



CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE TRABAJO DE LA INDUSTRIA DE LA ALIMENTACION

Título I. Normas estructurales

Artículo 1. Partes signatarias.

Son partes firmantes del presente Convenio Provincial, de una parte, el Sindicato Provincial Agroalimentario de CC.OO. y la Federación Agroalimentaria de U.G.T., como representación laboral, y, de otra parte, la Agrupación Provincial de Confiterías y otras Industrias de la Alimentación de ASEMPAL, en representación empresarial.

Ambas partes se reconocen mutuamente legitimación para negociar el presente Convenio.

Artículo 2. Eficacia y alcance obligacional.

Dada la naturaleza normativa y eficacia general, que le viene dada por lo dispuesto en el Título III del Estatuto de los Trabajadores y por la representatividad de las organizaciones firmantes, el presente Convenio obligará a todas las empresas y trabajadores comprendidos dentro de sus ámbitos funcional, personal y territorial.

Título II. Condiciones generales

Artículo 3. Ámbito territorial y funcional.

El presente Convenio Colectivo Provincial de Trabajo será de aplicación obligatoria para las empresas, actuales o futuras de las diversas actividades de la Industria de Alimentación, que tengan su domicilio en Almería o su provincia.

Artículo 4. Ámbito personal.

Afecta el presente Convenio a todos los trabajadores que presten sus servicios en las citadas empresas de Industria de la Alimentación, cualquiera que sea su categoría profesional, sin más excepciones que las fijadas en los artículos 1º, número 3 y 2º del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 5. Ámbito temporal.

La duración del mismo será de TRES AÑOS, contados a partir de 1º de enero de 2007, y se prorrogará tácitamente, de año en año, si no es denunciado por alguna de las partes con una antelación mínima de UN MES a la fecha de su terminación.





Artículo 6. Vigencia.

El presente Convenio entrará en vigor, a efectos económicos, a partir del 1º de enero de 2007.

Artículo 7. Pago de atrasos.

Los atrasos que se deriven de la aplicación retroactiva de los conceptos económicos del presente Convenio, se harán efectivos dentro del mes siguiente al de la fecha de su publicación en el B.O.P.

Artículo 8. Compensación y absorción.

Las mejoras que se fijen en este Convenio podrán ser compensadas y absorbidas por cualquier aumento de salario que la empresa se viera obligada a adoptar por imperativo legal.

Artículo 9. Garantía personal.

Los pactos, cláusulas o condiciones actualmente implantadas en las distintas empresas afectadas, que impliquen en su conjunto y en cómputo anual condiciones más beneficiosas con respecto a las convenidas, subsistirán para aquellos trabajadores que vinieren disfrutándolas.

Artículo 10. Vinculación a la totalidad.

Siendo las condiciones pactadas un todo orgánico e indivisible, el presente Convenio será nulo y quedará sin efecto en el supuesto de que la jurisdicción competente anulase o invalidase alguno de sus pactos. Si se diese tal supuesto, las partes signatarias de este Convenio se comprometen a reunirse dentro de los 10 días siguientes al de la firmeza de la resolución correspondiente, al objeto de resolver el problema planteado. Si en el plazo de 45 días, a partir de la fecha de la firmeza de la resolución en cuestión, las partes signatarias no alcanzasen un acuerdo, se comprometen a fijar el calendario de reuniones para la renegociación del Convenio en su totalidad.

Título III. Comisión paritaria

Artículo 11. Comisión Paritaria.

Se constituye una Comisión con representación paritaria, compuesta por un máximo de seis miembros.

Los acuerdos de la Comisión se adoptarán en todo caso por unanimidad y, aquellos que interpreten el presente Convenio, tendrán la misma eficacia que la norma que haya sido interpretada.





La Comisión habrá de reunirse, al menos, dos veces al año, y su funcionamiento se realizará en la forma que la misma acuerde.

Funciones. La Comisión Paritaria, tendrá las siguientes funciones:

- 1) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento del Convenio.
- 2) Interpretación de la totalidad de los preceptos del presente Convenio.
- 3) A instancia de alguna de las partes mediar y/o intentar conciliar, en su caso, y previo acuerdo de las partes y, a solicitud de las mismas, arbitrar en cuantas cuestiones

o conflictos de carácter colectivo puedan suscitarse en la aplicación de este Convenio. 4) Cuantas otras funciones se deriven de lo estipulado en el Convenio.

Procedimiento. Como trámite que será previo y preceptivo a toda actuación administrativa y/o jurisdiccional que se promueva, las partes firmantes del presente Convenio se obligan a poner en conocimiento de la Comisión Paritaria cuantas dudas, discrepancias y conflictos colectivos, de carácter general, pudieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación del mismo, siempre que sean de su competencia funcional, a fin de que mediante su intervención se resuelva el problema planteado o, si ello no fuera posible, emita dictamen al respecto. Dicho trámite se entenderá cumplido en el caso de que hubiere transcurrido un plazo de veinte días hábiles sin que se haya emitido resolución o dictamen.

Las cuestiones que en el marco de sus competencias se promuevan ante la Comisión Paritaria habrán de formularse por escrito debiendo tener como contenido mínimo:

- a) Exposición sucinta y concreta del asunto.
- b) Razones y fundamentos que entienda le asisten al proponente.
- c) Propuesta o petición concreta que se formule a la Comisión.

Al escrito podrán acompañarse cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución del asunto.

Por su parte, la Comisión Paritaria, podrá recabar una mayor información o documentación, cuando lo estime pertinente para una mejor o más completa información del asunto, a cuyo efecto concederá un plazo no superior a diez días hábiles al proponente.

La Comisión Paritaria, recibido el escrito o, en su caso, completada la información o documentación pertinentes, dispondrá de un plazo no superior a veinte días



hábiles para resolver la cuestión planteada o, si ello no fuera posible, emitir el oportuno dictamen.

Transcurrido dicho plazo sin haberse producido resolución o dictamen, quedará abierta la vía administrativa o jurisdiccional competente.

Título IV. Organización del trabajo

Artículo 12.

La organización práctica del trabajo, con sujeción estricta al presente Convenio y a la legislación vigente, es facultad de la Dirección de la empresa.

Artículo 13. Trabajos de categoría superior e inferior

A petición de la empresa, el trabajador deberá realizar trabajos de categoría superior a la suya. El personal afectado tendrá derecho a la retribución correspondiente a los trabajos que realmente desempeñe, percibiendo en este caso dicha retribución desde el primer día.

