

administración autonómica**DELEGACIONES PROVINCIALES****CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, EMPRESAS Y EMPLEO
CIUDAD REAL**

Visto el texto del Convenio Colectivo, para los años 2021-2022, de la empresa Miguel Bellido, S.A., de la provincia de Ciudad Real, presentado a través de medios electrónicos con fecha 24 de enero de 2022, mediante el Registro de Acuerdos y Convenios Colectivos de trabajo (REGCON), por D. Félix Bellido Quintián, autorizado por la Comisión Negociadora del citado Convenio, integrada por representantes de la parte empresarial y por parte social a través del Comité de Empresa; de conformidad con lo previsto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba al texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, así como el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad, el contenido del Real Decreto 384/1995, de 10 de marzo, sobre traspaso de funciones y de servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha en materia de trabajo (ejecución de la legislación laboral), el Decreto 56/2019, de 7 de julio, por el que se establece la estructura de la Administración Regional, el Decreto 79/2019, de 16 de julio, por el que se establece la estructura orgánica y se fijan las competencias de los órganos integrados en la Consejería de Economía, Empresas y Empleo, y el Decreto 99/2013 de 28 de noviembre, por el que se atribuyen competencias en materia de cooperativas, sociedades laborales, trabajo, prevención de riesgos laborales y empleo,

Esta Delegación Provincial de Economía, Empresas y Empleo,

Acuerda:

1º.- Ordenar el registro y la inscripción del texto del Convenio Colectivo, para los años 2021-2022, de la empresa Miguel Bellido, S.A., de la provincia de Ciudad Real, en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, con funcionamiento a través de medios electrónicos de esta Delegación Provincial, siendo su código 13000282011983, con notificación a la Comisión Negociadora.

2º.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Ciudad Real.

En Ciudad Real, a 10 de febrero de 2022.- El Delegado Provincial, Agustín Espinosa Romero.

CONVENIO DE LA EMPRESA MIGUEL BELLIDO, S. A.

CAPITULO PRIMERO. DISPOSICIONES GENERALES.

ARTÍCULO PRELIMINAR- PARTES FIRMANTES.

Son partes firmantes del convenio de una parte la empresa Miguel Bellido, S.A. y de otra el Comité de Empresa como representantes legales de los trabajadores/as, que cuentan con legitimación inicial, plena y decisoria de conformidad con lo establecido en el artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores para la firma del presente convenio colectivo de empresa.

SECCIÓN PRIMERA. OBJETO, CARÁCTER Y LEGISLACIÓN.

ARTÍCULO 1- OBJETO.

El presente Convenio Colectivo tiene por objeto la regulación de las condiciones de trabajo y de productividad en la empresa Miguel Bellido, S.A., así como la mejora del nivel de vida de las personas trabajadoras y el incremento de la productividad, complementando y mejorando en los extremos que recoge las condiciones establecidas en el Estatuto de los Trabajadores.

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipucr.es>

ARTÍCULO 2- CARÁCTER.

Las condiciones laborales que en él se estipulan tienen el carácter de mínimas y en su virtud, son nulas y no surtirán efecto alguno entre las partes, los pactos o cláusulas que, individualmente o colectivamente, impliquen condiciones menos favorables para las personas trabajadoras.

ARTÍCULO 3- LEGISLACIÓN SUPLETORIA.

En lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en la Legislación General de aplicación y el Estatuto de los Trabajadores.

SECCIÓN SEGUNDA. ÁMBITO TERRITORIAL, FUNCIONAL Y PERSONAL.**ARTÍCULO 4- ÁMBITO TERRITORIAL.**

El ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo comprende a la empresa de Miguel Bellido, S.A., ubicada en el Polígono Industrial, sin número, de Manzanares, provincia de Ciudad Real.

ARTÍCULO 5- ÁMBITO FUNCIONAL Y PERSONAL.

El articulado de este Convenio Colectivo es de aplicación obligatoria en la empresa Miguel Bellido, S. A. y afecta a la totalidad de las personas trabajadoras de la misma, así como al personal que en adelante forme parte de la plantilla, exceptuando y excluyendo a los técnicos de Gestión / Dirección.

SECCIÓN TERCERA VIGENCIA, DURACIÓN, PRÓRROGA Y REVISIÓN.**ARTÍCULO 6- VIGENCIA Y DURACIÓN.**

El presente Convenio entrará en vigor el día de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia y finalizará su vigencia el 31 de diciembre de 2022.

ARTÍCULO 7 TABLAS SALARIALES.

1.- La vigencia de este Convenio Colectivo será por dos años de 2021 a 2022.

2.- La revisión salarial acordada para 2021 será, de un 1% de incremento en tablas salariales (Salario Base y Plus de Transporte). El Plus de Miguel Bellido, permanecerá estable (a quien corresponda dicho Plus). La subida mencionada del 1 % se aplicará partiendo de las tablas salariales de 2020

3.- La revisión salarial acordada para el 2022 será de un 2% de incremento en tablas salariales (Salario Base y Plus de Transporte). El Plus de Miguel Bellido permanecerá estable (a quien corresponda dicho Plus). La subida mencionada del 2 % se aplicará partiendo de las tablas salariales de 2021.

4.- Las tablas salariales de 2021 y 2022, son las que figuran adjuntas al presente Convenio Colectivo.

5.- Se constata por las partes negociadoras del Convenio Colectivo, que los niveles de absentismo de la empresa son muy elevados y por lo tanto, al igual que en el Convenio anterior, la subida salarial se vincula de igual forma, con la reducción del absentismo. Se establece un objetivo global de reducción de absentismo, que se cobraría en el caso de corresponder, solo y exclusivamente por el personal directo. Y otro objetivo individual de reducción de absentismo, que se aplicaría si el objetivo global de absentismo, no se consiguiera.

Se acuerda que para el 2021, el objetivo global e individual no se aplica ya que la mayoría de la plantilla de la empresa ha estado afectada por el Erte basado en causa de Fuerza Mayor derivada del Covid.

A tal efecto y con el objetivo de reducir el absentismo de la empresa, se acuerda lo siguiente, para 2022:

5.1. Objetivo global: lo cobraría todo el personal directo.

5.1.1 Para el año 2022:

Como objetivo global, un incremento del 0,75% en cómputo anual si el absentismo global en el mismo periodo, no supera el 6%, que se liquidaría en la primera nómina del año siguiente.

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipucr.es>

5.2 Objetivo individual: se aplicaría de igual forma al personal directo, si el objetivo global de absentismo, no se aplicara.

5.2.1 Para el año 2022:

Como objetivo individual, un incremento del 0,75% en cómputo anual si el absentismo personal en el mismo periodo, no supera el 2%, que se liquidaría en la primera nómina del año siguiente.

ARTÍCULO 8 DENUNCIAS.

El presente Convenio se entenderá automáticamente denunciado llegada la fecha de finalización de su vigencia. No obstante, en un plazo dentro de los tres meses anteriores a la finalización de su vigencia las partes iniciarán las nuevas conversaciones para la negociación colectiva. Se mantendrán en vigor todos sus artículos hasta que no se firme un nuevo Convenio.

SECCIÓN CUARTA ABSORBIBILIDAD Y GARANTÍA "AD PERSONAM"

ARTÍCULO 9 NATURALEZA DE LAS CONDICIONES PACTADAS.

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

ARTÍCULO 10 ABSORBIBILIDAD.

Habida cuenta de la naturaleza del Convenio, las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o algunos de los conceptos retributivos existentes o creación de otros nuevos, únicamente tendrán eficacia práctica, si globalmente y sumados a los vigentes con anterioridad al convenio, superan el nivel de éste. En caso contrario se considerarán absorbidas por las mejoras pactadas en este Convenio.

ARTÍCULO 11 GARANTÍA "AD PERSONAM".

Se respetarán las situaciones personales particulares que globalmente excedan del pacto en su contenido, manteniéndose estrictamente "ad personam".

SECCIÓN QUINTA COMISIÓN PARITARIA.

ARTÍCULO 12 COMISIÓN PARITARIA

Se crea una Comisión Paritaria del Convenio como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia del Convenio Colectivo, cuyas funciones serán las siguientes:

1.- Interpretación de la totalidad de las cláusulas del Convenio, conciliación en los problemas individuales o colectivos, participación mediando en los conflictos surgidos, previstos en el artículo 41.6 del Estatuto de los Trabajadores, vigilancia de lo pactado en Convenio Colectivo y aquellas otras que le sean conferidas por disposición legal.

2.- Se reunirá a instancias de cualquiera de las partes firmantes del Convenio Colectivo, teniendo que ponerse de acuerdo sobre el día y la hora en que se deberá celebrar la reunión.

