

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Educación, Formación Profesional y Empleo

367 Resolución de 9 de enero de 2024, 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 Secom Iluminación 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 30/01/0417/2023; denominado Secom Iluminación, SL; código de convenio nº 30103842012018; ámbito Empresa; suscrito con fecha 14/12/2023 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, 9 de enero de 2024.—El Director General de Trabajo, Juan Marín Pérez.

I Convenio Colectivo de Empresa SECOM Iluminación, S.L.

TÍTULO I: PARTES NEGOCIADORAS

Artículo 1. Partes negociadoras.

El presente Convenio se suscribe, por la parte empresarial, por la Dirección de la Empresa Secom Iluminación, S.L. (en lo sucesivo, Secom) y, por la parte social, por el Comité de Empresa democráticamente elegido, 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 Secom 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 artículo será de aplicación a todo el personal que preste sus servicios en Secom, 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 la persona trabajadora y la Empresa.

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 Secom, con independencia de que dichos servicios se presten en los centros de trabajo de Secom.

Artículo 4. Ámbito territorial.

El presente Convenio será de aplicación al centro de trabajo de Secom en la localidad de Murcia, sito en Polígono Industrial La Estrella, Calle Marte, Parcelas 18-21, Código Postal 30500, Molina de Segura (Murcia), así como a aquellos que en el futuro puedan abrirse por la citada mercantil, dentro del ámbito territorial de la Comunidad Autónoma de la Región 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 2023 hasta el 31 de diciembre de 2024, 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 del mismo, en sus propios términos, permanecerá en vigor entre tanto no se suscriba uno nuevo.

Transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio, las partes deberán someterse a los procedimientos de mediación regulados en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83, para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes.

Asimismo, siempre que exista pacto expreso, previo o coetáneo, las partes se someterán a los procedimientos de arbitraje regulados por dichos acuerdos interprofesionales, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia jurídica que los convenios colectivos y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91. Sin perjuicio del desarrollo y solución final de los citados procedimientos de mediación y arbitraje, en defecto de pacto, cuando hubiere transcurrido el proceso de negociación sin alcanzarse un acuerdo, se mantendrá la vigencia del convenio colectivo.”

Artículo 6. Garantía ad personam.

A las personas trabajadoras que perciban remuneraciones o disfruten de condiciones laborales 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.

Este Convenio será de aplicación prioritaria sobre cualquier Convenio de ámbito superior, en las materias que prevé el Estatuto de los Trabajadores, y en el resto de materias, en todo lo que no esté previsto en Convenio de ámbito superior, siendo –en cómputo global- más favorables las condiciones laborales en el presente Convenio que las establecidas en la normativa y los pactos colectivos de ámbito superior.

Este Convenio de empresa prevalece sobre cualquier otro Convenio, aunque esté vigente, en las siguientes materias según los términos del artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores:

- El abono o la compensación de las horas extraordinarias y la retribución específica del trabajo a turnos.
- El horario y la distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos y la planificación anual de las vacaciones.
- La adaptación al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional de las personas trabajadoras.
- La adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación que se atribuyen por esta ley a los convenios de empresa.
- Las medidas para favorecer la corresponsabilidad y la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal.
- Aquellas que dispongan los acuerdos y Convenios sectoriales.

Artículo 8. Vinculación a la totalidad.

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

En el supuesto de que por la autoridad laboral o por la jurisdicción del orden social se declarase la nulidad de alguna de las cláusulas de este Convenio

Colectivo, quedará en su totalidad sin eficacia alguna, comprometiéndose ambas partes a renegociarlo de nuevo.

Artículo 9. 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.

Artículo 10. Comisión Paritaria.

Se acuerda la creación de una Comisión Paritaria que estará compuesta por tres representantes de los trabajadores (elegidos por el Comité de Empresa de entre sus miembros por elección proporcional) y otros tres 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 11. 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 15 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 tendrán 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.

Artículo 12. 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.

Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la Comisión Paritaria o ésta no hubiera alcanzado acuerdo, las partes deberán recurrir al Consejo Autonómico de Relaciones Laborales de la Región de Murcia (CARLA), u órgano equivalente que venga a sustituirlo, para solventar de manera efectiva las discrepancias, en cuyo caso, el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

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 13. 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, adoptar nuevos métodos para la realización de los mismos, crear o amortizar puestos de trabajo y ordenarlos en función de las necesidades de la empresa.

Los protocolos de actuación de Secom -vigentes en el momento de entrada en vigor del Convenio y los que puedan establecerse en el futuro- se consideran a todos los efectos órdenes empresariales legítimas, y deberán ser observados por todas las personas trabajadoras incluidos en su ámbito de aplicación.

Artículo 14. Obligaciones de la persona trabajadora.

La persona trabajadora está obligada 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.

Artículo 15. Período de prueba.

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

Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, y adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad, que afecten a la persona trabajadora durante el período de prueba, interrumpen el cómputo del mismo siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

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 16. 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 a la persona trabajadora 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 17. 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 e intereses de Secom.

17.1 Las personas trabajadoras que en un periodo de 24 meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a 18 meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contratos temporales, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada, adquirirán la condición de trabajadores fijos.

Lo dispuesto en este apartado no será de aplicación a la utilización de los contratos formativos en alternancia, de relevo y sustitución, a los contratos temporales celebrados en el marco de programas públicos de empleo-formación, así como a los contratos temporales que sean utilizados por empresas de inserción debidamente registradas y el objeto de dichos contratos sea considerado como parte esencial de un itinerario de inserción personalizado.

A los efectos del apartado anterior, se señalan los siguientes tipos de contrato:

17.2.A) Contrato eventual por circunstancias de la producción.

El Contrato por circunstancias de la producción, previsto en el artículo 15.2, del Estatuto de los Trabajadores, podrá concertarse por una duración máxima de 12 meses.

17.2.B) Contrato de sustitución.