Esta situación no deberá prolongarse más de seis meses durante un año o a ocho durante dos años.

Cuando existan razones técnicas u organizativas que lo justifiquen a petición de la empresa el trabajador deberá realizar trabajos de categoría inferior a la suya, cuando no se perjudique su formación profesional ni sea vejatoria a su condición, y seguirá percibiendo el salario y demás emolumentos que le correspondan por su categoría.

Esta situación no deberá prolongarse más del tiempo imprescindible y, en todo caso, más de seis meses.

Título V. Clasificación y definición del personal

Artículo 14. Clasificación del personal.

Las clasificaciones del personal son meramente enunciativas y no suponen la obligación de tener provistos todos los grupos enunciados, como tampoco las categorías profesionales en que se dividen, si las necesidades y volumen de la empresa no lo requieren.

El personal que preste sus servicios en la empresa se clasificará, teniendo en cuenta las funciones que realiza, en uno de los grupos que figuran en la tabla de salarios anexa al presente Convenio, con la categoría profesional que le corresponda.

Las definiciones de las categorías profesionales son las que se reflejan en el

anexo I del Acuerdo Marco Estatal del Sector, publicado por Resolución de 13 de febrero de 1.996, de la Dirección General de Trabajo, en el B.O.E. de 11 de marzo de 1.996.

Cualquier discrepancia que surja sobre la clasificación de personal y la determinación de su categoría profesional, será sometida previamente, con carácter preceptivo, a la Comisión Paritaria del presente Convenio.

Título VI. Clasificación del personal según su permanencia

Artículo 15.

El personal ocupado en las empresas sujetas al presente Convenio se clasificarán, según su permanencia, en la siguiente forma:

- a) Personal de plantilla: Es el que presta sus servicios en la empresa de modo permanente una vez superado el período de prueba.
- b) Personal eventual: Es el que se contrata, también en determinadas épocas de mayor actividad de la producción o para trabajos extraordinarios o esporádicos en la empresa.

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores, en la redacción dada al mismo por la Ley 63/1997, se establece como duración máxima de los contratos acogidos a tal artículo y apartado, la de doce meses dentro de un período de dieciocho meses, contando a partir del momento en que se inicie la relación laboral.

No obstante, de conformidad a lo previsto en el apartado 5 del artículo 15 del Real Decreto Legislativo 1/1995, los trabajadores que en un periodo de treinta meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a veinticuatro meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo puesto de trabajo con la misma empresa, mediante dos o más contratos temporales, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada, adquirirán la condición de trabajadores fijos.

Lo dispuesto en el párrafo anterior no será de aplicación a la utilización de los contratos formativos, de relevo e interinidad.

Artículo 16. Períodos de prueba.

Las admisiones del personal, se considerarán provisionales durante un tiempo de prueba variado, según la índole de la labor a que cada trabajador sea destinado, que no podrá exceder del señalado en la siguiente escala:

I. Técnicos:

a) Titulados: seis meses.

b) No titulados: tres meses.

II. Administrativos: Dos meses.

III. Mercantiles: Dos meses.

IV. Obreros: un mes

V. Subalternos: un mes.

VI. Personal de campaña, eventual o interino: quince días.

Artículo 17. Formación profesional y aprendizaje.

Las empresas afectadas por el presente Convenio prestarán atención preferente a la formación de los aprendices, facilitándoles la preparación oportuna para su mejor perfeccionamiento profesional. Los certificados de estudios expedidos por las Escuelas de Formación Profesional se estimarán como mérito preferente para la admisión y ascenso en las empresas afectadas por este Convenio.

De otra parte, el trabajador tendrá derecho:

a) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando cursen 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.

Artículo 18. Duración de los contratos para la formación.

El aprendiz en las industrias mecanizadas o de trabajo en serie, aunque no esté mecanizado, durará dos años, y en las no mecanizadas o artesanas, tres años.

La edad mínima de ingreso en la categoría de Aprendiz será la que en todo momento señalen las disposiciones vigentes. No obstante, el Aprendiz de dieciocho años o más edad, percibirá el salario mínimo interprofesional vigente en cada momento.

Transcurrido el período de aprendizaje en las empresas artesanas, el Aprendiz pasará automáticamente a ser clasificado como Ayudante, y en las mecanizadas, finalizado el aprendizaje, pasará a Oficial de segunda.



En todo lo no previsto en el presente artículo respecto de los contratos para la formación, se estará a lo dispuesto en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 488/1998 o disposición que le sustituya.

Artículo 19. Fomento de la contratación indefinida.

1. El Gobierno, CEOE, CEPYME, CCOO y UGT, firmantes del Acuerdo para la mejora del crecimiento y del empleo, suscrito el 9 de mayo de 2006, señalaron en su preámbulo que “resulta fundamental impulsar un modelo de crecimiento económico equilibrado y duradero basado en la competitividad de las empresas, el crecimiento de la productividad y la cohesión social”.

Así mismo, afirmaron que “la mejora de la estabilidad del empleo, objetivo de este Acuerdo, contribuirá a avanzar en esa dirección”.

En este sentido, el Real Decreto-Ley 5/2006, de 9 de junio, del que procede la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo, ha incluido las medidas de impulso de la contratación indefinida y, entre ellas, el contrato de fomento de la contratación indefinida.

Pues bien, a efectos de lo establecido en la Disposición Adicional Primera de la Ley 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad, y en base al apartado b) del punto 2, modificado por el artículo 10 de la Ley 43/2006, se pacta expresamente que todos los contratos de duración determinada o temporal, incluidos los contratos formativos, celebrado con anterioridad al 31 de diciembre de 2007, podrán transformarse en indefinidos con sujeción a los requisitos y régimen jurídico establecido.

De otra parte, se estará a lo dispuesto en la sección 1ª de la Ley 43/2006, en la que se regula el Programa de Fomento del Empleo, o norma que le sustituya.

2. Previsión de transformación de contratos temporales a efectos de cumplimientos de los requisitos establecidos para la solicitud de incentivos autonómicos a la contratación indefinida.

Los contratos temporales o de duración determinada que se transformen en indefinidos, tanto a tiempo completo como a tiempo parcial, podrán acogerse a las ayudas previstas en el Capítulo III de la Orden de 21 de julio de 2005 (BOJA nº 146 de 28 de julio) que desarrolla lo establecido en el Capítulo IV del Decreto 149/2005, de 14 de junio (BOJA nº 122 de 24 de junio).