3.- La Comisión Paritaria tendrá una composición de cuatro personas por la parte social y cuatro por la parte empresarial, que hayan pertenecido a la negociación del Convenio Colectivo.

4.- Los acuerdos se tomarán por mayoría de la Comisión Paritaria.

5.- Cada una de las partes representadas en la Comisión, podrán designar los asesores necesarios que tendrán voz pero no voto.

6.- La Comisión Paritaria designará para cada reunión un presidente/a y un/a secretario/a que levantará acta de la reunión.

ARTÍCULO 13 COMPETENCIA Y JURISDICCIONES.

Las funciones y actividades de la Comisión Paritaria no obstruirán en ningún caso, el libre ejercicio de las jurisdicciones administrativas y contenciosas.

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipucr.es>

CAPÍTULO SEGUNDO.**SECCIÓN PRIMERA. JORNADA.****ARTÍCULO 14**

La jornada de trabajo será, durante la vigencia de este Convenio, de 1.800 horas para los años 2021 y 2022, en ambos casos, efectiva en cómputo anual, respetando las condiciones particulares más beneficiosas.

Se establecerá por acuerdo entre empresa y representación legal de las personas trabajadoras, el calendario laboral, de acuerdo con la legislación vigente regulando en éste la flexibilidad de la jornada y respetándose en todo caso los descansos diarios y semanales

SECCIÓN SEGUNDA. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.**ARTÍCULO 15**

Sobre este particular se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores sin perjuicio de las facultades reconocidas a la Comisión Paritaria de este Convenio.

ARTÍCULO 16

La actividad normal podrá ser exigida por la empresa a la totalidad del personal.

ARTÍCULO 17 ACTIVIDAD CONCURRENTE

Se prohíbe de forma expresa a las personas trabajadoras incluidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio la realización de obra o trabajo por cuenta propia o ajena, complementario de los que figuren en su contrato, si tales actividades, por pertenecer a cualquiera de las comprendidas en la Reglamentación Nacional para las industrias de la Piel, y demás legislación vigente en la materia, supusieran actos de concurrencia o colaboración con quienes lo hagan.

ARTÍCULO 18 OBLIGACIONES DE LA EMPRESA.

En el caso de nuevos sistemas de organización del trabajo, con prima de producción, será regulado en todos sus aspectos por la empresa, de acuerdo con la representación legal del comité de empresa; disponiéndose de un periodo de 15 días máximo para presentar el informe preceptivo previo a la Jurisdicción Social.

En caso de modificaciones que pudieran implicar la existencia de una modificación sustancial de condiciones de trabajo, la empresa, en todo caso, deberá seguir el procedimiento establecido en el artículo 41 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.

SECCIÓN TERCERA. RENDIMIENTO.**ARTÍCULO 19 RENDIMIENTO PACTADO.**

1.- El rendimiento normal, que se corresponde con la denominada actividad normal, es el rendimiento mínimo exigible y la empresa podrá exigirlo en cualquier momento, sin que el no hacerlo signifique ni pueda interpretarse como dejación de este derecho, de acuerdo con lo establecido en el artículo 15º.

2.- Para establecer incentivo debe partirse de la denominada actividad normal, a la que hace referencia el punto 1º.

3.- El rendimiento normal e incentivo establecido por la empresa, de acuerdo con los estudios y organización del trabajo que ésta realiza, de no ser aceptados por las personas trabajadoras, se someterá a juicio y conocimiento de la Comisión Paritaria, que dictará previos los informes que estime pertinentes, al correspondiente informe.

4.- La remuneración del rendimiento mínimo exigible, queda determinada por el salario base convenio y el plus Miguel Bellido, S. A. que corresponda en su caso.

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipucr.es>

5.- Los incentivos podrán ser: colectivos, (sección, grupo, etc...) o individuales, según determine la empresa de acuerdo con la representación legal de los trabajadores.

6.- Cuando el rendimiento de un puesto de trabajo no sea fácilmente medible, como puede suceder con determinados mandos, personal administrativo, de servicios auxiliares, de almacenamiento de mercancía y manufacturas, etc... y en general, todo el personal que percibe mensualmente su remuneración, establecerá, en el caso de implantarse sistema de productividad en la empresa, un sistema de valoración de cargas de trabajo.

7.- Una vez establecido un sistema de incentivos, la empresa podrá revisarlo cuando las cantidades de trabajo o actividad óptima superen el 50% de las señaladas como rendimiento mínimo exigible.

8.- La empresa podrá limitar, reducir proporcionalmente, incluso suprimir los incentivos en forma individual, a todas aquellas personas trabajadoras que por falta de aptitud, atención, interés o por cualquier otra causa de índole subjetiva, no obtuvieran el debido rendimiento o perjudicaran ostensiblemente la calidad de la producción, sin perjuicio de las demás medidas que pudieran ser aplicadas al caso, recabado informe no vinculante al respecto del comité de empresa, previamente a la toma de decisión.

9.- Los incentivos podrán ser suspendidos con carácter general, por secciones o por personas trabajadoras, previa información a los representantes del personal, cuando las finalidades perseguidas por el sistema sean inalcanzables por falta o disminución del trabajo en la empresa. En tales supuestos, las personas trabajadoras percibirán las retribuciones correspondientes al salario base convenio, más el plus Miguel Bellido, S.A. que en su caso corresponda.

CAPITULO TERCERO, CLASIFICACIONES PROFESIONALES.

ARTÍCULO 20

1.-En los ascensos de categoría profesional o grupos profesionales, los factores a tener en cuenta serán: titulación adecuada (en su caso), valoración académica (en su caso), conocimientos del puesto de trabajo a cubrir, desempeño de funciones de nivel superior, superar las pruebas que al efecto se hayan determinado y como último la antigüedad en la empresa. La empresa tendrá sus facultades organizativas, en los ascensos de categoría o grupo profesional y de todo ello informará con carácter previo, al comité de empresa, sin perjuicio de lo que pueda pactarse en Convenio Colectivo.

2.- La clasificación profesional del Convenio de empresa de Miguel Bellido, S.A. viene descrita en el Anexo I y Anexo II del presente Convenio colectivo.

CAPITULO CUARTO, PERÍODO DE PRUEBA, CESES O PLAZOS DE PREAVISO.

SECCIÓN PRIMERA.- PERÍODO DE PRUEBA.

ARTÍCULO 21 PERIODO DE PRUEBA

1.- El ingreso se entenderá provisional hasta tanto no se haya cumplido el período de prueba que se detalla a continuación:

- | | |
|---|---------------|
| a) Personal directivo y técnicos titulados: | seis meses. |
| b) Personal técnico no titulado: | dos meses. |
| c) Administrativos: | treinta días. |
| d) Resto personal: | quince días. |

La empresa manifestará a la persona trabajadora de nuevo ingreso el alcance y contenido del período de prueba.

2.- El período de prueba es íntegramente exigible, salvo que la empresa decida renunciar a todo o a parte de él, decisión que comunicará por escrito al interesado.

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipucr.es>



Durante el período de prueba, tanto la empresa como la persona trabajadora, podrán desistir unilateralmente del contrato de trabajo sin preaviso ni indemnización.

El período de prueba será computable a efectos de antigüedad, y durante el mismo, la persona trabajadora tendrá idénticos derechos y obligaciones que el resto del personal.

SECCIÓN SEGUNDA, CESES Y PLAZOS DE PREAVISO.

ARTÍCULO 22.

Toda persona trabajadora que desee cesar en el servicio de la empresa deberá avisar a ésta, cuando menos con una antelación de los siguientes plazos:

Personal obrero y subalterno: Quince días.

Personal administrativo, mercantil, técnico titulado y técnico no titulado: Un mes.

El incumplimiento de los plazos de preaviso antes señalados dará lugar a una sanción equivalente al importe de los días que falten para completar el período de preaviso que corresponda, pudiendo de- traer esta sanción de los devengos que la Empresa deba abonar al productor en concepto de finiquito.

CAPITULO QUINTO. VACACIONES

ARTÍCULO 23

Toda persona trabajadora, cualquiera que sea su categoría, que preste sus servicios en la empre- sa Miguel Bellido, S. A. disfrutará en concepto de vacaciones de treinta días naturales, siempre y cuan- do lleve un año consecutivo al servicio de la empresa. Tres semanas ininterrumpidas, estarán compren- didas entre junio y septiembre, y siempre comenzarán un lunes, salvo acuerdo reflejado en calendario laboral.

La persona trabajadora que lleve menos de un año, disfrutará de los días que le correspondan en razón al tiempo de permanencia en la misma.

