

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

7765 *Resolución de 4 de abril de 2025, 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, SAU (Código de convenio: 90010212011996) para el periodo 2025 a 2028, que fue suscrito con fecha 20 de enero de 2025, de una parte, por los designados por 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 que ha sido finalmente subsanado mediante Acta de 26 de marzo de 2025, 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, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, 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, 4 de abril de 2025.–La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

CONVENIO COLECTIVO NUNHEMS SPAIN, SAU

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, SAU, 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, SAU (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.

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 y de actualización de las condiciones laborales para toda la plantilla.

Artículo 1. *Ámbito territorial.*

El presente convenio colectivo es de aplicación en las relaciones de trabajo de la empresa Nunhems Spain, SAU, 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, SAU, 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 2025 y hasta el 31 de diciembre de 2028, 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.

Durante las negociaciones se mantendrá la vigencia del presente convenio en los términos establecidos en el artículo 86.3 Estatuto de los Trabajadores.

En caso de no efectuarse dicha denuncia en el tiempo y forma previstos anteriormente, se entenderá prorrogado de año en año.

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.

Los criterios utilizados en los procedimientos de selección serán objetivos y neutros para evitar cualquier tipo de discriminación directa o indirecta desfavorable por razón de edad, discapacidad, género, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, religión o convicciones, opinión política, orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales, afiliación sindical, condición social o lengua.

Por ello, el ingreso de nuevas personas trabajadoras no podrá quedar determinado en atención a la condición del sexo, salvo que ello se derive de medidas de acción positiva a favor del género menos representado.

Asimismo y con el objetivo de erradicar estereotipos en el acceso al empleo de las personas LGTBI, se llevarán a cabo formaciones adecuadas para las personas que participen en los procesos de selección estableciendo criterios claros y concretos para garantizar un adecuado proceso de selección y contratación que priorice la formación o idoneidad de la persona para el puesto de trabajo, independientemente de su orientación

e identidad sexual o su expresión de género, con especial atención a las personas trans como colectivo especialmente vulnerable.

Artículo 8. *Contratos de duración determinada.*

El contrato de trabajo podrá concertarse por una duración determinada conforme a la legislación laboral vigente en cada momento.

Las diversas modalidades de contratación deben corresponderse de forma efectiva con la finalidad legal o convencionalmente establecida de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores y legislación que lo desarrolle.

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

a) 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.

En el caso de los contratos temporales de duración determinada con una duración máxima de seis (6) meses, el período de prueba no podrá ser superior a un (1) mes. Cuando el contrato tenga una duración inferior a 6 meses, el período de prueba se reducirá en la misma proporción.

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, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad de la persona trabajadora en la empresa.

b) Una vez transcurrido el periodo de prueba, cuando una persona trabajadora se proponga cesar al servicio de la empresa, y salvo pacto individual en contrario, lo comunicará a la misma por escrito de antelación de:

- Un (1) mes para los niveles B a H y nivel 4.
- Tres (3) meses para los niveles 5 a 7.

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, SAU 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, SAU, y firmar un acuerdo específico de confidencialidad.

Asimismo, el personal de Nunhems, Spain, SAU, 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, SAU, 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 BASF 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, como por ejemplo, los de cualificación y capacidad y siempre garantizándose la ausencia de discriminación directa o indirecta de cualquier tipo: por razón de edad, discapacidad, género, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, religión o convicciones, opinión política, orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales, afiliación sindical, condición social o lengua, garantizando el desarrollo de una carrera profesional en igualdad de condiciones.

El Consejo de Dirección del grupo BASF determina la estructura final de puestos.

Niveles	
	B
	C
	D
	E
	F
	G
	H
	4
5	personal directivo.
6	
7	

Los niveles del 5 al 7 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 B al nivel H y nivel 4 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 objetivos que tengan como finalidad garantizar la ausencia de discriminación directa o indirecta de cualquier tipo: por razón de edad, discapacidad, género, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, religión o convicciones, opinión política, orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales,

afiliación sindical, condición social o lengua y garantizando el desarrollo de una carrera profesional en igualdad de condiciones, pudiendo establecerse medidas de acción positiva dirigidas a eliminar o compensar situaciones de discriminación en línea con el plan de igualdad de la empresa.

