



Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo
Autónomo

Delegación Territorial en Sevilla

Convenio o Acuerdo: INTERMALTA, S.A
Expediente: 41/01/0150/2024
Fecha: 29/05/2024
Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN
Destinatario: SARAH SCHEERLINCK ALONSO
Código 41101301012024.

VISTO el Convenio Colectivo de la Empresa INTERMALTA S.A.(cod 41101301012024), suscrito por la referida entidad y la representación legal de los trabajadores, con vigencia desde el 01- 01-2023 a 31-12-2027.

VISTO lo dispuesto en el art. 90.2 del Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre (E.T.), por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores (BOE 255, de 24/10/2015), de acuerdo con el cual, los convenios deberán ser presentados ante la autoridad laboral, a los solos efectos de su registro.

VISTO lo dispuesto en los artículos 2, 6 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo (BOE 143, de 12/06/2010), sobre “registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad”, serán objeto de inscripción en los registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad de las autoridades laborales los convenios elaborados conforme a lo establecido en el Título III del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre, sus revisiones, modificaciones y/o prórrogas, acuerdos de comisiones paritarias, acuerdos de adhesión a un convenio en vigor, acuerdos de planes de igualdad y otros.

VISTO lo dispuesto en los artículos 3, 6 y 8 del Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo (BOE n.º 143 de 12 de junio), Real Decreto 4043/82 de 29 de diciembre, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de Trabajo. Es competencia de esta Delegación Territorial dictar la presente Resolución de conformidad con lo dispuesto en el Decreto del Presidente 10/2022, de 25 de julio, sobre reestructuración de Consejerías; Decreto del Presidente 13/2022, de 8 de agosto, por el que se modifica el Decreto del Presidente 10/2022, de 25 de julio, sobre reestructuración de Consejerías; Decreto 155/2022, de 9 de agosto, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo, en concordancia con el Decreto 226/2020, de 29 de diciembre, que regula la organización territorial provincial de la administración de la Junta de Andalucía, modificado por el Decreto 300/2022, de 30 de agosto.

Avda. De Grecia, s/n. Edif. Administrativo
41012 Sevilla
Servicio de Atención a la Ciudadanía 955 06 39 10





Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo
Autónomo

Delegación Territorial en Sevilla

Esta Delegación Territorial,

ACUERDA:

PRIMERO.- Registrar y ordenar la inscripción del Convenio Colectivo de la Empresa INTERMALTA S.A.(cod 41101301012024), suscrito por la referida entidad y la representación legal de los trabajadores, con vigencia desde el 01-01-2023 a 31-12-2027.

SEGUNDO.- Disponer su publicación gratuita en el Boletín Oficial de la Provincia.

DELEGADO TERRITORIAL DE EMPLEO,
ANTONIO AUGUSTIN VAZQUEZ

FIRMADO POR: ANTONIO AUGUSTIN VAZQUEZ
AC FNMT Usuarios
Firma Válida

Avda. De Grecia, s/n. Edif. Administrativo
41012 Sevilla
Servicio de Atención a la Ciudadanía 955 06 39 10



CONVENIO COLECTIVO DE INTERMALTA, S.A.

Empresa: Intermalta S.A - Centro de Trabajo: Sevilla
Autovía SE-40, salida nº 5
Carretera de Torreblanca a Mairena del Alcor, km 3.3, 41017 Sevilla

El presente Convenio Colectivo se concierta por el Representante Legal de los Trabajadores en el centro de trabajo de Sevilla, Don Fernando Rodríguez Longares y la Dirección Empresarial de Intermalta, S.A. a través de su representante Doña Maria Teresa Aldave Dorronsoro

Nota metodológica previa: sobre el uso de lenguaje no sexista

Las partes firmantes de este convenio se declaran opuestas y contrarias a todo tipo de sexismo, no solo en las relaciones laborales sino en cualquier otro ámbito incluido el uso inadecuado del lenguaje.

En este sentido, la redacción del presente convenio asume los criterios y pautas marcados por la Real Academia Española en materia de lenguaje no sexista¹ a la par que, como la RAE aconseja para el lenguaje administrativo y normativo, busca *la sencillez, la inteligibilidad, la claridad y la aproximación al lenguaje llano*. Por eso se evita el uso constante de desdoblamientos de géneros o el uso de circunloquios que van en contra de la economía y la claridad en el lenguaje, añadiendo por el contrario complejidad a un texto destinado, en la medida de lo posible, a su comprensión por lectores no juristas.

A tal efecto, se ha procurado dar preferencia a términos colectivos y a epicenos, sin perjuicio de lo cual el uso en el presente convenio del masculino genérico incluye en su significado y en su referencia a ambos sexos (lo que se denomina uso inclusivo del masculino), salvo que expresamente se diga lo contrario.

ARTÍCULO 1º.- AMBITO DE APLICACIÓN FUNCIONAL Y TERRITORIAL

Los acuerdos contenidos en el presente Convenio Colectivo tendrán fuerza normativa y obligarán a Intermalta, S.A., con CIF A31071913, dedicada a la fabricación de malta (CNAE 1106), y a su plantilla en la Planta de Sevilla.

Quedan excluidos del presente Convenio:

1. El personal comprendido en el art. 1.3, punto c) del Estatuto de los Trabajadores.
2. Quienes tengan la consideración de relación laboral de carácter especial, conforme al art. 2.1, a) del Estatuto de los Trabajadores.

En caso de que cesen en su condición de cargo, volverán a quedar incluidos en el ámbito de este Convenio.

¹ Informe de la Real Academia Española sobre el lenguaje inclusivo y cuestiones conexas, 2020

ARTÍCULO 2º.- VIGENCIA DEL CONVENIO Y CONDICIONES PARA SU INAPLICACIÓN.