Se acordará entre empresa y los representantes legales de las personas trabajadoras el calenda- rio de vacaciones, al ser posible antes del 30 de marzo de cada año.

CAPITULO SEXTO. CONDICIONES ECONÓMICAS.

SECCIÓN PRIMERA. REGULACIÓN DE EMOLUMENTOS.

ARTÍCULO 24 RÉGIMEN SALARIAL.

Independientemente de otros conceptos, la cuantía del salario base convenio por categorías pro- fesionales y carácter de mínimo, se especifica en la tabla de remuneraciones del presente Convenio Colectivo y se percibirá durante todos los días del año. Cuando el salario mínimo interprofesional su- pere el salario base convenio, ambos en cómputo anual, el nuevo salario mínimo interprofesional pasa- rá a sustituir el nuevo salario base convenio a todos los efectos, así mismo, en cómputo anual.

ARTÍCULO 25 PLUS TRANSPORTE.

Se establece un plus de transporte, por día laboral, que se incorpora a la tabla anexa-I, en función de que la empresa se encuentra fuera del casco urbano de la localidad y es preciso la utilización de me- dios de transporte. En el caso de reducción de jornada se abonará el 100% del plus de transporte.

SECCIÓN SEGUNDA. ANTIGÜEDAD.

ARTÍCULO 26 NUEVA REGULACIÓN DE LA ANTIGÜEDAD.

1.- En el seno de la Comisión Negociadora se acuerda que al 31.03.1.999, las cantidades deven- gadas por concepto de antigüedad, tendrán la consideración de salario, permanecerán estables y no revalorizables, pasando a considerarse complemento personal y se denominará en recibo de salario "Plus Miguel Bellido, S.A.". Por lo anterior las personas trabajadoras que a la fecha de entrada en vigor de este Convenio tuviera un contrato indefinido y venga percibiendo al menos un trienio, se les otorga -

rá como "Plus Miguel Bellido, S.A.", el importe correspondiente a dos trienios que se sumarán a los trienios que viniera percibiendo al 31/03/1.997, con el límite de nueve trienios, al 31/03/1.999. Así mismo, las personas trabajadoras que a la fecha 31/03/97 tuviera un contrato indefinido y venga percibiendo cinco trienios, se les garantizará la percepción de ocho, y los que percibiesen tres y cuatro, se les garantizará la percepción de siete trienios al 31/03/99. A partir de esta fecha no existirá el concepto de antigüedad, ni nominalmente ni en su contenido, eliminándose todas las menciones que figuren en el presente Convenio, como queda dicho.

2.- Por otra parte Miguel Bellido, S.A., se compromete a lo establecido en la disposición adicional primera, conversión de los contratos temporales en indefinidos. La nueva regulación de la antigüedad a partir del 31/03/99, queda sujeta al cumplimiento de la mencionada disposición. La Comisión Paritaria con carácter excepcional podrá estudiar algún supuesto que no cumpla lo establecido anteriormente.

3.- El importe de cada trienio, será de un 3% sobre el salario base vigente en cada momento, a efectos del cálculo citado anteriormente como "Plus Miguel Bellido, S.A.".

SECCIÓN TERCERA. GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.

ARTÍCULO 27

Consistirán en el importe de:

Treinta días la de Julio.

Treinta días la de Navidad.

Para su cálculo se computarán las cantidades resultantes de los conceptos:

Salario base convenio vigente en cada momento y plus Miguel Bellido, S.A. en su caso, devengadas en cada categoría profesional.

Deberán ser percibidas antes de las fechas 15 de Julio y 20 de Diciembre, respectivamente.

SECCIÓN CUARTA. AYUDA POR PERMANENCIA Y EDAD.

ARTÍCULO 28 AYUDA POR PERMANENCIA Y EDAD EN CASO DE BAJA DE LA EMPRESA

La persona trabajadora que solicite voluntariamente la baja de la empresa, antes de cumplir sesenta y seis años y ya cumplidos los sesenta y uno, y lleve, como mínimo quince años ininterrumpidos de servicio en la empresa, y dicha baja sea como consecuencia del cese laboral definitivo y total, tendrá derecho por una sola vez a una gratificación no absorbible, por otros premios voluntarios a razón de:

Sesenta y un años: Cinco meses y medio de salario base convenio

Sesenta y dos años: Cinco meses de salario base convenio.

Sesenta y tres años: Cuatro meses y medio de salario base convenio.

Sesenta y cuatro años: Cuatro meses de salario base convenio.

Sesenta y cinco años: Tres meses y medio de salario base convenio.

Sesenta y seis años: Tres meses de salario base convenio.

CAPÍTULO SÉPTIMO. DISPOSICIONES VARIAS.

ARTÍCULO 29 PRENDAS DE TRABAJO.

1.- Sin perjuicio de las prendas de protección personal, la empresa deberá facilitar a sus personas trabajadoras bianualmente, dos prendas adecuadas a su clase de trabajo, una para verano y otra para invierno.

Asimismo aquellas prendas que se deterioren antes de su caducidad, serán repuestas previa entrega de la deteriorada.

2.- La empresa mantendrá en almacén una pequeña remesa de zuecos estándar que facilitará a la persona trabajadora previo pago de su importe, a precio de coste.

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipucr.es>

ARTÍCULO 30 HORAS EXTRAORDINARIAS.

De conformidad con el Estatuto de los Trabajadores y cumpliéndose los requisitos que en el mismo se determinan, el número de horas extraordinarias no podrá ser superior a 80 horas/año.

En caso de realizarse, serán compensadas por tiempo de descanso retribuido, con un incremento del 33% del mismo. Las realizadas en un semestre, se descansarán en el semestre siguiente, salvo acuerdo entre las partes.

Se informará periódicamente, y como mínimo cada tres meses, de las realizadas, al comité de empresa.

ARTÍCULO 31 HORAS EXTRAORDINARIAS ESTRUCTURALES.

A fin de clarificar el concepto de hora extraordinaria estructural, se entenderá como necesaria por períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambio de turno a las de carácter estructural, derivadas de la naturaleza del trabajo que se trate o mantenimiento. Todo ello siempre que no pueda ser sustituido por contrataciones temporales o a tiempo parcial, previstas en la ley. Se notificará mensualmente el número de horas estructurales realizadas a la Autoridad Laboral conjuntamente con la empresa y por el comité de empresa.

ARTÍCULO 32 ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDAD PROFESIONAL.

Accidente de trabajo y enfermedad profesional. En los supuestos de Incapacidad Temporal derivada de accidente de trabajo, se abonará a la persona trabajadora, con cargo a la empresa, la diferencia entre la prestación económica pagada por la Mutua Patronal y el 100% de su salario bruto.

ARTÍCULO 33 ENFERMEDAD COMÚN Y ACCIDENTE NO LABORAL.

En los supuestos de Incapacidad Temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral, se establece:

1.- En los tres primeros días de Incapacidad Temporal el trabajador percibirá el 60% de la base de cotización del mes anterior.

2.- Para el período de baja comprendido entre el 4º y 15º día la persona trabajadora percibirá el 75% de la base de cotización del mes anterior.

Para el período del 16º al 20º, la persona trabajadora percibirá el 75% de la base de cotización del mes anterior, correspondiendo a la empresa abonar el 15% de la diferencia de la contraprestación de la Seguridad Social.

3.- Para el período de baja del 21º en adelante, la persona trabajadora percibirá el 100% de la base de cotización del mes anterior, correspondiendo a la empresa, en este caso, abonar a la persona trabajadora el 25%, por la diferencia de la contraprestación de la Seguridad Social.

4.- Para bajas con hospitalización o intervención quirúrgica mayor, se abonará hasta el 100% de la base de cotización del mes anterior a partir del cuarto día.

ARTÍCULO 34 CONTRATOS DE TRABAJO.

1.- Sobre este particular, estaremos a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento, para cada una de las modalidades de contratación.

2.- En cuanto a la retribución de la persona trabajadora contratada en prácticas, de igual forma se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.

3.- En la modalidad de contrato de duración determinada, por circunstancias de la producción, del mercado, acumulación de tareas, o exceso de pedidos, aún tratándose de la actividad normal de la empresa se estará a lo establecido en la legislación vigente en cada momento.

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipucr.es>

ARTÍCULO 35 REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA.

1.- La empresa pondrá a disposición del comité de empresa y de las centrales sindicales que lo formen, un tablón de anuncios en sitio visible para fijar comunicaciones e información que consideren importante para los trabajadores, tanto de carácter social o laboral y siempre salvaguardando los principios de discreción sobre información interna de la empresa establecido por el art. 68 del Estatuto de los Trabajadores.

