

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Empresa, Empleo y Economía Social

314 Resolución 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 Filthader, 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 30/01/0274/2024; denominado FILTHADER, SL; código de convenio n.º 30103930012019; ámbito Empresa; suscrito con fecha 25/11/2024 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, 14 de enero de 2025.—El Director General de Trabajo, Juan Marín Pérez.

Texto del Convenio Colectivo de Filthader, S.L.

Artículo 1.- Determinación de las partes negociadoras y ámbito de aplicación.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 85, apartado 3.a), de La Ley del Estatuto de los Trabajadores, 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, el presente Convenio colectivo ha sido negociado por D. Miguel Martínez Cobacho y D. Alfonso Hernández Quereda (Letrado) en representación de la empresa FILTHADER, S.L, y en representación de los trabajadores el delegado de personal de la misma, compuesto por D. José Francisco Mora Polo, por el sindicato UGT, asistido por D. Francisco Cabrero Velázquez, Asesor de U.G.T, sujetos legitimados para ello conforme dispone el artículo 87 de aquel cuerpo legal.

El presente Convenio colectivo, regulará a partir de la fecha de su entrada en vigor, las condiciones de trabajo de todas las personas que prestan sus servicios en la FILTHADER, S.L. que se dedica a la fabricación, desarrollo tecnológico, distribución y venta de material y sistemas de filtración y tratamiento de agua.

Artículo 2.- Ámbito territorial.

El presente Convenio colectivo será de aplicación al centro de trabajo que FILTHADER, S.L. tiene abierto en la Región de Murcia.

Artículo 3.- Ámbito personal.

Afectará a la totalidad de las personas trabajadoras que pertenezcan a FILTHADER, S.L., tanto fijas como temporales, presten sus servicios en la actualidad y a las que puedan ingresar en el futuro.

Quedan excluidas de la aplicación de este Convenio colectivo las personas de alta dirección sujetas al Real Decreto 1. 328/ 1985, de 1 de agosto.

Artículo 4.- Duración y vigencia.

El presente Convenio tendrá una duración exclusiva y únicamente para cuatro años, desde el 1 de enero de 2024 a 31 de diciembre de 2027, entrando en vigor a partir de su publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia, y en cualquier caso en el plazo de siete días desde la firma del mismo. Sus efectos económicos comenzarán el día 1 de enero de 2024.

Los acuerdos en relación a incrementos salariales serán solo aplicables al periodo de vigencia del Convenio (2024 – 2027), no extendiéndose sus efectos más allá, aunque el mismo se prorrogue, sea o no denunciado por cualquiera de las partes legitimadas para hacerlo. En cualquier caso, una vez concluido el periodo de vigencia del Convenio, y hasta que no entre en vigor un convenio nuevo se mantendrán las tablas salariales y resto de conceptos salariales del año 2027.

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 preceptivos conforme a los establecido en la legislación vigente.

Artículo 5.- Denuncia.

Cualquiera de las partes componentes del Convenio, podrá denunciar el mismo con dos meses de antelación a la fecha de su vencimiento, en la forma que establece el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 6.- Comisión Paritaria.

Las partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Paritaria Mixta como órgano de interpretación, conciliación, arbitraje, mediación y vigencia del cumplimiento del Convenio colectivo, que estará compuesta por cuatro representantes, dos de la parte social y dos de la parte económica, siendo designado/a de entre ellos un/a Secretario/a de Actas. Cualquiera de las partes que integran la comisión podrá convocar reuniones notificándolo al/la Secretario/a de Actas. La convocatoria deberá contener los puntos que constituyen el objeto de la reunión. Corresponde al/la Secretario/a de Actas el proceder a la convocatoria formal de la Comisión Paritaria Mixta en el plazo máximo de un mes a contar desde la recepción de la solicitud.

Las reuniones serán válidas siempre que asistan la mitad más uno de sus miembros y se celebren en el lugar, fecha y hora previamente señalados; los acuerdos se tomarán por mayoría simple de los asistentes, siendo vinculantes para ambas partes.

En el supuesto de la inaplicación de condiciones de trabajo se estará a lo dispuesto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

- Son funciones de la Comisión Paritaria Mixta:
- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- Interpretación del texto del Convenio colectivo.
- Conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la interpretación y aplicación del convenio, sometiéndose expresamente de conformidad con lo previsto en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores a la mediación y el arbitraje para la resolución de las controversias colectivas derivadas de la aplicación e interpretación del texto articulado.

Las partes acuerdan someter las discrepancias que pueden surgir en el periodo de consultas con los representantes de los trabajadores, en los términos del artículo 41.4 del ET para la inaplicación de las condiciones de trabajo de un convenio, a la Comisión paritaria del mismo.

En aquellos supuestos en los que la Comisión Paritaria no alcance acuerdo en relación a las cuestiones que dentro de sus competencias les sean planteadas, trasladarán, en su caso, las discrepancias a los sistemas de solución extrajudicial de conflictos, asumiendo III Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales en la Región de Murcia publicado en el BORM el 27 de enero de 2021, sometiéndose a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los correspondientes Acuerdos Interprofesionales previstos en el artículo 83 del E.T.

Artículo 7.- Jornada laboral.

La jornada laboral será de 40 horas semanales.

La jornada de trabajo para todos los grupos profesionales, con las excepciones previstas en el apartado siguiente, será de 8 horas diarias de lunes a viernes.

La jornada de trabajo afectará a todas las categorías profesionales, desarrollándose de lunes a viernes con carácter general, con las siguientes excepciones:

Para grupos profesionales adscritos a fábrica, almacén, mantenimiento y calidad podrá ser de lunes a domingo, con el descanso correspondiente.

Las personas que realicen trabajo a turnos; la jornada de trabajo será de lunes a domingo con el descanso correspondiente, en turnos de mañana, tarde o noche; con carácter rotativo, estableciéndose las siguientes reglas de aplicación:

Entre los componentes de los mencionados turnos existirá la rotación necesaria para evitar que alguna persona trabajadora pueda estar en el turno de noche más de una semana consecutiva.

En todo caso, entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente, mediará como mínimo, doce horas.

Cuando la persona trabajadora no sea relevada puntualmente, percibirá en compensación al tiempo invertido en espera del relevo, la cantidad que en concepto de horas extraordinarias pudiera corresponderle.

Se considerarán días inhábiles aquellos que tengan el carácter de festivos en el calendario oficial anualmente aprobado por la Dirección General de Trabajo para la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia y las festividades correspondientes a la localidad de Murcia.

Para las personas trabajadoras incluidas en este Convenio, serán festivos y no recuperables los días 24 y 31 de diciembre.

Para las personas trabajadoras que su jornada de trabajo es de lunes a viernes, en aquellos años en que los días indicados coincidan con sábado o domingo, tendrán derecho a incrementar los días de asuntos propios en dos más con el sistema de disfrute previsto en el artículo 11.

Para las personas trabajadoras que su jornada de trabajo sea de lunes a domingo, en aquellos años en que los dos días indicados coincidan con su día de descanso semanal, tendrán derecho a incrementar los días de asuntos propios en dos más con el sistema de disfrute previsto en el artículo 11.

Se podrá establecer la distribución irregular de la jornada anual a lo largo del año para la mejor adaptación a las necesidades productivas, por lo que la empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año el quince por ciento de la jornada de trabajo, pudiendo afectar con ello a la jornada máxima diaria, semanal o mensual, no pudiéndose realizar más de sesenta horas semanales de trabajo efectivo. A tal efecto, la empresa deberá informar al Comité de Empresa con cinco días de antelación a la fecha prevista de aplicación de tal distribución de las razones que la justifican. Dicha distribución deberá respetar en todo caso los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la Ley y la persona trabajadora deberá conocer con un preaviso mínimo de cinco días el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquella. La persona trabajadora disfrutará del descanso compensatorio que pueda derivarse de la aplicación de esta distribución irregular de jornada en días completos, y la empresa, atenderá, en la medida de lo posible, las peticiones que las personas trabajadoras pudieran realizar en orden a las fechas de disfrute de tales compensaciones.

Todas las personas trabajadoras que tengan una jornada de trabajo que incluya un periodo continuado igual o superior a 5,5 horas disfrutarán de 20 minutos de descanso de bocadillo dentro de ese periodo. Dicho descanso será remunerado y no recuperable.

En cuanto a los derechos laborales existentes como medidas de protección contra la violencia de género, las partes firmantes se remiten a lo establecido en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre sobre medidas de protección integral contra la violencia de género, y a lo recogido en el artículo 44 Igualdad de Trato del presente Convenio.

