

### III. OTRAS DISPOSICIONES

## MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

**1706** *Resolución de 26 de enero de 2021, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Nunhems Spain, SAU.*

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa Nunhems Spain, S.A.U. (Código de convenio: 90010212011996), para el periodo 2021 a 2024, que fue suscrito, con fecha 3 de diciembre de 2020, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por el Comité de empresa y los Delegados de personal, en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE del 24), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

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

Segundo.

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

Madrid, 26 de enero de 2021.–La Directora General de Trabajo, Verónica Martínez Barbero.

### CONVENIO COLECTIVO NUNHEMS SPAIN, S.A.U.

#### ÍNDICE

#### Preámbulo

- Artículo 1. Ámbito territorial.
- Artículo 2. Ámbito personal y funcional.
- Artículo 3. Vigencia y duración.
- Artículo 4. Prórroga y denuncia.
- Artículo 5. Condición más beneficiosa.
- Artículo 6. Absorción y compensación.
- Artículo 7. Contratación.
- Artículo 8. Modalidades de contratación de duración determinada.
- Artículo 9. Ingresos, período de prueba y ceses.
- Artículo 10. Confidencialidad y no competencia.
- Artículo 11. Sistema de clasificación profesional.
- Artículo 12. Ascensos y movilidad funcional.
- Artículo 13. Movilidad geográfica.
- Artículo 14. Retribución.
- Artículo 15. Revisiones salariales.
- Artículo 16. Retribución variable (bonus).
- Artículo 17. Plan de pensiones.

- Artículo 18. Seguros: accidentes y vida.
- Artículo 19. Vehículo de empresa y política de desplazamientos por carretera.
- Artículo 20. Bolsa de beneficios.
- Artículo 21. Complemento en caso de Incapacidad Temporal.
- Artículo 22. Subvención comida.
- Artículo 23. Ayudas por familiares con discapacidad.
- Artículo 24. Formación.
- Artículo 25. Jornada Anual.
- Artículo 26. Calendario.
- Artículo 27. Registro Horario.
- Artículo 28. Horarios de trabajo.
- Artículo 29. Distribución irregular de la jornada.
- Artículo 30. Descansos.
- Artículo 31. Horas extraordinarias.
- Artículo 32. Viajes y desplazamientos.
- Artículo 33. Permisos retribuidos.
- Artículo 34. Permisos no retribuidos.
- Artículo 35. Excedencias.
- Artículo 36. Permisos por formación en el trabajo.
- Artículo 37. Vacaciones.
- Artículo 38. Igualdad.
- Artículo 39. Código disciplinario.
- Artículo 40. Faltas leves.
- Artículo 41. Faltas graves.
- Artículo 42. Faltas muy graves.
- Artículo 43. Régimen de sanciones.
- Artículo 44. Sanciones.
- Artículo 45. Prescripción.
- Artículo 46. Comisión Paritaria de interpretación y seguimiento.
- Artículo 47. Inaplicación de las condiciones de trabajo pactadas en el presente Convenio Colectivo.
- Cláusula final.

#### Preámbulo.

El presente convenio se negocia con la participación de:

- La representación legal de las personas trabajadoras de los tres centros de trabajo que Nunhems Spain S.A.U. tiene en la actualidad en Almería (El Ejido): cinco miembros del comité de empresa; en Valencia (Paterna): un delegado de personal y en Murcia (Cartagena): tres delegados de personal.
- La dirección de Nunhems Spain S.A.U. (en adelante «la empresa») que ha designado a dos representantes.

Ambas partes se reconocen mutuamente la capacidad legal suficiente para negociar y suscribir el presente convenio.

Las reuniones llevadas a cabo se han desarrollado de buena fe y con el ánimo de regular de una forma clara y accesible las relaciones laborales que venían recogidas hasta la fecha en el anterior convenio colectivo, en varios acuerdos y documentos dispersos, y en gran parte desactualizados por el transcurso de los años y de los cambios estructurales acaecidos en la empresa.

Es por ello por lo que ambas partes consideran que el contenido del presente convenio viene a constituirse en el marco más adecuado para el desarrollo de las relaciones laborales en la empresa y supone un claro esfuerzo de transparencia de cara a toda la plantilla.

#### Artículo 1. *Ámbito territorial.*

El presente Convenio colectivo es de aplicación en las relaciones de trabajo de la empresa Nunhems Spain, S.A.U. en todo el territorio español.

#### Artículo 2. *Ámbito personal y funcional.*

El presente Convenio colectivo es de aplicación a todas las personas trabajadoras de la empresa Nunhems Spain, S.A.U., en los centros de trabajo existentes en la actualidad e, igualmente, a aquellas que con posterioridad a su entrada en vigor ingresen en la plantilla de la misma.

#### Artículo 3. *Vigencia y duración.*

El presente Convenio colectivo tendrá una duración de cuatro (4) años desde el 1 de enero de 2021 y hasta el 31 de diciembre de 2024, salvo en aquellas cuestiones en las que se prevea expresamente una vigencia distinta.

#### Artículo 4. *Prórroga y denuncia.*

Cualquiera de las partes podrá denunciar mediante comunicación escrita el presente Convenio colectivo durante los últimos tres (3) meses de su vigencia o de cualquiera de sus prórrogas.