1. La duración del presente Convenio será desde la firma del mismo hasta 31 de diciembre de 2027, si bien los efectos económicos se retrotraerán a 1 de enero de 2023 salvo los conceptos salariales para los que se señale otra fecha de inicio de devengo.
2. En caso de que la empresa pretendiera la inaplicación temporal del presente convenio colectivo (por motivos económicos, técnicos, organizativos o de producción), deberá poner dicha pretensión en conocimiento de la Comisión paritaria con una antelación mínima de 30 días al inicio del período de consultas al que se refiere el art. 82.3 ET. En caso de que no se llegara a un acuerdo en el período de consultas, y los procedimientos para la resolución de conflictos de los acuerdos interprofesionales que fueran de aplicación no resolvieran la discrepancia (el arbitraje se producirá únicamente por el sometimiento expreso de ambas partes), será necesario el acuerdo entre ambas partes (empresa y representación legal de la plantilla).

Este compromiso será de aplicación durante el período de vigencia pactada para este convenio (31.12.2027); en situación de ultraactividad, se aplicará lo dispuesto en el art. 82.3 ET en sus propios términos.

ARTÍCULO 3º .- DENUNCIA.

El Presente Convenio se considera denunciado automáticamente tres meses antes de la finalización de su vigencia pactada. Mientras no se acuerde un nuevo texto, permanecerá vigente todo su articulado normativo.

ARTÍCULO 4º.- RETRIBUCIONES. Incremento Salarial 2023 – 2027:

1. Para 2023 y 2024 se aplicarán los IPCs ya conocidos de los años previos, es decir, 5,70% para 2023 (IPC de 2022) y 3,10% para 2024 (IPC de 2023). Esta revisión salarial se aplicará tanto al salario base como a los complementos salariales que no vengan referenciados al salario base. El personal contratado en 2024 no se le aplicará esta revisión en la medida en que sus salarios se han establecido teniendo en consideración ya la subida prevista.
2. Para los años posteriores, las retribuciones tendrán los siguientes incrementos:
 - El IPC histórico (es decir, el del año natural anterior) más la mitad de la diferencia hasta el 3% (caso de que el IPC sea inferior a 3%)
 - El 3% más la mitad de la diferencia restante hasta el IPC real histórico (el del año natural anterior), caso de que el IPC sea superior a 3%.
 - En todo caso, en el conjunto de los años de vigencia del convenio, se garantiza por la empresa que el sumatorio de las subidas aplicadas será como mínimo equivalente a la suma de los IPCs más 1%. Si no se alcanzara, se abonará al personal en alta con fecha de efectos de 1 de enero de 2027 el diferencial que correspondiera.

En el Anexo se adjuntan ejemplos de aplicación.

3. Los Directores de Departamento que pertenezcan al Comité de Dirección estarán sujetos prevalentemente en esta materia de incrementos salariales al sistema de revisión salarial que el Grupo MALTEUROP aplica a sus directivos”.
4. Retribución Flexible: Las partes acuerdan la posibilidad de adhesión voluntaria e individual de la plantilla a sistemas de retribución flexible.

ARTÍCULO 5º COMPLEMENTOS.

- Domingos y festivos:

Los trabajadores que como consecuencia del sistema de producción existente en la empresa deban prestar su servicio los domingos o días festivos, percibirán el plus, por cada domingo o festivo trabajado. Durante el 2023 el importe queda fijado en 128,45€ y durante el 2024 queda fijado en 132,43 €.

El importe de 2024 será incrementado en 2025, 2026 y 2027 conforme a los incrementos pactados anualmente en el artículo 4.2 de este convenio.

El 24 de diciembre (Nochebuena) y el 31 de diciembre (Nochevieja) tendrán la consideración de Festivo Empresa a efectos de este complemento.

Plus especial Nochebuena y Nochevieja:

Plus en turno de noche (22h a 6h) de nochebuena y nochevieja 2023 = 101,69 € y 2024 = 104,85 €.

El importe de 2024 será incrementado en 2025, 2026 y 2027 conforme a los incrementos pactados anualmente en el artículo 4.2.de este convenio.

- Sábados:

Durante el 2023 el importe queda fijado en 28,92€ y hasta el 30 de abril de 2024 el importe queda fijado en 29,82€

A partir de 1 de mayo de 2024 su importe será de 50€ por sábado trabajado.

El importe de 2024 será incrementado en 2025, 2026 y 2027 conforme a los incrementos pactados en el artículo 4.2 de este convenio.

- Nocturnidad:

Los trabajadores que prestan sus servicios entre las 22:00 y las 06:00 horas percibirán un plus, por noche efectivamente trabajada.

Durante el 2023 el importe queda fijado en 21,18 € y durante el 2024 queda fijado en 21,84 €.

El importe de 2024 será incrementado en 2025, 2026 y 2027 conforme a los incrementos pactados anualmente en el artículo 4.2 de este convenio.

- **Turnicidad:**

El personal que presta sus servicios entre las 14:00 y las 22:00 horas percibirá un plus del 12,5 % del Salario Base, calculado mediante el sistema habitual.

Disponibilidad/Guardia No presencial:

Los trabajadores del equipo de mantenimiento y el jefe de fabricación que como consecuencia del sistema de guardias no presenciales existente y necesario para el correcto funcionamiento de la actividad de la empresa de alertas productivas y de averías del proceso, que presten sus servicios percibirán un importe de 161,95 €/Semanales para el 2023 y hasta el 30 de abril de 2024 el importe queda fijado en 166,97€.

A partir de 1 de mayo de 2024 su importe será de 200 € por semana efectiva completa de disponibilidad/guardia no presencial.

El importe de 2024 será incrementado en 2025, 2026 y 2027 conforme a los incrementos pactados en el artículo 4.2 de este convenio.

ARTÍCULO 6º ANTIGÜEDAD.

Las cantidades que hasta el acuerdo de Convenio de 1998 viniera percibiendo el personal en virtud de la aplicación del anterior sistema de antigüedad, quedarán consolidadas como complemento personal, no siendo en ningún caso compensables ni absorbibles.