La empresa activará un protocolo de actuación con objeto de dar información y asistencia a la mujer víctima de violencia de género. El mencionado protocolo incluye la entrega de documentación a la víctima con la relación de derechos a los que puede acceder y a los derechos laborales que les asisten.

En ningún caso la jornada laboral anual máxima que resulte de aplicación en este Convenio podrá superar lo previsto al respecto en el Convenio del sector de industrias siderometalúrgicas de la Región de Murcia, o el superior de ámbito estatal, vigentes en cada momento siempre que sean más favorable que lo recogido en el presente Convenio.

Artículo 8.- Vacaciones.

Las personas trabajadoras afectas a este Convenio colectivo disfrutarán anualmente de 22 días laborales de vacaciones retribuidas, según salario real. Por necesidades de la empresa, las vacaciones podrán ser disfrutadas en períodos inferiores a 22 días laborales, debiendo ser uno de los periodos como mínimo de catorce días naturales consecutivos. La forma de disfrute de las vacaciones se acordará entre la empresa y los representantes de las personas trabajadoras antes del día 30 de marzo de cada año, sirviendo como principios generales a tener en cuenta para la fijación de los períodos de vacaciones, el de rotación de todas las personas, para que no siempre corresponda un mismo período a las mismas personas; el de coincidencia del disfrute con el período estival; y que el nivel de producción y ventas será una variable que afectará a determinados departamentos o secciones de la empresa a la hora de distribuir las vacaciones.

Sin perjuicio del párrafo anterior, en ningún caso la duración de las vacaciones, cualquiera que sea su forma de disfrute, será inferior a treinta días naturales. Se podrán disfrutar las vacaciones en fecha distinta, aunque haya terminado el año natural a que correspondan, si coincide el periodo de disfrute con una incapacidad temporal, una vez finalice su incapacidad y, siempre y cuando, no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Artículo 9.- Horas extraordinarias.

Con carácter general no se realizarán horas extraordinarias con objeto de favorecer la creación de empleo.

El número de horas extraordinarias, conforme a lo dispuesto en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores no podrá ser superior a ochenta al año, salvo los supuestos para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.

Las horas extraordinarias sea cual sea su naturaleza se abonarán, o se compensarán, a criterio de la empresa, por tiempos equivalentes de descanso retribuido, dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

Artículo 10.- Permisos retribuidos.

Toda persona trabajadora, avisando con la posible antelación y posterior justificación, tendrá derecho a los siguientes permisos retribuidos:

- Por matrimonio: quince días naturales e ininterrumpidos *en primera o sucesivas nupcias, en su caso.*
- Cinco días naturales en caso de fallecimiento del cónyuge.
- Por fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de parentesco por consanguinidad o afinidad del cónyuge (quedando asimilado a estos efectos la pareja de hecho debidamente inscrita como tal en cualquier Registro Oficial), tres

días naturales, ampliables a cuatro días si precisa desplazarse a distinta provincia de su domicilio habitual.

- Un día laboral en caso de traslado de vivienda.
- Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o 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.
- Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica. En el supuesto de que la persona trabajadora, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.
- Por el tiempo indispensable para exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
- Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legalmente.
- Por el tiempo indispensable para la celebración de exámenes, siempre que tenga acreditado previamente ante la empresa que está cursando estudios oficiales (reconocidos por el Ministerio de Educación y Cultura) de cualquier tipo y que justificará con la papeleta de presentación al examen.
- Finalmente, serán de aplicación a todos los trabajadores de la empresa las licencias y permisos retribuidos que aun no estando relacionados en este precepto, estén regulados en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales de general aplicación, incluido el Convenio Regional del Sector de industrias siderometalúrgicas de la Región de Murcia, o el superior de ámbito estatal, vigente en cada caso, en los términos y condiciones previstos en los mismos, en tanto mantengan su vigencia.

El inicio de los diferentes permisos contemplados en el presente artículo se computará el siguiente laborable si el primer día no lo fuera.

Lo establecido en este artículo en todo caso deberá respetar la aplicación de la regulación en el Convenio del sector de industrias siderometalúrgicas de la Región de Murcia, o la legislación vigente en cada caso, siempre que sea más favorable que lo recogido en el mismo.

Artículo 11.- Días de asuntos propios.

Las personas trabajadoras podrán disfrutar anualmente para asuntos propios de dos días sucesivos, debiendo notificar por escrito a la empresa con una antelación de quince días la solicitud de día de asuntos propios, no pudiendo superar el 2% de personas trabajadoras de la sección (departamento) los que disfruten en las mismas fechas dicha licencia retribuida.

Artículo 12.- Estado de gestación y derechos derivados de la Maternidad, Paternidad y Adopción o Acogida.

La persona trabajadora afecta a este Convenio, en estado de gestación, maternidad, paternidad y adopción o acogida tendrá los derechos que le reconozca la legislación vigente en cada momento.

1. El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.

En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.

La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho.

2. En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en períodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. La suspensión de estas diez semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión previsto para cada caso en este apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho. Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las diez semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

3. En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato a que se refieren los apartados 1 y 2 tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada uno de los progenitores. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero.

4. 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 sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos que acuerde con la empresa.

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 misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección de la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

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.

5. 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.

6. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad 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 aquella.

El progenitor, guardador con fines de adopción o acogedor 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 aquella, 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 de Murcia y, como máximo, hasta que el hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los veintitrés años. En consecuencia, el mero cumplimiento de los dieciocho 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.

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

Artículo 13.- Ausencias.

La persona trabajadora que no justifique su ausencia al trabajo, habrá de recuperar el tiempo de jornada realizada.

El reposo domiciliario expedido por un facultativo médico oficial, no supone una baja médica, por tanto, no será retribuido.

Las bajas por enfermedad o asistencia a consulta médica, deberán estar acreditadas, respectivamente, mediante el correspondiente parte de baja médica oficial y justificante de consulta médica oficial.

El párrafo anterior se entiende establecido con independencia de lo regulado respecto a las faltas y sanciones por ausencias injustificadas al trabajo.

Artículo 14.- Excedencias.

A) Excedencia forzosa:

Se concederá excedencia forzosa que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. Asimismo, se concederá excedencia forzosa a los cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal de las organizaciones sindicales más representativas. El

reingreso debe ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público o función sindical.

B) Excedencia Voluntaria:

Las personas trabajadoras con un año de antigüedad, podrán solicitar la excedencia voluntaria por un plazo mínimo de cuatro meses y máximo de cinco años, no computándose a ningún efecto y sin que en ningún caso se pueda solicitar por las personas trabajadoras con contratos temporales. Una vez concluido el período de excedencia voluntaria la persona trabajadora el tendrá un derecho preferente al reingreso en la empresa siempre que exista una vacante de igual o similar categoría profesional a la que tiene el excedente. Si no existiera vacante en su categoría profesional y sí en una inferior, el excedente podrá ocupar esta plaza con el salario a ella correspondiente, hasta que se produzca una vacante en su grupo profesional. 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.

El reingreso deberá ser solicitado por escrito, con antelación mínima de un mes a la terminación del período de excedencia voluntaria en su día solicitado por la persona trabajadora; en caso contrario, causará baja definitiva en la empresa.

C) Excedencia por cuidado de hijo.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia máximo de tres años (pudiendo fraccionarse) para atender al cuidado de cada hijo a contar desde la fecha de nacimiento (o acogimiento) de éste.

Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en cada caso, pondrá fin al que se viniere disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho. En este supuesto, cuando la excedencia por cuidado de hijo no sea superior a un año, el reingreso será automático en el puesto de trabajo computándole la antigüedad.

D) Excedencia por cuidado de pariente discapacitado.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia máximo de dos años (pudiendo fraccionarse) para atender al cuidado de pariente hasta segundo grado por consanguinidad o afinidad que no pueda valerse por sí mismo.

Artículo 15.- Garantías sindicales.

Tendrán la consideración de representantes sindicales, dentro del seno de la empresa, los miembros del Comité de Empresa, que disfrutarán de las garantías sindicales establecidas legalmente y previstas para el ejercicio de sus funciones. Los miembros del Comité de Empresa dispondrán de un crédito de quince horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones.

Las funciones de los representantes de las personas trabajadoras serán las establecidas en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Ninguna persona trabajadora podrá ser discriminada en su trabajo por razón de su afiliación sindical.

Artículo 16.- Organización en el trabajo.

La organización técnica y práctica del trabajo, con sujeción a las normas contenidas en este Convenio colectivo y las leyes vigentes, es facultad exclusiva de la dirección de la empresa.