2.- La dirección de la empresa, pondrá en conocimiento de la representación de las personas trabajadores cualquier tipo de sanción a cualquiera de los miembros de la mencionada representación del personal. Así mismo, pondrá en conocimiento de la representación de las personas trabajadoras la aplicación de sanciones por faltas graves o muy graves a cualquiera de los trabajadores de la empresa.

3.- La dirección de la empresa informará a la representación de las personas trabajadoras sobre la evolución general del sector, la marcha económica de la empresa en el ejercicio económico y de la evolución del empleo. Así como la representación de las personas trabajadoras y la empresa podrán formular proposiciones que deberán ser estudiadas conjuntamente.

4.- La dirección de la empresa informará a la representación de las personas trabajadoras en los casos de cambio de titularidad de la empresa.

5.- La representación de las personas trabajadoras atenderá especialmente, dentro del contenido genérico de sus competencias, a la vigilancia de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo dentro de la empresa.

6.- La representación de las personas trabajadoras podrá solicitar de la dirección de la empresa autorización para reunirse con las personas trabajadoras en los locales de la empresa, fuera de las horas de trabajo, para tratar temas que afecten directamente a las condiciones de trabajo dentro de la empresa, la solicitud deberá presentarse con, al menos veinticuatro horas de antelación y en ella se deberá especificar el orden del día y la duración máxima prevista.

7.- El comité de empresa deberá prestar su colaboración con la dirección de la empresa, en relación con la actuación de sus representados en orden e higiene, limpieza, productividad, absentismo y otros temas en aras al mejor desenvolvimiento de las relaciones laborales, en el centro de trabajo y más eficaz cumplimiento de las obligaciones de los trabajadores que pudieran serles planteadas por la empresa.

8.- La empresa informará al comité de empresa sobre la evolución de las plantillas. El comité de empresa conocerá los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la empresa y de los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

ARTÍCULO 36 SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

1.- En lo relativo a seguridad y salud en el trabajo, y en concreto en lo referente a protección de la maternidad, se estará a lo dispuesto en la ley 31/95 de 8 de noviembre y demás legislación vigente y de aplicación.

2.- Se efectuará un reconocimiento médico a las personas trabajadoras que presten su servicio en la empresa, en función de los riesgos derivados de su puesto de trabajo, teniendo en cuenta lo establecido en la ley 31/95 de 8 de Noviembre y demás legislación de aplicación.

3.- Queda prohibido el uso en la empresa de pegamentos con benzol o benceno por tener la consideración de tóxicos.

4.- La dirección de la empresa, notificará por escrito a los delegados de prevención, examinándose en el comité de seguridad y salud, en una reunión convocada al efecto, con una antelación mínima de 15 días y justificará a dicha representación el cambio en la gestión de la I.T. cuando se produzca.

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipucr.es>

ARTÍCULO 37 PLURIEMPLEO.

Ante el grave problema que supone el nivel de desempleo en el sector, ambas partes procurarán evitar que los puestos de trabajo de la empresa de Miguel Bellido, S.A. sean ocupados por las personas trabajadoras que ya estén ocupando simultáneamente puestos de trabajo en otras empresas.

ARTÍCULO 38 EXPEDIENTE DE CRISIS.

1.- En caso de expediente de suspensión o extinción de las relaciones de trabajo fundadas en causas económicas o en motivos tecnológicos, el empresario abrirá un período de treinta días naturales de discusión y consultas con el comité de empresa, a los que facilitará la información y documentación acreditativa del expediente.

2.- Si el expediente de suspensión o extinción de relaciones de trabajo afectara a más de 30% de las personas trabajadoras de la empresa, ésta dará cuenta de la venta de los bienes de la misma, excepto las que constituyan su tráfico normal, al comité de empresa.

3.- Si el expediente de suspensión de relación de trabajo afecta a una parte de la plantilla, el resto de las personas trabajadoras no podrán en tanto dure esta situación efectuar horas extraordinarias habituales.

ARTÍCULO 39 FORMACIÓN PROFESIONAL.

Ambas partes se comprometen a colaborar a través de la Comisión Paritaria del Convenio para organizar cursos de formación profesional, gestionando subvenciones y ayudas a todo tipo de organismos oficiales y privados.

ARTÍCULO 40 EMPRESA EN SITUACIÓN DE REGULACIÓN DE EMPLEO FORMALMENTE DECLARADA.

Ambas partes acuerdan la necesidad de colaborar en todos aquellos campos, que ayuden a la empresa en situación de regulación de empleo, formalmente declarada para que supere dicha situación.

ARTÍCULO 41 DESCANSO SEMANAL. FIESTAS Y PERMISOS.

1.- Las personas trabajadoras tendrán derecho a un descanso mínimo semanal de día y medio ininterrumpido que, como regla general, comprenderá la tarde del sábado o, en su caso, la mañana del lunes y el día completo del domingo. Todo ello sin perjuicio de que por disposición legal, convenio colectivo, calendario laboral, contrato de trabajo o permiso expreso de la autoridad competente se regule otro régimen de descanso laboral para actividades concretas.

2.- Las fiestas laborales, que tendrán carácter retribuido y no recuperable, no podrán exceder de catorce al año, de las cuales dos serán locales. En cualquier caso se respetarán como fiestas de ámbito nacional las de Natividad del Señor, Año Nuevo y Uno de Mayo, como Fiesta del Trabajo. El gobierno podrá trasladar a los lunes todas las fiestas de ámbito nacional que tengan lugar entre semana, salvo las expresadas en el párrafo anterior y aquellas otras que por su arraigo local deben disfrutarse el día de la fecha.

Las comunidades autónomas dentro del límite anual de catorce días festivos, podrán señalar aquellas fiestas que por tradición les sean propias.

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

a) 16 días naturales en caso de matrimonio.

b) Dos días en los casos de nacimiento de hijo-hija o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. En caso de enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta tercer grado de consanguinidad o afinidad se concederá el mismo permiso. Si coincide en fin de semana se concede un día más.

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipucr.es>

Cuando, por tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

Los días de permiso por motivo de enfermedad grave de parientes a los que alude este apartado, podrán disfrutarse de forma alterna, a voluntad de la persona trabajadora, avisando y justificándolo adecuadamente.

Se tendrá la misma consideración para casos de anestesia general o epidural.

c) Un día por traslado de domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. 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.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido, en más del veinte por ciento de las horas laborales en un período de tres meses, podrá la empresa pasar a la persona trabajadora afectada a la situación de excedencia regulada en el apartado uno del artículo cuarenta y seis de esta ley.

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

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

f) Para la asistencia a visitas al médico del Sistema Público de Salud la seguridad social y médico privado con la siguiente distinción:

- Médico cabecera en Manzanares 1, 20 horas.
- Médico especialista en Manzanares 2 horas.
- Médico Ciudad Real y provincia 5 horas.
- Fuera de la provincia por el tiempo imprescindible.

En el caso de que la persona trabajadora justifique adecuadamente por escrito, que el retraso en las consultas médicas, ha sido ajeno a su voluntad (incluyendo hora de cita y hora de atención real), se le concederá el permiso completo.

4.- Las personas trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, por su voluntad, podrán sustituir este derecho por una reducción de la jornada en media hora con la misma finalidad.

5.- Quién 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 otra 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.

6.- Un día por boda de padres o hijos-hijas, siempre que la boda, sea en día laborable.

Los permisos incluidos en este artículo, se extenderán también a las parejas de hecho, que estén debidamente inscritas en el registro de parejas de hecho de Castilla la Mancha, o de la comunidad autónoma donde resida la persona trabajadora.

En lo no previsto en este artículo, se estará a lo dispuesto en el art. 37 del Estatuto de los Trabajadores.

ARTÍCULO 42 ASPECTOS SINDICALES.