En caso de no efectuarse dicha denuncia en el tiempo y forma previstos en el párrafo anterior, se entenderá prorrogado de año en año y llevará consigo el incremento salarial pactado en el artículo 15.

Ultractividad: transcurridos veinticuatro (24) meses desde la denuncia del presente convenio colectivo sin que se haya acordado uno nuevo o dictado un laudo arbitral que lo sustituya, éste perderá vigencia.

#### Artículo 5. *Condición más beneficiosa.*

Se respetarán las condiciones más beneficiosas reconocidas a nivel personal, en cómputo anual, que excedan de las aquí acordadas.

#### Artículo 6. *Absorción y compensación.*

Las condiciones pactadas son absorbibles y compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran por mejoras pactadas o unilateralmente concedidas por la empresa mediante mejoras de sueldo o salario, primas, pluses fijos o variables, contrato individual o cualquier otra causa.

#### Artículo 7. *Contratación.*

En materia de contratación laboral se estará, en todo caso, a las disposiciones legales de mayor rango sobre la materia, tanto de carácter general como especial vigentes en cada momento.

#### Artículo 8. *Modalidades de contratación de duración determinada.*

Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, estará indicado contratar bajo esta modalidad en las siguientes circunstancias:

a) contratos de obra o servicio: para la realización de obra o servicio determinado para cualquier actividad con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa. Estos contratos no podrán tener una duración superior a tres (3) años, transcurrido el cual, las personas trabajadoras adquirirán la condición de trabajadores/as fijos/as de la empresa.

b) contratos eventuales por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos: se realizarán para todas aquellas tareas que así lo exijan y su duración máxima será de seis (6) meses dentro de un período de doce (12) meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas. Si el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a seis (6) meses, podrá prorrogarse por acuerdo entre las partes una sola vez sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

c) contratos de interinidad: cuando se trate de sustituir a personas trabajadoras con derecho a reserva del puesto de trabajo, siempre que en el contrato de trabajo se especifique el nombre de la persona sustituida y la causa de sustitución.

## Artículo 9. *Ingresos, período de prueba y ceses.*

Podrá pactarse en el contrato de trabajo un periodo de prueba para el personal de nuevo ingreso cuya duración no podrá exceder de los siguientes plazos:

- Personal técnico titulado: seis (6) meses.
- Resto personal: dos (2) meses.

a) Durante el período de prueba, la empresa y la persona trabajadora podrán resolver el contrato de trabajo sin plazo de preaviso y sin derecho a indemnización alguna.

En todo caso la persona trabajadora percibirá durante el mismo la remuneración correspondiente a su categoría profesional.

Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género, que afecten a la persona trabajadora durante el periodo de prueba, interrumpen el cómputo de este siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido desistimiento, el contrato producirá plenos efectos.

b) Una vez transcurrido el periodo de prueba, cuando una persona trabajadora se proponga cesar al servicio de la empresa, lo comunicará a la misma por escrito con quince (15) días hábiles de antelación. Este periodo de preaviso será de tres (3) meses para las personas trabajadoras pertenecientes a los niveles 1 al 5, ambos inclusive, y de un (1) mes para aquellas pertenecientes a los niveles del 6 al 8, del sistema de clasificación profesional definido en el artículo 11 de este convenio salvo pacto individual en contrario de un periodo superior.

El incumplimiento de este plazo de preaviso ocasionará la pérdida de la retribución correspondiente al total de días de retraso (incluida parte proporcional de pagas extras y vacaciones).

## Artículo 10. *Confidencialidad y no competencia.*

Dada la especificidad del sector económico en el que desarrolla su actividad la empresa y el hecho de la existencia de concentración empresarial de dicho sector en determinadas zonas geográficas, Nunhems Spain S.A.U. definirá las cláusulas aplicables a su personal para proteger la información confidencial de la compañía, en particular en aquellos casos en los que las personas trabajadoras tengan familiares cercanos que trabajen para empresas de la competencia, lo cual deberá ser puesto en conocimiento de la Dirección de Nunhems Spain S.A.U. y firmar un acuerdo específico de confidencialidad.

Asimismo, el personal de Nunhems Spain, S.A.U. no podrá trabajar para otras empresas cuando se estime concurrencia desleal o cuando se pacte la plena dedicación, en los términos que al efecto se convengan entre Nunhems Spain S.A.U. y la persona trabajadora en los términos que la legislación establezca.

## Artículo 11. *Sistema de clasificación profesional.*

El sistema de clasificación profesional en la empresa viene definido para cada una de las divisiones funcionales de la empresa y, dentro de cada una de ellas, distintos niveles donde se encuadran los diferentes puestos.

La valoración de dichos puestos para encuadrarlos en los distintos niveles, en todo el grupo Nunhems, se realizará de acuerdo con la política global de Recursos Humanos vigente y aplicable en cada momento para la empresa, según métodos de medida objetivos y siempre garantizándose la ausencia de discriminación directa o indirecta de cualquier tipo.

El Consejo de Dirección del grupo Nunhems determina la estructura final de puestos. Actualmente todos los puestos de la compañía se hallan clasificados del nivel 1 al nivel 14. Los niveles del 1 al 5 pertenecen al personal directivo cuyas condiciones retributivas se pactan individualmente con la Dirección, siéndoles de aplicación el resto del contenido del presente convenio.

El listado de puestos y niveles profesionales del nivel 6 al nivel 14 es público. Cada vez que se produzca una actualización/cambio en este listado se informará a la representación de los trabajadores previamente a ser publicado.