Artículo 20. Ascensos.

El personal fijo de plantilla al servicio de las empresas incluidas en el presente Convenio, tendrá derecho preferente a cubrir las vacantes existentes en



cualquiera de las categorías profesionales en la especialidad respectiva dentro de su empresa, de conformidad con las siguientes normas:

1ª). Personal técnico: será, en todo caso, de libre designación de la empresa.

2ª). Personal administrativo: los cargos ejecutivos, directivos de confianza y Jefe de administración de primera, serán de libre designación de la empresa.

Los puestos de Jefe de administración de segunda y Oficiales de primera y segunda serán cubiertos mediante tres turnos rotativos:

1º. Antigüedad entre los pertenecientes a la categoría inmediata inferior.

2º. Concurso-oposición entre los pertenecientes a las categorías inmediatamente inferiores.

3º. Libre designación, incluso entre personas ajenas a la empresa.

El cargo de Cajero/a quedará exceptuado de las normas precedentes y, en consecuencia, se proveerá libremente por la empresa.

Auxiliares administrativos, a esta categoría se ascenderá automáticamente al terminar el correspondiente período de aspirantazgo.

3ª). Personal mercantil: será de libre designación de la empresa.

4ª). Personal obrero: los puestos de Oficial de primera se cubrirán, el 50 por 100, por antigüedad en la empresa, y el resto, por libre designación de la misma, en ambos casos, previa prueba de aptitud entre el personal de categoría inmediatamente inferior.

Los aprendices, una vez superado el período de aprendizaje, pasarán a la categoría de Ayudante.

5ª). Personal subalterno: los puestos de Ordenanza se proveerán entre el personal de la empresa, que como consecuencia de accidente o incapacidad, tenga disminuida su capacidad y, preferentemente, entre quienes no puedan desempeñar otro oficio u empleo de rendimiento normal, por dichas causas.

El restante personal de este grupo será de libre designación de la empresa entre el personal de la misma que lo solicite, y de no existir solicitante, entre el personal ajeno a la misma.

En todos los supuestos previstos en este apartado las empresas podrán ejercer los derechos derivados del período de prueba.

Artículo 21. Garantía de las condiciones laborales.



Las empresas entregarán a cada trabajador que así lo solicite por escrito, en un plazo de 10 días, fotocopia del parte de alta en la Seguridad Social debidamente diligenciado en la Tesorería.

Título VII. Tiempo de trabajo

Artículo 22. Jornada laboral.

La duración de la jornada laboral durante el periodo de vigencia del presente Convenio será de 1.826 horas veintisiete minutos de trabajo efectivo.

Con carácter general, la distribución de esta jornada será de 40 horas semanales de trabajo efectivo con un horario de 7 horas diarias los lunes, martes, viernes y sábados y 6 horas los miércoles y jueves.

Al inicio de la jornada se dispondrá de cinco minutos para el cambio de ropa.

No obstante, dadas las especiales características del ciclo productivo anual de las empresas del sector, en virtud de las cuales se suele acumular la producción en determinados períodos del año, en detrimento de otros períodos en los que la producción baja considerablemente, ambas representaciones acuerdan establecer una distribución heterogénea para el sector que contribuya a una mejora de la productividad.

Por tanto, ambas partes acuerdan que la distribución horaria de la jornada pactada en el presente Convenio, se desarrollará en cada empresa tomando como base el siguiente criterio:

Previa negociación con los representantes de los trabajadores o en caso de no existir éstos con los propios interesados, y a falta de acuerdo según criterio de la empresa, se establecerán períodos de tiempo durante los cuales la jornada normal de trabajo alcanzará hasta un máximo de nueve horas diarias de trabajo efectivo a compensar en otros períodos del año.

En todo caso, se respetarán los descansos mínimos establecidos por la ley, especialmente en materia de descanso de los trabajadores menores de dieciocho años.

Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, los trabajadores dispondrán de un período de descanso que tendrá una duración de 20 minutos. Este período de descanso no se considerará tiempo de trabajo efectivo, salvo que así esté establecido o se establezca por acuerdo entre empresa y trabajadores, respetándose, en todo caso, las actuales condiciones de cada una de las empresas.

Se reconoce la costumbre generalizada en el sector de que el desayuno lo



realicen los trabajadores sin interrumpir su trabajo.

Artículo 23. Trabajo en festivos.

El día de descanso semanal sustitutorio del domingo será inamovible, con la excepción de que dicho día recaiga en festivo o víspera de día festivo intersemanal, en cuyo caso se disfrutará según acuerdo entre la empresa y el trabajador, y en caso de desacuerdo dentro de los siete días inmediatamente posteriores.

Las catorce fiestas anuales legalmente establecidas se compensarán cada una de ellas con un día laborable a disfrutar según acuerdo entre empresa y el trabajador, y en caso de desacuerdo, dentro de los quince días inmediatamente posteriores.

No obstante, el trabajo en festivos podrá compensarse en metálico, abonándose al trabajador por tal concepto la cantidad que resulte de incrementar el importe de las horas trabajadas en un 100 %.

Esta opción se efectuará por mutuo acuerdo ente la empresa y el trabajador.

Todo ello sin menoscabo de los acuerdos que tengan pactados en dicha materia las empresas afectadas y sus trabajadores.

Artículo 24. Calendario laboral.

Cada año se confeccionará por el empresa el obligatorio calendario laboral de acuerdo con la normativa legal vigente en cada momento, que será expuesto en lugar visible para general conocimiento. Cualquier modificación derivada de la distribución irregular de la jornada prevista en el presente Convenio deberá comunicarla la empresa con una antelación de un mínimo de treinta días.

Título VIII. Vacaciones, licencias, permisos y excedencia

Artículo 25. Vacaciones.

Las vacaciones se establecen en treinta días naturales, al año, no pudiendo comenzar en el día señalado para el descanso semanal o en festivo.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

Artículo 26. Licencias.



El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Diecisiete días naturales en caso de matrimonio.
 - b) Tres días en los casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento del cónyuge o parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cinco días.
- c) Un día por fallecimiento de parientes de tercer grado.
 - d) Dos días por traslado del domicilio habitual.
 - e) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado uno del artículo cuarenta y seis del Estatuto de los Trabajadores.

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

- f) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- g) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Artículo 27. Día por asuntos propios.

Los trabajadores podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, un día al año, para atender personalmente asuntos propios que no admitan demora, incluyendo entre ellos aquellos que consistan en la adquisición de bienes o servicios para los que sea inexcusable la asistencia personal del trabajador.