La empresa se compromete:

- 1.- Respetar el derecho de todas las personas trabajadoras a sindicarse libremente.
- 2.- No sujetar el empleo de una persona trabajadora a condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación o actividad sindical.
- 3.- Las personas trabajadoras afiliados a un sindicato podrán, en el ámbito de la Empresa:
 - a) Constituir secciones sindicales de conformidad con lo establecido en la Ley Orgánica sindical.
 - b) Celebrar reuniones, previa notificación al empresario, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la Empresa.
 - c) Recibir información que le remita su sindicato.
- 4.- Las secciones sindicales de los sindicatos más representativos y de los que tengan representación en el comité de empresa, tendrán los siguientes derechos:
 - a) Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados al sindicato y a las personas trabajadoras en general, la empresa pondría a su disposición un tablón de anuncios que deberá situarse en el centro de trabajo y en el lugar dónde garantice un adecuado acceso al mismo de las personas trabajadoras.
 - b) A la negociación colectiva, en los términos establecidos en su legislación específica.
 - c) A la utilización de un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades, en aquellas empresas o centro de trabajo con mas de 250 trabajadores.
- 5.- Quienes obtengan cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal en las organizaciones sindicales más representativas, tendrán derecho:
 - a) Al disfrute de los permisos no retribuidos necesarios para el desarrollo de las funciones sindicales propias de su cargo, pudiéndose establecer, por acuerdo, limitaciones al disfrute de las mismas, en función de las necesidades del proceso productivo.
 - b) A la excedencia forzosa, con derecho a reserva del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, debiendo reincorporarse a su puesto de trabajo dentro del mes siguiente a la fecha del cese.
 - c) A la asistencia y acceso a los centros de trabajo, para participar en actividades propias de su sindicato o del conjunto de las personas trabajadoras previa comunicación al empresario, y sin que el ejercicio de ese derecho pueda interrumpir el desarrollo normal del proceso productivo.
 - d) Las horas de crédito mensual de los miembros del comité de empresa, podrán ser acumuladas mensualmente a criterio de las respectivas centrales sindicales.

6.- Los representantes sindicales que participen en las comisiones negociadoras de convenios colectivos, manteniendo su vinculación como persona trabajadora en activo en alguna empresa, tendrá derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor como negociadores, siempre que la empresa esté afectada por la negociación.

ARTÍCULO 43 DELEGADOS SINDICALES

1.- En la empresa o, en su caso, en los centros de trabajo que ocupen a más de 250 personas trabajadoras, cualquiera que sea la clase de contratos, las secciones sindicales que puedan constituirse por las personas trabajadoras afiliadas a los sindicatos, con presencia en los comités de empresa, estarán representados a todos los efectos, por delegados sindicales elegidos por y entre sus afiliados en la empresa.

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipucr.es>

2.- El número de delegados sindicales por cada sección sindical de los sindicatos que hayan obtenido el 10 por 100 de los votos en la elección al comité de empresa se determinará según la siguiente escala:

de 250 a 750 personas trabajadoras . Uno

de 751 a 2.000 personas trabajadoras: Dos

de 2.001 a 5.000 personas trabajadoras : Tres

de 5.001 en adelante personas trabajadoras: Cuatro

Las secciones sindicales de aquellos sindicatos que no hayan obtenido el 10 por 100 de los votos estarán representados por un solo delegado sindical.

3.- Los delegados sindicales en el supuesto de que no formen parte del comité de empresa, tendrán las mismas garantías que las establecidas legalmente para los miembros de los comités así como los siguientes derechos:

--Tener acceso a la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición del comité de empresa estando obligados los delegados sindicales a guardar sigilo profesional en aquellas materias que legalmente proceda.

--Asistir a las reuniones de los comités de empresa de los órganos internos de la empresa en materia de seguridad e higiene, con voz pero sin voto.

--Ser oídos previamente por la empresa a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a las personas trabajadoras en general, y a los afiliados en particular, y especialmente a los despedidos y sanciones de éstos últimos.

ARTÍCULO 44 CUOTA SINDICAL.

A efecto de que la empresa descuente en nómina de las personas trabajadoras la cuota sindical que corresponda en cumplimiento del apartado 21 del artículo 11 de la Ley de libertad sindical, se tendrán en cuenta las siguientes normas:

1.- Las centrales sindicales correspondientes lo solicitarán por escrito a la empresa, con indicación de las personas trabajadoras que deseen que efectúen el descuento en nómina de la cuota sindical, indicando, al propio tiempo, la persona específicamente designada por la central a quién se hará entrega mensualmente de las cuotas descontadas mediante la firma del oportuno recibo, o bien la cuenta corriente o libreta de caja de ahorros en que empresa ingresará las cantidades correspondientes, entregando en este caso copia del documento acreditativo del mencionado ingreso a la representación sindical en la empresa si la hubiera, o la persona designada por cada central sindical.

2.- Cada persona trabajadora por escrito solicitará claramente a la empresa, que ésta efectúe el descuento, indicando la central o sindicato al que pertenece y la cuantía de la cuota e igualmente podrá revocar por escrito esta autorización.

3.- La empresa es mera gestora del cobro y no está legitimada para soportar cualquier tipo de reclamación que dimanase de altas, bajas o modificaciones de la cuota.

ARTÍCULO 45 ACUERDO SOBRE RESOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS LABORALES.

Las partes negociadoras acuerdan la adhesión al acuerdo sobre resolución extrajudicial de conflictos laborales ASEC Castilla La Mancha, y a su reglamento de aplicación.

CAPITULO OCTAVO. RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

ARTÍCULO 46 FALTAS.

1º.- Faltas leves.

1.- Faltar un día al trabajo sin causa justificada.

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipucr.es>

- 2.- Hasta tres faltas de puntualidad en un mes.
- 3.- Abandonar el puesto de trabajo o servicio durante breve tiempo dentro de la jornada de trabajo, sin permiso.
- 4.- Los pequeños descuidos en la realización del trabajo y en la conservación de las máquinas, herramientas y materiales.
- 5.- La inobservancia de los reglamentos y órdenes de servicio, así como la desobediencia a los mandos; todo ello en materia leve.
- 6.- La falta de respeto en materia leve a los subordinados, compañeros, mandos y público, así como la discusión con ellos.
- 7.- La falta de limpieza personal, así como en las dependencias, servicios y útiles de la empresa.
- 8.- No comunicar a la empresa los cambios de domicilio o los datos necesarios para la Seguridad Social y medicina de empresa.

2º Faltas graves

Son faltas graves:

- 1.- La doble comisión de falta leve dentro del período de un mes.
- 2.- La falta de dos días al trabajo durante el período de un mes, sin causa justificada.
- 3.- El entorpecimiento, la omisión maliciosa y falseamiento de los datos, cuestiones y hechos que puedan afectar a la Seguridad Social y medicina de empresa.
- 4.- El incumplimiento de las normas generales y las de este Convenio Colectivo, en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Será falta muy grave cuando tenga consecuencia en las personas, máquinas, materiales, instalaciones o edificios.

- 5.- La desobediencia a los mandos en cuestiones de trabajo.
- 6.- La voluntaria disminución y baja calidad en el trabajo.
- 7.- El empleo del tiempo, materiales, máquinas y útiles del trabajo en cuestiones ajenas al mismo.
- 8.- Las injurias proferidas contra personas o instituciones de toda índole.
- 9.- La suplantación activa o pasiva de la personalidad.
- 10.- La embriaguez o toxicomanía no habitual durante el trabajo.

3º Faltas muy graves

Son faltas muy graves:

- 1.- La reiteración en falta grave dentro del período de un mes, siempre que aquéllas hayan sido sancionadas.
- 2.- La falta al trabajo de seis días durante el período de cuatro meses, sin causa justificada.
- 3.- Más de 12 faltas de puntualidad en un período de seis meses o de 25 en un período de un año.
- 4.- La falsedad, la deslealtad, el fraude, el abuso de confianza, la competencia ilícita para con la empresa, y el hurto o el robo, tanto a cualquier persona trabajadora, como a la empresa o a terceros, durante la dependencia de la misma, o durante el desempeño de trabajo o servicios por cuenta de la empresa.
- 5.- El hacer desaparecer, inutilizar, causar desperfectos o modificaciones maliciosas en primeras materias, productos, útiles, herramientas, máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipucr.es>

- 6.- La indisciplina o desobediencia a las órdenes de los mandos, así como también la inducción a la misma, cuando revista especial gravedad.
- 7.- La participación directa o indirecta en la comisión de delito, calificado como tal en el Código Penal.
- 8.- La falsedad en las circunstancias de accidentes de trabajo, la simulación de enfermedades y la prolongación maliciosa, fingida en su curación.
- 9.- La embriaguez habitual o toxicomanía durante el trabajo.
- 10.- El abandono del trabajo que implique grave perjuicio económico para la empresa.
- 11.- La disminución voluntaria continuada de rendimiento.
- 12.- La comisión de actos inmorales en los locales y dependencias de la empresa dentro o fuera de la jornada de trabajo.
- 13.- Las relacionadas en el Estatuto de los Trabajadores y demás Legislación vigente, consideradas como causas justas de despido.
- 14.- Pasar a prestar servicio a otra competidora no estando autorizado; el revelar secretos de obligada reserva, falsificar o tergiversar datos o documentos, el ofender grave y públicamente a la empresa, directores o a personas trabajadoras.
- 15.- El abuso de autoridad por parte de los jefes. El que lo sufra lo pondrá en conocimiento de la Dirección de la empresa, en un plazo no superior a quince días naturales, para que instruya el oportuno expediente. El expediente deberá quedar concluido en el plazo de un mes a partir de la fecha de la notificación de la parte interesada.
- 16.- Acoso sexual.
- 17.- Las infracciones al presente Convenio Colectivo cometidas por la empresa serán sancionables por la Autoridad Laboral competente.