Podrán celebrarse contratos de duración determinada para la sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo, siempre que se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución. En tal supuesto, la prestación de servicios podrá iniciarse antes de que se produzca la ausencia de la persona sustituida, coincidiendo en el desarrollo de las funciones el tiempo imprescindible para garantizar el desempeño adecuado del puesto y, como máximo, durante quince días.

Asimismo, el contrato de sustitución podrá concertarse para completar la jornada reducida por otra persona trabajadora, cuando dicha reducción se ampare en causas legalmente establecidas y se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución.

El contrato de sustitución podrá ser también celebrado para la cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante contrato fijo, sin que su duración pueda ser en este caso superior a tres meses ni pueda celebrarse un nuevo contrato con el mismo objeto una vez superada dicha duración máxima.

17.2. C) 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 persona trabajadora 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 una persona trabajadora 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, Secom podrá ofrecer a la persona trabajadora la realización de horas complementarias voluntarias, cuya duración no podrá ser 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 la persona trabajadora.

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 una persona trabajadora a tiempo completo.

17.2. D) Contrato de relevo.

De conformidad con lo establecido en el artículo 44 del presente Convenio Colectivo, la Empresa podrá suscribir contratos de relevo con el fin de contribuir al fomento del empleo y facilitar -igualmente- el acceso a la jubilación parcial de las personas trabajadoras que lo soliciten, y reúnan los requisitos legales establecidos en la normativa de Seguridad Social.

17.2. E) Contratos formativos.

En materia de contratos formativos será de aplicación el régimen legal previsto en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 18. Dimisión de la persona trabajadora.

La persona trabajadora que desee cesar voluntariamente en la Empresa deberá ponerlo en conocimiento de ésta, por escrito, con una antelación mínima de quince días hábiles, o de dos meses si el trabajador perteneciera al Grupo I, Niveles A, B y C, según el sistema de clasificación establecido en el presente Convenio.

El incumplimiento de este preaviso por parte de la persona trabajadora dará derecho a Secom 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

Capítulo I. Principios Generales**Artículo 19. Clasificación profesional y polivalencia funcional.**

1. 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 Secom.

2. 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.

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.

La clasificación no supondrá en ningún caso que se excluya de los puestos de trabajo que componen cada grupo profesional, la realización de actividades complementarias que pudieran ser básicas para puestos de trabajo incluidos en grupos profesionales distintos.

Al inicio de la relación laboral entre Secom 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.

3. Con independencia de lo anterior, y que con carácter general la adscripción a un determinado grupo profesional viene establecida por elementos funcionales, habida cuenta de la importancia que en el sector tiene la destreza, experiencia y aptitud en el desempeño de las tareas en un mismo grupo profesional y dentro de una misma Empresa, lo cual única y exclusivamente se consigue mediante la práctica en las mismas, las partes firmantes del presente Convenio Colectivo consideran oportuno la creación de un Grupo de Ingreso, regulada en el artículo 22, con carácter previo a la adscripción al grupo profesional de destino.

Artículo 20. Movilidad funcional.

Las personas trabajadoras de Secom, 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 las personas trabajadoras.

En el caso de encomienda de funciones superiores a las del grupo profesional por un período superior a cinco meses durante un año o doce durante dos años, la persona trabajadora podrá reclamar el ascenso, o en todo caso, la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por ella realizadas conforme a las reglas en materia de ascensos aplicables en la empresa, retribuyéndose la superior categoría a partir del quinto mes.

Si por necesidades perentorias o imprevisibles que lo justifiquen se le encomendasen, por el tiempo indispensable, funciones inferiores a las que

corresponden a su grupo profesional, la persona trabajadora tendrá derecho a continuar percibiendo su retribución de origen. Se comunicará esta situación a los representantes de las personas trabajadoras.

Se procurará que los trabajos de inferior categoría no superen los tres meses de duración, estableciéndose al efecto un sistema de turnos rotatorio entre las personas trabajadoras adscritas a la sección o departamento afectado.

Independientemente de los supuestos anteriores, las personas trabajadoras, sin menoscabo de su dignidad, podrán ser ocupadas en cualquier tarea o cometido de los de su grupo profesional, durante los espacios de tiempo que no tengan trabajo correspondiente a su categoría, previa impartición de la formación que requiere el puesto de trabajo y con derecho al percibo de las condiciones económicas específicas asociadas a ese puesto de trabajo.

Capítulo II. Clasificación General

Artículo 21. Grupos Profesionales.

El personal que preste sus servicios en Secom se clasificará en alguno de los grupos profesionales por niveles regulados en este artículo, donde se agrupan las diversas tareas y funciones que se realizan en el ámbito funcional del presente Convenio, dentro de divisiones orgánicas funcionales, que podrían ser:

- Producción y mantenimiento.
- Recursos humanos y Administración.
- Producción.
- I+D, calidad del producto.
- Comercial
- Servicios Generales.

A continuación –con carácter meramente enunciativo y sin ánimo de exhaustividad- se indican los factores que influyen en la determinación de la pertenencia a un determinado grupo profesional/nivel:

- Experiencia en el puesto
- Formación específica
- Peligrosidad
- Impacto en ventas
- Capacidad para generar negocio
- Confidencialidad
- Relación cliente-proveedores
- Planificación y organización
- Responsabilidad económica
- Responsabilidad en materiales
- Responsabilidad sobre personas
- Toma de decisiones
- Importancia estratégica
- Tolerancia presión
- Iniciativa
- Exposición a riesgos
- Resolución de problemas

En función de los factores anteriores, los grupos profesionales que se aplicarán en SECOM ILUMINACIÓN, S.L. serán 4 grupos:

I. PERSONAL TÉCNICO

Nivel A. Directores/as: Es quién, a las órdenes inmediatas de la empresa y participando en la elaboración de la política de la misma, dirige, coordina y se responsabiliza de las actividades de la dirección a su cargo.

Nivel B. Responsable de Departamento: Son las personas trabajadoras con responsabilidad completa sobre un área o departamento concreto, como Personal, Compras, Ventas o cualquier otro área que requiera la supervisión y control del personal que la compone, así como la determinación de las directrices y criterios para regir la misma.