A tal efecto, el trabajador deberá ponerlo en conocimiento de la Empresa, con una antelación de, al menos, 72 horas, pudiendo la dirección de la misma variar ésta, atendiendo a las necesidades del proceso productivo, aplazando su disfrute hasta un máximo de cuatro días.

Artículo 28. Permisos.

Siempre que las necesidades de la empresa lo permitan, se concederá a los trabajadores hasta diez días de permiso, sin remuneración alguna, a solicitud del mismo.

Artículo 29. Excedencias voluntarias.

Podrán solicitar la excedencia voluntaria todos los trabajadores con al menos una antigüedad en la empresa de un año.

La excedencia voluntaria se concederá por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

Artículo 30. Falta al trabajo.

No se considerará injustificada la falta al trabajo que se derive por detención del trabajador tanto por causa sindical como por causa criminal, si en los dos casos es posteriormente absuelto o se archiva el expediente sin sanción de ningún tipo.

En ambos supuestos los días de falta se considerará licencia no retribuida.

Artículo 31. Conciliación de la vida familiar y laboral.

1. Suspensión con reserva de puesto de trabajo.

El contrato de trabajo podrá suspenderse por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses y adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que su duración no sea inferior a un año, aunque éstos sean provisionales, de menores de seis años o de menores de edad que sean mayores de seis años cuando se trate de menores discapacitados o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.

a) En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el periodo que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho reconocido en el apartado d) de este artículo.

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

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

b) En los supuestos de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo



45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitivo, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.

En caso de que ambos progenitores trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los párrafos anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

Los períodos a los que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

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

Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refiere este apartado, así como en los previstos en los dos siguientes apartados.

c) En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos,

cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

d) Suspensión del contrato de trabajo por paternidad. En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad regulados en el apartado a).

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el período de descanso regulado en el apartado a) sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el apartado a) o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 por 100, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente.

El trabajador deberá comunicar al empresario, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos.

2. Reducción de la jornada por motivos familiares.

a) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquélla.



Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen.

b) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho 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 aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

c) La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados anteriores, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute a que se ha hecho referencia, serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral.

3. Excedencia por cuidado de familiares.

Los trabajadores tendrán 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.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores 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.





La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

4. Cambio de puesto de trabajo.

Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, o de la trabajadora o el lactante durante el período de lactancia, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del INSS o de las Mutuas, con el informe del médico del Servicio Andaluz de Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores si los hubiere, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior,



no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

En la situación de embarazo, si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

Las trabajadoras embarazadas, tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

En todo lo no previsto en el presente artículo respecto de la protección de la maternidad, se estará a lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

5. Nulidad del despido o de la decisión extintiva.

Será nulo el despido o la decisión extintiva en los siguientes supuestos:

a) El de los trabajadores durante el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, adopción o acogimiento o paternidad al que se refiere la letra d) del apartado 1 del artículo 45, o el notificado en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dicho período.

b) El de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del período de suspensión a que se refiere la letra a), y el de los trabajadores que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los apartados 4, 4 bis y 5 del artículo 37, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia prevista en el apartado 3 del artículo 46; y el de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral, en los términos y condiciones reconocidos en esta Ley.

c) El de los trabajadores después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los períodos de suspensión del contrato por maternidad, adopción o acogimiento o paternidad, siempre que no hubieran transcurrido más de nueve meses desde la



fecha de nacimiento, adopción o acogimiento del hijo.

Lo establecido en los párrafos anteriores será de aplicación, salvo que, en esos casos, se declare la procedencia del despido por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencia señalados.

Título IX. Régimen económico

Artículo 32. Salario base.

El trabajador, por la jornada completa en el mes, percibirá el salario base que corresponda a su categoría profesional, según la tabla de salarios anexa al presente Convenio.

Artículo 33. Complemento personal (sustituye el concepto de antigüedad).

1. Los importes que por el concepto de antigüedad vinieran percibiendo los trabajadores en el momento de la firma del Acuerdo Marco Estatal, suscrito el 31.01.96, así como el mayor importe que por tal concepto pudiesen tener derecho a causar hasta el 31.12.96, pasarán a tener la consideración de “complemento personal”, no siendo absorbible ni compensable.

Su cuantía se calculará con arreglo a las cantidades que figuran en el anexo II del presente Convenio multiplicada por el número de trienios consolidados por cada trabajador en la fecha que, en cada caso, corresponda tomar como referencia.

2. De otra parte, tal como dispuso el convenio suscrito para los años 2002-2003, a la cuantía prevista en el apartado precedente, deberá sumarse:

a) Con efectos de 1º de enero de 2002, los trabajadores que a 31 de diciembre de 1996 estuviesen en trance de adquisición de un nuevo trienio y siempre que continúen prestando sus servicios en la misma empresa, causarán derecho a que, al importe determinado conforme al apartado anterior, se le adicione, en su caso, el importe equivalente a la parte proporcional de antigüedad que tuvieran devengada y no cobrada a la indicada fecha. Para el cálculo de los importes de esta parte de antigüedad devengada y no cobrada se tendrán en cuenta las cantidades a que se ha hecho referencia en el párrafo segundo del apartado 1.

b) Con efectos de 1º de enero de 2003, los trabajadores que a 31 de diciembre de 1996 estuviesen en trance de adquisición de un nuevo trienio y siempre que continúen prestando sus servicios en la misma empresa, causarán derecho a consolidar dicho trienio y al percibo del importe correspondiente, determinado conforme lo dispuesto en el párrafo segundo del apartado 1 de este artículo. Dicho importe pasará a formar parte integrante del “complemento personal”, en los términos previstos en el párrafo primero del citado apartado 1.

Artículo 34. Plus de permanencia.

Los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación de este Convenio disfrutarán de un plus de permanencia por cada ocho años de servicios prestados en la misma empresa, siempre que no estén percibiendo como complemento personal (antigüedad) el importe correspondiente al número máximo de trienios que cabía devengar por dicho concepto retributivo.

La fecha inicial del cómputo de este plus será:

- a) Para los trabajadores que al 31 de diciembre de 1996 tuviesen consolidado algún trienio, la fecha inicial será la del 1º de enero de 1997.
- b) Para los trabajadores que no hayan alcanzado el derecho a consolidar algún trienio, la fecha inicial será la de su ingreso en la empresa.