12.1 Ascensos:

Los ascensos del personal se llevarán a cabo de acuerdo con la política de Nunhems vigente en cada momento, de la cual el comité de empresa estará previamente informado, y además con los siguientes criterios:

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 5 a 7.

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 doce (12) meses o ayuda en la adquisición de vivienda en cuantía equivalente.
3. Hasta cinco (5) 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, SAU, 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 2025 (aplicables desde el mes de abril):

Nivel	Mínimo banda salarial 2025 - Euros
B	16.576
C	17.873
D	22.222
E	27.169
F	32.354
G	34.993
H	39.729
4	47.178

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.

14.2 Estructura salarial:

La estructura salarial de Nunhems Spain, SAU, 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 prorratea 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.*

Los salarios fijos anuales de todas las personas trabajadoras se actualizarán, con efectos del mes de abril de cada año de vigencia pactada de la siguiente forma:

Año 2025: 3 %.

En el caso que el IPC (Índice de Precios al Consumo) anual del año 2024 (acumulado a 31 de diciembre), publicado por el INE registrase una variación superior al 3 %, este porcentaje se verá incrementado en dicha variación sin que en ningún caso ésta exceda del 2 %.

En el caso de que el IPC (Índice de Precios al Consumo) anual del año 2024 (acumulado a 31 de diciembre), publicado por el INE fuera un porcentaje negativo, el incremento salarial del 3 % se verá reducido en dicha variación. Si esa reducción fuera superior al 3 %, no se aplicará el incremento salarial pactado en este artículo.

Año 2026: 3 %.

En el caso que el IPC (Índice de Precios al Consumo) anual del año 2025 (acumulado a 31 de diciembre), publicado por el INE registrase una variación superior al 3 %, este porcentaje se verá incrementado en dicha variación sin que en ningún caso ésta exceda del 2 %.

En el caso de que el IPC (Índice de Precios al Consumo) anual del año 2025 (acumulado a 31 de diciembre), publicado por el INE fuera un porcentaje negativo, el incremento salarial del 3 % se verá reducido en dicha variación. Si esa reducción fuera superior al 3 %, no se aplicará el incremento salarial pactado en este artículo.

Año 2027: 2,5 %.

En el caso que el IPC (Índice de Precios al Consumo) anual del año 2026 (acumulado a 31 de diciembre), publicado por el INE registrase una variación superior al 2,5 %, este porcentaje se verá incrementado en dicha variación sin que en ningún caso ésta exceda del 3 %.

En el caso que el IPC (Índice de Precios al Consumo) anual del año 2026 (acumulado a 31 de diciembre), publicado por el INE, fuera un porcentaje negativo, el incremento salarial del 2,5 % se verá reducido en dicha variación. Si esa reducción fuera superior al 2,5 %, no se aplicará el incremento salarial pactado en este artículo.

Año 2028: 2,5 %.

En el caso que el IPC (Índice de Precios al Consumo) anual del año 2027 (acumulado a 31 de diciembre), publicado por el INE registrase una variación superior al 2,5 %, este porcentaje se verá incrementado en dicha variación sin que en ningún caso ésta exceda del 3 %.

En el caso que el IPC (Índice de Precios al Consumo) anual del año 2027 (acumulado a 31 de diciembre), publicado por el INE fuera un porcentaje negativo, el incremento salarial del 2,5 % se verá reducido en dicha variación. Si esa reducción fuera superior al 2,5 %, no se aplicará el incremento salarial pactado en este artículo.

Desempeño:

El desempeño se tendrá en cuenta a los efectos que determinen las políticas globales aplicables a Nunhems Spain, SAU, 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, SAU, 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 segundo trimestre del año posterior al devengo, siendo abril el mes de preferencia.

