaciones que den lugar a alguno de los permisos o licencias anteriores se deberán justificar documentalmente y deberán corresponderse con el momento del hecho causante que dé lugar a la licencia o permiso.

Artículo 26. Licencia sin sueldo.

El personal que lleve un mínimo de dos años de servicios en la empresa podrá solicitar licencia sin sueldo, por plazo no inferior a diez días, ni superior a treinta días y le será concedida dentro del mes siguiente, siempre que lo permitan las necesidades del servicio y justifique adecuadamente las razones de su petición. La empresa podrá excluir los períodos de máxima actividad para la concesión de este permiso. Ningún trabajador podrá solicitar nueva licencia hasta transcurridos dos años desde el disfrute de la última que le fuera concedida, salvo en el caso de solicitudes amparadas en la enfermedad grave de pareja, hijos o padres. La empresa extenderá la baja del trabajador afectado a la Seguridad Social.

Artículo 27. Permiso de lactancia.

En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá disfrutar del permiso de lactancia mediante la elección de alguna de las siguientes opciones:

- Ausencia de una hora durante la jornada (se puede dividir en dos fracciones).
- Reducción de la jornada en media hora (al inicio o al final).
- Acumulación de la hora de licencia diaria en jornadas completas.

Este permiso constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

Artículo 28. Reducción de jornada por motivos familiares.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o un familiar directo con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo (es decir, un 12,5% de la jornada) y un máximo de la mitad (es decir, un 50%) de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de del cónyuge o pareja de hecho, o un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

El progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquélla, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 23 años.

En consecuencia, el mero cumplimiento de los 18 años de edad por el hijo o el menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente.

No obstante, cumplidos los 18 años, se podrá reconocer el derecho a la reducción de jornada hasta que el causante cumpla 23 años en los supuestos en que el padecimiento de cáncer o enfermedad grave haya sido diagnosticado antes de alcanzar la mayoría de edad, siempre que en el momento de la solicitud se acrediten los requisitos establecidos en los párrafos anteriores, salvo la edad.

Asimismo, se mantendrá el derecho a esta reducción hasta que la persona cumpla 26 años si antes de alcanzar 23 años acreditara, además, un grado de discapacidad igual o superior al 65%.

Las reducciones de jornada contempladas en el presente artículo constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la Empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Artículo 29. Medidas de conciliación de la vida laboral y familiar en supuestos especiales.

Los trabajadores con jornada partida en situación de reducción de jornada por guarda legal conforme al artículo anterior, podrán solicitar que su concreción horaria se fije fuera de su jornada ordinaria mediante un horario continuo mientras dure la situación de reducción de jornada por guarda legal, salvo que existan dificultades productivas u organizativas justificadas. En todo caso, al tratarse de una mejora social, quedará sometido a aprobación por parte de la Dirección.

Artículo 30. Solicitudes de adaptación de jornada

En aplicación de la redacción del artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores, las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral.

Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa.

En el caso de ejercer el derecho por el cuidado de hijos, las personas trabajadoras tienen derecho a efectuar dicha solicitud hasta que los mismos cumplan doce años. Asimismo, tendrán ese derecho aquellas que tengan necesidades de cuidado respecto de los hijos e hijas mayores de doce años, el cónyuge o pareja de hecho, familiares por consanguinidad hasta el segundo grado de la persona trabajadora, así como de otras personas dependientes cuando, en este último caso, convivan en el mismo domicilio, y que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos, debiendo justificar las circunstancias en las que fundamenta su petición.

Los términos del ejercicio de este derecho se acomodarán a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre personas trabajadoras de uno y otro sexo, valorándose los siguientes factores:

- Las necesidades del menor, en su caso.
- En el caso de ejercer el derecho por el cuidado de familiares, estos deberán estar comprendidos hasta el segundo grado de consanguinidad.
- El perjuicio organizativo para la empresa. La solicitud de adaptación no podrá afectar al correcto desarrollo del proceso productivo, garantizándose en todo caso la organización y planificación del proceso durante todos los días de prestación efectiva de servicios.
- La adaptación de jornada se atenderá a los horarios productivos, por lo que no será posible dicha adaptación cuando implique la prestación de servicios en franjas horarias no productivas.
- El perjuicio a otros compañeros.
- Si existen otras medidas de conciliación ya concedidas en su misma sección.
- Si constan restricciones del otro progenitor para cuidar del menor, en su caso.
- Si existen otros familiares que puedan hacerse cargo del familiar, en su caso.
- Los horarios escolares o de guarderías, en su caso.

El procedimiento para acogerse a este derecho será el siguiente:

1. Los trabajadores deberán presentar una solicitud por escrito, aportando la siguiente documentación:

a. En los casos de solicitud de adaptación de jornada para cuidado de hijo:

i. Libro de familia.

ii. Concreción sobre la situación laboral del otro progenitor: certificado de la empresa donde trabaje indicando jornada, horario, si existe flexibilidad horaria, si ha solicitado alguna medida de conciliación, etc.

iii. Acreditación del horario escolar o de la guardería, en su caso.

iv. Acreditar que no hay otros familiares que se puedan hacer cargo del menor.

b. Para los casos de solicitud de adaptación de jornada para cuidado de familiar a cargo:

i. Libro de familia.

ii. Acreditación de la dependencia del familiar a cargo (informes médicos, historial clínico, resoluciones de dependencia o incapacidad...)

iii. Concreción sobre la disponibilidad de atención del resto de personas a cargo del familiar, en su caso.

Además, podrá aportar cualquier otra documentación que estime conveniente para acreditar su situación.