Para el personal contratado a partir del 1 de Enero de 1.998, se establece como complemento personal de antigüedad las siguientes cuantías, basadas en un modelo de dos bienes:

- Cuando se cumpla una antigüedad de dos años, se devengará un complemento de antigüedad consistente en el 5% del salario base que tuviera en ese momento.
- Cuando se cumpla una antigüedad de cuatro años, el complemento de antigüedad se verá incrementado en la cuantía correspondiente a otro 5% del salario base que tuviera en ese momento.

ARTÍCULO 7º GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.

El personal afectado por el presente Convenio percibirá en concepto de gratificación extraordinaria cuatro pagas por importe de 30 días de salario base más antigüedad cada una de ellas, abonándose en los meses de Abril, Julio, Octubre y Diciembre.

Plus de productividad:

2023-2024-2025-2026-2027

Durante la vigencia de este convenio y siempre que se mantenga la actual capacidad productiva de las plantas (San Adrián, Albacete y Sevilla) se establece

una paga cuyo importe estará en función de las toneladas producidas a lo largo de cada año natural de acuerdo al siguiente cuadro:

Toneladas producidas desde	Toneladas producidas hasta	Euros
340.000	349.999	300
350.000	359.999	400
360.000	369.999	500
370.000	379.999	650
A partir de 380.000		800

Este plus se cobrará en la parte proporcional al tiempo trabajado en el año natural y se abonará con la nómina del mes de enero.

ARTÍCULO 8º HORAS EXTRAORDINARIAS. PROLONGACIÓN DE JORNADA.

Las partes firmantes del presente acuerdo se comprometen a reducir al mínimo posible el número de horas extraordinarias a realizar en la empresa, sustituyéndose siempre que sea factible por contrataciones temporales.

En caso de realizarse, a elección del trabajador, bien se compensarán en tiempo libre en una proporción de 1,40 por cada hora extra realizada, o bien se cobrarán. En caso de compensación por tiempo libre, las fechas / horas para su disfrute serán a elección del trabajador, siempre que éste cuente con el "Visto Bueno" de su superior inmediato.

Se establece como módulo para el cálculo de la hora ordinaria, el siguiente:

Salario base, antigüedad y pagas extraordinarias que perciba el trabajador en cómputo anual, dividido por las horas de trabajo del año. El valor hora ordinaria obtenido se incrementará, añadiéndole la parte proporcional del complemento que corresponda al turno o jornada en que se realizó la hora extraordinaria, (complemento de turnicidad -turno de tarde-, complemento de noche o complemento de domingos y festivos).

Ejemplo para 2024: Suponiendo la realización de 2 horas extraordinarias en día festivo y turno de mañana, sería $((SB+Antigüedad+PE_{Extras})/1736)*2 + (Complemento\ de\ festivo / 8)*2*1,40$

ARTÍCULO 9º INCAPACIDAD TEMPORAL.

En los casos de I.T. derivados de Enfermedad común o profesional, así como de accidente de trabajo, la empresa complementará mientras dure la misma, hasta el 100 % del salario fijo.

ARTÍCULO 10º VACACIONES.

Todo el personal afectado por el presente Convenio disfrutará de 24 días laborables de vacaciones retribuidas. Su distribución se realizará de manera que 12 días laborables se disfruten en el periodo comprendido entre el 1 de junio y el 30 de

septiembre. Esta distribución sería también aplicable al personal indirecto que lo solicite.

A partir de 2024, la retribución de los **24 días** del período de vacaciones se corresponderá con la habitual que viniera percibiendo el personal, entendiéndose por tal el promedio anual percibido por aquellos conceptos retributivos ordinarios propios del puesto de trabajo en ese período (Salario Fijo y Complementos de puesto trabajo y disponibilidad de guardias no presenciales).

Para el cálculo de las diferencias que se pudieran haber generado por vacaciones disfrutadas entre el 1 de enero y el 1 de mayo de 2024, se aplicará el importe salarial por día de vacaciones que se calcule para las disfrutadas a partir de esa fecha.

A estos efectos, los Complementos de puesto a promediar son: Festivo; Turnicidad, Nocturnidad, Nochebuena y Nochevieja, Corretornos y Sábados.

ARTÍCULO 11º PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.

El derecho de la plantilla a una protección eficaz en materia de Seguridad y Salud en el trabajo, supone la existencia de un correlativo deber de la Empresa de protección del personal frente a los riesgos laborales, correspondiendo a estos velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de protección que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el mismo, de conformidad con su formación y las instrucciones de la Empresa.

En consecuencia, de lo expuesto, la prevención de riesgos laborales, como actuación a desarrollar en el seno de la empresa, deberá integrarse en el conjunto de actividades y decisiones, tanto en los procesos técnicos, en la organización del trabajo y en las condiciones en las que se preste, como en la línea jerárquica de la empresa, incluidos todos los niveles de la misma.

ARTÍCULO 12º PRESTACIÓN POR MUERTE O INVALIDEZ.

La empresa concertará a partir de la publicación del presente convenio dos pólizas:

1. Póliza por Seguro de Vida e Incapacidad por Enfermedad con capital de 45.000 €.
2. Póliza por Seguro de Accidentes en Incapacidad por Accidente con capital de 45.000 € teniendo ésta última un suplemento de esa póliza que implica otro capital de 45.000 € por accidente de circulación.

Estas pólizas serán para los años de aplicación de este convenio.

Para el cobro de los capitales, los empleados deberán de cumplir o someterse al clausulado de la compañía aseguradora.

ARTÍCULO 13º Premio jubilación

Se mantiene el "premio a la jubilación" para los siguientes casos:

Trabajadores que acceden directamente a la jubilación definitiva, es decir, sin haber pasado previamente por la jubilación parcial, cuando cumplan los requisitos legales establecidos a la fecha del hecho causante.