Nivel C. Comercial: Personas trabajadoras que asumen las funciones de ventas o compras, bajo la dependencia jerárquica del Jefe del Departamento de Ventas.

Nivel D. Ayudante Departamento: Es la persona trabajadora que, subordinada al Jefe/a de un Departamento o Sección concreta, realiza funciones administrativas o de otra índole propias del departamento.

II. PERSONAL ADMINISTRATIVO

Nivel A. Jefe/a Administrativo/a: Es quién, provisto o no de poder, asume con plenas facultades la dirección o vigilancia de todas las funciones administrativas en una empresa que las tenga organizadas o distribuidas en varias secciones, independientemente de que algunas gestiones u operaciones administrativas recaigan personalmente a otros cargos o departamentos, sin perjuicio de realizar trabajos de control administrativo.

Nivel B. Oficiales Administrativos/as: Es quién, en posesión de los conocimientos técnicos y prácticos necesarios para la vida mercantil, realiza trabajos que requieren propia iniciativa, tales como redacción de correspondencia, redacción de contratos, elaboración estadística, gestión de informes, transcripciones contables, etc.; independientemente de poder realizar trabajos netamente administrativos.

Nivel C. Auxiliares Administrativos/as: Es aquella persona que, con conocimientos generales de índole administrativa, auxilia a los jefes/as de secciones o departamentos en la ejecución de trabajos como propios de esta categoría en las siguientes funciones: redactar correspondencia, confeccionar facturas, control de cobros y pagos, además de todas las funciones estrictamente de control administrativo.

III. PERSONAL DE PRODUCCIÓN

Nivel A. Jefe/a de Almacén: Es la persona trabajadora que, asume la organización, dirección y control de los trabajos y puestos que forman parte del taller.

Nivel B. Jefe/a de Línea: Es la persona trabajadora que, a las órdenes de sus superiores, se responsabiliza del normal desenvolvimiento de una línea de producción, cuidando de que el trabajo sea desarrollado por el personal a su cargo con la calidad exigida.

Nivel C. Profesional de Oficios: Es la persona trabajadora que ejecuta los trabajos propios de un oficio clásico o maneja una máquina o electrodoméstico, con iniciativa y responsabilidad propia, y, con un alto grado de esmero en la

realización de su cometido, realiza labores que requieren perfección, dentro de su especialidad.

Nivel D. Mozos/as: Es la persona trabajadora que efectúa el transporte de las mercancías, reparte los productos a las diferentes líneas de trabajo, recoge y clasifica los productos manipulados, o cualquier otro trabajo que exija predominantemente esfuerzos musculares.

Nivel E. Conductor/a-Repardidor/a: Es la persona trabajadora que efectúa trabajos propios de su oficio clásico, independientemente que desarrolla trabajos de reparto de cajas de campo, cargas y descargas de los productos transportados, además de poder desarrollar encargos.

Artículo 22. Grupo de Ingreso.

Dado que la experiencia resulta fundamental para la satisfactoria prestación de servicios en determinados sectores de la Empresa, se considera oportuno establecer un "Grupo de ingreso", en el cual quedarán incluidos las personas trabajadoras que ingresen en la empresa como personal de producción y antes de su plena inclusión en el Grupo III.

La retribución en el Grupo de Ingreso será del 90% de la fijada en las Tablas Salariales para el Grupo Profesional III siempre respetando el límite del salario mínimo interprofesional vigente.

La promoción al Grupo Profesional III, y el consecuente incremento hasta el 100% del nivel salarial correspondiente al referido grupo profesional, se producirá cuando, a juicio de la Dirección de la Empresa, la persona trabajadora haya adquirido el grado de conocimiento y habilidad suficiente, y en todo caso cuando el trabajador alcance 1 año de antigüedad en dicho Grupo Profesional.

Durante el tiempo en el que las personas trabajadoras permanezcan en este Grupo Profesional, serán objeto de un especial tutelaje y supervisión a fin de que adquieran los conocimientos prácticos necesarios para el desempeño de sus funciones, habilidad en el manejo de los equipos de trabajo y experiencia suficiente en el desempeño de sus tareas.

TÍTULO V. TIEMPO DE TRABAJO

Artículo 23. Jornada

23.1 Duración.

La jornada será de 1.790 horas de trabajo efectivo en cómputo anual en cada uno de los años de vigencia del Convenio, tanto en jornada continuada como en partida, con respeto de los descansos diarios y semanales correspondientes.

La jornada podrá ser realizada en horario nocturno, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 36 del Estatuto de los Trabajadores, abonándose en dicho caso un incremento retributivo del 20% sobre el valor de la hora ordinaria por las horas trabajadas entre las 22 y las 6 horas.

En los casos de jornada continuada, no se computará como trabajo efectivo el tiempo de descanso diario para el "bocadillo".

23.2 Distribución.

La jornada de trabajo se distribuirá de lunes a domingo por necesidades productivas. Las condiciones del trabajo en sábado y domingos requerirán previo acuerdo entre la Empresa y la Representación Legal de los Trabajadores. Dicha distribución se llevará a cabo respetando los descansos legalmente establecidos semanalmente y entre jornadas.

23.4 Distribución irregular de la jornada.

No obstante lo anterior, ambas partes de común acuerdo expresan que la naturaleza de la actividad de Secom 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 total de 120 horas de la jornada ordinaria anual de las personas trabajadoras 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 con las siguientes características:

- La flexibilización de jornada se podrá aplicar tanto en positivo (aumento de jornada diaria) como en negativo (reducción de jornada diaria).
- Será necesario otorgar un preaviso de seis días naturales de antelación a su utilización.
- La jornada máxima diaria resultante de aplicar la distribución irregular no podrá exceder de 9 horas de trabajo diarias.
- No se podrá hacer uso de la distribución irregular de jornada en sábados, domingos, festivos, vacaciones ni tampoco durante el mes de agosto.
- No se podrá hacer uso de la distribución irregular de la jornada en negativo mientras haya contratos temporales en vigor en la sección afectada.
- La realización de la jornada irregular que cumpla estas características será obligatoria para las personas trabajadoras.