2. A partir de la presentación, se abre un plazo máximo de 30 días para la negociación de los términos de la solicitud.

3. Finalizado dicho plazo, la empresa, por escrito, comunicará la aceptación de la petición, planteará una propuesta alternativa que posibilite las necesidades de conciliación de la persona trabajadora o bien manifestará la negativa a su ejercicio. En este último caso, se indicarán las razones objetivas en las que se sustenta la decisión.

La persona trabajadora tendrá derecho a solicitar el regreso a su jornada o modalidad contractual anterior una vez concluido el periodo acordado o cuando el cambio de las circunstancias así lo justifique, aun cuando no hubiese transcurrido el periodo previsto.

Artículo 31. Excedencias.

1. La excedencia podrá ser voluntaria, por guarda legal o forzosa.

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

El trabajador excedente voluntario conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

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

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores para atender al cuidado del cónyuge o pareja de hecho, o un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la Empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, se podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento debidamente motivadas por escrito debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de esta dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial

4. Excedencia forzosa: Este tipo de excedencia, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

Así mismo, podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

TÍTULO VI. CONDICIONES ECONÓMICAS

Artículo 32. Conceptos retributivos del personal.

Las partes manifiestan que los conceptos retributivos cumplen con lo establecido en el Convenio Colectivo de Comercio en General de la Región de Murcia en cuanto a la estructura salarial.

Las retribuciones salariales fijas de los trabajadores estarán constituidas por los siguientes conceptos:

• **Salario Base:** Es la retribución mínima para percibir en cada uno de los grupos profesionales establecidos en el presente Convenio Colectivo según la cuantía fijada en el Anexo 2.

. **Gratificaciones extraordinarias:** Conforme faculta el artículo 31 del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda expresamente que las 3 gratificaciones extraordinarias (verano, navidad y beneficios) que corresponden a los trabajadores estarán prorrateadas en las doce mensualidades.

. **Plus de puesto de trabajo:** Complemento salarial ligado al puesto de trabajo de cada trabajador, por lo que se verá modificado cuando el trabajador deje de prestar servicios en el puesto de trabajo correspondiente.

. **Plus de guardias:** Este complemento se devengará por el trabajo "de guardia" en sábado, domingo y festivos. Cuando el trabajador acuda a prestar servicios "de guardia" se le abonará como mínimo el trabajo correspondiente a 4 horas. A partir de las 4 horas de trabajo el trabajador devengará el plus de guardias según las horas realizadas en cómputo de media hora.

El valor del plus de guardias será el siguiente:

. Precio de la guardia en sábado: Hora ordinaria + 20%

. Precio de la guardia en domingo/festivos: Hora ordinaria + 30%

. **Plus de nocturnidad:** Es la retribución percibida por el trabajador correspondiente a las horas trabajadas en horario nocturno (de las 22 horas a las 6 del día siguiente), salvo que la nocturnidad esté ya integrada en otro concepto salarial o que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza o se haya acordado una compensación adicional de este trabajo por descanso.

En concreto, la hora en horario nocturno se retribuirá conforme a la siguiente fórmula:

El valor de la nocturnidad será el 20% del valor de la hora ordinaria.

El resultado será una cantidad en euros que se multiplicará por el número de horas trabajadas por la noche.

. **Plus de disponibilidad:** Se establece para aquellos casos en los que sea necesario tener disponible a un trabajador cuya disponibilidad sea total para poder trabajar en fines de semana, festivos, y flexibilidad horaria en función de las necesidades de la actividad de la empresa.

En todo caso siempre que se requiera el servicio del trabajador que perciba plus de disponibilidad, este será llamado para prestar servicios con el preaviso, descanso diario y semanal que establezca la normativa laboral vigente.

En el caso en el que por motivos no justificados el trabajador no atienda a las necesidades de la actividad de la empresa conforme a lo estipulado en este apartado, se restará de su salario mensual un 25% de dicho plus cada vez que el trabajador no atienda a la petición empresarial en el período mensual correspondiente.

. **Plus de Navidad:** Se abonará un complemento de 150 euros brutos a aquellos empleados que presten sus servicios en las siguientes franjas:

. A partir de las 18.00 horas de nochebuena y día de navidad

. A partir de las 18.00 horas de nochevieja y día de año nuevo.

. A partir de las 22.00 horas de la noche de reyes

. Día de reyes.

. **Plus día comida de Navidad:** Se establece un complemento de 150 euros brutos a aquellos empleados que presten sus servicios el día de la comida de

navidad que organiza la empresa y que no pueda acudir a dicha comida por estar trabajando en horario coincidente.

. Gratificación de navidad: Se acuerda consolidar el pago que en concepto de "aguinaldo" viene abonando la empresa de forma usual a su plantilla en la nómina del mes de diciembre.

A tal efecto se verán consolidados los importes actuales de la gratificación.

El complemento no será compensable, absorbible, ni actualizable.

. Ayuda de guardería y escolaridad: Se establece un complemento de 100 euros por cada hijo que la persona trabajadora tenga hasta los 23 años de edad inclusive, en concepto de ayuda escolar.

El abono se hará en una única ocasión de forma anual y previa presentación del certificado de matriculación correspondiente.

En caso de trabajar en la empresa ambos cónyuges, solo se concederá a uno de ellos conforme a orden de prioridad en la solicitud.

Las cuantías correspondientes a los anteriores conceptos serán las fijadas en el Anexo 2.

Artículo 33. Enfermedad, accidente y maternidad.

En caso de accidente laboral o de enfermedad laboral, el personal que se encuentre en situación de incapacidad temporal percibirá con cargo a la Empresa y por el periodo máximo de un año, el salario que le corresponda por el presente Convenio, con los incrementos a que hubiera lugar por razón del mismo.