La empresa podrá establecer un sistema de organización científica del trabajo según las normas generales que rigen la materia, considerando actividades y rendimientos, previos los estudios técnicos indispensables realizados por equipos de expertos cualificados en la materia.

La empresa valorará según los estudios realizados los puestos de trabajo como consecuencia de la reorganización, modernización, informatización o automatización de sus sistemas y métodos.

Toda persona trabajadora está obligada a ejecutar cuantos trabajos le ordenen sus superiores, dentro de los cometidos propios de su competencia profesional. Si las órdenes dadas comprendiesen menoscabo o abuso de autoridad, no serán de obligado cumplimiento, debiendo ser puestos estos hechos en conocimiento de los máximos responsables de la empresa, para que cesen de forma inmediata o se abstengan en el futuro de dar dichas órdenes.

Toda persona trabajadora podrá poner en conocimiento de la empresa, de forma correcta y respetuosa, cuantas dudas, quejas o peticiones, se relacionan con la prestación de su trabajo, bien directamente o por conducto de sus representantes.

El deber primordial de la persona trabajadora es la diligencia en el desempeño de su trabajo y la colaboración en procurar la buena marcha de la empresa, obligándose la empresa a poner al alcance de las personas trabajadoras los medios necesarios para que estas puedan ejecutar su trabajo en las mejores condiciones de comodidad y salud laboral.

La persona trabajadora cuidará de las máquinas y útiles cuyo uso y manejo se le confíe, las mantendrá en perfecto estado y será responsable de los desperfectos, deterioros o daños que se produzcan de forma intencionada, por uso inadecuado o abandono.

Queda prohibida la utilización de máquinas y medios de la empresa fuera de la misma o para usos privados y ajenos a la prestación laboral.

Las personas trabajadoras están obligadas a mantener el debido sigilo y en su caso el más estricto secreto profesional de todos aquellos conocimientos, datos, informes, etc., de tipo personal o privado, que, sobre los miembros integrantes de su empresa, o asuntos relacionados con ella tengan acceso por razón de su puesto de trabajo.

Artículo 17.- Movilidad funcional.

Siempre que lo requieran los servicios, la empresa podrá adscribir a una persona trabajadora para realizar tareas distintas de las que de forma habitual viniera prestando, dentro de su titulación académica o grupo profesional. La movilidad funcional en el seno de los servicios se efectuará sin perjuicio de los derechos básicos y profesionales de la persona trabajadora y atendiendo siempre al respeto a la dignidad de la misma.

En cualquier caso, se atenderá a lo establecido en relación a la Movilidad Funcional en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajador/aes o normativa vigente en su momento.

Artículo 18.- Trabajos de superior e inferior grupo profesional.

Cuando así lo exijan las necesidades del servicio, la empresa podrá encomendar a sus personas trabajadoras el desempeño de funciones correspondientes a un grupo profesional superior al que ostente; cuando desempeñen trabajos de grupo profesional superior, la persona trabajadora

tendrá derecho a la diferencia retributiva entre el grupo asignado y la función que efectivamente realice. Si el grupo superior se desarrollara por un período superior a seis meses durante un año o a ocho durante dos años, la persona trabajadora podrá reclamar el ascenso o la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por ella realizadas conforme a las reglas en materia de ascensos previstas en este Convenio.

Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva la empresa precisara destinar a una persona trabajadora a tareas correspondientes a un grupo inferior al que ostente, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos de su grupo profesional, comunicándolo a los representantes de las personas trabajadoras.

En cualquier caso, se atenderá a lo establecido en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores o normativa vigente en su momento.

Artículo 19.- Formación profesional.

La empresa considera como de fundamental interés el mejoramiento de la formación de sus empleados, tanto en el aspecto específicamente profesional, como en el de su formación general.

Con el fin de que las personas trabajadoras puedan promocionarse laboralmente dentro de su empresa realizando cursos, seminarios o estudios de interés para la misma, podrán beneficiarse de una ayuda económica que compense los gastos de matrícula desembolsados por la persona trabajadora, siempre que se cumplan las siguientes condiciones:

Solicitud por escrito de la persona trabajadora.

Que acredite el aprovechamiento en la formación recibida mediante la presentación de la oportuna documentación.

Que sea aceptado libremente por la empresa que debe abonar la citada ayuda económica.

Artículo 20.- Provisión de vacantes y ascensos.

Las personas trabajadoras podrán ascender de grupo y nivel salarial, siempre que lo soliciten a la empresa, y se cumplan las siguientes condiciones.

Las vacantes se cubrirán, dentro de cada grupo y nivel salarial, por aquellas personas trabajadoras del grupo o nivel inmediatamente inferior y siempre que reúnan los requisitos de antigüedad y estén calificadas como aptas por la empresa o declaradas como tales en la prueba de aptitud a que se les someta o bien acrediten estar en posesión de titulación que habilite para el desempeño de dicho puesto de trabajo.

La promoción y ascenso a todos los grupos y niveles salariales comprendidos en los niveles 1 y 2 serán siempre de libre designación por la empresa, sin perjuicio de lo establecido en el párrafo segundo de este artículo.

Artículo 21.- Gastos de locomoción, manutención y estancia.

Tendrán la consideración de conceptos extrasalariales aquellos pagos que no se integran en el salario y constituyen contraprestación por los gastos o suplidos realizados por la persona trabajadora, tales como gastos de locomoción, dietas por desplazamiento, manutención o estancia en establecimientos hoteleros. En concreto:

- Kilometraje. A la persona trabajadora que deba desplazarse por orden de la empresa desde su centro habitual de trabajo a otro lugar, la empresa le

abonará, si decidiese usar su propio medio de transporte, la cantidad de 0,19 euros por kilómetro que recorra, más de los gastos de peaje y aparcamiento, siempre que se justifiquen mediante factura o documento equivalente.

Cuando la persona trabajadora utilice medios de transporte públicos, la empresa le abonará el importe que se justifique mediante factura o documento equivalente.

- Dietas. Durante el periodo de vigencia general de este Convenio la compensación por dietas completas y medias dietas serán por los importes establecidos en los párrafos siguientes.

La persona trabajadora que fuese desplazada a otro municipio distinto del lugar de trabajo habitual y del que constituya la residencia del perceptor, que le impida volver a pernoctar a su domicilio, será compensado con una dieta diaria completa cuya cuantía será de 53,34 euros.

En el supuesto de desplazamientos fuera del territorio nacional, que le impida volver a pernoctar a su domicilio, el importe de la dieta diaria completa será de 91,35 euros.

La dieta diaria completa incluye la compensación por los gastos de manutención por desayuno, comida y cena.

En el caso de desplazamientos dentro del territorio nacional, cuando la persona trabajadora pernocte en su domicilio tendrá derecho a una dieta que le compense por los gastos de manutención y cuya cuantía diaria será de 26,68 euros. La media dieta diaria incluye los gastos de manutención por desayuno y comida.

En el caso de desplazamientos fuera del territorio nacional, cuando la persona trabajadora pernocte en su domicilio tendrá derecho a una dieta que le compense por los gastos de manutención y cuya cuantía diaria será de 48,08 euros.

En todo caso, se adaptará este artículo a las modificaciones legales que pudieran producirse, con posterioridad a su entrada en vigor, en el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y que afectaran a las cuantías máximas, que por tales conceptos, estén exceptuadas de gravamen.

Artículo 22.- Jubilación.

En cuanto a la jubilación ordinaria, anticipada y parcial, y cualquier otra forma de jubilación que pudiera establecerse, así como al contrato de relevo, se estará en cada momento a lo que prevea la legislación social vigente, en especial a lo previsto en los artículos 160 y siguientes de la Ley General de la Seguridad Social y en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación concordante y complementaria, que sustituirá a lo aquí pactado en todo aquello que se oponga o lo contradiga.

Como medida de política de rejuvenecimiento de plantillas, de acuerdo con lo establecido en la Disposición Adicional Décima del vigente Estatuto de los Trabajadores, las personas trabajadoras que hayan cumplido la edad ordinaria de jubilación establecida legalmente en cada momento y cumplan todos los demás requisitos establecidos para acceder a la prestación contributiva de jubilación de la Seguridad Social, vendrán obligadas a jubilarse en el momento en que la empresa realice la transformación de un contrato temporal en indefinido o la contratación indefinida de una nueva persona trabajadora en el mismo u otro grupo profesional.

Por acuerdo expreso y formalizado por escrito, entre empresa y la persona trabajadora antes del cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación prevista con carácter general en la legislación social, será posible pactar el retraso la edad de jubilación, sirviendo de tope máximo los 69 años de edad o el máximo legalmente establecido en cada momento.