Las job descriptions estarán disponibles para cada persona trabajadora en el momento en el que la empresa defina la forma más accesible para ello, informando con carácter previo a los representantes de los trabajadores/as.

Algunas funciones específicas pueden encontrarse en distintos niveles en función del tamaño, número de personal a cargo o grado de complejidad de la estación de mejora.

## Artículo 12. *Ascensos y movilidad funcional.*

Los ascensos y la promoción profesional en la empresa se ajustarán a criterios y sistemas que tengan como objetivo garantizar la ausencia de discriminación directa o indirecta de cualquier tipo, pudiendo establecerse medidas de acción positiva dirigidas a eliminar o compensar situaciones de discriminación.

### 12.1 Ascensos:

Los ascensos del personal se sujetarán al régimen siguiente:

a) El ascenso de las personas trabajadoras a puestos de trabajo que impliquen capacidad de decisión o confianza, serán de libre designación por la empresa: Niveles N1 a N5.

b) Para ascender a una categoría profesional la empresa tendrá en cuenta, entre otras, las siguientes circunstancias:

1. Formación académica y técnica.
2. Experiencia relevante para la posición dentro y fuera de la empresa.
3. Superar satisfactoriamente las pruebas que se propongan, que serán adecuadas al puesto a desempeñar.

### 12.2 Movilidad funcional:

En lo relativo a la movilidad funcional será de aplicación lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y legislación laboral aplicable vigente.

## Artículo 13. *Movilidad geográfica.*

En lo relativo a la movilidad geográfica nacional será de aplicación lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y legislación laboral aplicable vigente, teniendo en cuenta, adicionalmente que la empresa compensará a la persona trabajadora por los siguientes importes:

1. Coste íntegro de la mudanza.
2. Coste íntegro del alquiler de la vivienda, cuyo importe deberá ser acorde a la media del mercado de la zona, por período máximo de nueve (9) meses o ayuda en la adquisición de vivienda en cuantía equivalente.
3. Hasta cuatro (4) jornadas laborales retribuidas, para realizar gestiones derivadas del traslado, dependiendo de la necesidad.
4. Ayuda en la búsqueda de empleo para la pareja por parte de una empresa especializada.

En caso de movilidad geográfica internacional, las mejoras contenidas en los puntos 1 a 4 podrán ser sustituidas por los elementos de compensación aplicables en la política global de movilidad vigente y aplicable en cada momento.

Las cuestiones económicas concretas derivadas de la movilidad geográfica serán objeto, en cada caso, de acuerdo entre la persona trabajadora y la empresa y dentro de la política global de movilidad vigente y aplicable en cada momento.

#### Artículo 14. *Retribución.*

El sistema retributivo en Nunhems Spain, S.A.U. se basa en la consideración de que el personal bien preparado y motivado es crucial para llevar a cabo sus objetivos empresariales. Por lo tanto, se presta mucha atención al diseño de un sistema de compensación adecuado basado en la responsabilidad, el compromiso y el desempeño diligente de las tareas asignadas.

##### 14.1 Tabla de salarios base (mínimos).

Los salarios base mínimos brutos anuales aplicables a los niveles profesionales del artículo 11 son los siguientes para el año 2020 (aplicables desde el mes de abril):

La empresa podrá pactar individualmente el salario fijo anual bruto por encima del salario base mínimo señalado para cada nivel profesional.

Esta tabla de salarios base mínimos anuales brutos se actualizará anualmente de acuerdo con lo establecido en el artículo 15

Nivel (categoría)	Salarios base mínimos anuales válidos desde 01/04/2020
14	13.664,00 €
13	14.906,00 €
12	18.534,00 €
11	22.660,00 €
10	26.984,00 €
9	29.185,00 €
8	33.135,00 €
7	39.348,00 €
6	43.567,00 €

##### 14.2 Estructura salarial:

La estructura salarial de Nunhems Spain, S.A.U. es la siguiente:

a) Salario fijo anual: Es la suma de todos los conceptos salariales fijos brutos anuales. El salario fijo se distribuye en doce (12) mensualidades, prorrateándose las dos

(2) pagas extraordinarias de junio y Navidad. Los conceptos en los que se divide el salario fijo son: salario base mínimo, complemento y prorrateo pagas extras.

b) Salario variable anual (bonus): Es el aplicable a cada persona trabajadora según su sistema retributivo de acuerdo con la política de retribución variable en vigor aplicable en cada momento en la empresa.

c) Remuneración total anual: Se compone del salario fijo y variable, más todos aquellos beneficios que pueda percibir la persona trabajadora en concepto de retribuciones en especie u otros conceptos salariales (ej.: bolsa de beneficios).

#### Artículo 15. *Revisiones salariales.*

A partir del año 2021, los salarios fijos anuales de todas las personas trabajadoras se actualizarán, con efectos del mes de abril de cada año de vigencia pactada, de acuerdo con el IPC (Índice de Precios al Consumo) anual (del 1 de enero a 31 de diciembre) del año inmediatamente anterior, publicado por el INE.

No obstante, si el mencionado IPC fuera negativo o fuera inferior al 0,3%, se garantiza en todo caso un incremento del 0,3%.