El "premio por jubilación" consiste en recibir junto con el finiquito, la cantidad de 6.000,00.- €, como consecuencia de la baja en la empresa para acceder a la jubilación definitiva.

ARTÍCULO 14º ROPA DE TRABAJO.

La Empresa facilitará, con carácter general, cuatro equipos de trabajo al año, dos en verano y otros dos en invierno, ajustándose su composición a la actividad a desarrollar en cada sección de la empresa. Deberá existir siempre en fábrica un equipo impoluto para recambio.

Al personal del laboratorio, dada la especial naturaleza de su trabajo, se le dotará del equipo necesario las veces que fuera preciso.

ARTÍCULO 15º DIETAS Y KILOMETRAJE.

Todo el personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho, en el supuesto de efectuar desplazamientos fuera de Sevilla por orden de la empresa, a percibir, previa presentación de los justificantes oportunos, la totalidad de los gastos devengados.

Si el desplazamiento se efectúa en vehículo propio se le abonará, además, en concepto de kilometraje, la cantidad de 0,32 € por kilómetro recorrido desde el centro de trabajo desde la firma del presente convenio.

ARTÍCULO 16º GARANTIAS PERSONALES.

El conjunto de condiciones establecidas en este Convenio, tienen carácter de mínimo, por lo que las condiciones que puedan existir y sobrepasen a las presentes, serán garantizadas a aquellos trabajadores que vinieran disfrutándolas.

ARTÍCULO 17º JORNADA DE TRABAJO.

1. La jornada laboral queda establecida en:

Años 2023 y 2024: 1.736 horas de trabajo efectivo;

Año 2025: 1.728 horas de trabajo efectivo.

Años 2026 y 2027: 1.720 horas de trabajo efectivo.

El 24 de diciembre (Nochebuena) y el 31 de diciembre (Nochevieja) se establecerán como Festivo (Empresa). (Salvedad del personal de turnos que trabaje ese día por necesidades de fabricación, que lo disfrutará otro día).

2. Los "*días de exceso o ajuste de calendario*" son los días compensatorios para el cumplimiento de la jornada anual horas al realizarse la jornada diaria de 8

horas. El número de días de ajuste vendrá dado por la diferencia entre los días laborables (descontados vacaciones, festivos y descansos semanales) y 217 de trabajo efectivo, en 2024, 216 en 2025 y 215 en 2026 y 2027.

- a. Para el personal de ciclo productivo estos días se distribuirán en el calendario de ciclo productivo de forma proporcional a lo largo del año. La empresa informará del calendario y de la distribución de estos días de exceso antes del 1 de febrero de cada año natural. (
 - b. Para el personal que no está integrado en un ciclo productivo los días de exceso de calendario se calcularán de forma proporcional anual en relación con los días de trabajo efectivo y se programarán preferentemente el último trimestre del año.
 - c. Estos días de exceso o ajuste de calendario no sufrirán modificación en su condición de no laborables ni se trabajarán ni compensarán con días de vacaciones por haber permanecido en IT, maternidad o paternidad o permiso legal retribuido. Del mismo modo, no corresponderá su disfrute en fechas posteriores cuando los descansos planificados coincidan con un período de IT, maternidad o paternidad o permiso legal retribuido.
 - d. De este modo para el personal a ciclo/turnos el calendario con los ciclos y turnos se fijará a principio de año sin perjuicio de la posterior fijación de vacaciones según el art. 10 del Convenio u otras modificaciones que procedan conforme a este convenio o la normativa vigente.
3. El período de descanso que actualmente se viene disfrutando, al que se refiere el Art. 34.4 del E.T., tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo.
 4. La distribución de la jornada laboral se efectuará de acuerdo con lo establecido o que se establezca legal o de forma pactada. El cómputo de la jornada se efectuará de tal forma que, en todo caso, tanto al comienzo como al final de la misma, el personal se encuentre en su puesto, con ropa de trabajo y dedicado a él. En ningún caso se abandonará el puesto de trabajo – al finalizar la jornada – sin haber realizado el relevo pertinente.
 5. El horario de atención en silos de expedición y recepción, salvo situaciones excepcionales como exportaciones puntuales o similar, abarcará el tiempo necesario para cargar o descargar los camiones que se encuentren dentro de las instalaciones de Inter Malta a las 20:30 horas.
 6. El tiempo de descanso entre jornadas queda establecido, con carácter general en 12 horas, si bien, en el caso del personal que presta sus servicios en régimen de turnos, cuando al cambiar de turno de trabajo no pueda disfrutar del descanso mínimo entre jornadas establecido previamente, se podrá reducir el mismo, en el día en que así ocurra, hasta un mínimo de siete horas de acuerdo con lo establecido en el artículo 19.2 del Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo,

compensándose la diferencia hasta las doce horas establecidas con carácter general en los días inmediatamente siguientes.

7. Regulación específica de operarios de fabricación:

Los 8 operarios de fabricación rotarán en el ciclo que determine la dirección de operaciones para el mejor funcionamiento de la actividad de manera rotatoria, por semanas, uno de ellos realizará las funciones de corretornos. (Turnos mañana, tarde y noche, fabricación de malta / Silos / Corretornos).

Durante el 2023 el importe de corretornos 1 queda fijado en 56,69€ y hasta el 30 de abril de 2024 el importe queda fijado en 58,44€

Las personas que se encuentren en situación de corretornos cobrarán un complemento de 100 euros semanales por semanas completas a partir del 1 de mayo de 2024, y en caso de que entre el primer corretornos a sustituir la ausencia de un compañero, el siguiente corretornos por lista cobrará de forma proporcional esa semana.

El importe corretornos 1 de 2024 será incrementado en 2025, 2026 y 2027 conforme a los incrementos pactados en el artículo 4.2 de este convenio.