El acceso a la jubilación parcial de las personas interesadas será voluntaria para ambas partes, y requerirá que se alcance el correspondiente acuerdo individual entre la persona trabajadora y la empresa mediante la celebración simultánea del correspondiente contrato de trabajo a tiempo parcial y del contrato de relevo. Los trámites administrativos a tal efecto correrán a cargo de la empresa.

En los casos de acceso a la jubilación parcial las horas de trabajo correspondientes a la jornada residual asignada al jubilado, serán realizadas en jornadas completas, pudiendo desarrollarse previo acuerdo con la empresa de la siguiente forma:

Sistema de prestación acumulada al inicio de la jubilación parcial, quedando la persona trabajadora exonerada de acudir nuevamente a la empresa una vez realizada su prestación laboral equivalente a su jornada residual.

Sistema de prestación periódica como máximo en un determinado periodo del año, a requerimiento de la empresa. Tal requerimiento deberá realizarse a la persona trabajadora jubilada parcialmente con una antelación mínima de 1 mes a la fecha en que deba producirse su incorporación.

Durante los periodos de tiempo en los que la persona trabajadora jubilada parcialmente preste sus servicios, su jornada diaria será la establecida por el Convenio colectivo aplicable para una persona trabajadora a tiempo completo.

Salario de la persona trabajadora jubilada parcial: la persona trabajadora jubilada parcial verá reducido su salario en el mismo porcentaje que su jornada. Para la determinación del salario que se abonará a la persona trabajadora jubilada parcial, se tomará el salario medio percibido en los 12 meses anteriores al momento de acceder a la jubilación parcial quedando excluidos los conceptos extrasalariales así como el importe correspondiente a horas extraordinarias, en su caso. El porcentaje correspondiente a la jornada reducida calculado sobre este salario medio será el que perciba la persona trabajadora jubilada con independencia del tipo de trabajo que realice durante los periodos de tiempo en que preste sus servicios.

Jubilación plena: La jubilación plena de la persona trabajadora jubilada parcialmente se producirá, obligatoriamente, al cumplir la edad de jubilación ordinaria que le sea aplicable. En cualquier caso, para que la jubilación total resulte obligatoria al alcanzarse la edad ordinaria de jubilación resultará necesario cumplir los requisitos necesarios exigidos por la legislación de Seguridad Social para tener derecho a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva.

Contrato de relevo: La duración del contrato de relevo será igual a la del tiempo que falte a la persona trabajadora sustituida para alcanzar la edad de jubilación ordinaria.

La persona trabajadora relevista deberá pertenecer al mismo grupo profesional (administración, producción, mantenimiento y técnicos) que la persona trabajadora jubilada parcialmente, si bien la prestación de sus servicios no necesariamente deberá realizarse en el mismo servicio al que pertenezca la

persona trabajadora sustituida pudiendo ser contratada la relevista en cualquier servicio que tenga la empresa al que pertenezca la persona trabajadora jubilada parcialmente.

El contrato de relevo que celebre la empresa será a jornada completa.

Las previsiones contenidas en el presente acuerdo en materia de jubilación parcial/contrato de relevo quedan asimismo condicionadas a que el Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) reconozca a la persona trabajadora interesada la percepción de la correspondiente pensión de jubilación parcial, y si ésta fuera denegada la persona trabajadora será inmediatamente reincorporada a su puesto de trabajo, con la consiguiente extinción automática del contrato de relevo sin derecho a indemnización alguna, por falta de objeto y causa para el mismo, y conforme, también, a lo dispuesto en el apartado b) del número 1 del artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores, al quedar automáticamente incorporada esta cláusula a todos los contratos de trabajo de relevo que se suscriban en la empresa a partir de la fecha de entrada en vigor del presente Convenio colectivo.

Artículo 23.- Periodo de prueba.

De conformidad con lo establecido en el artículo 15 del Convenio colectivo del sector, podrá concertarse por escrito un período de prueba, cuya duración será la estipulada en el citado precepto.

Estos períodos serán por días de trabajo efectivo, por lo que no computarán en el mismo los períodos de tiempo en los que esté suspendido el contrato de trabajo. Las situaciones de incapacidad temporal, maternidad, y adopción o acogimiento, que afecten a la persona trabajadora durante el período de prueba, interrumpen el cómputo del mismo siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

Artículo 24.- Prestaciones complementarias de previsión social.

1. Todas las personas trabajadoras en situación de Incapacidad Temporal, derivada de cualquier contingencia - excepto accidente de trabajo -, con necesidad de hospitalización, intervención quirúrgica o post-operatorio percibirán el 100% de su retribución real desde el primer día de baja y hasta el día del alta hospitalaria.

2. Las personas trabajadoras en situación de incapacidad temporal derivada de cualquier contingencia - excepto accidente de trabajo - percibirán el 90% de su retribución real desde el cuarto día de baja hasta el treinta. A partir del día treinta y uno de incapacidad temporal percibirán el 75% de su retribución real.

3. Para que la empresa complemente las prestaciones referidas en los dos apartados anteriores, en el caso de que la incapacidad temporal haya sido motivada por enfermedad común, será preciso que la persona trabajadora haya cumplido un período de cotización de ciento ochenta días dentro de los cinco años inmediatamente anteriores al hecho causante- conforme al artículo 130 de la Ley General de la Seguridad Social-.

4. Todas las personas trabajadoras en situación de incapacidad temporal, derivada de accidente de trabajo percibirán el 100% de su retribución real desde el primer día de baja y hasta el alta.

5. La empresa afecta a este Convenio suscribirá una póliza de seguro colectiva, haciendo entrega de una copia de la misma a los representantes de las personas trabajadoras, suficiente y en favor de sus personas trabajadoras,

para que éstas o sus legítimos herederos perciban en concepto de indemnización las siguientes cantidades siempre que la causa motivadora sea un accidente de trabajo:

- Por muerte o gran invalidez derivadas de accidente de trabajo: 60.000.- euros.
- Por declaración de invalidez permanente absoluta para todo tipo de trabajo por accidente de trabajo: 60.000.-euros.
- En caso de inexistencia de dicha póliza de seguros, la responsabilidad indemnizadora por dichos eventos recaerá en la empresa.

6. La empresa abonará a los legítimos herederos de las personas trabajadoras en activo que fallezcan por causa natural el importe de tres mensualidades de salario real.

7. A los efectos previstos en este artículo, se entenderá por salario real el importe de la base reguladora de la prestación correspondiente.

Artículo 25.- Contratos eventuales.

Respecto a la duración de los contratos temporales de carácter eventual se estará en todo momento a lo dispuesto en el Convenio colectivo del sector y, en su defecto, en la legislación social vigente.

Artículo 26.- Contratos formativos.

Las partes firmantes de este convenio se comprometen a facilitar las prácticas en la empresa con la finalidad de alcanzar una educación inclusiva, equitativa y de calidad, promoviendo oportunidades de aprendizaje y desarrollo tanto a nivel personal como laboral, para lograr el máximo rendimiento en el desempeño de su puesto de trabajo.

La regulación de los contratos formativos de las personas trabajadoras afectas a este Convenio, será la que determine la legislación vigente en cada momento.

Artículo 27.- Ceses voluntarios.

Las personas trabajadoras que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa vendrán obligadas a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

Tituladas de grado superior o medio, Técnicas, especialistas y asimiladas, dos meses.

Resto de personas trabajadoras, quince días.

El incumplimiento por parte de las personas trabajadoras de la obligación de preavisar con la indicada antelación, dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del mismo el importe del salario de un día por cada día de retraso en el preaviso.

Artículo 28.- Definición de las retribuciones.

Componen el total de retribuciones el conjunto de percepciones salariales y extrasalariales que percibe la persona trabajadora como consecuencia de su relación laboral con la Empresa.

La remuneración de todas las personas trabajadoras estará integrada por los siguientes conceptos retributivos:

- a) Salario base del Convenio.
- b) Plus de convenio.

- c) Antigüedad.
- e) Pluses especiales.

Artículo 29.- Pago de salarios.

Las retribuciones que se fijan en el presente capítulo se entenderán sobre jornada completa, y el salario se abonará a fin de cada mes mediante transferencia a la libreta o cuenta corriente que determine en cada momento la persona trabajadora, salvo pacto o acuerdo entre Empresa y persona trabajadora.

Artículo 30.- Tablas salariales e incremento salarial.

Se pacta un incremento salarial del 4% fijo para el año 2024, de un 3,5% fijo para el año 2025, de un 3,15% fijo para el año 2026 y de un 3% fijo para el año 2027.