En caso de hospitalización de la persona trabajadora, debidamente justificada por los servicios médicos de la Seguridad Social, la Empresa abonará a su cargo el complemento necesario para alcanzar el 100% de la suma de su salario fijo bruto mensual desde el día del ingreso hospitalario, hasta el día del alta hospitalaria incluidos.

Artículo 34.- Póliza de seguro de accidentes

La empresa dispondrá a partir de 1 de enero de 2024 de una póliza de seguros de accidente de trabajo que garantice los riesgos de muerte o incapacidad absoluta/total causadas por accidente de trabajo o enfermedad profesional, del que serán beneficiarios todos los trabajadores de la empresa.

Artículo 35. Indemnización por jubilación

El trabajador que con diez años como mínimo de antigüedad en la Empresa se jubile a la edad ordinaria de jubilación establecida legalmente, percibirá una indemnización de 7 mensualidades, calculadas sobre salario base y plus de convenio correspondientes, viniendo obligada la empresa a abonar dicha indemnización en el plazo máximo de 90 días.

Artículo 36. Jubilación forzosa.

Al amparo de lo dispuesto en la Disposición Adicional Décima del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, en la redacción dada por la Ley 21/2021, de 28 de diciembre, de garantía del poder adquisitivo de las pensiones y de otras medidas de refuerzo de la sostenibilidad financiera y social del sistema público de pensiones, la Empresa podrá proceder a la extinción de contratos de trabajo por el cumplimiento por parte de los trabajadores de la edad legal de jubilación fijada en la normativa de Seguridad Social, siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

a) El trabajador afectado por la extinción del contrato de trabajo deberá cumplir los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

b) Con carácter simultáneo a la extinción del contrato de trabajo por la causa indicada, la Empresa habrá de contratar a un nuevo trabajador, todo ello con la finalidad de mejorar la calidad del empleo y procurar un relevo generacional en la Empresa.

Artículo 37. Premio especial de vinculación

Los trabajadores que cumplan 15 y 25 años de antigüedad en la empresa recibirán un obsequio por parte de la Dirección de la Empresa, cuyas características y valoración serán determinadas por la empresa en cada momento y que en ningún caso será una cuantía económica. El obsequio será entregado en el mes de diciembre del año natural en el que el trabajador haya cumplido la antigüedad referida.

Artículo 38. Gastos de locomoción

Los gastos de locomoción en los desplazamientos establecidos por la empresa serán por su cuenta, y en los supuestos en que para dichos desplazamientos fuera de los centros de trabajo de la empresa el trabajador utilice el vehículo de su propiedad, percibirá la cantidad de 0,26 euros por kilómetro en cumplimiento de la Orden HFP/792/2023, de 12 de julio, por la que se revisa la cuantía de las dietas y asignaciones para gastos de locomoción en el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.

Artículo 39. Ropa de trabajo.

Zukán pondrá a disposición de los trabajadores 2 equipos de ropa de trabajo al año: 1 en verano y otro en invierno, salvo que el trabajador acredite que la ropa de trabajo que tenga esté en buen estado.

Sin perjuicio de lo anterior, cuando concurren causas justificadas se le repondrá un nuevo equipo a solicitud de los trabajadores. Con dicha finalidad RRHH elaborará unas fichas específicas para verificar las necesidades puntuales de ropa de trabajo de cada puesto.

Será de obligado cumplimiento el uso de la ropa de trabajo tal y como se entrega, sin que esté permitido hacer modificaciones en la misma que afecten a la estética visual, debiendo usar todos los trabajadores los equipos de trabajo que estén en vigor, debiendo dejar de usar aquellos desfasados, con el fin de procurar una homogeneidad en el conjunto.

En caso de finalización de la relación laboral la Empresa podrá requerir la devolución de los equipos de trabajo.

TÍTULO VII. MEDIDAS EN MATERIA DE IGUALDAD

Artículo 40.- Medidas de igualdad.

Los firmantes del presente Convenio Colectivo declaran su voluntad de respetar el principio de igualdad de trato en el trabajo a todos los efectos, no admitiéndose la discriminación por las razones estipuladas en las leyes ni, en particular, por razón de sexo.

En particular, la empresa se compromete a salvaguardar el cumplimiento de los principios de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en ámbitos tales como el acceso al empleo, promoción profesional, estabilidad en el empleo, formación y retribución, así como a lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

La Empresa cuenta con un Plan de Igualdad en vigor.

Medidas de actuación para garantizar la igualdad de las personas LGTBI y trans: Se establecerá un Plan de Actuación y medidas para el fomento de la igualdad LGTBI y un protocolo contra el acoso en este ámbito para cumplir con lo establecido en lo establecido en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI. Ambas partes pactan aguardar a la reglamentación legal de esta materia para elaborar el correspondiente protocolo.

En todo caso se promoverá la diversidad en la Empresa y se garantizará la prevención, eliminación y corrección de toda forma de discriminación de las personas LGTBI, así como se establecerán procedimientos para dar cauce a las denuncias.

Artículo 41.- Prevención de situaciones de acoso moral y sexual y acoso por razón de sexo.

La dignidad de la persona, el libre desarrollo de la personalidad, la integridad física y moral, son derechos fundamentales contemplados en la Constitución Española y en el Estatuto de los Trabajadores, que exigen el respeto a la intimidad y dignidad del trabajador, así como su protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual en el ámbito laboral.

Zukán manifiesta su compromiso por mantener entornos laborales positivos, prevenir comportamientos de acoso y perseguir y solucionar aquellos casos que se produzcan en el ámbito laboral.

En este sentido, a continuación, se indican las definiciones respecto de tales conceptos:

Acoso sexual: Será toda aquella conducta consistente en palabras, gestos, actitudes o actos concretos, desarrollados en el ámbito laboral, que se dirijan a otra persona con intención de conseguir una respuesta de naturaleza sexual no deseada por la víctima. El carácter laboral se presume al producirse en el ámbito de la organización de la empresa, así como cuando la conducta guarde relación con las condiciones de empleo, formación o promoción en el trabajo.