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, SAU

Artículo 18. *Seguros: accidentes y vida.*

Como parte de la compensación total ofrecida por Nunhems Spain, SAU, 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, incapacidad permanente en su grado de absoluta y gastos de curación derivadas de accidente, tiene los siguientes capitales asegurados:

Contingencias cubiertas	Capitales - Euros
Fallecimiento.	150.000
IPA.	300.000
Asistencia Sanitaria.	15.000

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, SAU, siendo el vehículo una herramienta de trabajo para el desempeño del puesto.

Para el personal perteneciente a los niveles del 5 al 7 (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.

Cuando la persona trabajadora utilice su propio vehículo para los desplazamientos por motivos profesionales, la empresa compensará el importe de 0,45 euros por kilómetro desde el 1 de enero de 2025. Este importe no será revisable durante la vigencia de este convenio.

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 los siguientes importes:

- Año 2025: 1650 euros brutos anuales.
- Año 2026: 1650 euros brutos anuales.
- Año 2027: 1750 euros brutos anuales.
- Año 2028: 1750 euros brutos anuales.

Con efectos desde enero de cada año 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.

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 máxima 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) será la siguiente, con efectos de enero de cada año:

- Año 2025: 9 euros.
- Año 2026: 9 euros.
- Año 2027: 10 euros.
- Año 2028: 10 euros.

No obstante, si la persona trabajadora decide no hacer uso de la cantina o ticket los días de presencia en el centro de trabajo, no podrá sustituirlo por una liquidación de la factura de comida en otro establecimiento.

Artículo 23: Ayudas por familiares con discapacidad.

La empresa abonará a las personas trabajadoras de Nunhems Spain, SAU, 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, cada año, la persona trabajadora y su responsable directo revisarán su plan de desarrollo individual que permita mantener actualizadas sus competencias técnicas del puesto, así como las futuras. Este ejercicio implicará una reflexión conjunta donde ambas partes asumen la responsabilidad de llevarlo a cabo a lo largo del año natural, pudiendo ser modificado de manera consensuada en cualquier momento si las necesidades puntuales del puesto o el contexto lo requirieran. Para ello, la empresa pone a disposición de las personas trabajadoras un catálogo de formación online sin coste para la persona trabajadora que permitirá complementar sus competencias profesionales de manera autónoma y/o los acuerdos que hayan realizado con el/la responsable directo en materia de plan individual de desarrollo.

Asimismo, para las formaciones online con coste o aquellas que pudieran ser más técnicas o específicas del negocio y, por tanto, no incluidas en el catálogo, las funciones dispondrán de una partida de presupuesto de formación anual para este fin.

Adicionalmente, la empresa pone al servicio de la plantilla de Nunhems Spain, SAU, la opción de la retribución flexible de formación, de tal modo que cualquier persona trabajadora que quiera realizar una formación relacionada con el puesto de trabajo o con el desarrollo de su carrera profesional que no estuviera cubierta por las opciones anteriores puede optar por realizar la formación a través de esta opción, estando los importes destinados por la persona trabajadora a financiar esta formación exentos de tributación en el IRPF de acuerdo con lo estipulado en la legislación en cada momento.

Nunhems Spain, SAU integrará en su plan de formación módulos específicos sobre los derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral, con especial incidencia en la igualdad de trato y oportunidades y en la no discriminación. La formación irá dirigida a toda la plantilla, incluyendo a los mandos intermedios, puestos directivos y personas trabajadoras con responsabilidad en la dirección de personal y recursos humanos. El contenido mínimo de dicha formación será el siguiente: Conocimiento general y difusión del conjunto de medidas planificadas LGTBI recogidas en el convenio colectivo y en los acuerdos de empresa en su caso, así como su alcance y contenido; Conocimiento de las definiciones y conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género contenidas en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI; Conocimiento y difusión del protocolo de acompañamiento a las personas trans en el empleo; Conocimiento y difusión del protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales. Asimismo, se reforzarán medidas para garantizar la utilización de un lenguaje respetuoso con la diversidad.

Artículo 25. *Teletrabajo.*

Se reconoce el trabajo a distancia y el teletrabajo como una forma de organización y ejecución de la prestación laboral que permiten realizar actividades fuera de las instalaciones de la empresa, facilitadas por el avance de las tecnologías de la información y comunicación.