8. Flexibilidad horaria.

Como medida de flexibilidad para la conciliación de la vida personal y familiar, el personal que, por razón de las funciones asignadas, tenga capacidad y autonomía para organizar su trabajo y su horario, podrá ampliar o reducir su jornada diaria hasta un máximo de dos horas/día, compensando trimestralmente dichas ampliaciones y reducciones entre sí para el cumplimiento de la jornada anual. Esta compensación no podrá suponer la obligación de trabajar en días que no figuren como laborales en el calendario anual.

Esta flexibilidad deberá ser comunicada al superior jerárquico y autorizada previamente por éste y no debe perjudicar al correcto y puntual cumplimiento de las tareas asignadas.

A los efectos de esta flexibilidad, se considera que tienen la capacidad y autonomía organizativa requerida aquellos puestos que tienen reconocida la posibilidad de teletrabajo.

ARTÍCULO 18º LICENCIAS RETRIBUIDAS.

1. El personal afectado por el presente Convenio, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo (en días naturales, para el caso de matrimonio y laborales para el resto) siguiente:

Licencias Retribuidas
Días

Matrimonio trabajador/a	15
Matrimonio familiares consanguíneos hasta el 2º grado cuando coincida con día laborable de quien lo solicita	1
Por accidente o enfermedad Graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o de parientes hasta 2º grado (consanguinidad o afinidad) así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquélla (siempre que el causante esté hospitalizado o en reposo domiciliario)	5
Cirugía mayor ambulatoria de parientes hasta 2º grado (consanguinidad o afinidad), según redacción de la "Ley de Igualdad".	2
Fallecimiento de abuelos, hermanos, nietos, padres y hermanos políticos	2
Fallecimiento de hijos	3
Asistencia a la Primera Comunión de hijo/a cuando coincida con día laborable de quien lo solicita	1
Fallecimiento de cónyuge	3
Traslado domicilio	1
Cuando se requiera un desplazamiento superior a 150 Km.	+1
Cuando se requiera un desplazamiento superior a 400 Km.	+2

2. Estas licencias serán asimismo de aplicación a las "parejas de hecho" que acrediten dicha situación.
3. En el caso de la licencia por matrimonio de 15 días naturales se solicitará con un preaviso mínimo de 15 días naturales.
4. En todos los supuestos de licencias contemplados en el presente artículo el inicio del disfrute de la licencia será el día del hecho causante o el primer día laborable siguiente si se produjera en día de descanso, pero siempre y cuando en ese momento persista el hecho causante, es decir, la hospitalización del pariente hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, pudiendo disfrutarse en los días sucesivos y siempre que medie el preaviso mínimo de 48 horas.
5. A efectos del disfrute de la licencia por hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad contemplada en el presente artículo, se tendrá en cuenta lo siguiente:
 - a) Solamente se entenderá por hospitalización la estancia en centro hospitalario, con parte de ingreso, por 24 horas o más.
 - b) La asistencia o estancia de un pariente en urgencias no supone su hospitalización salvo que ésta sea superior a 24 horas y, por ello, solamente en este último caso se genera el derecho a la licencia por hospitalización contemplada en el presente artículo.

c) Para el disfrute de la licencia será requisito indispensable entregar el correspondiente parte de ingreso en centro hospitalario del causante, en el que conste que la solicitud la realiza el propio trabajador, a fin de justificar su estancia en las dependencias del mismo.

d) Los supuestos de hospitalización se refieren a cada una de las hospitalizaciones del familiar o conviviente afectado, sin diferencia según las causas que la originan sean una misma o distintas.

El personal podrá disponer del tiempo imprescindible para la asistencia al médico del servicio público de salud con un máximo de 12 horas anuales, debiendo presentar el correspondiente justificante de asistencia.

ARTÍCULO 19º EXCEDENCIA VOLUNTARIA

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

El ejercicio de este derecho deberá preavisarse con la misma antelación prevista para los supuestos de dimisión o baja voluntaria y, en todo caso, con al menos 15 días de antelación.

ARTÍCULO 20º EXCEDENCIA PARA CUIDADO DE HIJOS

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

El período de tiempo en el que el personal permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo durante el primer año de la misma. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente, de acuerdo al contenido del artículo 46,3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

El ejercicio de este derecho deberá preavisarse con la misma antelación prevista para los supuestos de dimisión o baja voluntaria y, en todo caso, con al menos 15 días de antelación.

ARTÍCULO 21º EXCEDENCIA POR CUIDADO DE FAMILIARES

El personal también tendrá derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva o por la normativa legal, para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente,

enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

El período de tiempo en el que se permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo durante el primer año de la misma. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente, de acuerdo al contenido del artículo 46,3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

El ejercicio de este derecho deberá preavisarse con la misma antelación prevista para los supuestos de dimisión o baja voluntaria y, en todo caso, con al menos 15 días de antelación.

ARTÍCULO 22º LACTANCIA

El presente artículo será de aplicación de acuerdo con lo establecido en los artículos 45.1.d), 48.4. y 37.4 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, así como en el RDL 6/2019 de 1 de marzo.

El personal incluido en el ámbito de este convenio podrá utilizar el permiso establecido en el art. 37.4 ET, para la lactancia de un menor hasta que éste cumpla 10 meses; en caso de que se acumule, se disfrutará en proporción a los días de trabajo efectivo hasta dicha fecha.

ARTÍCULO 23º REDUCCIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

ARTÍCULO 24º DERECHOS SINDICALES

La representación legal de los trabajadores dispondrá de un crédito horario de 15 horas mensuales cada uno de ellos.

ARTÍCULO 25º COMISIÓN PARITARIA

1.- Se establece una Comisión Paritaria, cuyas funciones serán:

- a) Las de mediación arbitraje y conciliación en los conflictos colectivos que les sean sometidos.
- b) Las de interpretación y aplicación de lo pactado.
- c) Las de seguimiento del conjunto de los acuerdos.