La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la dirección de la empresa serán siempre recurribles ante la Jurisdicción Social competente.

ARTÍCULO 47 SANCIONES.

Las sanciones máximas que pueden imponerse son las siguientes:

- Por falta leve:

Amonestación verbal.

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo por un día.

- Por falta grave:

Suspensión de empleo y sueldo de dos a quince días.

Inhabilitación para el ascenso por un período hasta de un año.

- Por falta muy grave:

Suspensión de empleo y sueldo de quince a sesenta días.

Inhabilitación para el ascenso por un período hasta de cinco años.

Despido.

ARTÍCULO 48 PRESCRIPCIÓN

Según lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves a los veinte días, y las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipucr.es>

**ARTÍCULO 49 INDEMNIZACIÓN POR ACCIDENTE DE TRABAJO**

En el caso de muerte sobrevenida por accidente de trabajo, invalidez permanente total, absoluta o gran invalidez, las empresas abonarán a los derechohabientes de la persona trabajadora fallecida y en el resto de las hipótesis previstas a la propia persona trabajadora, la cantidad de 25.000 euros para el período de vigencia de este Convenio, sin que esta indemnización sea óbice para la percepción del subsidio correspondiente.

Las empresas podrán suscribir con una compañía de seguros la póliza correspondiente que cubra este riesgo, siendo el pago de la prima de dicho subsidio por cuenta de la empresa.

El presente artículo será de obligado cumplimiento a partir de los 15 días de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, quedando en vigor hasta esa fecha la cifra que señalaba el Convenio anterior por esta misma causa.

CAPÍTULO NOVENO.- IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN.**ARTÍCULO 50.- IGUALDAD. MEDIDAS DIRIGIDAS A PROMOVER LA IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL ÁMBITO LABORAL.**

1.- Las partes firmantes del presente convenio rechazan cualquier tipo de discriminación y en especial, la que pueda producirse respecto de las personas trabajadoras discapacitadas, inmigrantes y de cualquier persona por razón de género, raza, religión o ideología. Toda conducta discriminatoria en el sentido apuntado queda expresamente prohibida por este convenio colectivo y en lo no previsto en éste, se estará a lo que establezca la normativa vigente.

2.- La empresa se compromete a la consecución de la igualdad real efectiva (de trato y oportunidades) entre mujeres y hombres, garantizando los recursos humanos y materiales que sean necesarios para su debida implantación, seguimiento y evaluación: en el acceso a la empresa, en la contratación y las condiciones de trabajo, en la promoción profesional, en la formación, en la retribución, en la salud laboral y en la conciliación de la vida personal- familiar y laboral. En todo lo relativo a la conciliación de la vida personal-familiar y laboral, en todo caso se adecuarán las situaciones personales a la organización y actividad de la empresa.

La comisión paritaria, compuesta por representantes del comité de Empresa y de la dirección velará por el cumplimiento de los anteriores principios y tendrán acceso a la información pertinente para tal fin. De igual forma dicha comisión paritaria, negociará todos los asuntos que sean de aplicación de la Ley 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, y en concreto el plan de igualdad con el alcance y contenido previsto en la normativa referenciada y demás legislación de aplicación.

Constituida la comisión negociadora del Plan de Igualdad de Miguel Bellido, S.A. con fecha 15/03/2021 se acuerda, que durante la vigencia del convenio colectivo de Miguel Bellido, S.A. tras las negociación en el seno de la referida comisión, se aprobará el Plan de Igualdad.

Asimismo, se respetará la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptarse medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral por razones de género, estado civil, edad, raza, nacionalidad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razones de lengua, entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar y en su caso acordar, en la comisión paritaria, compuesta por representantes del comité de empresa y de la dirección, conforme determine la normativa vigente y que respetarán los siguientes principios:

1.- El establecimiento de sistema de selección, clasificación, promoción y formación, con criterios técnicos, que respetarán el principio de igualdad de oportunidades.

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipucr.es>

2.- La no discriminación por razón de sexo en materia de jornada laboral, retribución y demás condiciones de trabajo.

3.- Las ofertas de empleo se redactarán de manera que no contengan mención alguna que induzca a pensar que las mismas se dirigen exclusivamente a personas de uno u otro género.

ARTÍCULO 51.- ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO EN EL TRABAJO. MEDIDAS ESPECÍFICAS EN PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN EL TRABAJO.

1.- La empresa deberá promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que hayan sido objeto del mismo.

Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con la comisión paritaria, compuesta por representantes del comité de empresa y de la dirección, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

2.- Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de las personas trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

A tal efecto deberán establecerse, con carácter general, las siguientes medidas preventivas:

- Sensibilizar a la plantilla tanto respecto a la definición y formas de manifestación de los diferentes tipos de acoso, como en los procedimientos de actuación establecidos en el presente artículo para los casos en que este pudiera producirse.

- Impulsar la aplicación del principio de no tolerancia y de corresponsabilidad en cuanto a los comportamientos laborales que pudieran producirse en la empresa.

3.- Las personas trabajadoras que se sientan acosadas podrán ponerlo inmediatamente en conocimiento de la dirección de la empresa de manera directa, o bien a través del comité de empresa. También podrá formular una denuncia de acoso cualquier persona que tenga conocimiento de la situación. En cualquier caso, la dirección de la empresa contará en todas sus actuaciones con el comité de empresa, rigiéndose ambas en todo caso por los siguientes principios y criterios de actuación:

- Garantía de confidencialidad, protección de la intimidad, de la dignidad de las personas implicadas.

- Prioridad y tramitación urgente de las actuaciones, que se orientarán a la investigación exhaustiva de los hechos.

- Garantía de actuación, dotando las medidas necesarias, incluidas en su caso las de carácter disciplinario, contra la persona o personas cuyas conductas de acoso resulten probadas.

- Indemnidad frente a las represalias, garantizando que no se producirá trato adverso o efecto negativo en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de denuncia o manifestación en cualquier sentido dirigida a impedir la situación de acoso y a iniciar las actuaciones establecidas en el presente artículo.

Una vez concluidas las anteriores actuaciones, y en un plazo máximo de quince días naturales la Dirección de la empresa adoptará las medidas correctoras comunicándolas al comité de empresa.

La dirección de la empresa velará por la consecución de un ambiente adecuado en el trabajo, libre de comportamientos indeseados de carácter o connotación sexual y adoptará las medidas oportunas al efecto, entre otras, la apertura de expediente contradictorio.

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipucr.es>

Con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al respecto, el procedimiento interno se iniciará con la denuncia de acoso sexual ante la dirección de la Empresa.

La denuncia dará lugar a la inmediata apertura de expediente informativo por parte de la Dirección de la Empresa, dándole traslado a la comisión paritaria, para averiguar los hechos e impedir la continuidad del acoso denunciado, y se pondrá en conocimiento inmediato del comité de empresa, y se articularán las medidas oportunas al efecto.

Este proceso se sustanciará en un plazo máximo de 10 días. Durante el mismo, se guardará absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas afectadas.

La constatación de la existencia de acoso sexual en el caso denunciado dará lugar, entre otras medidas, siempre que el sujeto activo se halle dentro del ámbito de dirección y organización de la empresa, a la imposición de una sanción conforme a la calificación establecida en el régimen disciplinario.

A estos efectos, el acoso sexual será considerado siempre como falta muy grave.

Durante la tramitación del expediente informativo se podrán adoptar las medidas cautelares que se consideren necesarias, que permitan separar a la persona denunciante y denunciada, sin menoscabo de sus condiciones laborales.

CLAÚSULA ADICIONAL

“Tanto Miguel Bellido, S.A., como los representantes de los trabajadores, en general toda la plantilla, coinciden en la mejora cualitativa y cuantitativa de la oferta de la empresa, esto es, extemar la calidad en el trabajo de todos, así como la productividad, mejorando costes de unidad terminada para ser mas competitivos; porque es muy conocida la competencia de manufactura procedentes de países con costes muchos mas reducidos a cuyos efectos, se constituirá una Comisión Paritaria específica, al objeto de articular medidas y procedimientos para la consecución de mayor competitividad, es decir mejorar costes incluido absentismo y calidad”.