Acoso moral: Se entiende como tal la reiteración de conductas agresivas y encubiertas cuya finalidad es la destrucción de la personalidad y estabilidad de la víctima por autocuestionamiento de la propia estima, con características de persistencia en el tiempo.

Acoso por razón de sexo: Se entiende por acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado dentro del ámbito laboral hacia una persona en función de su sexo, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

En todo caso, el tratamiento de las posibles situaciones de acoso que se pudieran detectar en la empresa se llevará a cabo de forma confidencial, respetando en todo momento la privacidad del empleado/a, conforme se indica en el protocolo elaborado al efecto por la Empresa y la representación de los trabajadores.

Artículo 42. Género masculino y femenino

En determinadas partes del texto del Convenio se ha utilizado el masculino como genérico para englobar a los trabajadores y trabajadoras, sin que esto suponga ignorancia de las diferencias de género existentes, al efecto de no realizar una escritura demasiado compleja.

TÍTULO VIII. SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Artículo 43. Seguridad y salud.

La protección de la salud de los trabajadores constituye un objetivo básico y prioritario de las partes firmantes y consideran que para alcanzarlo se requiere el establecimiento y planificación de una acción preventiva en la empresa que tengan por fin la eliminación o reducción de los riesgos en su origen, a partir de su evaluación, adoptando las medidas necesarias, tanto en la corrección de la situación existente como en la evolución técnica y organizativa de la empresa, para adaptar el trabajo a la persona y proteger su salud.

Con tal objetivo se pretende no sólo el cumplimiento de las obligaciones legales y las responsabilidades de los actores implicados en el marco de la empresa, sino también fomentar una nueva cultura de la prevención que avance en el desarrollo de la misma en el sector.

En cuantas materias afecten a la prevención de la salud y la seguridad de los trabajadores, serán de aplicación las disposiciones del presente Convenio y toda la legislación vigente en cada momento y, en especial, la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Para dar cumplimiento al derecho a una protección eficaz el empresario estará obligado a garantizar la seguridad y salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. Dicha obligación se materializará a través de la adopción, por parte de la empresa, de las medidas necesarias en materia de evaluación de riesgos, planificación de la actividad preventiva, información, consulta, participación y formación de los trabajadores, actuación en casos de emergencia y de riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud y organización de un servicio de prevención.

Asimismo, se entienden como prioritarias la promoción e intensificación de acciones organizativas, formativas e informativas de signo preventivista que permitan al personal acomodarse a los cambios organizativos que las nuevas tecnologías puedan traer consigo preservando su salud física, mental y social.

TÍTULO IX. RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 44. Faltas.

Son faltas las acciones u omisiones de los trabajadores cometidas con ocasión de su trabajo, en conexión con éste o derivadas del mismo, que supongan infracción de las obligaciones de todo tipo que al trabajador le vienen impuestas por el ordenamiento jurídico, por el presente Convenio Colectivo, por los Protocolos de aplicación en la Empresa y demás normas y pactos, individuales o colectivos, clasificándose en leves, graves y muy graves.

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia e intención, en leve, grave o muy grave.

Se consideran **faltas leves** las siguientes:

1. La falta de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de quince minutos en un mes.
2. No aportar en el plazo de 2 días la justificación correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
3. El abandono del servicio sin causa fundada y sin contar con autorización para ello, aun cuando sea por breve tiempo.

Si como consecuencia del abandono, se originase perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

4. Pequeños descuidos en la conservación del material.

5. Falta de aseo y limpieza personal, cuando sea de tal índole que pueda afectar al correcto desarrollo del proceso productivo de la empresa y/o a las normas más elementales de convivencia con otros compañeros.

6. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.

7. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.

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

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

10. La utilización de los medios informáticos propiedad de la empresa (correo electrónico, Intranet, Internet, etc.) para fines distintos de los relacionados con el contenido de la prestación laboral. Atendiendo a la gravedad y al tiempo destinado a tales prácticas, podrá considerarse como grave y muy grave en función de cada caso concreto.

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

A tal efecto, y en cumplimiento del artículo 7 de la Ley 42/2010, de 30 de diciembre, por la que se modifica la Ley 28/2005, de 26 de diciembre, de medidas sanitarias frente al tabaquismo y reguladora de la venta, el suministro, el consumo y la publicidad de los productos del tabaco, queda expresamente prohibido fumar en el centro de trabajo, salvo en aquellos espacios al aire libre expresamente designados como zonas permitidas mediante la instalación de ceniceros.

12. No notificar por cualquier medio con carácter previo a la ausencia, pudiendo hacerlo, la imposibilidad de acudir al trabajo y su causa, una vez en el período de un mes, cuando no causase una perturbación del servicio.

13. La falta de respeto y consideración de carácter leve al personal de la empresa y a clientes o terceros que tengan relación con la misma.

14. La no utilización del vestuario y equipo que haya sido facilitado por la empresa con instrucciones de utilización. Cuando la no utilización del equipo proporcionado ocasione un perjuicio a la Empresa, o se trate de equipo necesario para la prevención de riesgos laborales, tendrá la consideración de falta grave.

15. Pequeños descuidos de manera imprudente, negligencia o desidia en el trabajo siempre y cuando no afecten a la buena marcha del servicio.

16. Incumplir la obligación de registro de jornada sin causa que lo justifique durante dos días en un período de treinta días.

Se considerarán **faltas graves** las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de treinta minutos en un mes.