La compensación de las diferencias por exceso o por defecto 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 plazo de 12 meses desde que se produzca.

Artículo 24. Horas extraordinarias.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las horas de trabajo que excedan de la jornada ordinaria, diaria o semanal, fijada en este Convenio. En todo caso, para esta consideración se tendrá en cuenta los efectos que pueda surtir la distribución irregular de la jornada. La realización de horas extraordinarias deberá ser previamente autorizada por el responsable del Departamento.

El valor de la hora extraordinaria de cada Grupo Profesional será igual al 140% del valor de la hora ordinaria de cada Grupo, calculada teniendo en cuenta el salario base y el plus de convenio.

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 persona trabajadora interesada, preferiblemente para los momentos de menor actividad de la empresa y procurando que se disfruten de manera consecutiva al descanso semanal.

Artículo 25. Horas extraordinarias estructurales.

El ofrecimiento de horas extraordinarias compete a la empresa y su aceptación, con carácter general o para cada caso concreto, será voluntaria para las personas trabajadoras.

Dada la naturaleza de la actividad realizada por Secom, las personas trabajadoras se obligan, no obstante lo expresado en el párrafo anterior, a realizar

las horas extraordinarias necesarias para finalizar los trabajos de fabricación, pintura, montaje, embalaje, ensamblaje, picking, servicio técnico e inventarios que estén iniciados antes de finalizar la jornada ordinaria de trabajo, con el límite máximo legalmente establecido. Tales horas extraordinarias tendrán la condición de estructurales.

La empresa informará, como legalmente proceda, del número de horas extraordinarias realizadas.

Artículo 26. Vacaciones.

Las personas trabajadoras disfrutarán de 31 días naturales de vacaciones al año, de los cuales, dos semanas completas (vacaciones de verano) se disfrutarán entre los meses de julio, agosto y septiembre, salvo que por necesidades productivas y organizativas sea imposible el disfrute durante dichos meses. El resto de las vacaciones (vacaciones de invierno) se disfrutarán durante el resto del año.

El derecho a vacaciones no es susceptible de compensación económica. No obstante, el personal que cese durante el transcurso del año, tendrá derecho al abono del salario correspondiente a la parte de vacaciones devengadas y no disfrutadas, como concepto integrante de la liquidación por su baja en la empresa.

El período o períodos de su disfrute se fijarán de común acuerdo entre Secom y la persona trabajadora.

Las vacaciones serán retribuidas con el salario base más complemento de categoría y mejora voluntaria.

Artículo 27. Licencias y permisos generales.

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

1.º- Quince días naturales en caso de matrimonio civil o canónico, en primera o sucesivas nupcias, en su caso.

2.º- Cinco días naturales en caso de fallecimiento del cónyuge, garantizándose en todo caso la licencia de días hábiles establecida en el Estatuto de los Trabajadores.

3.º- Tres días naturales en caso de fallecimiento de padres, padres políticos, abuelos, hijos, nietos y hermanos, garantizando en todo caso la licencia de días hábiles establecida en el Estatuto de los Trabajadores, y dos días en caso de fallecimiento de hermanos políticos o hijos políticos. Cuando con tal motivo deba desplazarse a distinta provincia de su domicilio habitual el plazo será de cuatro días.

4.º- Dos días en caso de accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad y dos días por nacimiento de hijo o aborto de la esposa. Cuando con tal motivo deba desplazarse a distinta provincia de su domicilio habitual el plazo será de cuatro días.

Únicamente en el caso de hospitalización este permiso podrá disfrutarse de manera discontinua mientras dure la misma

5.º- Un día natural en caso de matrimonio de hijos o hermanos. Con ocasión de segundas nupcias o sucesivas nupcias de los padres, siempre que no coincidan con días festivos, un día natural.

6.º- Un día por traslado del domicilio habitual.

7.º- Por el tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta médica, especialistas de la Seguridad Social, cuando coincidiendo el horario de trabajo con el de consulta se prescriba dicha consulta por el facultativo de medicina de familia, debiendo presentar previamente la persona trabajadora al empresario el volante justificante de la referida prescripción médica. En los demás casos, hasta el límite de dieciséis horas al año, sin superar las dos horas y treinta minutos por consulta. En todo caso, previa petición si ello fuera posible, se recomienda a las empresas que faciliten, sin reserva, la asistencia a consulta médica.

8.º- De acuerdo con el artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores, y tanto este precepto mantenga su vigencia, quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

9.º- Las parejas de hecho de cualquier tipo, inscritas en el registro correspondiente y que acrediten que la unión está vigente disfrutarán de las mismas licencias previstas en favor de los cónyuges. La "Licencia por Matrimonio" sólo podrá concederse una vez cada cuatro años, salvo que el motivo de la baja en el citado registro sea el fallecimiento de la pareja. Las personas trabajadoras que hayan disfrutado de la "Licencia de Matrimonio" por inscripción no podrán disfrutarla a su vez para esa misma unión por matrimonio.

10.º- Finalmente, serán de aplicación a todas las personas trabajadoras del sector las licencias y permisos retribuidos que aún no estando relacionados en este precepto, estén regulados en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales de general aplicación, en los términos y condiciones previstos en los mismos, en tanto mantengan su vigencia.

Artículo 28. Permiso de lactancia.

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) de esta Ley, para la lactancia del menor hasta que éste cumpla nueve meses, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas.

La reducción de jornada contemplada en este apartado 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.

En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

Artículo 29. Reducción de jornada por motivos familiares.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona 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 y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

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

El 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 dieciocho años 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 por ciento."

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 personas trabajadoras de Secom generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia prevista en el artículo anterior y de la reducción de jornada, corresponderán a la persona trabajadora, dentro de su jornada ordinaria.

A fin de establecer los criterios para la concreción horaria de la reducción de jornada según la facultad prevista en el artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores, en atención a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la persona trabajadora y las necesidades productivas y organizativas de las empresas, se determinan los siguientes criterios:

- La concreción horaria ha de realizarse dentro de la jornada ordinaria de la persona trabajadora. Consecuentemente, no serán atendidas aquellas solicitudes que impliquen la exclusión de un turno.