Desempeño:

El desempeño se tendrá en cuenta a los efectos que determinen las políticas globales aplicables a Nunhems Spain, S.A.U. vigentes en cada momento con el objetivo de poder reconocer los esfuerzos de la plantilla.

#### Artículo 16. *Retribución variable (bonus).*

La retribución variable de las personas trabajadoras de Nunhems Spain, S.A.U. estará alineada en cada momento con las políticas globales aplicables a la empresa, las cuales serán previamente explicadas e informadas a la representación legal de las personas trabajadoras y a la plantilla.

Todas las personas trabajadoras en la empresa tendrán un sistema de retribución variable individual asignado en función de los criterios corporativos y de los que serán informadas.

El devengo de la retribución variable será de enero a diciembre, liquidándose su importe en el mes de abril del año posterior al devengo.

#### Artículo 17. *Plan de pensiones.*

La empresa realiza aportaciones anuales a un plan de pensiones para todas las personas trabajadoras con arreglo a la política de pensiones de la compañía.

Las aportaciones al plan son obligatorias por parte del promotor y voluntarias para la plantilla en las condiciones pactadas en las especificaciones del Plan y en el correspondiente Anexo de Nunhems Spain S.A.U.

#### Artículo 18. *Seguros: accidentes y vida.*

Como parte de la compensación total ofrecida por Nunhems Spain S.A.U. a su plantilla, la empresa tiene contratado un seguro de vida y un seguro de accidente.

Seguro de accidentes: La póliza existente del seguro colectivo de accidentes, para todo el personal de la empresa, cubre las contingencias de fallecimiento, invalidez permanente absoluta y gastos de curación derivadas de accidente, tiene los siguientes capitales asegurados según el nivel profesional.

Contingencias cubiertas	Capitales			
	N10-N15	N7-N9	N5-N6	N1-N4
Fallecimiento.	70.000,00	75.000,00	90.000,00	150.000,00



Contingencias cubiertas	Capitales			
	N10-N15	N7-N9	N5-N6	N1-N4
IPA.	140.000,00	150.000,00	180.000,00	300.000,00
Asistencia Sanitaria.	15.000,00	15.000,00	15.000,00	15.000,00

El coste de la prima será en su totalidad a cargo de la empresa, imputando a la persona trabajadora como salario en especie el 80% de la misma.

Seguro de vida: La póliza existente del seguro colectivo de vida para todo el personal de la empresa cubre las contingencias de fallecimiento, siendo el capital asegurado 1,5 veces su salario pensionable.

**Artículo 19. Vehículo de empresa y política de desplazamientos por carretera.**

La política de asignación de los vehículos de empresa será la vigente en cada momento en Nunhems Spain, S.A.U., siendo el vehículo una herramienta de trabajo para el desempeño del puesto.

Para el personal perteneciente a los niveles del 1 al 4 (nivel personal, según artículo 11) ambos inclusive, y para toda aquella persona que lo necesite por razón de su trabajo, la empresa proporcionará un vehículo según su política al respecto, determinando ésta el tipo de vehículo que estará sujeto a cambio en todo momento. La persona trabajadora deberá hacerse cargo del pago de los gastos que le correspondan en caso de su utilización privada y en el porcentaje que corresponda y deberá hacer un uso y mantenimiento responsable y adecuado del mismo. La empresa aplicará el tratamiento fiscal correspondiente.

Los desplazamientos por carretera están regulados en la política de viajes de la compañía, en la que se establece las condiciones de uso de los coches de empresa, coches de alquiler y coches privados.

En cualquier desplazamiento por carretera por cuenta de la empresa y en cualquier caso, la persona trabajadora deberá cumplir con todas y cada una de las normas de tráfico (uso de cinturón de seguridad, utilización de dispositivos móviles solamente si el vehículo está equipado de manos libres, no conducir temerariamente, respetando los límites de velocidad, no conducir bajo los efectos del alcohol o estupefacientes, y, en general, cualquier norma vigente en el presente o en el futuro) responsabilizándose de las consecuencias que de no hacerlo se deriven.

**Artículo 20. Bolsa de beneficios.**

La actual bolsa de beneficios establecida como compensación global de los cambios pactados en el año 2015 sobre los beneficios sociales, tendrá un importe de 1.450 euros brutos anuales con efectos desde enero 2021, o la cantidad proporcional correspondiente atendiendo a los meses que la persona trabajadora haya estado de alta en la empresa en el año en curso.

El importe se abonará en el último trimestre de cada año.

Este importe no será revisable durante la vigencia de este convenio.

**Artículo 21. Complemento en caso de Incapacidad Temporal.**

La empresa, siempre que esté vigente la relación laboral, abonará durante el periodo máximo de 18 meses en el que la persona trabajadora se encuentre en situación de incapacidad temporal, derivada tanto de enfermedad común, accidente de trabajo, enfermedad profesional o accidente no laboral, y situación de suspensión del contrato de trabajo por nacimiento, adopción acogimiento o guarda de hijo, un complemento que sumado a las prestaciones reglamentarias que perciba de la entidad gestora de la Seguridad Social, determine un importe bruto equivalente al 100% de su salario mensual.



**Artículo 22. Subvención comida.**

La empresa subvencionará un servicio de comidas en los centros de trabajo de Almería, Valencia y Murcia.

El importe de la subvención será, con efectos de enero 2021, de 7 euros como máximo por persona trabajadora y día laborable de presencia en el centro de trabajo, siendo la diferencia de coste del menú a cargo de la persona trabajadora, quién podrá optar libremente por hacer uso de este servicio.