En 2007, la cuantía del plus será de 25 euros mensuales por cada período de ocho años de permanencia, importe que se percibirá en las doce mensualidades ordinarias y en las tres gratificaciones extraordinarias.

En el año 2008 ascenderá a 32 • y en el año 2009 a 37 •.

El importe de este plus comenzará a devengarse desde el día 1º del mes siguiente al de la fecha en que el trabajador alcance cada período de ocho años de permanencia.

Artículo 35. Gratificaciones extraordinarias.

Como complemento periódico de vencimiento superior al mes se establecen tres gratificaciones extraordinarias anuales, equivalentes cada una de ellas a una mensualidad de salario base incluido en la misma, en su caso, el complemento personal que sustituye el concepto antigüedad.

Dichas gratificaciones extraordinarias se abonarán: La de Navidad, antes del día 24 de diciembre; la de junio (verano), dentro de la segunda quincena del citado mes de junio, y la de beneficios, antes del día 22 de marzo. Esta última, la de beneficios, se podrá hacer efectiva mediante el prorrateo mensual.

El personal que ingrese o cese dentro del año, percibirá estas gratificaciones extraordinarias en proporción al tiempo trabajado.

Artículo 36. Trabajo nocturno.

El personal que trabaje entre las veintidós y seis horas, percibirá un complemento por trabajo nocturno equivalente al 25 por ciento del salario base de su categoría profesional, distinguiendo los siguientes supuestos:



1º. Si se trabaja un período de tiempo que no exceda de cuatro horas, se percibirá la bonificación solamente sobre las horas trabajadas.

2º. Si las horas trabajadas en el período nocturno exceden de cuatro, la bonificación que se establece se percibirá por el total de la jornada.

Artículo 37. Complemento de puesto de trabajo.

El personal dedicado de manera permanente a actividades penosas e insalubres percibirá sobre su retribución normal un 25 por 100 sobre el salario base.

Este complemento se reducirá a la mitad si se realizan dichos trabajos durante un período superior a sesenta minutos por jornada, sin exceder de media jornada.

A estos efectos se entenderán como trabajos penosos los realizados habitualmente en cámaras frigoríficas con temperaturas inferiores a -10º C o en locales a temperatura superior a 40º C.

Y por trabajos insalubres, los realizados habitualmente con materias, elementos o en lugares en que se desprendan polvos o gases que puedan producir alteraciones en la salud de los trabajadores, en tanto no se apliquen por la empresa medios de protección adecuados que eliminen el indicado carácter.

Artículo 38. Complemento de cantidad o calidad de trabajo.

A iniciativa de la empresa podrá establecerse el complemento salarial por cantidad o calidad de trabajo, consistente en tareas, primas o cualquiera otros incentivos que el trabajador debe percibir por razón de una mayor calidad o una mayor cantidad de trabajo, vayan o no unidos a un sistema de retribución por rendimientos, que habrá de representar para un trabajador normal y laborioso, con rendimiento correcto, un incremento del 25 por 100 como mínimo sobre su salario base.

Artículo 39. Horas Extraordinarias.

Las horas extraordinarias que venga exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en su caso de riesgo de pérdida de materias primas, y las que correspondan a las necesidades derivadas de festividades, vísperas de festividades y períodos punta: Realización

Las horas extraordinarias de acuerdo con el Acuerdo Marco Estatal tendrán el carácter de estructurales a los efectos previstos en las disposiciones legales vigentes.

El salario hora que resulte de la aplicación del artículo 40 del presente Convenio servirá de base para determinar el importe de las horas extraordinarias.



El incremento a aplicar sobre el salario para el pago de horas extraordinarias es el 75 por ciento.

El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a 80 al año, salvo lo previsto en el nº 3 del Artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.

La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria por parte del trabajador, excepto en los supuestos previstos en el párrafo primero de este artículo.

La realización de horas extraordinarias se registrará día a día y se totalizará semanalmente, entregando copia del resumen semanal al trabajador en el parte correspondiente.

Artículo 40. Salario hora individual.

La determinación del salario hora individual se hará mediante la aplicación de la fórmula siguiente:

$$S.H.I. = \frac{(365 + G)(S + A)}{Dt \cdot 6,66}$$

Dt 6,66

En dicha fórmula:

S.H.I = Salario Hora Individual

365 = Número días del año

G = Número de días de retribución que corresponde por gratificaciones extraordinarias de Navidad, paga de Verano y Beneficios.

S = Salario Base + A = Aumento por años de servicio.

Dt = Días de trabajo del año deducidos los Domingos, festivos abonables y vacaciones.

6,66 = Horas de jornada máxima legal.

Indemnizaciones no salariales.

Artículo 41. Plus de transporte.

Se establece un plus de transporte urbano que se abonará por día efectivo de trabajo, por importe de 4 euros.

Otras disposiciones



Artículo 42. Anticipos a cuenta.

Las retribuciones que se fijan en el presente Convenio se entenderán sobre jornada completa, pudiendo hacerse el abono por semanas o meses, teniendo el trabajador derecho a percibir antes de que llegue el día señalado para el pago, anticipos a cuenta del trabajo realizado hasta el 90 por ciento de la retribución devengada.

Artículo 43. Liquidación y pago del salario.

La orden de transferencia se hará dentro de los cinco primeros días de cada mes vencido trabajado.

El interés por mora en el pago del salario será del diez por ciento de lo adeudado.

Condiciones y procedimiento para la no aplicación del régimen salarial.

Artículo 44. Cláusula de descuelgue.

Los porcentajes de incremento salarial establecidos en el presente Convenio no serán de necesaria y obligada aplicación para aquellas empresas que acrediten objetiva y fehacientemente situaciones de déficit o pérdidas en los dos últimos ejercicios.

En estos casos se trasladará a las partes la fijación del aumento de salarios.

Para valorar esta situación, se tendrán en cuenta circunstancias tales como el insuficiente nivel de producción y ventas y se atenderán los datos que resulten de la contabilidad de las empresas, de sus balances y de sus cuentas de resultados.

Las empresas en las que, a su juicio, concurren las circunstancias expresadas, comunicarán a los representantes de los trabajadores su deseo de acogerse al procedimiento regulado en esta cláusula, en el plazo de un mes a contar de desde la fecha de publicación de este Convenio en el B.O.P.. En la misma forma será obligatoria su comunicación a la Comisión Paritaria del Convenio.

En el plazo de veinte días naturales siguientes a contar de esta comunicación, la empresa facilitará a los representantes de los trabajadores la documentación a que se ha hecho referencia en el párrafo segundo, y dentro de los siguientes diez días las partes acordarán la procedencia o improcedencia de la aplicación de esta cláusula.