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

3. Emplear el tiempo de trabajo en juegos o distracciones que puedan afectar al correcto desarrollo de la prestación laboral. En particular y a título de ejemplo, se considerarán juegos o distracciones el uso de redes sociales o sistemas de mensajería instantánea, cualesquiera que sean, dentro de la jornada de trabajo, y ya se emplee para ello medios de la Empresa o propios.

4. La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.

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

6. Negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio. Cuando estos perjuicios sean graves o de importancia económica, podrá considerarse muy grave.

7. La imprudencia en acto de trabajo por cualquier motivo si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones. Si dicho riesgo fuera de carácter grave podrá ser considerada como muy grave.

8. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear herramientas de la empresa para usos propios. Si dichos trabajos concudiesen con la actividad de la Empresa, tendrán la consideración de falta muy grave.

9. La embriaguez o cualquier otro acto irresponsable fuera de acto de servicio, vistiendo el uniforme o portando cualquier otro distintivo de la empresa que afecte a la imagen de la empresa.

10. La ebriedad o toxicomanía de carácter esporádico en las instalaciones de la empresa.

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

12. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995 del 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, cuando tal incumplimiento origine riesgo de daños graves para la Seguridad y Salud de los trabajadores.

13. Incumplir la prohibición expresa de fumar en el centro de trabajo. En caso de reiteración dentro de un plazo de 12 meses, o cuando ello suponga un riesgo grave e inminente para la seguridad, será considerado como falta muy grave.

14. No notificar por cualquier medio con carácter previo a la ausencia, pudiendo hacerlo, la imposibilidad de acudir al trabajo y su causa, dos o más veces en el período de un mes, o cuando la falta de preaviso ocasione una perturbación del servicio.

15. La alegación de causas falsas para las licencias.

16. Las faltas graves de respeto y consideración a quienes trabajan en la empresa, y a los clientes o terceros que tengan relación con la misma.

17. El abuso de autoridad en el desempeño del trabajo.

18. El abandono del trabajo dentro de la jornada sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo, siempre que sea motivo de perturbación del servicio.

19. Los descuidos o negligencias en la conservación del material de los que se deriven perjuicios para la empresa.

20. Beber o comer en el puesto de trabajo durante la jornada laboral cuando pueda entrañar riesgo al proceso productivo.

21. Cualquier práctica que implique un riesgo en materia de seguridad alimentaria. Si dicho riesgo fuera de carácter grave, podrá ser considerada como muy grave.

22. Incumplir la obligación de registro de jornada sin causa que lo justifique durante tres o más días en un período de treinta días.

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

1. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad, superior a cinco minutos, cometidas en un periodo de seis meses o veinte durante un año.

2. Ausencias sin causa justificada, por tres o más días, durante un período de treinta días.

3. La simulación de enfermedad o accidente.

4. La trasgresión de la buena fe contractual, el fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar. Se considerará transgresión de la buena fe contractual, entre otras, aquellas conductas por parte del trabajador/a que, directa o indirectamente, por sí o a través de terceros, realice cualquier actuación que suponga una concurrencia desleal respecto a la Empresa o que suponga una vulneración de su deber de confidencialidad.

5. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos de forma intencionada en materias primas, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

6. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo, cuando ya haya sido requerido con anterioridad.

7. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo

8. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o revelar a terceros ajenos datos de reserva obligada. Igualmente, se considerará incluida en esta falta la vulneración de los derechos de esta índole de los compañeros o superiores.

9. Los malos tratos de palabra u obra, o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o sus familiares, así como a los compañeros y subordinados, y clientes, que constituyan infracción de los derechos constitucionalmente reconocidos a los mismos. Así, entre otras, se incluirán dentro de esta infracción las faltas de respeto que entrañen cualquier tipo de discriminación por razón de sexo, raza o nacionalidad, orientación sexual, etc.

10. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.

11. Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.

12. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de trabajo, siempre que no esté motivada por el ejercicio de derecho alguno reconocido por las leyes.

13. El originar frecuentes riñas y discusiones con los compañeros de trabajo.

14. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.

15. El abuso de autoridad por parte de los jefes será siempre considerado como falta muy grave. El que lo sufra lo pondrá inmediatamente en conocimiento de la Dirección de la empresa.

16. El acoso sexual, identificable por la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. En un supuesto de acoso sexual, se protegerá la continuidad en su puesto de trabajo de la persona objeto del mismo.

17. El acoso moral (mobbing), entendiéndose por tal toda conducta abusiva o de violencia psicológica que se realice de forma prolongada en el tiempo sobre una persona en el ámbito laboral, manifestada a través de reiterados comportamientos, hechos, órdenes o palabras que tengan como finalidad desacreditar, desconsiderar o aislar a un trabajador con objeto de conseguir un auto-abandono del trabajo produciendo un daño progresivo y continuo en su dignidad o integridad psíquica. Se considera circunstancia agravante el hecho de que la persona que ejerce el acoso ostente alguna forma de autoridad jerárquica en la estructura de la empresa sobre la persona acosada.

18. El acoso por razón de origen racial o étnico, sexo, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual al empresario o a las personas que trabajan en la empresa.

19. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995 del 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que de tal incumplimiento se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores.

20. La indisciplina o desobediencia en el trabajo. Se calificará en todo caso como falta muy grave cuando implique quebranto de la disciplina o de ella se derive perjuicio para la empresa o compañeros de trabajo.

21. El abandono del trabajo, aunque sea por breve tiempo, si fuera causa de accidente o causare un perjuicio grave a la Empresa.

22. La imprudencia o negligencia en acto de servicio si implicase riesgo de accidente o peligro de avería para la maquinaria, vehículo o instalaciones.

Artículo 45. Sanciones máximas.