Este importe no será revisable durante la vigencia de este convenio.

**Artículo 23. Ayudas por familiares con discapacidad.**

La empresa abonará a las personas trabajadoras de Nunhems Spain, S.A.U. con hijos/as, cónyuge o pareja de hecho que convivan con ella y que acrediten documentalmente una discapacidad igual o superior al 44%, un importe de 6.000 euros brutos anuales.

Este importe no será revisable durante la vigencia de este convenio.

**Artículo 24. Formación.**

Coincidiendo las partes firmantes en que la efectividad de la formación requiere un buen análisis de sus necesidades, anualmente se concretarán las mismas en un Plan de Formación Global elaborado por Recursos Humanos correspondiente a cada división.

Las personas trabajadoras que decidan realizar estudios de postgrado, master o cursos de capacitación técnica para mejorar su cualificación profesional, podrán solicitar la financiación de hasta el 50% del coste del curso por parte de la empresa previa justificación del abono de la formación. La empresa valorará esta solicitud para dar su aprobación.

Si la persona trabajadora dejase la empresa durante la formación o durante el primer año después de haber terminado la formación estará obligada a pagar el importe total de la inversión realizada por la empresa. En aquellos cursos que excedan la cantidad equivalente a 5.000 euros, deberá devolver también el 50% de la cantidad si dejase la empresa en el segundo año después de haber terminado la formación.

**Artículo 25. Jornada Anual.**

La duración máxima de la jornada laboral ordinaria es de 1.784 horas en cómputo anual por cada año natural.

**Artículo 26. Calendario.**

Todos los años Recursos Humanos elaborará el oportuno calendario laboral, con la distribución de la jornada de trabajo que será expuesto en lugar visible. Los días de descanso que sean necesarios para cuadrar la jornada anual serán propuestos por la plantilla para su discusión y aprobación por Recursos Humanos.

**Artículo 27. Registro Horario.**

En aplicación del Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo y del artículo 34.9 del Estatuto de los trabajadores, las personas trabajadoras deberán registrar el inicio y finalización de la jornada de trabajo.

Se estará a lo dispuesto en el Acuerdo de Registro horario sobre las reglas de registro y compensación de los excesos horarios.

**Artículo 28. Horarios de trabajo.**

Recursos Humanos, en aplicación de las reglas del Acuerdo del Registro Horario, informará de los horarios de trabajo de cada centro.

Siempre que la carga de trabajo lo permita de manera razonable, la plantilla podrá gozar durante todo el año de flexibilidad de horario de una hora de entrada y de salida

respetando los horarios de apertura de cada centro. Esta flexibilidad estará limitada en aquellos puestos que trabajen a turno o que requieran de presencia por razones objetivas (Ej. atención a clientes).

Si la flexibilidad que se pretendiese fuese diferente a la del párrafo anterior, ésta dependerá de la organización del trabajo y estará sujeta a la operatividad de cada departamento. Cada *mánager* propondrá dicha organización y ésta deberá contar con la aprobación del Comité de Dirección, garantizándose, en cualquier caso, que los centros de trabajo permanezcan abiertos en horario comercial de la empresa. En todo caso este cambio será excepcional y no consolidable.

#### Artículo 29. *Distribución irregular de la jornada.*

La distribución de la jornada de trabajo anual podrá ser irregular de acuerdo con lo estipulado en cada contrato individual, con aplicación de un calendario de distribución irregular de la jornada, y con posibilidad de superar las nueve horas ordinarias de trabajo efectivo, de acuerdo con lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores.

En cualquier caso, la prolongación de jornada consecuencia de esta distribución irregular no podrá ser de aplicación a las personas trabajadoras que tengan limitada su presencia por razones de seguridad, salud, cuidado de menores, embarazo o períodos de lactancia.

#### Artículo 30. *Descansos.*

Cuando la jornada diaria tenga una duración continuada, o cualquiera de los tramos si es jornada partida, de más de seis horas, se establecerá un período de descanso de quince minutos que no se considera como tiempo de trabajo efectivo. Corresponderá a la empresa la distribución y forma de llevar a cabo los descansos establecidos anteriormente, organizándolos de modo lógico y racional en función de las necesidades del servicio, sin que los descansos puedan establecerse antes de haber transcurrido dos horas desde el inicio de la jornada, ni después de que falten noventa minutos o menos para la conclusión de la misma.

En todo caso se respetará el descanso mínimo de doce horas entre la finalización de una jornada diaria de trabajo y el comienzo de la siguiente.

Los empleados tendrán derecho a un descanso semanal de día y medio ininterrumpido, que se podrá acumular por períodos de catorce días (esto es, tres días de descanso semanal en dos semanas de trabajo), todo ello de conformidad con el calendario laboral vigente y el que se establezca para años sucesivos.

#### Artículo 31. *Horas extraordinarias.*

El exceso de tiempo fuera de los límites de la jornada diaria de trabajo, teniendo en cuenta las reglas aplicables conforme al Acuerdo del Registro Horario, tendrá la consideración de horas extraordinarias para las personas trabajadoras de los grupos N10 a N14 ambos inclusive, siempre que previamente hayan sido autorizadas por el superior jerárquico.