En los casos en los que el IPC de los años 2025 y 2026 resulte superior a los mencionados fijos establecidos, se aplicará la cláusula de garantía salarial anual hasta un máximo del 0,85% para el año 2026 y hasta un máximo del 1% para el año 2027 adicional.

Se acuerda un incremento para la nocturnidad de 2 € brutos por noche trabajada para el año 2024, 2 € brutos para el año 2025, 2 € brutos para el año 2026 y otros 2 € brutos para el año 2027.

Artículo 31.- Salario base.

El salario base de las personas afectas a este Convenio es el especificado en el anexo "Tabla Salarial" del presente Convenio para cada uno de los niveles y grupos profesionales.

Artículo 32.- Plus de convenio.

Con la finalidad de incrementar las percepciones a los productores y retribuir el mayor interés y esfuerzo realizados para la obtención de incrementos de producción en cantidad y calidad, se pacta un plus de convenio, cuya cuantía para los distintos grupos profesionales se recoge en el anexo de las tablas salariales.

Las personas trabajadoras afectas al presente Convenio, devengarán y percibirán el plus de convenio contemplado en el artículo anterior de forma mensual y en todo caso, sin condiciones de percepción.

Artículo 33.- Antigüedad.

Las personas trabajadoras afectas al presente Convenio, percibirán un premio por antigüedad en la empresa, consistente en la cuantía indicada en las tablas salariales.

El devengo de la antigüedad será el día de la fecha de su cumplimiento.

Artículo 34.- Pluses especiales.

Se abonarán los pluses especiales de nocturnidad, trabajos penosos, tóxicos y peligrosos, cuando procediera. La cuantía de cada uno de ellos será el veinte por ciento del salario base pactado en el presente Convenio, excepto el plus de nocturnidad, cuya cuantía será la establecida en las tablas salariales. Dichos pluses, en su caso, se acumularán cobrándose varios, si procediera, por un mismo trabajo. En tanto no se modifique la legislación vigente, se considera trabajo nocturno el realizado entre las diez de la noche y las seis de la mañana. El empresario que recurra regularmente a la realización de trabajo nocturno deberá informar de ello a la autoridad laboral.

La jornada de trabajo de las personas trabajadoras nocturnas no podrá exceder de ocho horas diarias de promedio, en un periodo de referencia de quince días. Dichas personas trabajadoras no podrán realizar horas extraordinarias.

Artículo 35.- Plus de productividad.

A iniciativa de la empresa podrá establecerse un complemento salarial por cantidad o calidad de trabajo, consistente en tareas, primas o cualquier otro incentivo que la persona trabajadora pudiera percibir por razón de una mayor calidad o de una mayor cantidad de trabajo. Este sistema, al no tener carácter consolidable, no otorga derecho adquirido alguno para las personas trabajadoras.

En cualquier caso, se atenderá a lo establecido en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores o normativa vigente en su momento.

Artículo 36.- Pagas extraordinarias.

Todas las personas trabajadoras a quienes comprende este Convenio, percibirán dos pagas extraordinarias (julio y diciembre) equivalentes a una mensualidad de salario base cada una de ellas, pudiendo efectuar la empresa el abono de las mismas por prorrateo en doceavas partes del importe total de las dos pagas extraordinarias en cada una de las mensualidades.

Las personas de nuevo ingreso tendrán derecho a su devengo proporcionalmente al tiempo trabajado.

Artículo 37.- Ayuda por estudios, ludoteca y guardería.

Las personas trabajadoras que continúen al servicio de la Empresa, con una antigüedad reconocida de un año, a fecha de 31 de diciembre del año que genera la ayuda, podrán solicitar una ayuda por los gastos derivados de ludoteca, guardería y programas de estudios oficiales, de sus hijos/as. Esta ayuda será desde la fecha de nacimiento hasta 4.º de ESO, incluyendo FPI, FPII, Bachiller y Estudios de Grado Universitarios.

La cuantía de las ayudas será de un importe bruto de 100 euros por hijo/a al año, desde la fecha de nacimiento hasta el fin de los cursos de Primaria. Para los estudios de la ESO, FPI, FPII, Bachiller y estudios de Grado Universitario, el importe de la ayuda ascenderá a 150 euros por hijo/a, curso y año.

Quedan excluidos de este artículo, los estudios de postgrado.

Como criterio objetivo, para tener derecho a esta ayuda, se establecerá como límite de edad, de los hijos, entre los 0 a los 23 años (inclusive).

La ayuda se concederá de manera automática, siendo pagadera en la nómina de enero del año siguiente al que se genera, en las edades comprendidas desde 0 años hasta la enseñanza obligatoria según se determine legalmente (en la actualidad entre los 6 y los 16 años). Para los cursos posteriores, la solicitud de estas ayudas debe realizarse por la persona trabajadora hasta el 31 de diciembre del año en el que se inicia el curso que genera la ayuda, acreditando el inicio de los estudios objeto de la ayuda con documento oficial de matrícula, pago de tasas..., o similar.

Artículo 38.- Faltas.

Toda falta cometida por las personas trabajadoras se clasificará en atención a su trascendencia o intención en: leve, grave o muy grave.

Faltas leves

Se considerarán faltas leves las siguientes:

La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo de hasta tres ocasiones en un período de un mes.

La inasistencia injustificada de un día al trabajo en el período de un mes.

No notificar con carácter previo, o en su caso, dentro de las 24 horas siguientes, la inasistencia al trabajo, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo podido hacer.

El abandono del servicio o del puesto de trabajo sin causa justificada por períodos breves de tiempo, si como consecuencia de ello se ocasionase perjuicio de alguna consideración en las personas o en las cosas.

Los deterioros leves en la conservación o en el mantenimiento de los equipos y material de trabajo de los que se fuera responsable.

La desatención o falta de corrección en el trato con los clientes o proveedores de la empresa.

No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, siempre que éstos puedan ocasionar algún tipo de conflicto o perjuicio a sus compañeros/as o a la empresa.

No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia de la persona trabajadora que tengan incidencia en la Seguridad Social o en la Administración tributaria.

Todas aquellas faltas que supongan incumplimiento de prescripciones, órdenes o mandatos de un superior en el ejercicio regular de sus funciones, que no comporten perjuicios o riesgos para las personas o las cosas.

La inasistencia a los cursos de formación teórica o práctica, dentro de la jornada ordinaria de trabajo, sin la debida justificación.

Discutir con los compañeros/as, con los clientes o proveedores dentro de la jornada de trabajo.

La embriaguez o consumo de drogas no habitual en el trabajo.

Faltas graves

Se consideran faltas graves las siguientes:

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

La inasistencia no justificada al trabajo de dos a cuatro días, durante el período de un mes. Bastará una sola falta al trabajo cuando ésta afectara al relevo de un compañero/a o si como consecuencia de la inasistencia se ocasionase perjuicio de alguna consideración a la empresa.

El falseamiento u omisión maliciosa de los datos que tuvieran incidencia tributaria o en la Seguridad Social.

Entregarse a juegos o distracciones de cualquier índole durante la jornada de trabajo de manera reiterada y causando, con ello, un perjuicio al desarrollo laboral.

La desobediencia a las órdenes o mandatos de las personas de quienes se depende orgánicamente en el ejercicio regular de sus funciones, siempre que ello ocasione o tenga una transcendencia grave para las personas o las cosas.

La falta de aseo y limpieza personal que produzca quejas justificadas de los compañeros/as de trabajo y siempre que previamente hubiera mediado la oportuna advertencia por parte de la empresa.

Suplantar a otra persona trabajadora alternando los registros y controles de entrada o salida al trabajo.

La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo, siempre que de ello no se derive perjuicio grave para la empresa o las cosas.

La realización sin previo consentimiento de la empresa de trabajos particulares, durante la jornada de trabajo, así como el empleo para usos propios o ajenos de los útiles, herramientas, maquinaria o vehículos de la empresa, incluso fuera de la jornada de trabajo.

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

Cualquier atentado contra la libertad sexual de las personas trabajadoras que se manifieste en ofensas verbales o físicas, falta de respeto a la intimidad o la dignidad de las personas.

La embriaguez o el estado derivado del consumo de drogas, si supone alteración en las facultades físicas o psicológicas en el desempeño de sus funciones o implica un riesgo en el nivel de protección de la seguridad y salud de las personas trabajadoras en el trabajo.

Faltas muy graves

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

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

La inasistencia al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.

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

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

El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada aún por breve tiempo, si a consecuencia del mismo se ocasionase un perjuicio considerable a la empresa o a los compañeros/as de trabajo, pusiese en peligro la seguridad o fuese causa de accidente.

El quebrantamiento o violación de secretos de obligada confidencialidad de la empresa.