En esta materia se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento (Estatuto de los Trabajadores y Ley de trabajo a distancia).

Solo se considerará trabajo a distancia el realizado en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar elegido por ésta fuera del centro de trabajo asignado, durante toda su jornada o parte de ella con carácter regular, quedando por tanto excluida de tal consideración la prestación de servicios en lugares ubicados fuera de las dependencias de la empresa como consecuencia de la actividad realizada (actividades en instalaciones de clientes o proveedores, viajes de trabajo, etc.).

En todo caso el trabajo a distancia y el teletrabajo, serán voluntarios tanto para la persona trabajadora como para la empresa y las condiciones vendrán recogidas en el

«acuerdo individual de teletrabajo» que se formalizará por escrito y que incluirá los aspectos estipulados en la legislación vigente y en la política de trabajo a distancia de Nunhems Spain, SAU, así como todos los que las partes consideren convenientes.

Las personas trabajadoras a distancia tendrán los mismos derechos colectivos que el resto de personas trabajadoras de la empresa.

Artículo 26. *Jornada Anual.*

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

Artículo 27. *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 en el último trimestre del año natural anterior por el comité de empresa la plantilla para su discusión y aprobación por la Dirección.

Artículo 28. *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 29. *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 del 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, cuestiones climatológicas, etc.).

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. En todo caso este cambio será excepcional y no consolidable.

Artículo 30. *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 31. *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 sí 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 32. *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 niveles B a F ambos inclusive, siempre que previamente hayan sido autorizadas por el superior jerárquico.

Se estará a lo dispuesto en el Acuerdo de Registro Horario sobre las reglas de compensación de las horas extraordinarias, respetando en todo caso el límite de las 80 horas anuales retribuidas establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 33. *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.

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 34. *Permisos retribuidos.*

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

- a) Quince (15) días naturales por matrimonio o registro de pareja de hecho.
- 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 laborables en caso de accidente o enfermedad grave diagnosticada por facultativo, hospitalización, intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario prescrito por facultativo del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.
- d) Cinco (5) días naturales en caso de fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. De los cuales, dos (2) días tienen que ser laborables. En caso de necesidad de desplazamiento, este permiso será de cuatro (4) días laborables dentro de los 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) La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata en los términos establecidos en la legislación vigente.

i) El tiempo necesario para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. 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.

j) En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, 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 una (1) hora con la misma finalidad (que podrá ser disfrutado al inicio o al final de cada jornada) o acumularlo en jornadas completas (mínimo 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 a la otra persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora. 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 fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

Cuando ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras o acogedoras 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.

k) Las personas trabajadoras tendrán derecho a un permiso parental, para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla ocho años en los términos regulados en el Estatuto de los Trabajadores y normativa que lo desarrolle.

l) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

Artículo 35. *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 36. *Excedencias y reducciones de jornada.*

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, así como en materia de reducción de jornada por cuidado de familiares.

Artículo 37. *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, y a acceder al trabajo a distancia, si tal es el régimen instaurado en la empresa, y el puesto o funciones son compatibles con esta forma de realización del trabajo, 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.

En el ejercicio de estos derechos, se garantizará la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre personas trabajadoras de uno y otro sexo.

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 38. *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 (de forma continuada o no) durante el período estival (1 de junio 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.

Los días de vacaciones se devengan durante el año natural y la fecha límite para su disfrute será el 31 de diciembre de cada año. En caso de que existiera un impedimento para su disfrute dentro del año natural, se deberán disfrutar, como máximo, hasta el 31 de marzo del año siguiente.

Artículo 39. *Igualdad, diversidad e inclusión.*

La empresa está comprometida con el respeto a la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, adoptará medidas dirigidas a prevenir y evitar cualquier tipo de discriminación laboral directa o indirecta por razón de edad, discapacidad, género, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, religión o convicciones, opinión política, orientación o identidad sexual (LGTBI), expresión de género o características sexuales, afiliación sindical, o lengua o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

De acuerdo con la legislación aplicable, y con el compromiso corporativo con la igualdad, diversidad e inclusión que ha estado siempre implícito en su cultura y políticas internas, se ha elaborado, negociado, acordado y aplicado un plan de igualdad que recoge las acciones y medidas concretas que permiten una mejor identificación de cómo está la empresa en materia de igualdad y qué hoja de ruta debe seguir para fortalecerla. Asimismo, en Nunhems Spain, SAU, existe una comisión de igualdad paritaria cuyo papel es ser garante del compromiso con la igualdad dentro de la empresa, así como promover e impulsar acciones y medidas de igualdad, diversidad e inclusión en la empresa.