Estas horas extraordinarias serán compensadas preferentemente en tiempo libre en la misma proporción que su precio (excepto las normales que será a 1,5 para no complicar el cálculo) en los cuatro (4) meses posteriores a su realización. Pasado este período se entenderá que no se pueden recuperar y se abonarán, debiendo en cualquier caso quedar liquidadas a 31 de diciembre. En todo caso la compensación del exceso horario se realizará conforme al límite de las 80 horas anuales retribuidas establecidas en el Estatuto de los Trabajadores.

Cuando la empresa y la persona trabajadora pacten en un supuesto concreto que dichas horas extraordinarias se compensen con retribución específica, será de la siguiente forma:

- a) Horas extraordinarias realizadas en el centro de trabajo asignado:

- Las fracciones inferiores a una hora no serán retribuidas económicamente, compensándose con descanso.
- De la primera hora completa en adelante: Se retribuirá con un incremento del 60% sobre el salario bruto; el 75% en el caso de los sábados y el 100% si es en domingo o festivo.
- Cuando las horas extras se realicen en jornada nocturna (de 22 a 6 horas) se les añadirá un suplemento del 25% por nocturnidad.

b) Horas extraordinarias realizadas por trabajo fuera de la provincia del centro asignado:

En caso de trabajos fuera de la provincia o, en cualquier caso, a más de 100 km de distancia del centro asignado, se abonarán las horas a disposición de la empresa que excedan de la jornada habitual a 21,06 €/hora con independencia del día de la semana en que se produzcan.

Asimismo, cuando con carácter esporádico el desplazamiento implique pernocta fuera del domicilio de la persona trabajadora, le corresponderá una dieta de 137,85 € por pernocta el primer día y de 31,35-€ por cada una de las pernoctas sucesivas.

Por política de empresa, los desplazamientos por carretera a distancias superiores a 400 kms con un solo conductor/a requerirán pernoctar.

El contenido de este artículo no es de aplicación para el personal incluido en los niveles profesionales del 1 al 9 inclusive, cuya compensación en descanso de las horas extraordinarias realizadas se producirá en los términos establecidos en el Acuerdo de Registro Horario de fecha 2 de diciembre de 2020 suscrito entre la empresa y los representantes de los trabajadores. Así mismo no será de aplicación este artículo para todo el personal, cuando se trate de reuniones informativas y/o formativas de la empresa

#### Artículo 32. *Viajes y desplazamientos.*

Se estará a lo dispuesto en el Acuerdo de Registro horario sobre las reglas de registro y compensación de los excesos horarios en los viajes y desplazamientos por trabajo.

Viajes de trabajo en fines de semana/festivos:

Cuando una persona trabajadora perteneciente a nivel profesional del 1 al 9, ambos inclusive, realice un viaje de trabajo, por cuenta de la empresa y ocupe para ello días de fin de semana y/o festivo, se le compensará con descanso en la forma que se establezca en el Acuerdo de Registro horario.

En todo caso, preferentemente los viajes se deberán programar conforme al calendario laboral asignado, evitando siempre que sea posible, realizar desplazamientos en fin de semana y/o festivos.

#### Artículo 33. *Permisos retribuidos.*

El personal tendrá derecho a permisos retribuidos, previo aviso y justificación en los casos siguientes:

- a) Quince (15) días naturales por matrimonio.
- b) Será de aplicación la regulación vigente en cada momento en el Estatuto de los Trabajadores y legislación complementaria en materia de permisos por nacimiento, adopción, guarda o acogimiento.
- c) Cinco (5) días naturales en caso de fallecimiento, accidente o enfermedad grave diagnosticada por facultativo, hospitalización, intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario prescrito por facultativo del cónyuge, compañero/a con quien exista convivencia, padres/madres, hijos/as o hermanos/as.
- d) Dos (2) días naturales en caso de fallecimiento, accidente o enfermedad grave diagnosticada por facultativo, hospitalización, intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario prescrito por facultativo de familiares hasta segundo

grado de consanguinidad o afinidad. En caso de desplazamiento fuera de la provincia, el permiso será de cinco (5) días naturales.

e) Un (1) día por traslado de domicilio habitual.

f) Cuatro (4) medias jornadas anuales con el fin de facilitar posibles necesidades particulares, no siendo compensables económicamente, ni acumulables a otros años, pudiendo la empresa requerir a la persona trabajadora la justificación de su disfrute debiendo acordar previamente con cada responsable y con suficiente antelación la fecha/s en la/s que se disfrute/n.

g) Dos (2) jornadas completas anuales para necesidades particulares que se disfrutarán en las mismas condiciones descritas en el apartado anterior.

h) El tiempo necesario para el cumplimiento de un deber de carácter público. Cuando dicho cumplimiento suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más de un veinte por ciento (20%) de las jornadas laborables en un periodo de tres (3) meses, podrá la empresa pasar a la persona trabajadora afectada a la situación de excedencia. En este caso la readmisión, una vez finalizada la excedencia será forzosa.

i) En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del ET, 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 trece (13) días naturales.

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 empresarial 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 (12) meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve (9) meses.

#### Artículo 34. *Permisos no retribuidos.*

Será de aplicación la regulación vigente en cada momento en el Estatuto de los Trabajadores y legislación complementaria sobre guarda legal, cuidado de menores con enfermedad grave, víctimas de violencia de género, etc.