- En caso de que existan varias solicitudes de reducción de jornada en un mismo Departamento, se procurará que las concreciones horarias no sean coincidentes en el mismo horario.

- En caso de discrepancia, tendrán prioridad las solicitudes anteriores sobre las posteriores.

La persona trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de 15 días, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de lactancia o la reducción de jornada.

Las discrepancias surgidas entre empresario y la persona trabajadora sobre la concreción y la determinación de los períodos de disfrute serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

Artículo 30. Adaptación de jornada para víctimas de violencia de género o terrorismo.

Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa, previo acuerdo entre la empresa y las personas trabajadoras afectados.

Artículo 31. Excedencias.

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, 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.

2. La persona trabajadora 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 la misma persona trabajadora si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

3. Las personas trabajadoras 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, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, las personas trabajadoras para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, 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 las personas trabajadoras, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de Secom generasen este derecho por el mismo sujeto causante, se podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

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

El período en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y la persona trabajadora 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 la persona trabajadora 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. Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa las personas trabajadoras que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

5. La persona trabajadora excedente 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.

TÍTULO VI. CONDICIONES ECONÓMICAS

Capítulo I. Régimen Económico

Artículo 32. Conceptos retributivos del personal.

Las retribuciones salariales fijas de las personas trabajadoras estarán constituidas por los siguientes conceptos:

- Salario Base (primera columna del Anexo I)
- Plus Convenio (segunda columna del Anexo II)
- Plus no competencia
- Productividad
- Comisiones
- Complemento personal/Mejora voluntaria Artículo 33. Abono y compensación de gastos.
 - Kilometraje: 0,30 céntimos por kilómetro
 - Dietas:
 - Media dieta: 13,82 euros, comprende comida o cena.
 - Dieta completa; 26 euros, que incluye desayuno (2,18 euros), comida (13,82 euros) y cena (10 euros).

Capítulo II. Disposiciones comunes

Artículo 33. Revisión salarial

1. Para los años 2023 y 2024 la cuantía de las retribuciones será la establecida en las Tablas del presente Convenio.

2. Para la confección de las tablas se han tenido en consideración los siguientes incrementos:

- Año 2023: Incremento del 3% sobre las tablas de 2022.
- Año 2024: Incremento del 3% sobre las tablas de 2023.

3. El incremento salarial regulado en el apartado anterior se producirá de forma proporcional al tiempo de permanencia en la Empresa durante el año natural correspondiente, devengando el 100% del incremento aquellos trabajadores que hayan permanecido en la Compañía durante todo el año natural al que el mismo se refiere.

4. Sin perjuicio de la fecha de publicación del convenio, los efectos económicos del mismo se producirán a partir del 1 de enero de 2023, por lo que la Empresa abonará los atrasos que resulten procedentes en el plazo máximo de tres meses desde la fecha de publicación del convenio en el BORM.

Artículo 34. Retribuciones extraordinarias.

Se establecen dos gratificaciones extraordinarias de devengo semestral, en los meses de julio del año y con ocasión de la Navidad, que se abonarán a razón de 30 días de salario base, pagaderas los días 15 de julio y 15 de diciembre de cada año.

TÍTULO VII. MOVILIDAD GEOGRÁFICA

Artículo 35. Traslados y desplazamientos.

1. Traslados. Con el fin de contribuir a mejorar su situación, a través de una más adecuada organización de sus recursos, la Empresa podrá acordar el traslado de sus personas trabajadoras, que exija cambio de residencia, en las condiciones y con los requisitos legalmente exigidos. Estas necesidades serán atendidas, en primer lugar, con quienes, reuniendo las condiciones de idoneidad, acepten voluntariamente su traslado; a falta de éstos, tendrán preferencia para ser afectados por la movilidad en último lugar, por este orden, los representantes de los trabajadores en el seno de la empresa, las trabajadoras embarazadas o con hijos menores de un año y quienes tengan cargas familiares.

En los supuestos contemplados en el párrafo anterior, la empresa habrá de abonar los gastos de viaje del interesado y de las personas que con él convivan y transportarle su mobiliario y enseres o, a elección de aquélla, abonarle los gastos que tal transporte origine, y además pagarle como mínimo, en concepto de compensación de cualquier otro posible gasto, el importe de una mensualidad del Sueldo o Salario Base que le corresponda.

Si el traslado es a petición de la persona trabajadora no tendrá ésta derecho a compensación alguna, y si es de común acuerdo entre ambas partes, la compensación, en su caso, será la que las mismas convengan.

2. Desplazamientos. Si el cambio de residencia del trabajador, a causa de las necesidades del servicio, es temporal, se denomina desplazamiento. El desplazamiento forma parte del poder de dirección de la Empresa.

Tanto los desplazamientos como cualquier otra salida de la localidad de su residencia y de la de prestación habitual del servicio darán derecho a la persona

trabajador a que se le abone el importe del viaje, si no lo hace en vehículos de la empresa, y asimismo, en compensación de los gastos que tal desplazamiento le ocasione, al cobro de la dieta.

Tendrá derecho a percibir dieta el personal que por causa del servicio se vea obligado a almorzar, cenar o pernoctar y desayunar fuera de la localidad de su domicilio y de la de prestación habitual de su servicio.

TÍTULO VIII. MEJORAS SOCIALES

Artículo 36. Indemnización por accidente laboral.

La Empresa suscribirá una póliza de seguro de sus personas trabajadoras para que, en caso de muerte, gran invalidez, invalidez permanente absoluta o total, para todo trabajo derivado de accidente laboral, los mismos o sus herederos perciban las indemnizaciones que a continuación se especifican:

Para el año 2023 y 2024 la cuantía de la Indemnización quedará fijada en los siguientes términos:

Muerte, gran invalidez o invalidez permanente absoluta para todo trabajo derivado de accidente laboral: 17.797 € (diecisiete mil setecientos noventa y siete euros)

Incapacidad permanente total para la profesión habitual derivada de accidente laboral: 14.964 € (catorce mil novecientos sesenta y cuatro euros).