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

a) Por faltas leves: Amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

b) Por faltas graves: Amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta quince días.

c) Por faltas muy graves: Amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta sesenta días, rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada de un grado máximo.

Artículo 46. Prescripción.

La facultad de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los veinte días y para las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que aquélla tuvo conocimiento de su comisión, y en cualquier caso a los seis meses de haberse cometido.

TÍTULO X REPRESENTACIÓN LEGAL DE LOS TRABAJADORES

Artículo 47. Representación legal de los trabajadores

En materia de derechos de representación colectiva y de reunión de los trabajadores en la empresa de los trabajadores se estará a las previsiones legalmente vigentes en la normativa que sea de aplicación en cada caso.

TÍTULO XI TRABAJO A DISTANCIA

Artículo 48. Trabajo a distancia

El "teletrabajo" constituye una forma innovadora de organización y ejecución de la prestación laboral derivada del propio avance de las nuevas tecnologías, que permite la realización de la actividad laboral fuera de las instalaciones de la empresa.

Ambas partes consideran la regulación del "teletrabajo" conforme a las siguientes pautas:

. El teletrabajo es voluntario tanto para la persona trabajadora como para la empresa, por lo que no conlleva ningún tipo de compensación adicional.

. Será de aplicación al área de oficinas, siempre y cuando no sean puestos vinculados a producción o en régimen de trabajos a turnos.

. Se podrá teletrabajar 1 día a la semana (no acumulables), siempre respetando las necesidades organizativas de cada departamento, cuya garantía será responsabilidad del manager de cada unidad. Por tal motivo, para ejercer el teletrabajo será preciso realizar previamente un calendario mensual de teletrabajo de forma conjunta con el manager, el cual se remitirá al departamento de RRHH para su validación. Como días de teletrabajo se establecen la franja de martes a jueves (ambos incluidos).

. La realización del teletrabajo podrá ser reversible por voluntad de la empresa.

. Durante el teletrabajo se mantendrán todas las obligaciones laborales de la persona trabajadora, incluido el horario y la obligación de registro de jornada.

ANEXO 1: CLASIFICACION PROFESIONAL

MATRIZ NIVELES			PERSPECTIVA	CONOC. Y EXP	TIPO DE TAREAS	AUTONOMIA
L1	CEO		ESTRATÉGICA	ALTA ESPECIALIZACIÓN + EXP	COMPLEJAS	N1
L2	Dirección					
L3	Manager	Key Person (Experto/a Project Leader Product Manager)	TÁCTICA			N2
L4	Técnico/a SUP Senior Comercial Senior	Jefe/a Equipo Especialistas		N3		
	Técnico/a SUP Comercial					
	Técnico/a SUP Junior Comercial Junior					
L5	Conductor/a	Jefe/a Equipo Operativo	OPERATIVA	MEDIO	SIMPLES	
						Especialista Senior
						Especialista Especialista Junior
L6	Operador/a Avanzado/a		NO REQUERIDO	N4		
	Operador/a					
	Operador/a junior					
	Operador/a Grupo Inicio					

DEFINICIÓN DE NIVELES	
L1	Tiene visión global de la compañía, negocio y sector. Depende del Consejo Administración/Propiedad, y marca y aprueba la política y objetivos estratégicos de la organización.
L2	Tienen visión global de la compañía, negocio y sector. Definen las políticas estratégicas de la compañía en su ámbito funcional. Son los responsables de implementación de las políticas y planes estratégicos a través de la cadena mando, garantizando la consecución de los objetivos empresariales, y representando los valores de la organización. Toman decisiones de alto impacto en los resultados empresariales con alto nivel de autonomía. Se les exige alta especialización técnica y experiencia, pensamiento estratégico, y habilidades en la gestión de recursos y personas.
L3	Tienen visión global de la compañía y del negocio. Gestionan recursos e implementan las políticas y estrategia definidas por su dirección para garantizar el cumplimiento de los objetivos. Definen procesos y procedimientos que aportan eficiencia y las pautas de trabajo a sus equipos. Tienen autonomía de decisión sobre su trabajo y el de sus equipos, y sirven de ejemplo en valores para el resto de la compañía. Se les exige alta especialización y experiencia, y habilidades en la gestión de recursos y/o personas.
L4	Tienen visión global de la compañía y de su unidad de trabajo. Ejecutan su trabajo con autonomía, siguiendo las normas y los procedimientos establecidos, en cuya elaboración participan. Sus tareas son complejas y heterogéneas, y contienen un alto nivel de exigencia técnica. Tienen alta exigencia de conocimientos, experiencia, y habilidades.
L5	Ejecutan y/o supervisan tareas específicas y pueden tomar decisiones previstas en los procedimientos. Actúan en el plano operativo, cumpliendo con normas, procedimientos e instrucciones definidas por su superior. Requieren de cierto grado de especialización técnica y/o experiencia.
L6	Ejecutan pautas y ordenes de trabajo concretas, según normativa y procedimientos de trabajo, a través de supervisión directa. No requieren de conocimientos técnicos específicos, los cuales adquieren con la experiencia en el desarrollo de sus funciones.