#### Artículo 35. *Excedencias.*

Será de aplicación la regulación vigente en cada momento en el Estatuto de los Trabajadores y legislación complementaria en materia de excedencia voluntaria y forzosa.

#### Artículo 36. *Permisos por formación en el trabajo.*

La persona trabajadora tendrá derecho:

a) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

b) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional.

c) A la concesión de los permisos oportunos de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

d) A la formación necesaria para su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo. La misma correrá a cargo de la empresa, sin perjuicio de la posibilidad de obtener a tal efecto los créditos destinados a la formación. El tiempo destinado a la formación se considerará en todo caso tiempo de trabajo efectivo.

Las personas trabajadoras con al menos un (1) año de antigüedad en la empresa tienen derecho a un permiso retribuido de veinte (20) horas anuales de formación profesional para el empleo, vinculada a la actividad de la empresa, acumulables por un periodo de hasta cinco (5) años. El derecho se entenderá cumplido en todo caso cuando la persona trabajadora pueda realizar las acciones formativas dirigidas a la obtención de la formación profesional para el empleo en el marco de un plan de formación desarrollado por iniciativa empresarial o comprometido por la negociación colectiva. Sin perjuicio de lo anterior, no podrá comprenderse en el derecho a que se refiere este apartado la formación que deba obligatoriamente impartir la empresa a su cargo conforme a lo previsto en otras leyes. La concreción del modo de disfrute del permiso se fijará de mutuo acuerdo entre la persona trabajadora y la empresa.

#### Artículo 37. *Vacaciones.*

Las vacaciones serán de treinta (30) días naturales (veintidós (22) días laborales). Las personas trabajadoras que no hubieran completado un año efectivo en la plantilla de la empresa disfrutarán sus vacaciones proporcionalmente al tiempo de servicios prestados.

Recursos Humanos, al confeccionarse el calendario anual de vacaciones, podrá establecer que al menos tres (3) semanas de vacaciones se disfruten durante el período estival (1 de julio y 31 de agosto) siempre y cuando sea compatible con el desarrollo del cultivo o la actividad del departamento en el que la persona trabajadora se encuentre asignada.

El resto de los días, se disfrutarán bien de forma separada o conjuntamente, de común acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora. El disfrute de vacaciones siempre comenzará en día laborable para la persona. La plantilla conocerá las fechas que le correspondan dos (2) meses antes, al menos, del comienzo del disfrute de las vacaciones. La persona responsable de cada departamento establecerá el calendario de vacaciones antes del 1 de abril de cada año teniendo en cuenta las propuestas individuales y la continuidad del servicio. Estos serán revisados por Recursos Humanos.

#### Artículo 38. *Igualdad.*

La empresa está obligada a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, adoptará medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas en cuya elaboración participarán con la representación legal de las personas trabajadoras en la forma que se determine en la legislación laboral.

Cuando así lo establezca la legislación aplicable, las medidas de igualdad a que se refiere el párrafo anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad.

#### Artículo 39. *Código disciplinario.*

Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, que es un aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como para la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de empresa y plantilla. Para la consecución de tal garantía, y en atención a la utilización de medios informáticos en la mayor parte de los puestos de trabajo, las partes coinciden en incidir en la importancia de que la misma se efectúe con la debida diligencia, cumpliendo con las instrucciones que a tal fin disponga la dirección de la empresa en aras a la confidencialidad y al cumplimiento de lo establecido en la Ley

Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales y disposiciones vigentes en cada momento.

Las faltas, siempre que sean constitutivas de un incumplimiento de la persona trabajadora en sus obligaciones laborales, podrán ser sancionadas por la Dirección de la empresa de acuerdo con la graduación y procedimiento que se establece en el presente convenio. Toda falta cometida por las personas trabajadoras se clasificará en leve, grave o muy grave, atendiendo a su importancia y trascendencia.

#### Artículo 40. *Faltas leves.*

- a) Faltar un (1) día al trabajo sin causa justificada.
- b) De una a tres (de 1 a 3) faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin la debida justificación, cometidas durante el periodo de un mes.
- c) El abandono sin causa justificada del trabajo, aunque sea por poco tiempo.
- d) Discutir violentamente con los/as compañeros/as durante la jornada de trabajo o, fuera de ésta, en las instalaciones de la empresa.
- e) No comunicar a la empresa los cambios de domicilio o los datos necesarios para la Seguridad Social o cualquier otro organismo público relacionado con la prestación laboral.
- f) Incumplimiento de las obligaciones previstas en el art.29 de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que carezcan de trascendencia grave para la integridad física o la salud de las personas trabajadoras.
- g) Incumplimiento prohibición fumar fuera de los sitios designados por la empresa en cada momento de acuerdo con la normativa de Seguridad y Salud.

#### Artículo 41. *Faltas graves.*

- a) La doble comisión de falta leve dentro del periodo de un mes, excepto la puntualidad.
- b) Más de tres (3) faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas en el periodo de un (1) mes.
- c) La falta de asistencia al trabajo sin justificar de dos (2) días al mes.
- d) El entorpecimiento o falseamiento de datos, cuestiones y hechos que puedan afectar a la Seguridad Social.
- e) La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo. Si la misma implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa o compañeros/as de trabajo se considerará muy grave.
- f) Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para uso propio herramientas o materiales de la empresa.
- g) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
- h) Incumplimiento de las obligaciones previstas en el art.29 de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, cuando tal incumplimiento origine riesgos graves para seguridad o la salud de las personas trabajadoras.
- i) Uso del vehículo de empresa o dispositivos informáticos incumpliendo las correspondientes directrices, órdenes o instrucciones de la empresa publicadas y comunicadas a la plantilla.