En Manzanares a 23 de diciembre de dos mil veintiuno.

POR LA EMPRESA

Félix Bellido Quintián

David Bellido Cuellar

Encarna Glez-Calero M.

Fco. Chico de Campos

Juan Carlos Méndez Martínez

POR EL COMITÉ DE EMPRESA

Por UGT:

Marino Peña Bermejo

Sonia Schez Maroto Fdez- Medina

Dolores Bautista Romero

M^a Dolores Torres Ortíz

Asesor UGT: Antonio Torres

Por Independientes:

M^a Isabel Ortiz Alumbrosos

Gema Menchén Arias

Antonia Romero Cuenca

Pedro Albadea Parra

ANEXO I

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL DEL CONVENIO DE MIGUEL BELLIDO, S.A.

GRUPO PROFESIONAL 1

Personal técnico titulado

Nivel 1.

Ingeniero/a Licenciado/a (titulado superior).

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipucr.es>

Corresponde a las personas que ocupando puestos de responsabilidad o dirección posean la correspondiente titulación académica para el desempeño de sus funciones.

Nivel 2.

Diplomatura y personal técnico de grado medio.

Corresponde a las personas que ocupando puestos de responsabilidad o dirección posean la correspondiente titulación académica para el desempeño de sus funciones.

GRUPO PROFESIONAL 2

Personal técnico no titulado

Este grupo profesional engloba todas las funciones de las personas que planifican, organizan, coordinan y supervisan la ejecución de tareas heterogéneas, con las responsabilidades de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores. Asimismo también las funciones del personal que ejecuta las tareas, que sin implicar mando, requieren un alto nivel de complejidad y un contenido intelectual. Así como aquellas tareas que consisten en establecer o desarrollar programas o aplicar técnicas siguiendo instrucciones generales.

Este grupo se divide en distintas áreas profesionales:

Nivel 1.

Encargado/Encargada General de Fabricación.-Es la persona a las órdenes de la dirección técnica y o de fábrica, con los suficientes conocimientos teórico-prácticos, dotes de mando y experiencia en el ámbito de su profesión, asume bajo su responsabilidad de dirección, vigilancia y cumplimiento de cuanto se relaciona con los procesos de fabricación, ordenando la forma en que los trabajos han de desarrollarse.

Nivel 2.

Encargado/Encargada de Sección - Técnico de Organización.-Es quien con conocimientos suficientes y bajo las órdenes directas de su jefatura inmediata, dirige, organiza y controla con responsabilidad el trabajo de su sección así como de los procesos de fabricación ordenando la forma en que los trabajos han de desarrollarse. Asimismo, y dentro de la misma, debe controlar la puesta a punto y manejo de las máquinas, velar por la disciplina y la seguridad e higiene en el trabajo y desarrollar la función docente necesaria.

Nivel 3

Diseñador/Diseñadora-Modelista-Patronista Dibujante Proyectista.-Es el que tiene conocimientos suficientes para obtener uno o varios modelos que constituyan el catálogo de la empresa.

GRUPO PROFESIONAL 3

Personal administrativo y mercantil

Este grupo engloba una serie de actividades que no son específicas del oficio, pero que son comunes a todas las empresas. En general son las actividades de carácter administrativo y mercantil propias de toda empresa, como la redacción de correspondencia comercial, cálculo de precios a la vista de ofertas recibidas, recepción y tramitación de pedidos, propuestas de contestación, partes de contabilidad, revisión de mercancías y distribución con registro en libros o máquinas al efecto de movimiento diario, y vendedores especializados. Este grupo se dividirá a la vez en diferentes niveles que a su vez se dividirán en distintas áreas profesionales.

Nivel 1.

Son funciones que exigen habitualmente iniciativa y razonamiento por parte de las personas encargadas de su ejecución, comportando bajo supervisión, la responsabilidad de las mismas, pudiendo ser ayudado por otras personas.

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipucr.es>

Jefatura de Sección.-Esta persona, a las órdenes de la dirección administrativa o comercial, lleva la responsabilidad, control y dirección de dos o más departamentos o negociados, encargándose de orientar e imprimir unidad, distribuyendo y dirigiendo el trabajo y aportando iniciativas para su buen funcionamiento.

Nivel 2.

Son funciones consistentes en la ejecución de tareas de carácter administrativo o mercantil, que se realizan bajo instrucciones precisas pero que requieren de unos adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas, cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa y sistemática. Las actuales áreas profesionales son las siguientes:

Oficial 1.^a Administrativo y/o Administrativa.-Es la persona que con plena iniciativa y responsabilidad realiza, sin empleados a sus órdenes, cometidos tales como caja, facturaciones y cálculo, estadísticas, asientos en libros de contabilidad, liquidación y cálculo de nóminas y seguridad social, manejo de ordenadores, etc.

Viajante.-Es la persona que a las órdenes de su jefatura inmediata y al servicio exclusivo de la empresa, a cuya plantilla pertenece, con los conocimientos necesarios para la misión encomendada, ya sea en viaje de ruta previamente señalada, en plaza o en ambas modalidades, según se haya convenido, se encarga de la adquisición de las materias primas necesarias o bien de la venta de los productos elaborados o subproductos, informa sobre la orientación del mercado y, cuando realiza estas funciones, efectúa los trabajos afines a su labor principal que le son encomendados.

Promotor/ra .- Es la persona que a las órdenes de su jefatura inmediata y al servicio exclusivo de la empresa, lleva a cabo la promoción de ventas, de las líneas de producto de la empresa en establecimientos al público.

Nivel 3.

Son funciones consistentes en la ejecución de tareas de carácter administrativo o mercantil, que se realizan bajo instrucciones precisas pero que no requieren de unos adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas, cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa y sistemática.

Oficialía 2.^a Administrativo/a.-La persona que con iniciativa y responsabilidad restringidas realiza cometidos tales como auxiliares de contabilidad, organización de archivos y de ficheros, informática, etc.

Nivel 4.

Son aquellas funciones que se ejecutan bajo instrucciones concretas, claramente establecidas y con un alto grado de dependencia, que exigen normalmente conocimientos profesionales de carácter elemental.

Auxiliar de Administración- Recepción Telefonía.-Es la persona que con iniciativa propia, siendo responsable de su trabajo, realiza funciones elementales, administrativas y/o comerciales y en general, las puramente mecánicas e inherentes al desarrollo de aquellas. De igual forma la persona que tiene como misión principal el manejo de la centralita electrónica y otros sistemas para la comunicación interior y exterior, pudiendo además realizar funciones administrativas o de recepción que sean compatibles con su labor principal.

GRUPO PROFESIONAL 4

Personal de Producción Este grupo engloba una serie de actividades que son propias y específicas del sector de la marroquinería. Se dividirá en diferentes niveles y, a su vez, en distintas categorías profesionales.

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipucr.es>

Nivel 1.

Funciones consistentes en operaciones que se ejecutan de forma autónoma, que exigen habitualmente iniciativa por parte de las personas que los desempeñan, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos, confeccionando y desarrollando proyectos completos según instrucciones.

Oficialía de primera.-Es la persona que ejecuta cualquiera de los trabajos propios de estas actividades siempre dentro del seno de la empresa, obtenidos en cualquier clase de pieles, tejidos u otras materias, y que conociendo todos y cada uno, a la perfección, de los procesos de fabricación, es capaz de empezar y terminar cualquier pieza, aun aquellas que por su gusto y delicadeza en su acabado y presentación, cada uno en su especialidad y en el tiempo adecuado.

Oficialía de 1ª de mantenimiento.- Es la persona que realiza todo tipo de trabajos relacionados con la actividad de mantenimiento preventivo y/o correctivo de equipamientos, maquinaria e instalaciones dentro de la empresa, con completo dominio del oficio y suficiente grado de perfección, calidad, eficacia y un buen acabado en los trabajos que realiza, utilizando para ello los medios y equipamientos adecuados.

Cortador de Piel de 1.ª-Es la persona que partiendo de un patrón es capaz de cortar con la máxima perfección y aprovechamiento cualquier clase de piel ya sea por medios mecánicos o manuales.

Maquinistas de 1.ª-Son las personas capaces de coser con cualquiera de los tipos de máquinas empleados en estas industrias cualquier pieza, en cualquier material, con la máxima perfección.

Nivel 2.

Funciones consistentes en la ejecución de operaciones que, aun cuando se realizan bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas para cumplir correctamente los cometidos, debiendo tener una notoria experiencia adquirida en todos los campos.

Oficialía 2.ª-Es la persona que ejecuta los mismos trabajos que las Oficialías de 1.ª con suficiente corrección y eficacia, aunque sin llegar a la perfección exigible a ellas.