2.- La Comisión estará compuesta por tres Representantes de los Trabajadores y tres representantes de la empresa. Cada parte podrá acudir a las reuniones acompañada de un asesor quien tendrá voz, pero no voto en cuantas materias sean de su competencia.

3.- Funcionamiento. Se asignará las funciones de secretaría a uno de los miembros de la comisión, que recibirá los asuntos, cursará las convocatorias, comunicando el orden del día, y certificará y publicará los acuerdos que adopte la comisión. Una vez sometida a examen la discrepancia se procederá a convocar y, citar, a los miembros de la Comisión. La comisión paritaria resolverá en plazo de diez (10) días naturales a partir de su citación.

Se entenderá cumplido el requisito de sometimiento previo a la Comisión Paritaria si en los plazos expuestos no se emite el oportuno informe o resolución.

Toma de acuerdos. La comisión paritaria resolverá mediante decisión adoptada por acuerdo de sus miembros requiriendo la mayoría de cada una de las partes. Las posturas mantenidas en el seno de la comisión paritaria serán reflejadas en el acta. Las resoluciones adoptadas serán remitidas para su conocimiento a los interesados.

4.- Obligación de sometimiento a la Comisión Paritaria: Las partes se obligan a someter a la Comisión Paritaria todas las cuestiones de interés general que suscite, preferentemente con carácter previo a cualquier acción judicial, administrativa o aquellas derivadas de la aplicación del artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, sin perjuicio del ejercicio posterior de los derechos colectivos. En todo caso, deberá negociarse bajo el principio de la buena fe.

5.- Cada representación se compromete a actuar bajo el principio de buena fe. A efectos de notificaciones y convocatorias se fija el domicilio de la Comisión Paritaria en la sede social de la empresa.

ARTÍCULO 26º ESTABILIDAD EN EL EMPLEO

Tanto la Dirección de INTERMALTA como la representación legal de los trabajadores apuestan por la máxima estabilidad en el empleo.

ARTÍCULO 27º FORMACIÓN

La formación profesional para el empleo tiene por objeto impulsar y extender entre las empresas y los trabajadores ocupados una formación que responda a sus necesidades y contribuya al desarrollo de una economía basada en el conocimiento. En consonancia con ello, las partes consideran que la formación persigue los siguientes fines:

- a) Favorecer la formación a lo largo de la vida de la plantilla, mejorando su capacitación profesional y promoción personal.
- b) Proporcionar al personal los conocimientos y las prácticas adecuados a los requerimientos del mercado de trabajo y a las necesidades de la empresa.
- c) Contribuir a la mejora de la productividad y competitividad de la empresa, junto con la mejora en la calidad de prestación del servicio.

- d) Fomentar el desarrollo personal y profesional de la plantilla a través del desarrollo y actualización de sus competencias profesionales.
- e) Contribuir a propiciar el desarrollo y la innovación de la actividad de fabricación de malta.
- f) Mejorar la empleabilidad de la plantilla.
- g) Adaptarse a los cambios motivados tanto por procesos de innovación tecnológica, cambios normativos, situación económica, etc.

La formación a que se refiere los apartados anteriores deberá impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas, pero con el descuento en aquélla del tiempo invertido en la misma (compensación hora por hora).

Las partes acuerdan:

- a) Que el número máximo de horas de formación a impartir fuera de la jornada de trabajo sea el mismo que se ha impartido en horas de trabajo, calculado a partir de la plantilla media del centro de trabajo, y en cómputo anual.
- b) La formación necesaria en materia de prevención de riesgos laborales o aquella que sea imprescindible para la adaptación a las modificaciones operativas en el puesto de trabajo será obligatoria y el tiempo dedicado a la misma se considerará tiempo de trabajo efectivo. A tal fin, esta formación deberá impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas, pero con el descuento en aquélla del tiempo invertido en la misma (compensación hora por hora).
- c) Cualquier otra formación no tendrá el carácter de obligatoria, ni el tiempo empleado para asistir a la misma podrá ser compensado.
- d) La empresa se compromete a organizar de la forma más eficiente posible la combinación de formación y turno de trabajo para que no exceda en total de horas de la jornada laboral. Asimismo, se informará y consultará al personal afectado con antelación si la formación no coincide con su horario laboral.
- e) No se considerará obligatoria la formación que coincida con descanso/vacaciones.

ART. 28. REGISTRO DE JORNADA

La empresa tiene implementado un sistema de registro de jornada y es de obligado cumplimiento para la plantilla.

HORARIOS SEVILLA:

Turnos: Mañana 6h – 14h / Tarde 14h – 22h / Noche 22h – 6h, la fabricación de malta implica que la empresa tenga actividad los 365 días año, 3 turnos.

La Jornada Partida, De 8 a 13h y de 14h a 17h, pausa de 1 hora para comer.

Se refleja la posibilidad de distribuir la jornada de forma irregular si fuese necesario para adaptarla a la actividad y a las necesidades de la empresa en un 10% de la jornada anual. Dicha necesidad será determinada por la dirección del centro de trabajo.

Ejemplos de adaptación a la actividad: Descarga de un barco de cebada, inspecciones, auditorías, visitas o modificaciones del plan de suministro o recepción, averías, etc.

ART. 29. BIOMETRÍA.

INTERMALTA, por razón de su actividad, está sometida a las normas de seguridad alimentaria que exigen garantizar la salubridad y la trazabilidad de la malta. Uno de los riesgos que deben contemplar las empresas alimentarias es el de actos intencionales, por parte de personas propias o externas, de contaminación, sabotaje o adulteración que puedan suponer un perjuicio para la empresa o un daño para el consumidor final.

Con este fin, así como para garantizar la seguridad de las personas y las instalaciones, INTERMALTA implementará los sistemas de control (*Food defense*) para limitar y registrar el acceso de personas a las zonas de producción, en su caso con herramientas de biometría, en los términos y con las condiciones que sean compatibles con la legislación vigente y con el derecho a la intimidad y a la protección de datos de los trabajadores.