El resultado de esta negociación será comunicado a la Comisión Paritaria del Convenio en el plazo de los cinco días siguientes a haberse producido el acuerdo o desacuerdo, procediéndose de la forma siguiente:

a) En caso de acuerdo, la empresa y los representantes de los trabajadores

negociarán la determinación de las nuevas condiciones salariales.

b) De no existir acuerdo, la Comisión Paritaria examinará los datos puestos a su disposición, pudiendo recabar la documentación complementaria que estime pertinente para una mejor o más completa información y oirá a las partes.

La Comisión Paritaria dispondrá de un plazo no superior a un mes, a partir de que las partes le den traslado del desacuerdo, para pronunciarse sobre si en la empresa solicitante concurren o no las circunstancias exigidas en el párrafo primero de esta cláusula. Ante la falta de acuerdo de la Comisión Paritaria, quedará abierta la vía administrativa o jurisdiccional competente.

Los plazos establecidos en esta cláusula serán de caducidad a todos los efectos.

En todo caso, debe entenderse que lo establecido en los párrafos anteriores sólo afectará al concepto salarial, hallándose obligadas las empresas afectadas por el contenido del resto de lo pactado en este Convenio.

Los representantes de los trabajadores, así como los miembros de la Comisión Paritaria, en su caso, están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando, por consiguiente, respecto de todo ello, sigilo profesional.

No podrán hacer uso de esta cláusula las empresas durante dos años consecutivos.

Finalizado el periodo de descuelgue las empresas afectadas se obligan a proceder a la actualización inmediata de los salarios de los trabajadores, para ello, se aplicarán sobre los salarios iniciales los diferentes incrementos pactados durante el tiempo que duró la aplicación de esta cláusula.

Título X. Régimen asistencial

Artículo 45. Complemento a la incapacidad temporal.

Al trabajador que se encuentre en situación de I.T. debida a enfermedad o accidente no laboral, la empresa abonará, como complemento a la prestación económica por dichas contingencias, la cantidad necesaria para que el trabajador beneficiario de la prestación perciba el 100% del salario base, más su antigüedad, en el periodo comprendido entre el 15º día de la baja y hasta un máximo de 12 meses, y ello cuando se trate de la primera baja del año. En las sucesivas, tal complemento se percibirá desde el 21º día y hasta un máximo de 12 meses.

Cuando la situación de I.T. sea debida a accidente laboral, la empresa abonará, como complemento a la prestación económica por dicha contingencia, la cantidad

necesaria para que el trabajador beneficiario de la prestación perciba:

a) Durante el año 2004, el 80% de la base reguladora de la prestación, desde el primer día y hasta un máximo de 12 meses.

b) A partir de 1º de enero de 2005, el 90% de la base reguladora de la prestación, desde el primer día y hasta un máximo de 12 meses.

c) A partir de 1º de enero de 2006, el 100% de la base reguladora de la prestación, desde el primer día y hasta un máximo de 12 meses.

El presente artículo mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2010.

Artículo 46. Póliza de accidente.

Las empresas se comprometen a contratar póliza de seguros que cubra los riesgos de muerte o gran invalidez e invalidez en grado de incapacidad permanente absoluta por causa de accidente laboral o enfermedad profesional, por importe de 12.000 euros de indemnización, en favor de sus beneficiarios de la Seguridad Social o, en su caso, sus herederos legales, a formalizar con entidad aseguradora dentro de los 60 días siguientes a la publicación del Convenio en el B.O.P., entrando en vigor esta cobertura a partir de los 60 días de dicha publicación. El importe del capital asegurado se mantendrá inalterable durante toda la vigencia del Convenio.

Título XI. Seguridad e higiene en el trabajo

Artículo 47. Seguridad e higiene.

En esta materia, se estará a lo dispuesto en la Ley 31/ 1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, así como en las disposiciones normativas que la desarrollen en su momento.

Artículo 48. Reconocimiento médico.

Todo el personal sujeto al presente Convenio, se someterá antes de su ingreso al trabajo a un previo reconocimiento médico, que se repetirá cada año. La negativa a someterse al reconocimiento médico supondrá falta muy grave. Los gastos que ocasione tal revisión serán a cuenta de la empresa.

El empresario garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo, de conformidad a lo establecido en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 49. Reposición de prendas.



A los trabajadores que proceda, se les proveerá obligatoriamente, por parte de la empresa, de uniformes u otras prendas, en concepto de útiles de trabajo, de las conocidas y típicas para la realización de las distintas y diversas actividades que el uso viene aconsejando.

La provisión de tales prendas se ha de hacer al comenzar la relación laboral, en número de dos prendas.

Transcurridos 30 días sin haberlas facilitado y el trabajador continuara prestando servicios en la empresa, esta estará obligada a abonarles la cantidad de 54,94 euros.

Las prendas de trabajo se repondrán en anualidades sucesivas de manera conveniente o, al menos, en la mitad de las mismas, por lo que, en su defecto, deberá abonarse al trabajador la cantidad de 28,21 euros, para hacer frente, directamente, a la reposición.

Artículo 50. Formación continuada de los manipuladores de alimentos.

Las empresas comprendidas en el ámbito funcional del presente Convenio, deberán garantizar que los trabajadores que manipulen los alimentos disponga de una formación adecuada en higiene alimentaria de acuerdo con su actividad laboral, a cuyo efecto se estará a lo dispuesto en el Real Decreto 202/2000 y en las disposiciones dictadas en su desarrollo.

Titulo XII. Derechos sindicales

Artículo 51. Permiso para la negociación del convenio.

Los miembros de la representación de los trabajadores en la Comisión Negociadora del Convenio dispondrán de tiempo retribuido para asistir a las sesiones negociadoras hasta la finalización de las mismas.

Esta licencia no podrá afectar a más de un trabajador de una misma empresa.

Artículo 52. Horas sindicales.

Sin perjuicio del crédito establecido en el Artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores, los delegados de personal que sean miembros de los comités provinciales de los sindicatos más representativos, tendrán derecho al disfrute de los permisos no retribuidos necesarios para el desarrollo de las funciones sindicales propias de su cargo, pudiendo establecerse, por acuerdo, limitaciones al disfrute de los mismos en función de las necesidades del proceso productivo.

La condición de miembro de la ejecutiva deberá ser acreditada por la Central Sindical a que pertenezca.