Oficialía de 2ª de mantenimiento.- Es la persona que realiza el mismo trabajo que las oficialías de 1ª de mantenimiento, pero sin la perfección exigible para ellas.

Cortador de Piel de 2.ª-Son las personas que ejecutan los mismos trabajos que las oficiales de 1.ª pero sin la perfección exigible a ellas.

Maquinista de 2.ª-Son las personas que ejecutan los mismos trabajos que las Oficialías de 1.ª pero sin la perfección exigible para ellas

Nivel 3

Son funciones consistentes en la ejecución de operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, que requiere adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas sin que sea exigible una contrastada experiencia adquirida en todos los campos.

Oficialía de 3.ª-Es la persona que habiendo realizado y terminado el aprendizaje o la especialización, y habiendo adquirido un nivel óptimo en la ejecución, no ha alcanzado aún los conocimientos ni la práctica indispensables para efectuar los trabajos exigibles la oficialía de 2.ª

Oficialía de 3ª de mantenimiento.- Es la persona que habiendo realizado y terminado la especialización, y habiendo adquirido un nivel óptimo en la ejecución, no ha alcanzado aún los conocimientos ni la práctica indispensable para efectuar los trabajos exigibles al oficial de 2ª de mantenimiento.

Cortador de Piel de 3.ª-Son las personas que ejecutan los mismos trabajos que las oficialías de 2.ª pero sin la perfección exigible a ellas.

Maquinista de 3.ª-Son las personas que ejecutan los mismos trabajos que las oficialías de 2.ª pero sin la perfección exigible para ellas

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipucr.es>

Nivel 4.

Este nivel se refiere al personal obrero, que ejecuta operaciones según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, y no necesitan de una formación concreta.

Especialista.-Son las personas que realizan tareas auxiliares para las que no es necesario período de aprendizaje pero sí un período de práctica y adaptación. Son capaces de realizar los siguientes trabajos: emboquillado, cortado de forros, forrado encolado, soldar, prensado, troquelado, pintado y otras análogas por su función a las citadas, todas ellas con la mayor perfección y rendimiento.

Nivel 5.

Peón.-Las que a tenor del contrato que regula sus relaciones laborales con la empresa, se obligan a aprender el oficio, y la empresa a la vez que utiliza su trabajo, igualmente se obliga a enseñarles las habilidades y conocimientos necesarios para su completa formación profesional.

GRUPO PROFESIONAL 5**Personal de almacén**

Este grupo engloba una serie de actividades que no son propias del oficio de la marroquinería, pero que son comunes a todas las empresas. En general son de carácter manual o de vigilancia, que requieren poca o ninguna precisión, que se ejecutan según instrucciones concretas, claramente establecidas, que requieren preferentemente esfuerzo físico o atención y que no necesitan de formación específica salvo la ocasional de un período de adaptación.

Nivel 1.

Conducción.-Es la persona que estando en posesión del necesario permiso de conducir, tiene a su cargo el manejo de los camiones, coches, furgonetas y demás vehículos matriculados a nombre de la empresa. Es responsable del vehículo puesto a su disposición, mientras esté trabajando con él.

Nivel 2.

Auxiliar de Almacén.-Es la persona que en dependencia de su superior jerárquico realiza labores propias de almacenaje, revisión, control y preparación de pedidos y expediciones bajo una cierta supervisión.

Ordenanza.-Persona que con un nivel mínimo de cualificación desarrolla tareas de distribución de correo y mercancías dentro de la empresa, así como gestiones administrativas de carácter oficial frente a organismos públicos y otras entidades privadas como bancos o cajas de ahorro.

Nivel 3.

Operario de servicios varios.-Persona que opera con instrucciones concretas, claramente establecidas, con un claro grado de dependencia, que requieren preferentemente esfuerzo físico o atención, y que no necesita de formación específica para realizar labores como mantenimiento, carga y descarga manuales, guardería de instalaciones y actividades de acondicionamiento y envasado.

ANEXO II**CLASIFICACIÓN PROFESIONAL DEL CONVENIO COLECTIVO DE MIGUEL BELLIDO, S.A.****Grupo profesional 1****Personal titulado.****Nivel 1.**

Ingeniería, Licenciatura (Titulado Superior).

Nivel 2.

Diplomatura, Personal Técnico de Grado Medio.

Grupo profesional 2

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipucr.es>

Personal técnico no titulado.

Nivel 1.

Encargado/a General de Fabricación.

Nivel 2.

Encargado/a de Sección- Técnico de Organización

Nivel 3.

Diseñador/diseñadora, Modelista, Patronista/Dibujante Proyectista.

Grupo profesional 3

Personal De Administración/Mercantil.

Nivel 1.

Jefatura de Sección.

Nivel 2.

Oficialía 1.ª Administración.

Viajante (A)

Promotor/ra (A)

Control- Técnico de Organización (A)

Nivel 3.

Oficialía 2.ª Administración.

Nivel 4.

Auxiliar de Administración- Recepción Telefonía.

Grupo profesional 4

Personal de Producción.

Nivel 1.

Oficialía de 1.ª

Oficialía de 1ª de mantenimiento.

Cortador de piel de 1ª

Maquinista de 1ª

Nivel 2.

Oficialía de 2.ª

Oficialía de 2ª de mantenimiento.

Cortado de piel de 2ª

Maquinista de 1ª

Nivel 3.

Oficialía de 3ª

Oficialía de 3ª de mantenimiento.

Cortador de piel de 3ª

Maquinista de 3ª

Nivel 4.

Especialista.

Nivel 5.

Peón

Grupo profesional 5

Personal de Almacén.

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipucr.es>



Nivel 1.
Conducción de vehículos.
Nivel 2.
Auxiliar de Almacén.
Ordenanza.
Nivel 3.
Operario de servicios varios.

TABLAS SALARIALES 2021

	<i>SALARIO MENSUAL</i>	<i>PLUS TRANSPORTE</i>
GRUPO PROFESIONAL 1		
PERSONAL TECNICO TITULADO		
NIVEL 1	1.172,27	4,68
NIVEL 2	1.156,88	4,68
GRUPO PROFESIONAL 2		
PERSONAL TECNICO NO TITULADO		
NIVEL 1	1.228,99	4,68
NIVEL 2	1.191,13	4,68
NIVEL 3	1.148,84	4,68
GRUPO PROFESIONAL 3		
PERSONAL DE ADMINISTRACION / MERCANTIL		
NIVEL 1	1.191,13	4,68
NIVEL 2	1.026,80	4,68
NIVEL 2 (A)	1.026,80	4,68
NIVEL 3	1.026,80	4,68
NIVEL 4	1.026,80	4,68
GRUPO PROFESIONAL 4		
PERSONAL DE PRODUCCION		
NIVEL 1	1.015,38	4,68
NIVEL 2	987,79	4,68
NIVEL 3	967,90	4,68
NIVEL 4	959,50	4,68
NIVEL 5	959,50	4,68
GRUPO PROFESIONAL 5		
PERSONAL DE ALMACEN		
NIVEL 1	959,50	4,68
NIVEL 2	959,50	4,68
NIVEL 3	959,50	4,68

TABLAS SALARIALES 2022

	<i>SALARIO MENSUAL</i>	<i>PLUS TRANSPORTE</i>
GRUPO PROFESIONAL 1		
PERSONAL TECNICO TITULADO		

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipucr.es>



NIVEL 1	1.195,71	4,77
NIVEL 2	1.180,02	4,77
GRUPO PROFESIONAL 2		
PERSONAL TECNICO NO TITULADO		
NIVEL 1	1.253,57	4,77
NIVEL 2	1.214,95	4,77
NIVEL 3	1.171,82	4,77
GRUPO PROFESIONAL 3		
PERSONAL DE ADMINISTRACION / MERCANTIL		
NIVEL 1	1.214,95	4,77
NIVEL 2	1.047,34	4,77
NIVEL 2 (A)	1.047,34	4,77
NIVEL 3	1.047,34	4,77
NIVEL 4	1.047,34	4,77
GRUPO PROFESIONAL 4		
PERSONAL DE PRODUCCION		
NIVEL 1	1.035,69	4,77
NIVEL 2	1.007,54	4,77
NIVEL 3	987,26	4,77
NIVEL 4	978,69	4,77
NIVEL 5	978,69	4,77
GRUPO PROFESIONAL 5		
PERSONAL DE ALMACEN		
NIVEL 1	978,69	4,77
NIVEL 2	978,69	4,77
NIVEL 3	978,69	4,77
Firmas ilegibles.		

Anuncio número 407

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipucr.es>