Cualquier sistema que utilice datos biométricos deberá contar con la autorización individual de los trabajadores con las posibilidades que la ley les permita de revocación y modificación.

ART. 30 JUBILACIÓN.

1. De conformidad con lo dispuesto en la Disposición Adicional Décima del Estatuto de los Trabajadores, en aras de favorecer la prolongación de la vida laboral, se establece en el presente convenio la extinción del contrato de trabajo por el cumplimiento de una edad igual o superior a 68 años, siempre que cumplan los siguientes requisitos:
 - a) La persona trabajadora afectada por la extinción del contrato de trabajo reúna los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.
 - b) La medida se vincule, como objetivo coherente de política de empleo, al relevo generacional a través de la contratación indefinida y a tiempo completo de, al menos, otra persona.
2. **Jubilación parcial.** El personal incluido en el ámbito de este convenio se podrá acoger a la jubilación parcial con contrato de relevo si lo solicita y cumpliendo todos los requisitos según la normativa vigente que haya en cada momento para la Industria Manufacturera. Las partes se comprometen a revisar y, en su caso, adecuar este compromiso en caso de cambio en la normativa reguladora de la jubilación parcial para la industria manufacturera.

Las partes podrán acordar la acumulación de toda la jornada que tenga que hacer hasta cumplir la edad de jubilación total.

ART. 31 RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

Principios de ordenación.- 1. 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 la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de la plantilla y de la empresa.

Las faltas, siempre que sean constitutivas de incumplimiento contractual y culpable del trabajador, podrán ser sancionadas por la Dirección de la empresa de acuerdo con la graduación que se establece en el presente artículo.

Toda falta cometida por el personal de la plantilla se clasificará en leve, grave o muy grave.

La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la empresa al trabajador.

La imposición de sanciones por faltas graves y muy graves será notificada a la representación legal de los trabajadores.

I. Graduación de las faltas.-

1. Se considerarán como faltas leves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del centro de trabajo hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo total acumulado inferior a veinte minutos en el período de 30 días naturales.

b) La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el período de 30 días naturales.

La referencia al período de un mes que se hace en los dos apartados de este artículo o en cualquier otro del presente procedimiento sancionador se ha de entender hecho al mes natural correspondiente (del día 1 al 28, 29, 30 o 31 del mes natural o de calendario).

c) La no comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.

d) Dejación voluntaria de las funciones o tareas asignadas que no obedezca a la necesidad de atender otras tareas más relevantes surgidas de forma imprevista y prevalentes, que no admitieran retraso sin riesgo para las personas o para la integridad de las instalaciones y materiales. Si esa dejación de funciones hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas o causara perjuicio económico a la empresa, podrá ser calificada, según la gravedad del riesgo o del perjuicio, como falta grave o muy grave.

e) Discutir de forma inapropiada con el resto de la plantilla, clientes o proveedores dentro de la jornada de trabajo, así como la desatención y falta de corrección en la

actitud o en el trato con el público, compañeros, clientes, o proveedores cuando no perjudiquen la imagen de la empresa.

f) Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o del que se fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.

g) No cumplimentación de partes de trabajo diarios (*4 días en 1 mes*), cuando fueran requeridos o necesarios, salvo que el responsable de equipo lo autorice y que se complete en los 5 días laborables siguientes.

A los efectos de poder aplicar este tipo de infracción, la Dirección de Operaciones, con la participación de la representación legal de los trabajadores, intentaran adecuar el modelo de parte de trabajo actual para que sea más operativo y ágil, antes del 31 de diciembre de 2024.

h) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, siempre que éstos puedan ocasionar algún tipo de conflicto o perjuicio a sus compañeros o a la empresa o fuera necesario su conocimiento por parte de la empresa a efectos de la debida comunicación con el trabajador.

i) No comunicar en su debido momento los cambios sobre datos familiares o personales que tengan incidencia en la Seguridad Social o en la Administración Tributaria, siempre que no se produzca perjuicio a la empresa.

j) Todas aquellas faltas que supongan incumplimiento de prescripciones, órdenes o mandatos de quien se dependa, orgánica o jerárquicamente en el ejercicio regular de sus funciones, que no conlleven perjuicios o riesgos para las personas o las cosas.

k) el uso de teléfono móvil (propio o de la empresa) para fines particulares en espacios o momentos no autorizados.

l) el uso inadecuado o indebido de los sistemas informáticos de la empresa para acceder a internet, cuando de ello no se derive perjuicio para la empresa.

2. Se considerarán como faltas graves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un mes por un tiempo total acumulado de hasta cuarenta minutos en el período de 30 días naturales.

b) La inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante el período de 30 días naturales.

c) El entorpecimiento en la entrega, la omisión maliciosa o el falseamiento de los datos que tuvieren incidencia en la Seguridad Social.

d) La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo prevenido en el párrafo d) del siguiente apartado.

e) La suplantación de otro trabajador o permitir ser suplantado por otro trabajador, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.

f) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene u otra legislación vigente así como a las normas internas y políticas de empresa debidamente comunicadas y firmadas por la plantilla, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.

g) La imprudencia o negligencia profesional grave en el desarrollo de las funciones salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.

Singularmente, se considera infracción grave el rearme de sistemas sin desplazamiento al lugar donde se produzca la alarma, de avería cuando la presencia física del operario sea necesaria o conveniente para comprobar y evitar especial riesgo de seguridad de las personas y daño de las instalaciones. En todo caso, será necesaria esa presencia física si la empresa hubiera establecido expresamente que fuera prioritario comprobar personalmente cada una de las alarmas antes de cualquier otro proceso y/o rearmar (p.e. Motor IESA, Parada Caldera, Depuradora, Carros de germinación, Cajas de germinación y Tostadores, etc.).