Artículo 53. Descuento cuota sindical.

A requerimiento de los trabajadores afiliados al sindicato, las empresas descontarán en la nómina mensual de los afiliados el importe de la cuota sindical correspondiente. El delegado o representante sindical, con la autorización por escrito de los trabajadores interesados en tal operación, remitirá a la dirección de la empresa un escrito, en el que se solicitará con claridad, la cuantía de la cuota, la orden de descuento, el sindicato a que pertenece, y también el número de cuenta corriente o libreta de ahorros a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad.

En las empresas en que no existan delegados de personal los trabajadores interesados en esta operación, podrán requerirlo individualmente, mediante escrito en el que conste los datos anteriores.

Artículo 54. Canon de negociación.

Con el fin de atender económicamente la gestión de los sindicatos representados en la Comisión Negociadora, los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio, podrán hacer efectiva la cuantía que se establezca por dichos sindicatos, en concepto de canon de negociación. En todo caso se respetará la voluntad individual del trabajador, en los términos previstos en la LOLS.

El empresario procederá a su descuento sobre los salarios, con los requisitos expuestos para el descuento de la cuota sindical, de aquellos trabajadores interesados en la realización de tal operación.

Artículo 55. Garantías.

Los miembros del Comité de Empresa y los Delegados de Personal, como representantes legales de los trabajadores tendrán las siguientes garantías:

a) Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa o restantes delegados de personal.

b) Prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

c) No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que ésta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación, sin perjuicio, por tanto, de lo establecido en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.



Asimismo no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón precisamente del desempeño de su representación.

d) Expresar, colegiadamente, si se trata de comité, con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar, y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la empresa.

e) Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas cada uno de los miembros del comité o delegado de personal en cada centro de trabajo, para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la escala establecida en el artículo 68 del E.T.

Título XIII. Faltas, sanciones y procedimiento sancionador

Artículo 56. 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 trabajadores y empresarios.
2. Las faltas, siempre que sean constitutivas de incumplimiento contractuales y culpable del trabajador, podrán ser sancionadas por la Dirección de la empresa de acuerdo con la graduación que se establece en el presente capítulo.
3. Toda falta cometida por los trabajadores se clasificará en leve, grave o muy grave.
4. La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la empresa al trabajador.
5. La imposición de sanciones por faltas graves y muy graves será notificada a los representantes legales de los trabajadores, si los hubiere.

Artículo 57. Graduación de las faltas.

1. Se considerarán como faltas leves:
 - a) La impuntualidad no justificada en la entrada al o en la salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo total inferior a veinte minutos.
 - b) La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el período de un mes.
 - 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) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves períodos de tiempo y siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.

e) La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la empresa.

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

2. Se considerarán como faltas graves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada al o en la salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un mes por un tiempo total de hasta cuarenta minutos.

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

c) El entorpecimiento, la omisión maliciosa y 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 e) del siguiente apartado.

e) La suplantación de 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, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, 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 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.

h) 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.

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



- j) La embriaguez no habitual en el trabajo.
 - k) 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.
 - l) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.
 - ll) La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.
 - m) Las ofensas de palabras proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo, cuando no revistan acusada gravedad.
 - n) Las derivadas de lo establecido en los apartados 1.d) y e) del presente artículo.
 - o) 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 trimestre.
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) La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.
 - e) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.
 - f) La embriaguez y la drogodependencia durante el trabajo, siempre que afecte negativamente al rendimiento.
 - g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
 - h) Las derivadas de los apartados 1.d) y 2.f), l) y m) del presente artículo.
 - i) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o

pactado.

j) La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga.

k) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.

l) El acoso sexual.

ll) La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene.

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.

Artículo 58. 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 días a un mes, traslado a centro de trabajo de localidad distinta durante un período de hasta un año y despido disciplinario.

2. Las anotaciones desfavorables que como consecuencia de las sanciones impuestas pudieran hacerse constar en los expedientes personales quedarán canceladas al cumplirse los plazos de dos, cuatro u ocho meses según se trate de falta leve, grave o muy grave.

Título XIV. Resolución extrajudicial de conflictos laborales

Artículo 59. Sistema de Resolución de Conflictos Laborales en Andalucía.

Los trabajadores y las empresas comprendidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio, una vez agotadas, en su caso, sin acuerdo las actuaciones establecidas en el seno de la Comisión Paritaria, se someterán a los procedimientos previstos en el Sistema de Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA) de conformidad con lo dispuesto en el Acuerdo Interprofesional para su constitución de 3 de abril de 1996 y Reglamento de Desarrollo.

Se someterán a las actuaciones del SERCLA los conflictos colectivos de interpretación y aplicación del convenio colectivo o de otra índole que afecte a los trabajadores y empresarios incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio.

En relación a los conflictos individuales que se susciten en materia de: clasificación profesional, movilidad funcional, trabajos de superior o inferior categoría; modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo; traslados y desplazamientos; período de disfrute de vacaciones; licencias, permisos y reducciones de jornada, se someterán igualmente a los procedimientos contemplados en el SERCLA para los conflictos individuales, previstos en el Acuerdo Interprofesional de 4 de marzo de 2005, a partir del momento en que dichos procedimientos entren en vigor en la provincia de Almería.

Título XV. Otras disposiciones

Artículo 60. No discriminación en las relaciones laborales.

Las empresas reconocerán a sus trabajadores el derecho a sindicarse libremente y no podrán ser discriminados para el empleo por razones de sexo, estado civil, por la edad dentro de los límites marcados por el Estatuto de los Trabajadores, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua dentro del Estado Español.

Artículo 61. La violencia de género en el trabajo: El acoso sexual y el acoso moral por razón de género.

El acoso sexual.

De conformidad con la recomendación y el código de conducta relativo a la protección de la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo, de 27 de noviembre de 1991, número 92/131 CEE, las empresas y los representantes legales de los trabajadores se comprometen a crear y mantener un entorno laboral donde se respete la dignidad y libertad sexual del conjunto de personas que trabajan en este ámbito laboral, actuando frente a todo comportamiento o conducta de naturaleza sexual, de palabra o acción, desarrollada en dicho ámbito, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para la trabajadora o el trabajador objeto de la misma.

Las quejas sobre este tipo de comportamientos podrán canalizarse a través de los representantes legales de los trabajadores, siguiéndose el procedimiento sancionador previsto en el Título XIII del presente Convenio.