#### Artículo 42. *Faltas muy graves.*

- a) Más de diez (10) faltas de puntualidad al trabajo sin justificar cometidas en el periodo de seis (6) meses o veinte (20) en un (1) año.
- b) Las faltas injustificadas al trabajo durante tres (3) días consecutivos o cinco (5) alternos en un (1) mes.
- c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo tanto a los/as compañeros/as de trabajo como a la empresa o cualquier



persona, realizado dentro de las dependencias de la misma o durante el acto de servicio en cualquier lugar.

- d) La falsedad en las circunstancias de accidentes de trabajo, la simulación de enfermedad o accidente y la prolongación maliciosa o fingida de su curación.
- e) Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados a la empresa.
- f) Revelar a las personas ajenas a la empresa datos de reserva obligada.
- g) Dedicarse a actividades que impliquen competencia hacia la empresa.
- h) Los malos tratos de palabra u obra tanto a sus responsables como a compañeros/as y subordinados/as.
- i) Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusable.
- j) Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.
- k) La disminución no justificada en el rendimiento del trabajo.
- l) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo
- m) El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajen en la empresa.
- n) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del periodo de un (1) mes, siempre que aquella haya sido sancionada.
- o) Todas las consignadas en el artículo 54 del ET, consideradas como causas justas de despido.
- p) Incumplimiento de las obligaciones previstas en el art.29 de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que de tal incumplimiento se derive un riesgo grave e inminente para seguridad o la salud de las personas trabajadoras.
- q) Incumplimiento del código ético o regulación de Compliance de la empresa.

#### Artículo 43. *Régimen de sanciones.*

Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente convenio. La sanción de faltas graves o muy graves requerirá comunicación por escrito a la persona trabajadora haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron.

#### Artículo 44. *Sanciones.*

Las sanciones máximas que podrán imponerse son las que a continuación se relacionan:

- a) Por comisión de falta leve: Amonestación verbal y amonestación por escrito.
- b) Por falta grave: Amonestación por escrito y suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días (de 2 a 20 días).
- c) Por falta muy grave: Amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo de veinte a sesenta días (de 20 a 60 días) y despido.

En todo caso la empresa atendiendo a las circunstancias concurrentes, podrá aplicar a las faltas cualesquiera de las sanciones previstas para tipos de inferior gravedad, sin que tal disminución de la sanción implique variación en la calificación de la falta.

#### Artículo 45. *Prescripción.*

Las faltas prescribirán por el transcurso del plazo que en cada momento establezca la legislación aplicable.

#### Artículo 46. *Comisión Paritaria de interpretación y seguimiento.*

Para la interpretación y seguimiento del presente convenio se crea una Comisión Paritaria compuesta por cuatro representantes de la parte social y cuatro de la parte empresarial. La comisión deberá constituirse tras la aprobación del convenio, levantándose la correspondiente acta.



La Comisión Paritaria se reunirá al menos dos (2) veces al año y su funcionamiento se realizará en la forma que la misma decida, adoptándose los acuerdos en todo caso por unanimidad y teniendo estos la misma eficacia que los preceptos que se interpreten.

La Comisión tendrá las siguientes funciones:

- a) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de este Convenio.
- b) Interpretación de la totalidad de los preceptos del presente Convenio.
- c) Actualización de los contenidos de los acuerdos que pudieran alcanzarse en desarrollo del convenio que estimen de interés, mejorando incluso su contenido, de acuerdo con el presente texto y la normativa laboral de aplicación, y en especial trabajará para evitar políticas de discriminación entre hombres y mujeres, elaborando medidas concretas que garanticen su igualdad en el trabajo.
- d) Cuantas otras funciones tiendan a la mayor eficacia práctica del presente Convenio o se deriven de lo estipulado en su texto y anexos que formen parte del mismo. En caso de imposibilidad de acuerdo, las partes se someterán al sistema de arbitraje laboral que corresponda.

*Artículo 47. Inaplicación de las condiciones de trabajo pactadas en el presente Convenio Colectivo.*

La inaplicación de las condiciones de trabajo reguladas en el presente Convenio Colectivo podrá producirse respecto de las materias y conforme a las causas y procedimiento contemplados en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

La solicitud de inaplicación se comunicará por la dirección de la empresa a los representantes de los trabajadores para el desarrollo de un periodo de consultas en los términos previstos en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Las discrepancias que pudieran surgir en el periodo de consultas se someterán preceptivamente a la Comisión Paritaria del presente Convenio Colectivo, que dispondrá de un plazo máximo de siete (7) días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le sea planteada. Transcurrido este plazo sin que la Comisión Paritaria haya solucionado la discrepancia deberá seguirse el procedimiento establecido en el artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores en cuanto a la aplicación de los posibles acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico en función del ámbito territorial del conflicto (empresa o centro de trabajo) o, en su defecto, en cuanto al sometimiento del mismo a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos o a los órganos correspondientes de las comunidades autónomas.

Cláusula final.

En lo no previsto en el presente Convenio colectivo se estará a la legislación vigente.