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

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

Los malos tratos de palabra u obra, la falta de respeto y consideración a sus superiores o a los familiares de estos, así como a sus compañeros/as de trabajo, proveedores y clientes de la empresa.

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

La desobediencia a las órdenes o mandatos de sus superiores en cualquier materia de trabajo, si implicase perjuicio notorio para la empresa o sus compañeros/ras de trabajo, salvo que sean debidos al abuso de autoridad.

Tendrán la consideración de abuso de autoridad, los actos realizados por personas directivas, jefes y jefas o mandos intermedios, con infracción manifiesta y deliberada a los preceptos legales, y con perjuicio para la persona trabajadora.

Los atentados contra la libertad sexual que se produzcan aprovechándose de una posición de superioridad laboral, o se ejerzan sobre personas especialmente vulnerables por su situación personal o laboral.

Artículo 39.- Sanciones.

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

A. Por faltas leves:

- 1) Amonestación por escrito.

B. Por faltas graves:

- 1) Amonestación por escrito.
- 2) Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.

C. Por faltas muy graves

- 1) Amonestación por escrito.
- 2) Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días.
- 3) Despido.

Artículo 40.- Prescripción de las faltas.

Las faltas leves prescribirán a los 10 días naturales, las graves a los 20 días, las faltas muy graves a los 60 días, a partir del momento en que por la empresa se tenga conocimiento de la comisión del hecho y en todo caso a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 41.- Seguridad y salud laboral.

La protección de la salud de las personas trabajadoras 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 los centros de trabajo y en las empresas 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 las personas trabajadoras, 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, desarrollada RD 171/2004, de 30 de enero, así como el RD 39/1997 sobre servicios de prevención. Igualmente deberá prestarse especial atención a las previsiones del RD 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 el empresario estará obligado 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 las personas trabajadoras, 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 a las personas 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.

En materia de prevención y tratamiento de los acosos moral y sexual en el trabajo, en sus diversas vertientes y manifestaciones, se estará a lo establecido en el protocolo acordado con la representación de las personas trabajadoras.

El objetivo del protocolo de acoso, consiste en definir la pautas que permitan identificar una situación de acoso, ya sea laboral, sexual y/o por razón de sexo, con el propósito de solventar una situación discriminatoria y minimizar sus consecuencias en el entorno de la empresa.

La empresa y las representaciones sindicales manifiestan su profundo rechazo a cualquier comportamiento indeseado, ya sea, físico, verbal o no verbal de carácter moral o connotación sexual, comprometiéndose a investigar todas las denuncias que se puedan tramitar, colaborando eficazmente y de buena fe para prevenir, detectar, corregir y, en su caso, sancionar este tipo de conductas.

Todas las personas que trabajen en Filthader, S.L., tienen derecho a utilizar este procedimiento. La investigación acerca de la reclamación será desarrollada con pleno respeto a los derechos de todas las personas implicadas.

Artículo 42.- Clasificación salarial para las personas trabajadoras.

Las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio, en atención a las funciones que se desarrollen y de acuerdo con las definiciones que se especifican en el artículo siguiente serán clasificadas en grupos salariales. En cada grupo, excepto en el grupo 1, pueden establecerse hasta cinco niveles, cuya clasificación y distribución se realiza atendiendo al grado de experiencia y autonomía, por lo que en el Nivel 1 se encuadran las personas trabajadoras con mayor experiencia y autonomía, siendo las encargadas de distribuir el trabajo entre las personas trabajadoras que integran los distintos niveles de este grupo; el Nivel 2 lo conforman las personas trabajadoras que, pese a tener experiencia en el trabajo que realizan, deben atender en todo momento a las pautas fijadas por el nivel superior; el Nivel 3 lo conforman las personas trabajadoras con cierta experiencia en el trabajo que realizan, pero con escasa autonomía en el desempeño del mismo; el Nivel 4 lo conforman las personas trabajadoras

con escasa experiencia y autonomía; y, el Nivel 5 lo conforman las personas trabajadoras con nula experiencia, por lo que deben atender en todo momento, en la realización de su trabajo, a las directrices marcadas por las personas trabajadoras que integran los niveles 1, 2, 3 y 4.

La clasificación de las personas afectas a este Convenio colectivo es meramente enunciativa y no presupone la obligación de tener cubiertas todas sus plazas, si las necesidades y volumen de la empresa en concreto no lo requieren.

Los cometidos profesionales de cada oficio y grupo deben de considerarse como meramente indicativos, pues toda persona trabajadora está obligada a realizar cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores, dentro del cometido propio de su competencia profesional.

Artículo 43.- Definición de los grupos salariales.

Grupo 1.- Criterios Generales.

Están incluidas en este grupo las personas que realicen operaciones determinadas según instrucciones directas y claramente establecidas de la persona responsable. Sólo requiere atención o en su caso esfuerzo físico con un alto grado de dependencia sin necesidad de poseer formación profesional específica.

Ejemplos: Labores de vigilancia, de limpieza, actividades de mensajería, efectuar recados, recoger correspondencia, actividades de fabricación sin puesto cualificado.

Grupo 2.- Criterios Generales.

Encuadramos en este grupo a las personas que realicen tareas auxiliares con alto grado de supervisión, siguiendo un método de trabajo previamente establecido.

Las personas trabajadoras de este grupo podrán realizar las tareas del grupo I, además de las siguientes: labores de archivo, reprografía, recepción y demás tareas administrativas que se realicen de forma rutinaria y sencilla; tareas de carga y descarga de materiales, así como la ubicación de la mercancía en los lugares habilitados para ello, utilizando medios de transporte mecánico, siempre bajo supervisión de un superior; tareas de repaso y verificación de productos fabricados, recogida y embalaje y marcaje de los productos, así como el bobinado de las tuberías, utilizando una máquina bobinadora, tareas de limpieza y mantenimiento de las instalaciones productivas.

Grupo 3.- Criterios Generales.

Funciones consistentes en la ejecución de operaciones que, aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas, y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa y sistemática.

Las personas trabajadoras de este grupo podrán realizar las tareas del grupo 2, además de las siguientes: las tareas administrativas reflejadas en el grupo 2 con mayor grado de iniciativa, de operador/a telefónico/a, proceso de datos, de registro; tareas complementarias de almacén junto a las de carga y descarga, utilizando medios de transporte mecánicos; funciones de cobro a domicilio a clientes, así como la recepción de pedidos y realización de contactos comerciales siempre con la supervisión de dirección comercial; tareas auxiliares de fabricación junto a una máquina dentro de un turno que complete un proceso productivo, estas tareas habrán de ser realizadas bajo la supervisión de la

persona responsable de turno correspondiente; actividades encaminadas a la realización de análisis sencillos y rutinarios así como la toma y preparación de muestras.

Grupo 4.- Criterios Generales.

Funciones que comprenden la realización de tareas de manera autónoma que requieren un razonamiento por parte de la persona trabajadora siempre bajo la supervisión de superiores, pudiendo contar con ayudantes o auxiliares en el desempeño de sus funciones.

Las personas trabajadoras de este grupo podrán realizar las tareas de los del grupo 3 además de las siguientes:

- Tareas de contabilización de determinadas partidas, cálculos de costes y de precios a la vista de ofertas y pedidos recibidos, tramitación de facturación y todo tipo de tareas administrativas de carácter más autónomo que las anteriores; despacho de pedidos, revisión de la mercancía, distribución de salidas de material en los distintos medios de transporte utilizados; tareas de venta de productos mediante visitas a clientes siguiendo programas y rutas establecidas de viaje; operarios y operarias especializados en el manejo de las máquinas, así como en el montaje y soldado de piezas; funciones de control y regulación en los procesos de producción que generan transformación de producto; actividades especializadas en la adaptación de los medios informáticos a las necesidades de los usuarios; tareas de análisis de laboratorio implicando la utilización de aparatos especializados, así como obtención de muestras, extensión de certificados, boletines de análisis.

Grupo 5.- Criterios Generales.

Comprende a este grupo la realización de las funciones de coordinar y supervisar la ejecución de varias tareas con un cierto nivel de responsabilidad en ordenar el trabajo a un determinado número de personas colaboradoras.

Este grupo recoge a las personas encargadas de máquina de cada departamento. Se trata de actividades que impliquen la responsabilidad de un turno o una unidad de producción que pueda ser integrado por una o varias personas trabajadoras del grupo salarial inferior. Sin perjuicio de realizar en caso necesario las actividades propias del grupo 4.

Grupo 6.- Criterios Generales.