CRITERIOS DE CLASIFICACIÓN
Perspectiva de la posición
<p>Estratégica: Visión global de la organización, negocio y sector. Definición de políticas y decisiones estratégicas. Metas a LP.</p> <p>Táctica: Visión global de la organización y el negocio. Gestión de recursos e implementación de estrategias para lograr objetivos. Definición de procesos/procedimientos (técnica).</p> <p>Operativa: Supervisión/ejecución de tareas específicas e implementación de procesos y procedimientos.</p>
Conocimientos y experiencia (SABER/SABER HACER)
<p>Alta especialización técnica. Titulación Universitaria y postgrado.</p> <p>Conocimiento técnico medio. Formación Profesional o equivalente (certificados de profesionalidad).</p> <p>No requiere de conocimiento técnico específico. ESO o equivalente.</p>
Tipo de tareas
<p>Tareas complejas y heterogéneas. Requieren de conocimientos especializados, experiencia y altas habilidades.</p> <p>Tareas simples y homogéneas. Se realizan bajo directrices concretas. Pueden requerir esfuerzo físico.</p>
Autonomía
<p>Nivel 1. Actúan con independencia bajo directrices y objetivos globales. Toman decisiones con alto impacto en los resultados de la compañía. Representan los valores de la organización.</p> <p>Nivel 2. Tienen capacidad de decisión sobre su trabajo y/o el de su equipo. Pueden definir procedimientos, metodología, ritmo y prioridades de las tareas. Representan los valores de la organización.</p> <p>Nivel 3. Tienen capacidad de trabajo autónomo, sin necesidad de aprobación constante, y siguen las normas y los procedimientos establecidos por la organización.</p> <p>Nivel 4. Ejecución de tareas que no requieren tomar decisiones. Siguen las instrucciones de sus superiores.</p>



TABLA DE EQUIVALENCIAS

Level	DENOMINACION PUESTO	Categorías
L3		
	MANAGER	Respons. Departamento I+D+I+C Responsable de Departamento Of Responsable de Dpto. Calidad Responsable de Dpto. Prod. Liq Responsable Departamento Mant Controller de Fabricación
	KEY PERSON	Supervisor Oficinas Comercial Oficinas
L4		
	JEFE EQUIPO ESPECIALISTA	Jefe/a de Equipo o Turno Lab. Calidad Jefe/a de Equipo o Turno Exp. Fáb Supervisor/a-Coord Preventivo Supervisor/a-Coord. Electricid Supervisor/a-Coord. Repuestos Supervisor/a - Coordinador/a Taller
	TÉCNICO SUPERIOR SENIOR	Técnico/a Senior Calidad Técnico/a Senior I+D+I+C Técnico/a Senior Oficinas Técnico/a Senior Mantenimiento Programador/a 1ª Jefe/a Equipo o Turno I+D+I+C Responsable de Dpto. Lab. Cal
	TÉCNICO SUPERIOR	Técnico/a Junior Calidad Técnico/a Junior Oficinas Técnico/a Junior I+D+I+C Programador/a 2ª
	TÉCNICO SUPERIOR JUNIOR	Aux. Técnico/a Junior I+D+I+C Auxiliar Técnico/a Junior Ofic Auxiliar Técnico/a Junior Calidad Auxiliar Técnico/a Senior I+D+I+C Auxiliar Técnico/a Senior Ofic Auxiliar Técnico/a Senior Calidad Auxiliar Técnico/a Junior Mantenimiento Auxiliar Técnico/a Senior Mantenimiento

L5

CONDUCTOR

Conductor/a Mecánico
Gestor/a de Transporte

JEFE EQUIPO OPERATIVO

Jefe/a Equipo o Turno Almacén
Jefe/a de Equipo o Turno Limpieza
Jefe/a de Equipo o Turno Prod.
Jefe/a Equipo o Turno Fondant

ESPECIALISTA SENIOR

Técnico Junior Exp. Fáb
Técnico/a Junior Mantenimiento
Técnico/a Senior Lab. Calidad
Técnico/a Senior Exp. Fáb
Especialista Mantenimiento
Especialista Oficinas
Especialista 1ª Electricidad
Especialista/a 1ª Taller
Especialista 1ª Preventivo
Supervisor/a Prod. Liquida
Supervisor/a Fondant
Jefe/a de Equipo o Turno Elect
Jefe/a de Equipo o Turno.
Jefe/a Equipo o Turno Taller
Jefe/a de Equipo o Turno Preventivo

ESPECIALISTA

Aux. Técnico/a Junior Exp. Fáb
Aux. Técnico/a Senior Exp. Fáb
Aux. Técnico/a Senior Lab. Cal
Técnico/a Junior Lab. Calidad
Técnico/a Aguas
Electricista 1ª
Mecánico/a 1ª Taller
Mozo/a de Repuestos 1ª
Mecánico/a 1ª Preventivo
Especialista/a 2ª Taller
Especialista 2ª Preventivo
Especialista 2ª Electricidad
Delineante 3D
Delineante eléctrico
Delineante P&D

ESPECIALISTA JUNIOR

Aux. Admsitrativa/o Mantenimiento
Aux. Administrativo/a Exp. Fáb
Auxiliar Administrativos/as Of
Administrativo/a Oficinas
Administrativa/o Mantenimiento
Administrativo/a Exp. Fáb
Aux. Técnico/a Junior Lab. Cal
Auxiliar Técnico/a Aguas
Electricista 2ª
Mozo/a de repuestos 2ª
Mecánico/a 2ª Taller
Mecánico/a 2ª Preventivo



☐ L6

☐ **OPERADOR AVANZADO**

Especialista 1ª Prod. Liquida
Encargado/a Almacén
Encargado/a Carga y Desc
Encargado/a de limpieza
Adjunto/a Jefe de Turno
Conductor/a de Línea

☐ **OPERADOR**

Carretillero/a 1ª Almacén
Carretillero/a 1ª Carga y Desc
Carretillero/a Especialista 1ª
Carretillero/a Especialista 2ª
Especialista 2ª Prod. Liquida
Especialista Fondant
Op. Fondant 1ª
Op. Producción Liquida 1ª

☐ **OPERADOR JUNIOR**

Operario Limpieza
Carretillero/a 2ª Almacén
Op. Fondant 2ª
Op. Producción Liquida 2ª
Carretillero/a 2ª Carga y Desc

☐ **OPERADOR GRUPO DE INICIO**

Grupo de Inicio Limpieza
Grupo Inicio Prod. Liquida
Mozo de almacén
Peón

ANEXO 2. INCREMENTO SALARIAL Y TABLAS SALARIALES

Año 2024:

- Se pactan las tablas salariales definitivas conforme a los salarios que se indican en el presente anexo. Estas tablas serán las vigentes para el año 2024.
- Adicionalmente toda la plantilla en alta a fecha 31 de diciembre de 2023 experimentará un aumento del 3% sobre su salario base actual del año 2023, salvo pacto en contrario.