De la póliza de seguro se dará traslado a la Representación Legal de los Trabajadores.

Artículo 37. Parejas de hecho.

Ante la evolución de la realidad social cambiante en materia familiar, se reconocen los mismos derechos que el Convenio contempla para los cónyuges en matrimonio, a las personas que no habiéndose casado entre ellos, conviven en unión afectiva, estable y duradera, previa justificación de estos extremos mediante certificación de inscripción en el correspondiente registro oficial de parejas de hecho.

Artículo 38. Ropa de trabajo.

Secom pondrá a disposición de las personas trabajadoras 2 equipos de ropa de trabajo al año: 1 en verano y otro en invierno. Igualmente, cuando concurren causas justificadas se le repondrá un nuevo equipo a solicitud de las personas trabajadoras.

Artículo 39. Fomento de la contratación de personas trabajadoras con discapacidad.

Secom, en atención a las dificultades existentes para la integración social de las personas con capacidad disminuida, y entendiendo que la forma idónea de alcanzar dicha integración es a través de la inserción de las mencionadas personas en el mercado laboral, asume la conveniencia de contratar a personas trabajadoras cuya capacidad se encuentre disminuida, o de forma alternativa a través de centros especiales de empleo, promoviendo activamente la inserción laboral de las personas con discapacidad.

Artículo 40. Plan de Igualdad.

Secom está desarrollando un Plan de Igualdad aplicable a la Empresa, en los términos previstos legalmente.

Dicho plan tendrá como objetivo la implantación de un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo; clasificación profesional; promoción y formación; retribuciones; ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar y, prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Se garantizará el acceso y participación del Comité de Empresa a la información sobre el contenido del futuro plan de igualdad y la consecución de sus objetivos.

Artículo 41. Protocolo de actuación ante situaciones de acoso sexual, o acoso por razón de sexo, o de acoso moral.

Secom velará por la consecución de un ambiente adecuado en el trabajo, libre de comportamientos indeseados de carácter o connotación sexual, o bien del denominado acoso moral, y adoptará las medidas oportunas al efecto.

Para ello, ambas partes ya están en proceso de negociación para la redacción de un Protocolo de actuación ante situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo o acoso moral.

Artículo 42. Complemento salarial en determinados supuestos de incapacidad temporal.

En caso de accidente o de enfermedad el personal que se encuentre en situación de incapacidad temporal, percibirá con cargo a la Empresa y por el periodo máximo de un año, un complemento con las siguientes condiciones:

- Veinte por ciento desde el octavo al vigésimo día, ambos inclusive.
- Veinticinco por ciento a partir del vigésimo primero con el límite de un año.
- En contingencias profesionales, veinticinco por ciento a partir del primer día con el límite de un año.

Los siete primeros días de baja los abonará la empresa una sola vez al año, computándose desde la última situación de incapacidad temporal en la que la persona trabajadora hubiera disfrutado de este beneficio.

Artículo 43. Jubilación parcial.

La Empresa promoverá y facilitará el acceso a la jubilación parcial de aquellas personas trabajadoras que, cumpliendo los requisitos legalmente previstos, así lo soliciten.

En particular, tendrán prioridad aquellas solicitudes presentadas por personas trabajadoras que tengan una antigüedad superior a 20 años en la Empresa, comprometiéndose la misma a acceder a estas solicitudes en los términos legalmente vigentes, salvo que concurran dificultades productivas u organizativas justificadas.

El porcentaje de la jornada que corresponde realizar a la persona trabajadora jubilada parcialmente, se podrá acumular de forma continuada en jornadas completas, siempre que esta acumulación redunde en beneficio de la formación práctica de la persona trabajadora relevista.

Asimismo, podrá acumularse el tiempo de trabajo en jornadas completas, cuando por las especiales circunstancias del sector la prestación de servicios en periodos punta de producción, facilite el relevo generacional.

No obstante, la Empresa fraccionará mensualmente los pagos y cotizaciones correspondientes al mencionado porcentaje de la jornada, a lo largo de la duración del contrato a tiempo parcial.

El salario así devengado se verá tan solo afectado por la revalorización anual que se pacte en el convenio colectivo, en función de la jornada pactada en el contrato a tiempo parcial.

TÍTULO IX. RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 44. Faltas.

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

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

A) Se consideran faltas leves las siguientes:

1. La falta de puntualidad, hasta de tres en un mes, en la asistencia al trabajo.

2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

3. El abandono del servicio sin causa fundada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo, se originase perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

4. Pequeños descuidos en la conservación del material.

5. Falta de aseo y limpieza personal, cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo de la empresa.

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

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

8. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la empresa. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como falta grave o muy grave.

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

10. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1.995, del 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que carezca de trascendencia grave para la integridad física o la salud de los trabajadores.

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

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

13. 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.

B) Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad, en la asistencia al trabajo en un periodo de treinta días.

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

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

4. Entregarse a juegos o distracciones en las horas de trabajo (incluido el tiempo destinado a redes sociales o sistemas de mensajería instantánea, cualesquiera que sean, dentro de la jornada de trabajo, y se emplee para ello medios de la Empresa o propios.)

5. 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.

6. Simular la presencia de otra persona trabajadora, fichando, contestando o firmando por él.

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

8. La imprudencia en acto de trabajo (en particular, se califica de imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas y equipos de seguridad de carácter obligatorio); si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave.

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

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

11. La ebriedad o toxicomanía de carácter esporádico, siempre que ocasionase una perturbación del servicio.

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

13. 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.

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

15. La alegación de causas falsas para las licencias.

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

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

C) 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/as de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar.

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

6. La condena por delito de robo, hurto o malversación cometidos fuera de la empresa, o por cualquier otra clase de hechos que puedan implicar para esta desconfianza respecto a su autor, y, en todo caso, la de duración superior a seis años dictada por los Tribunales de Justicia.

7. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.

8. La embriaguez habitual, si repercute negativamente en el trabajo.

9. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o revelar a elementos extraños a la misma datos de reserva obligada.

10. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o sus familiares, así como a los compañeros/as y subordinados/as.

11. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.

12. Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.

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

14. El originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

15. 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.

16. 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.

17. 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.

18. 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.

19. 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.

20. 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.

21. La indisciplina o desobediencia en el trabajo, incluyendo aquellas conductas contrarias a los procedimientos y protocolos establecidos en la Compañía. 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/as de trabajo.

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

23. 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 de tres a 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. SEGURIDAD, SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE

Artículo 47. 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 que tenga 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.

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, actualizada y desarrollada por la Ley 54/2003, de 12 de diciembre, y el Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, así como el Real Decreto 39/1997 sobre servicios de prevención, modificado por el Real Decreto 604/2006, de 19 de mayo. Igualmente deberá prestarse especial atención a las previsiones del Real Decreto 374/2001 sobre protección respecto a riesgos relacionados con agentes químicos durante el trabajo y normativa relacionada vigente.

Para dar cumplimiento al derecho a una protección eficaz Secom estará obligada a garantizar la seguridad y salud de las personas trabajadoras 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 prevencionista que permitan al personal acomodarse a los cambios organizativos que las nuevas tecnologías puedan traer consigo preservando su salud física, mental y social, entendida como el concepto integral formulado por la Organización Mundial de la Salud.

A estos efectos, ambas partes acuerdan abordar la aplicación del párrafo anterior, en consonancia con los criterios y declaraciones generales previstas en la mencionada Ley, así como con los siguientes principios generales.

De conformidad con los artículos 15 y 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, las empresas aplicarán las medidas que integran el deber general de prevención, con arreglo a los siguientes principios generales:

La prevención de riesgos laborales deberá integrarse en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de ésta, a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales. El plan de prevención de riesgos laborales

deberá incluir la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para realizar la acción de prevención de riesgos en la empresa, en los términos que reglamentariamente se establezcan.

- Evitar los riesgos.
- Evaluar aquellos que no se pueden evitar.
- Combatir los riesgos en su origen.
- Adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la condición de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción, con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos del mismo en la salud.
- Tener en cuenta la evolución técnica.
- Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.
- Planificar la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo.
- Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.
- Dar las debidas instrucciones a las personas trabajadoras.

Los riesgos para la salud de la persona trabajadora se prevendrán evitando: 1.º su generación; 2.º su emisión, y 3.º su transmisión, y sólo en última instancia se utilizarán los medios de protección personal contra los mismos. En todo caso, esta última medida será excepcional y transitoria hasta que sea posible anular dicha generación, emisión y transmisión del riesgo.

Toda ampliación o modificación del proceso productivo que implique la incorporación de nuevas tecnologías, la modificación de los métodos o procedimientos de trabajo o la incorporación o sustitución de los agentes químicos utilizados, se realizarán respetando el principio de mejora de la salud y seguridad de los trabajadores.

Cuando se implante nueva tecnología se añadirán asimismo las técnicas de protección que dicha tecnología lleve anexas.

Se tomarán en consideración con finalidad preventiva los factores de riesgo derivados de la organización y ordenación del trabajo tal como previene el artículo 4.7 de la LPRL.

En virtud de ello y en cumplimiento de la Ley de Prevención de riesgos laborales, los riesgos psicosociales tendrán que ser evaluados y, en su caso, objeto de intervención preventiva, siendo evitados y combatidos en su origen como los restantes riesgos.

Todo accidente de trabajo, enfermedad profesional u otro tipo de daño a la salud de la persona trabajadora, derivado del trabajo, obligará en forma perentoria a la adopción de todas las medidas que sean necesarias para evitar la repetición de dicho daño.

Las medidas correctoras e informes técnicos que como consecuencia de estos accidentes o enfermedades profesionales se remitan a la empresa por parte de las personas u órganos encargados de la actividad de protección y prevención de la empresa, así como por los organismos competentes para la Prevención de la Salud y la Seguridad de los trabajadores, serán facilitados por parte de la misma

a los miembros del Comité de Seguridad y Salud en un plazo máximo de 10 días desde su recepción.

Siempre que exista exposición a un riesgo grave e inminente para la salud de la persona trabajadora derivado del puesto y condiciones de trabajo, podrá recurrir al Servicio de Prevención y al Comité de Seguridad y Salud con carácter de urgencia. Estos propondrán las medidas oportunas hasta que el riesgo desaparezca.

Cuando las personas trabajadoras estén o puedan estar expuestas a un riesgo grave e inminente con ocasión del trabajo se procederá de acuerdo con el artículo 21 de la LPRL.

En los casos que corresponda se tendrá en cuenta, en materia de jornada, lo previsto en el artículo 23 del Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, en relación con las limitaciones de los tiempos de exposición al riesgo.

Asimismo, en los supuestos en que exista toxicidad, penosidad o peligrosidad, se tenderá en primer lugar, a la eliminación y, cuando no sea posible, a reducir tales circunstancias.

Para todas materias que afecten a la prevención de la salud y la seguridad de las personas trabajadoras serán de aplicación las disposiciones legalmente vigentes en la normativa que resulte de aplicación en cada supuesto específico, teniendo en cuenta además las siguientes particularidades específicas:

Vigilancia de la salud.

El empresario garantizará a las personas trabajadoras a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo, en los términos previstos en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Protección a la maternidad.

Secom adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo, parto reciente o durante el periodo de lactancia natural a los riesgos determinados en la evaluación que se refiere en el artículo 16 de la Ley 31/1995, que puedan afectar a la salud de las trabajadoras, del feto o del lactante, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada, en los términos previstos en el artículo 26 de la mencionada Ley y de conformidad con el cual se tendrá en cuenta así mismo las posibles limitaciones en la realización de trabajo nocturno y a turnos.

En la evaluación de riesgos se contemplará la idoneidad para la mujer embarazada o durante el periodo de lactancia natural de los puestos, régimen horario y condiciones de trabajo, siempre que medie prescripción facultativa.