Funciones que consisten en supervisar y coordinar las distintas actividades de las personas trabajadoras colaboradoras, en este caso concreto nos referimos a los jefes y a las jefas de cada uno de los departamentos productivos de la empresa. Este grupo al igual que el grupo 5 requiere una responsabilidad para ordenar el trabajo de las personas que tiene a su cargo, la diferencia está en que las tareas a ordenar y supervisar son de carácter variado dentro siempre del mismo departamento.

Grupo 7.- Criterios Generales.

Dentro de este grupo se encuadran las funciones consistentes en actividades complejas con objetivos definidos, que requieren profesional especializado. Por el carácter teórico de las actividades se requiere de un alto grado de responsabilidad y autonomía.

Algunos ejemplos de las tareas que efectúan son los siguientes: Tareas de investigación, responsabilidad técnica del laboratorio y supervisión técnica en general de procesos de fabricación, de servicios, organización industrial, etc.

Análisis de sistemas de informática, responsabilidad de la explotación de un ordenador central. Quedan también incluidos entre sus funciones las relativas a su departamento de los grupos anteriores.

Grupo 8.- Criterios Generales.

Las tareas y actividades de este grupo son similares al grupo 7; la diferencia a la hora de encuadrar a una persona trabajadora está en la experiencia y aptitud de la misma ante las tareas anteriormente descritas. Representa mayor grado de responsabilidad que el grupo anterior.

Grupo 9.- Criterios Generales.

Se incluyen los puestos que requieren un alto grado de autonomía y ejercen su responsabilidad sobre uno o varios departamentos de la empresa. Entre otras desempeñan las siguientes funciones: de supervisión de todas las tareas administrativas, planificación y ordenación de los trabajos administrativos; funciones de organización de todas las tareas referentes al almacenamiento, distribución, despacho de pedidos, y logística de la empresa; funciones de organizar y planificar las redes de ventas de la empresa, así como de establecer las estrategias comerciales; funciones de planificación, programación y desarrollo del conjunto de tareas de informática; funciones de desarrollo de tareas de gestión e investigación a alto nivel, control de calidad y supervisión de las labores técnicas del resto de jefes y jefas de departamento. Quedan también incluidas entre sus funciones las relativas a sus departamentos de los grupos anteriores.

Grupo 10.- Criterios Generales.

Las tareas y funciones son similares a las del grupo 9; la diferencia está en la experiencia profesional así como en las aptitudes personales para el desarrollo de las funciones. Supone un grado de responsabilidad superior al grupo anterior.

Grupo 11.- Criterios Generales.

Se encuadran en este grupo los jefes, jefas y personas técnicas superiores con el más alto grado de responsabilidad, experiencia y aptitudes para desempeñar las funciones de los grupos 9 y 10.

Grupo 12.- Criterios Generales.

Las funciones de este grupo son las de organizar, dirigir y coordinar las actividades de uno o varios departamentos de la empresa, colaborando directamente con la dirección en el establecimiento de objetivos que afecten al buen funcionamiento de la empresa. Lo integran cargos asimilables a Dirección de Departamento.

Grupo 13.- Criterios Generales

Las tareas y funciones de este grupo son similares a las del grupo 12, si bien serán factores de iniciativa, conocimientos y complejidad los que debidamente considerados determinarán la inclusión final de la persona trabajadora en este grupo salarial.

Grupo 14.- Criterios Generales

Las funciones a desarrollar por la persona trabajadora pretenden dar respuesta a necesidades organizativas y directivas al más alto nivel dentro de la estructura empresarial, siendo ejecutadas aquéllas con las máximas delegaciones de mando, responsabilidad y autonomía.

Artículo 44.- Principios generales en materia de Igualdad.

La dirección de la empresa y la representación de las personas trabajadoras quieren plasmar su compromiso hacia la consecución del principio de igualdad de trato y oportunidades en todos los ámbitos de la empresa, no admitiéndose discriminaciones por razón de sexo, estado civil, edad, raza o etnia, religión o convicciones, discapacidad, orientación sexual, ideas políticas, afiliación o no a un sindicato, o cualquier otra circunstancia personal o social.

Los firmantes del presente Convenio se comprometen a trabajar en la implantación de políticas específicas, con distribución de normas y valores claros en todos los niveles de la organización, que garanticen y mantengan entornos laborales libres de acoso donde se respete la dignidad de la persona trabajadora y se facilite el desarrollo de las personas. Por ello manifiestan su compromiso por mantener entornos laborales positivos, prevenir comportamientos de acoso y perseguir y solucionar aquellos casos que se produzcan.

En concreto, por lo que se refiere a los principios recogidos en la Ley de Igualdad de Mujeres y Hombres, las partes declaran su voluntad de promover la igualdad real entre hombres y mujeres, promoviendo políticas activas para prevenir y evitar toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, especialmente las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

Se reconoce el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, fomentando la corresponsabilidad entre hombres y mujeres en la asunción de obligaciones familiares.

Las personas trabajadoras que ejerciten los derechos que procura la conciliación de la vida laboral y familiar no podrán ser objeto de trato discriminatorio, conservando la integridad de sus derechos laborales.

Artículo 45.- Derecho supletorio.

En todas aquellas materias no reguladas específicamente en el presente Convenio Colectivo se estará a lo dispuesto en la legislación social vigente, constituida básicamente por el Estatuto de los Trabajadores y disposiciones complementarias.

Artículo 46.- Cláusula derogatoria.

Queda derogado el Convenio colectivo de empresa vigente durante el periodo 2022 a 2023.

Disposición adicional primera.

Se constituye una comisión mixta compuesta al menos por un representante de cada sindicato y de la empresa, con el objeto de que a lo largo del año 2025, se elabore una propuesta posible de reordenación de revisión de las tablas salariales, promoción interna y festivos en fines de semana.

Disposición adicional segunda. Solución extrajudicial de conflictos colectivos.

Para todos los conflictos que pudieran surgir en la interpretación y aplicación de este convenio y, en cumplimiento de lo dispuesto en el apartado 3.c) del artículo 85 del Estatuto de los Trabajadores, las partes firmantes del presente Convenio acuerdan someterse y mantener en su totalidad y sin condicionamiento alguno el III Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales en la

Región de Murcia (BORM 27/01/2021), y su Reglamento de aplicación, que vincularán a la empresa y las personas trabajadoras afectas al presente Convenio colectivo.

Disposición adicional tercera. 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 ellas, 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, donde exista, o acreditación similar que justifique esta circunstancia.

Disposición adicional cuarta. Principio de conservación de lo pactado.

La nulidad de alguna de las cláusulas declarada por la autoridad o jurisdicción laboral no afectará al resto del contenido del convenio colectivo, comprometiéndose las partes a negociar de buena fe con vistas a la consecución de un acuerdo sobre dicha materia, y aquéllas otras que se vean afectadas, bajo el principio de que la nulidad de alguna o algunas cláusulas no supone la nulidad de todo el convenio incorporándose al convenio el acuerdo que se obtuviera.

Disposición adicional quinta. Género neutro.

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

**ANEXO I****FILTHADER, S.L.
GRUPOS SALARIALES AÑO 2024****FILTHADER**

PLUS NOCTURNIDAD COMÚN PARA TODOS LOS GRUPOS 23,14 € POR NOCHE TRABAJADA

GRUPOS SALARIALES	SALARIO BASE MENSUAL 2024	PLUS CONVENIO MENSUAL 2024	PRORRATA PAGAS EXTRAS MENSUAL 2024	BRUTO MENSUAL 2024	BRUTO ANUAL 2024
Grupo 14					
nivel 1	4.249,43	172,10	708,24	5.129,76	61.557,10
nivel 2	3.951,18	172,56	658,53	4.782,27	57.387,27
nivel 3	3.652,87	173,09	608,81	4.434,78	53.217,35
nivel 4	3.453,94	173,50	575,66	4.203,10	50.437,22
nivel 5	3.257,55	173,96	542,92	3.974,43	47.693,15
Grupo 13					
nivel 1	3.075,87	174,43	512,64	3.762,94	45.155,29
nivel 2	2.981,64	174,69	496,94	3.653,28	43.839,32
nivel 3	2.856,89	175,07	476,15	3.508,11	42.097,28
nivel 4	2.771,54	175,35	461,92	3.408,82	40.905,84
Grupo 12					
nivel 1	2.609,33	175,93	434,89	3.220,15	38.641,80
nivel 2	2.547,09	176,18	424,52	3.147,79	37.773,44
nivel 3	2.506,69	176,34	417,78	3.100,82	37.209,80
Grupo 11					
nivel 1	2.475,91	176,47	412,65	3.065,03	36.780,32
nivel 2	2.438,54	176,63	406,42	3.021,59	36.259,08
nivel 3	2.308,96	177,22	384,83	2.871,01	34.452,17
nivel 4	2.159,36	178,00	359,89	2.697,25	32.367,04
Grupo 10					
nivel 1	2.048,50	178,65	341,42	2.568,56	30.822,75
nivel 2	1.962,24	179,20	327,04	2.468,48	29.621,77
nivel 3	1.951,96	179,27	325,33	2.456,56	29.478,74
Grupo 9					
nivel 1	1.931,37	179,41	321,90	2.432,68	29.192,20
nivel 2	1.910,82	179,56	318,47	2.408,84	28.906,09
nivel 3	1.879,94	179,78	313,32	2.373,04	28.476,53