Una vez aplicada la subida del 3% anterior se hará una comparativa del salario de cada trabajador conforme a las tablas actualizadas para 2024 y anexas al presente. Hecho este ejercicio, el remanente que quede a cada uno de los trabajadores y que supere la cuantía pactada en las tablas salariales de 2024 quedará consolidado en el salario de cada trabajador con el concepto “complemento consolidado convenio” el cual no será compensable, ni absorbible, pero tampoco actualizable conforme a las ulteriores subidas de convenio.

Años 2025, 2026 y 2027:

- Las tablas salariales aumentarán un 2%.

Retribución variable (bonus):

- Para el año 2024, 2025, 2026 y 2027 las partes acuerdan establecer un sistema de retribución variable o bonus ligado a los beneficios de la empresa y que se registrarán por las siguientes condiciones:
 - Momento de devengo del bonus: 31 de diciembre (cierre del ejercicio).
 - Abono del bonus: En la nómina del mes de marzo del año siguiente a su devengo.
 - ¿A qué trabajadores será aplicable el bonus?: El bonus será de aplicación a todos los trabajadores en alta en el momento de devengo, siempre y cuando hayan prestado servicios un mínimo de 3 meses durante el año natural.

Para la plantilla que no preste servicios durante el año completo y tenga derecho al bonus, la cuantía a percibir en concepto de bonus será proporcional al tiempo trabajado.

- Indicador de referencia: BAI (beneficio antes de impuestos) que será comunicado por la empresa a la representación de los trabajadores el mes de diciembre del año anterior al de devengo del bonus correspondiente.
- Cuantía: 3% sobre el salario bruto fijo anual de cada trabajador en el momento del devengo.



TABLAS SALARIALES 2024							
Desglose de conceptos							
NIVEL 1							
	Salario Base	P.P. Extras	Plus Disponibilidad	Plus P. de trabajo	Bruto mes	Bruto anual	
CEO	1.200,00 €	500,00 €	300,00 €	500,00 €	2.500,00 €	30.000,00 €	
NIVEL 2							
	Salario Base	P.P. Extras	Plus Disponibilidad	Plus P. de trabajo	Bruto mes	Bruto anual	
Dirección	1.200,00 €	500,00 €	300,00 €	500,00 €	2.500,00 €	30.000,00 €	
NIVEL 3							
	Salario Base	P.P. Extras	Plus Disponibilidad	Plus P. de trabajo	Bruto mes	Bruto anual	
Mánager	1.150,00 €	466,67 €	300,00 €	416,66 €	2.333,33 €	28.000,00 €	
Key Person (Experto-a/Product Manager/Project Leader)	1.150,00 €	433,33 €	300,00 €	283,33 €	2.166,66 €	26.000,00 €	
NIVEL 4							
	Salario Base	P.P. Extras	Plus Disponibilidad	Plus P. de trabajo	Bruto mes	Bruto anual	Precio Hora
Jefe/a Equipo Especialistas	1.100,00 €	416,67 €	300,00 €	266,66 €	2.083,33 €	25.000,00 €	13,95 €
Técnico/a Superior Senior Comercial Senior	1.100,00 €	385,83 €	250,00 €	193,33 €	1.929,16 €	23.150,00 €	12,92 €
Técnico/a Superior Comercial	1.100,00 €	366,67 €	250,00 €	116,66 €	1.833,33 €	22.000,00 €	12,28 €
Técnico/a Superior Junior Comercial Junior	1.100,00 €	333,33 €	200,00 €	33,33 €	1.666,66 €	20.000,00 €	11,16 €
NIVEL 5							
	Salario Base	P.P. Extras	Plus Disponibilidad	Plus P. de trabajo	Bruto mes	Bruto anual	Precio Hora
Conductor/a	950,00 €	416,67 €	300,00 €	416,66 €	2.083,33 €	25.000,00 €	13,95 €
Jefe/a Equipo Operativo	950,00 €	400,00 €	300,00 €	350,00 €	2.000,00 €	24.000,00 €	13,39 €
Especialista Senior	950,00 €	366,67 €	250,00 €	266,66 €	1.833,33 €	22.000,00 €	12,28 €
Especialista	950,00 €	333,33 €	250,00 €	133,33 €	1.666,66 €	20.000,00 €	11,16 €
Especialista Junior	950,00 €	300,00 €	200,00 €	50,00 €	1.500,00 €	18.000,00 €	10,04 €
NIVEL 6							
	Salario Base	P.P. Extras	Plus Disponibilidad	Plus P. de trabajo	Bruto mes	Bruto anual	Precio Hora
Operador/a Avanzado/a	900,00 €	333,33 €	250,00 €	183,33 €	1.666,66 €	20.000,00 €	11,16 €
Operador/a	900,00 €	306,67 €	200,00 €	126,66 €	1.533,33 €	18.400,00 €	10,27 €
Operador/a Junior	900,00 €	280,00 €	200,00 €	20,00 €	1.400,00 €	16.800,00 €	9,38 €
Operador/a Grupo Inicio	900,00 €	259,56 €	138,24 €	0,00 €	1.297,80 €	15.573,60 €	8,69 €