TÍTULO XI REPRESENTACIÓN LEGAL DE LOS TRABAJADORES

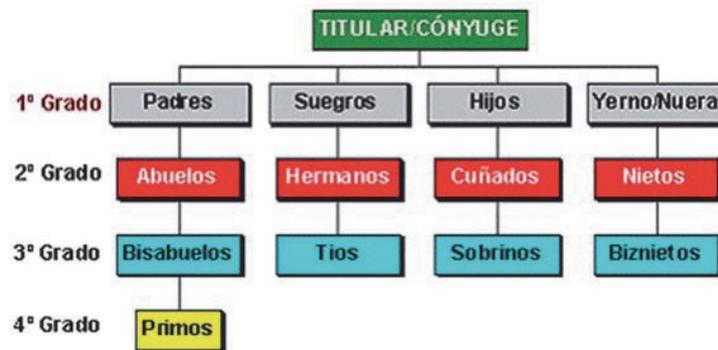
Artículo 48. Representación legal de las personas trabajadoras.

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

Disposición adicional primera. Grados de consanguinidad y afinidad.

Para todas aquellas referencias a grados de consanguinidad y afinidad contenidas en el presente Convenio se fija la siguiente gráfica a título ilustrativo:

GRADOS DE CONSANGUINIDAD Y AFINIDAD



ANEXO I. TABLAS SALARIALES.

Las Tablas Salariales para el año 2023 (desde el 1 de enero de 2023 hasta el 31 de diciembre de 2023) serán las siguientes, para cada Grupo Profesional y a jornada completa.

Las cantidades expuestas reflejan el salario en términos brutos por lo que sobre las mismas se practicarán las deducciones y retenciones a cuenta que resulten legalmente pertinentes.

Grupo I. Personal Técnico				
	Salario Base	Plus Convenio	Total mensual	Total anual
Nivel A. Directores	1.272,59	241,21	1.513,80	20.710,78
Nivel B. Responsable de Departamento	1.123,58	241,21	1.364,79	18.624,64
Nivel C. Comercial	1.068,54	241,21	1.309,75	17.854,08
Nivel D. Ayudante de Departamento	998,45	241,21	1.239,66	16.872,82
Grupo II. Personal Administrativo				
	Salario Base	Plus Convenio	Total mensual	Total anual
Nivel A. Jefe administrativo	1.123,58	241,21	1.364,79	18.624,64
Nivel B. Oficial administrativo	1.068,54	241,21	1.309,75	17.854,08
Nivel C. Auxiliar administrativo	998,44	241,21	1.239,65	16.872,68
Grupo III. Personal de Producción				
	Salario Base	Plus Convenio	Total mensual/diario	Total anual
Nivel A. Jefe de Almacén	1.123,58	241,21	1.364,79	18.624,64
Nivel B. Jefe de Línea	1.077,09	241,21	1.318,30	17.973,78
Nivel C. Profesional de oficio	33,61	7,99	41,60	17.200,60
Nivel D. Mozos	33,01	7,99	41,00	16.945,60
Nivel E. Conductor	1.020,61	241,21	1.261,82	17.183,06
Grupo IV Ingreso				
	Salario Base	Plus Convenio	Total diario	Total anual
Nivel de ingreso	29,70	8,00	37,70	15.542,50

Las Tablas Salariales para el año 2024 (desde el 1 de enero de 2024 hasta el 31 de diciembre de 2024) serán las siguientes, para cada Grupo Profesional y a jornada completa.

Grupo I. Personal Técnico				
	Salario Base	Plus Convenio	Total mensual	Total anual
Nivel A. Directores	1.310,77	248,45	1.559,22	21.332,18
Nivel B. Responsable de Departamento	1.157,29	248,45	1.405,74	19.183,46
Nivel C. Comercial	1.100,60	248,45	1.349,05	18.389,80
Nivel D. Ayudante de Departamento	1.028,40	248,45	1.276,85	17.379,00
Grupo II. Personal Administrativo				
	Salario Base	Plus Convenio	Total mensual	Total anual
Nivel A. Jefe administrativo	1.157,29	248,45	1.405,74	19.183,46
Nivel B. Oficial administrativo	1.100,60	248,45	1.349,05	18.389,80
Nivel C. Auxiliar administrativo	1.028,39	248,45	1.276,84	17.378,86
Grupo III. Personal de Producción				
	Salario Base	Plus Convenio	Total mensual/diario	Total anual
Nivel A. Jefe de Almacén	1.157,29	248,45	1.405,74	19.183,46
Nivel B. Jefe de Línea	1.109,40	248,45	1.357,85	18.513,00
Nivel C. Profesional de oficio	34,62	8,23	42,85	17.717,45
Nivel D. Mozos	34,00	8,23	42,23	17.453,95
Nivel E. Conductor	1.051,23	248,45	1.299,68	17.698,62
Grupo IV Ingreso				
	Salario Base	Plus Convenio	Total diario	Total anual
Nivel de ingreso	30,59	8,24	38,83	16.008,35

Las cantidades expuestas reflejan el salario en términos brutos por lo que sobre las mismas se practicarán las deducciones y retenciones a cuenta que resulten legalmente pertinentes.

ANEXO II. VALOR DE LAS HORAS EXTRAORDINARIAS

Grupo I. Personal Técnico		
	Año 2023	Año 2024
Nivel A. Directores	16,20	16,68
Nivel B. Responsable de Departamento	14,57	15,00
Nivel C. Comercial	13,96	14,38
Nivel D. Ayudante de Departamento	13,20	13,59
Grupo II. Personal Administrativo		
	Año 2023	Año 2024
Nivel A. Jefe administrativo	14,57	15,00
Nivel B. Oficial administrativo	13,96	14,38
Nivel C. Auxiliar administrativo	13,20	13,59
Grupo III. Personal de Producción		
	Año 2023	Año 2024
Nivel A. Jefe de Almacén	14,57	15,00
Nivel B. Jefe de Línea	14,06	14,48
Nivel C. Profesional de oficio	13,45	13,86
Nivel D. Mozos	13,25	13,65
Nivel E. Conductor	13,44	13,84