A los efectos de poder aplicar este tipo de infracción, la Dirección de Operaciones, con la participación de la representación legal de los trabajadores, deberá depurar el listado de alarmas que exigen presencia para su rearme y establecer un protocolo de prioridades, antes del 31 de diciembre de 2024.

h) La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la empresa.

i) La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la empresa para los que no estuviere autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.

j) El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca perjuicio para la empresa.

k) La embriaguez o el estado derivado del consumo de drogas siempre que sea ocasional y no repercuta negativamente en su trabajo o constituya un riesgo en el nivel de protección de la seguridad y salud propia y del resto de las personas.

l) La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia de la empresa.

ll) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.

m) La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.

n) Los insultos o las ofensas de palabras proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo, cuando no revistan gravedad, así como las faltas de respeto a la intimidad o dignidad de las personas por razón de sexo, orientación o identidad sexual, de nacimiento, origen racial o étnico, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, enfermedad, lengua o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

o) Incumplir la prohibición expresa de fumar en la fábrica.

p) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando, si no conllevan situaciones de acoso, maltrato grave de palabra u obra o riesgo para la integridad física, psíquica o moral del personal.

q) Las conductas tipificadas como faltas leves cuando, por la concurrencia de riesgo o perjuicio para la empresa, las personas o las cosas, previsto en el propio tipo infractor merezcan la calificación de grave.

r) La reincidencia en la comisión de cinco faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un período de 90 días naturales.

3. Se considerarán como faltas muy graves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada al o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses o en veinte durante un año.

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

c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada de trabajo en otro lugar.

d) Cuando, encontrándose en situación de IT la persona trabajadora por cualquiera de las causas señaladas, realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También tendrá la consideración de falta muy grave toda manipulación efectuada para prolongar la baja por accidente o enfermedad o los comportamientos que por imprudencia, dolo o negligencia puedan conllevar la prolongación o agravamiento de la situación de IT, entre ellos no seguir el tratamiento o las prescripciones dadas por el facultativo sanitario.

e) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca perjuicio para la empresa.

f) La embriaguez o el estado derivado del consumo de drogas reiterado o, aun siendo ocasional, si repercute negativamente en su trabajo o constituye un riesgo en el nivel de protección de la seguridad y salud propia y del resto de las personas.

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

h) Las conductas tipificadas como faltas leves o graves, cuando, por la concurrencia de riesgo o perjuicio para la empresa, las personas o las cosas, previsto en el propio tipo infractor merezcan la calificación de muy grave.

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

j) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando si conllevan situaciones de acoso, maltrato grave de palabra u obra o riesgo para la integridad física, psíquica o moral del personal.

k) El acoso sexual, moral o con claro quebranto de la dignidad de las personas o la simulación o acusación falsa de estas conductas.

l) La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, así como el incumplimiento de medidas de prevención de riesgos laborales, aunque sea aislado u ocasional, si con ello se genera riesgo para el propio trabajador, sus compañeros o terceras personas.

m) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la Comisión del hecho, el trabajador hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aun de distinta naturaleza, durante el período de un año.

II.- Sanciones.- 1. Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas enumeradas en el artículo anterior son las siguientes:

a) Por falta leve: amonestación verbal o escrita y suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

b) Por falta grave: suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.

c) Por falta muy grave: suspensión de empleo y sueldo de catorce a un mes, y despido disciplinario.

2. Prescripción 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.

DISPOSICIÓN FINAL

En lo no dispuesto en el presente Convenio, se estará a lo establecido en las disposiciones legales, de general aplicación.

En Sevilla, a 20 de mayo de 2024, firmado por triplicado ejemplar,

Maria Teresa Aldave Dorronsoro

Fernando Rodríguez Longares

Anexo Convenio:

Ejemplo aclaratorio de aplicación de la fórmula establecida en el artículo 4:

Año	IPC	% IPC	Dato	Coefficiente	Fórmula Convenio	Aplicación Fórmula Convenio	Total Incremento Convenio	Estimación Subida Inferior o Superior a la Inflación
2023	2022	5,7%	INE*		IPC 2022	5,7%	5,7%	0%
2024	2023	3,1%	INE*		IPC 2023	3,10%	3,10%	0%
2025	2024	2,3%	BCE*	3%	(Diferencia con IPC 2024*50%)	"3%+(-0,70%*50%)"	2,65%	+0,35%
2026	2025	2%	BCE*	3%	(Diferencia con IPC 2025*50%)	"3%+(-1*50%)"	2,50%	+0,50%
2027	2026	1,90%	BCE*	3%	(Diferencia con IPC 2026*50%)	"3%+(-1,10*50%)"	2,45%	+0,55%
Total Suma IPCs		15%					16,40%	1,40%

INE* Dato Real Instituto Nacional Estadística.

BCE* Estimación Banco Central Europeo

La fórmula con coeficiente de 3% incluye una cláusula de garantía de poder adquisitivo equivalente a la suma de la inflación + 1% a la finalización de los 5 años de Convenio.

Año	IPC	% IPC	Dato	Coefficiente	Fórmula Convenio	Aplicación Fórmula Convenio	Total Incremento Convenio	Estimación Subida Inferior o Superior a la Inflación
2023	2022	5,7%	INE*		IPC 2022	5,7%	5,7%	0%
2024	2023	3,1%	INE*		IPC 2023	3,10%	3,10%	0%
2025	2024	4%*	*Ej.	3%	(Diferencia con IPC 2024*50%)	"3%+(+1%*50%) "	3,50%	-0,50%
2026	2025	4%*	*Ej.	3%	(Diferencia con IPC 2025*50%)	"3%+(+1%*50%) "	3,50%	-0,50%
2027	2026	5%*	*Ej.	3%	(Diferencia con IPC 2026*50%)	"3%+(+2*50%)"	4%	-1%
Total Suma IPCs		21,80%					19,80%	-2%
Regularización 2027		19,80%					22,80%	+3%
Total Suma IPCs		21,80%					22,80%	+1%

*Ejemplo, dato estimado.