**ANEXO I****FILTHADER, S.L.**
GRUPOS SALARIALES AÑO 2024**FILTHADER**

PLUS NOCTURNIDAD COMÚN PARA TODOS LOS GRUPOS 23,14 € POR NOCHE TRABAJADA

GRUPOS SALARIALES	SALARIO BASE MENSUAL 2024	PLUS CONVENIO MENSUAL 2024	PRORRATA PAGAS EXTRAS MENSUAL 2024	BRUTO MENSUAL 2024	BRUTO ANUAL 2024
Grupo 8					
nivel 1	1.860,42	162,73	310,07	2.333,22	27.998,66
nivel 2	1.840,49	162,95	306,75	2.310,19	27.722,27
nivel 3	1.795,87	163,47	299,31	2.258,65	27.103,81
Grupo 7					
nivel 1	1.761,09	163,90	293,52	2.218,51	26.622,09
nivel 2	1.749,75	164,05	291,63	2.205,42	26.465,10
nivel 3	1.720,79	164,42	286,80	2.172,01	26.064,10
nivel 4	1.699,74	142,96	283,29	2.125,98	25.511,80
Grupo 6					
nivel 1	1.678,19	143,21	279,70	2.101,10	25.213,16
nivel 2	1.649,50	143,58	274,92	2.068,00	24.816,01
nivel 3	1.609,79	144,10	268,30	2.022,19	24.266,30
Grupo 5					
nivel 1	1.560,00	144,78	260,00	1.964,78	23.577,33
nivel 2	1.530,24	145,22	255,04	1.930,50	23.165,98
nivel 3	1.500,38	145,67	250,06	1.896,12	22.753,41
Grupo 4					
nivel 1	1.483,86	145,94	247,31	1.877,11	22.525,29
nivel 2	1.470,56	146,15	245,09	1.861,80	22.341,65
nivel 3	1.460,70	146,31	243,45	1.850,47	22.205,60
nivel 4	1.467,68	90,47	244,61	1.802,76	21.633,17
Grupo 3					
nivel 1	1.452,80	90,63	242,13	1.785,57	21.426,86
nivel 2	1.417,14	91,04	236,19	1.744,37	20.932,45
nivel 3	1.373,54	91,57	228,92	1.694,03	20.328,37
nivel 4	1.325,28	92,19	220,88	1.638,36	19.660,28
Grupo 2					
	1.306,13	71,64	217,69	1.595,46	19.145,52

**ANEXO I****FILTHADER, S.L.
GRUPOS SALARIALES AÑO 2025****FILTHADER**

PLUS NOCTURNIDAD COMÚN PARA TODOS LOS GRUPOS 25,14 € POR NOCHE TRABAJADA

GRUPOS SALARIALES	SALARIO BASE MENSUAL 2025	PLUS CONVENIO MENSUAL 2025	PRORRATA PAGAS EXTRAS MENSUAL 2025	BRUTO MENSUAL 2025	BRUTO ANUAL 2025
Grupo 14					
nivel 1	4.398,15	178,12	733,03	5.309,30	63.711,60
nivel 2	4.089,48	178,60	681,58	4.949,65	59.395,83
nivel 3	3.780,72	179,15	630,12	4.590,00	55.079,96
nivel 4	3.574,83	179,58	595,80	4.350,21	52.202,52
nivel 5	3.371,56	180,04	561,93	4.113,53	49.362,41
Grupo 13					
nivel 1	3.183,53	180,53	530,59	3.894,64	46.735,73
nivel 2	3.086,00	180,81	514,33	3.781,14	45.373,69
nivel 3	2.956,88	181,20	492,81	3.630,89	43.570,69
nivel 4	2.868,55	181,49	478,09	3.528,13	42.337,54
Grupo 12					
nivel 1	2.700,65	182,09	450,11	3.332,86	39.994,26
nivel 2	2.636,24	182,34	439,37	3.257,96	39.095,51
nivel 3	2.594,43	182,51	432,40	3.209,35	38.512,14
Grupo 11					
nivel 1	2.562,56	182,65	427,09	3.172,30	38.067,64
nivel 2	2.523,89	182,81	420,65	3.127,35	37.528,14
nivel 3	2.389,78	183,43	398,30	2.971,50	35.657,99
nivel 4	2.234,94	184,23	372,49	2.791,66	33.499,89
Grupo 10					
nivel 1	2.120,20	184,90	353,37	2.658,46	31.901,54
nivel 2	2.030,92	185,47	338,49	2.554,88	30.658,53
nivel 3	2.020,28	185,55	336,71	2.542,54	30.510,50
Grupo 9					
nivel 1	1.998,97	185,69	333,16	2.517,83	30.213,93
nivel 2	1.977,69	185,84	329,62	2.493,15	29.917,81
nivel 3	1.945,74	186,07	324,29	2.456,10	29.473,20

**ANEXO I****FILTHADER, S.L.**
GRUPOS SALARIALES AÑO 2025**FILTHADER**

PLUS NOCTURNIDAD COMÚN PARA TODOS LOS GRUPOS 25,14 € POR NOCHE TRABAJADA

GRUPOS SALARIALES	SALARIO BASE MENSUAL 2025	PLUS CONVENIO MENSUAL 2025	PRORRATA PAGAS EXTRAS MENSUAL 2025	BRUTO MENSUAL 2025	BRUTO ANUAL 2025
Grupo 8					
nivel 1	1.925,53	168,43	320,92	2.414,88	28.978,61
nivel 2	1.904,91	168,65	317,49	2.391,05	28.692,54
nivel 3	1.858,73	169,19	309,79	2.337,70	28.052,44
Grupo 7					
nivel 1	1.822,73	169,63	303,79	2.296,16	27.553,87
nivel 2	1.810,99	169,79	301,83	2.282,61	27.391,38
nivel 3	1.781,02	170,17	296,84	2.248,03	26.976,35
nivel 4	1.759,23	147,96	293,20	2.200,39	26.404,71
Grupo 6					
nivel 1	1.736,92	148,22	289,49	2.174,63	26.095,62
nivel 2	1.707,24	148,60	284,54	2.140,38	25.684,57
nivel 3	1.666,14	149,14	277,69	2.092,97	25.115,62
Grupo 5					
nivel 1	1.614,60	149,84	269,10	2.033,54	24.402,54
nivel 2	1.583,80	150,30	263,97	1.998,07	23.976,79
nivel 3	1.552,90	150,77	258,82	1.962,48	23.549,78
Grupo 4					
nivel 1	1.535,80	151,04	255,97	1.942,81	23.313,68
nivel 2	1.522,03	151,26	253,67	1.926,97	23.123,61
nivel 3	1.511,83	151,43	251,97	1.915,23	22.982,79
nivel 4	1.519,05	93,63	253,18	1.865,86	22.390,33
Grupo 3					
nivel 1	1.503,65	93,81	250,61	1.848,07	22.176,80
nivel 2	1.466,74	94,23	244,46	1.805,42	21.665,08
nivel 3	1.421,61	94,77	236,94	1.753,32	21.039,86
nivel 4	1.371,67	95,42	228,61	1.695,70	20.348,39
Grupo 2					
	1.351,85	74,15	225,31	1.651,30	19.815,61



ANEXO II

FILTHADER, S.L.
ANTIGÜEDAD AÑOS 2024, 2025, 2026 Y 2027

FILTHADER

GRUPOS SALARIALES	1 Q	2 Q	3 Q	4 Q	5 Q
Grupo 14	1	2	3	4	5
Grupo 13	1	2	3	4	5
Grupo 12	1	2	3	4	5
Grupo 11	1	2	3	4	5
Grupo 10	1	2	3	4	5
Grupo 9	1	2	3	4	5
Grupo 8	1	2	3	4	5
Grupo 7	1	2	3	4	5
Grupo 6	1	2	3	4	5
Grupo 5	1	2	3	4	5
Grupo 4	1	2	3	4	5
Grupo 3	1	2	3	4	5
Grupo 2	1	2	3	4	5