En relación a la igualdad real y efectiva del colectivo LGTBI, y en aplicación de la legislación vigente, el presente convenio recoge a lo largo de su articulado medidas transversales que contribuyen a crear un contexto favorable a la diversidad y a avanzar en la erradicación de la discriminación de las personas LGTBI, con referencia expresa no solo a la orientación e identidad sexual sino también a la expresión de género o características sexuales, entre ellos: artículo 7 (Acceso al empleo), artículos 11 y 12 (Clasificación y promoción profesional), artículos 7 y 24 (Formación, sensibilización y lenguaje) y artículo 43 (Régimen Disciplinario). Asimismo, respecto a los permisos y beneficios sociales recogidos en los artículos 17 a 23 y 34 a 38 y para atender a la realidad de las familias diversas, cónyuges y parejas de hecho LGTBI, se garantiza el acceso a los permisos, beneficios sociales y derechos recogidos en este convenio sin discriminación por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género. En este sentido se garantiza a todas las personas trabajadoras el disfrute en condiciones de igualdad de los permisos establecidos para la asistencia a consultas médicas o trámites legales, con especial atención a las personas trans. En línea con todo ello se promoverá la heterogeneidad de las plantillas para lograr un entorno laboral diverso, seguro e inclusivo, garantizando la protección contra comportamientos LGTBIfóbicos. Estas medidas aquí relacionadas se revisarán cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia, especialmente cuando ello se detecte como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Asimismo, la empresa cuenta con un protocolo para la prevención y actuación en los casos de acoso sexual, por razón de sexo y/o moral acordada con la representación legal de las personas trabajadoras.

Artículo 40. *Régimen 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 41. *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 artículo 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 42. *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 artículo 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 43. *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. Se entenderá por faltas muy graves de respeto los comentarios peyorativos o denigrantes con referencia al origen racial o étnico, sexo, religión o convicciones, discapacidad, edad, orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales, sin perjuicio de su posible consideración como situaciones de acoso en función de las circunstancias particulares y la reiteración en el tiempo.
- 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 sexo, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual identidad sexual, expresión de género o características sexuales a cualquier persona con relación con la empresa (personas trabajadoras, solicitantes de empleo, personal de puesta a disposición, proveedores, clientes y visitas, etc.).
- 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 Estatuto de los Trabajadores, consideradas como causas justas de despido.
- p) Incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 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 44. *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 45. *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 46. *Prescripción.*

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

Artículo 47. *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) 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 48. *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 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.

Artículo 49. *Prevención de riesgos laborales.*

De acuerdo con la legislación en materia de prevención de riesgos laborales, en Nunhems Spain SAU, se toman en consideración con finalidad preventiva los factores de riesgo derivados de la organización y ordenación del trabajo. Asimismo, se tienen en cuenta, los fenómenos meteorológicos extremos, las características de la tarea que se desarrolle y las características personales o el estado biológico conocido de la persona trabajadora.

Nunhems Spain, SAU, cuenta con unos protocolos a efectos de adoptar las medidas preventivas que correspondan en cada caso y tomar las medidas adecuadas para la

protección de las personas trabajadoras frente a cualquier riesgo relacionado con fenómenos meteorológicos adversos, incluyendo temperaturas extremas.

En particular, existen medidas para situaciones de estrés térmico y actividades al aire libre y/o en lugares de trabajo que, por la actividad desarrollada, no puedan quedar cerrados. Asimismo, existe, en el marco del acuerdo de registro de jornada firmado con la representación legal de las personas trabajadoras, medidas para afrontar las situaciones arriba mencionadas.

Cláusula final.

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