Acreditada la falta, será calificada como muy grave y sancionada de conformidad con lo dispuesto en el artículo 58 del presente Convenio, a cuyo efecto constituirá una circunstancia agravante el hecho de que la conducta o comportamiento se



lleve a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica.

Acoso moral en el trabajo.

Los trabajadores, en la relación de trabajo, tienen derecho al respeto a su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.

Las quejas sobre este tipo de comportamientos podrán canalizarse a través de los representantes legales de los trabajadores.

Las demandas de tutela por acoso que se susciten en el ámbito de las relaciones jurídicas atribuidas al conocimiento del orden jurisdiccional social, se tramitarán conforme a las disposiciones establecidas en el Capítulo XI de la Ley de Procedimiento Laboral.

Artículo 62. Jubilación a los 64 años.

De conformidad con el Real Decreto 1.194/1.985, de 17 de Julio, y para el caso en que los trabajadores con 64 años cumplidos deseen acogerse a la jubilación con el 100% de los derechos, las empresas afectadas por este Convenio sustituirán a cada trabajador jubilado por otro, en las condiciones previstas en dicho Real Decreto.

Será necesario, previamente a la iniciación de cualquier trámite de jubilación, el acuerdo entre el trabajador y la empresa para acogerse a lo antes estipulado.

Artículo 63. Jubilación.

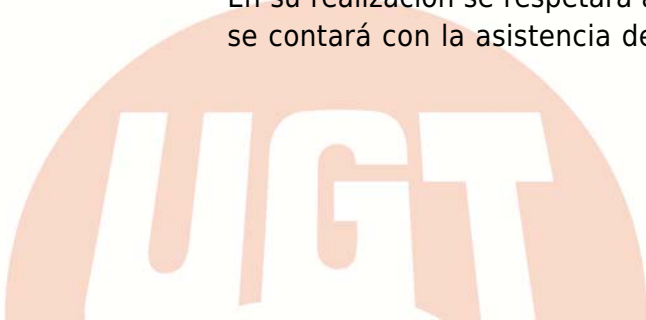
Se establece como obligatoria la jubilación a los sesenta y cinco años de edad, siempre y cuando el trabajador afectado tenga acreditada la carencia mínima necesaria para acceder a la prestación de la Seguridad Social por jubilación.

Todos los trabajadores al servicio de las empresas sujetas al presente Convenio, causarán, al producirse la baja en las mismas por jubilación o invalidez, siempre que cuenten con una antigüedad de más de quince años de servicios en la misma, el importe de una mensualidad de salario de convenio.

Artículo 64. Registro del personal.

Sólo podrán realizarse registros sobre la persona del trabajador, en sus taquillas y demás efectos particulares, cuando sean necesarios para la protección del patrimonio empresarial y de los demás trabajadores de la empresa.

En su realización se respetará al máximo la dignidad e intimidad del trabajador y se contará con la asistencia de un representante legal de los trabajadores o de





otro trabajador de la empresa siempre que se encuentre en el centro de trabajo.

Artículo 65. Compras en la empresa.

A los trabajadores que efectúen compras de productos elaborados en las industrias donde prestan sus servicios, se les aplicará un descuento cifrado en el 15 por ciento.

Disposiciones adicionales

Primera. Incremento económico para los años 2008 y 2009.

El incremento salarial para los años 2008 y 2009, se establecerá en base a la previsión de inflación del Gobierno para cada uno de los citados ejercicios más 1,25 puntos.

Para su efectividad, una vez conocido el dato de referencia, se reunirá la Comisión Paritaria del Convenio a fin de elaborar la nueva tabla aplicable en cada ejercicio.

Segunda. Cláusulas de revisión salarial.

Para el año 2007. En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (I.P.C.), establecido por el INE, registrara al 31 de diciembre de 2007 un incremento superior al 3%, se producirá un revisión económica en el exceso producido, a los solos efectos de que sirva de base para las tablas salariales del convenio del año siguiente, y para llevarla a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizados para realizar los aumentos pactados en dicho año.

Esta cláusula no operará respecto al plus de transporte ni al plus de permanencia.

Para los años 2008 y 2009. El mismo criterio fijado para la cláusula de garantía del año 2007 operará, en su caso, para la de los años 2008 y 2009, siempre que el IPC al 31 de diciembre de cada uno de los citados ejercicios supere el 3%.

Esta cláusula no operará respecto al plus de permanencia.

Anexo I. Tabla de salarios aplicable en el periodo del 01.01.07 al 31.12.07

	SALARIO BASE	
	Euros/ mes	Euros/ día
GRUPOS Y CATEGORIA		
PROFESIONALES		
I. TÉCNICOS		
1. Titulados		
Grado superior	990,31	
Grado medio	901,95	
Ayudante técnico	744,52	



2. No titulados		
Encargado general	849,71	
Maestro de fabricación y	840,60	
Jefe de taller		
Auxiliar de laboratorio	693,27	
3. Oficinas técnicas de organización		
Jefe de 1ª y 2ª	849,70	
Técnico de organización de 1ª y 2ª	824,16	
Auxiliar de organización	693,34	
4. Técnicos de procesos de datos		
Jefe de proceso de datos	901,95	
Analista	849,71	
Jefe de explotación y Programador de ordenadores	849,71	
Programador de máquinas auxiliares	849,71	
Operador de ordenadores	740,22	
II. ADMINISTRATIVOS		
Jefe administrativo de 1ª	954,27	
Jefe administrativo de 2ª	901,95	
Oficial de 1ª	824,16	
Oficial de 2ª	744,68	
Auxiliar	693,34	
Telefonista	666,43	
Aprendiz de 18 años	SMI	
Aprendiz de 16/17 años	85%-95% SMI	
III. MERCANTILES		
Jefe de ventas	928,16	
Inspector de ventas	916,00	
Promotor de propaganda y/o publicidad	715,59	
Vendedor de autoventas	713,75	
Viajante	713,75	
Corredor de plaza	713,75	
IV. OBREROS		
1. Personal de producción		
Encargado de sección	771,82	
Oficial de 1ª		26,07
Oficial de 2ª		24,45
Ayudante		23,38
Aprendiz de 18 años	SMI	
Aprendiz de 16/17 años	85%-95% SMI	
2. Personal de acabado, envasado y empaquetado		
Encargado de sección	771,82	
Oficial de 1ª		23,78
Oficial de 2ª		23,38
Ayudante		23,38
Aprendiz de 18 años	SMI	



Aprendiz de 16/17 años	85%-95% SMI	
3. Personal de oficios auxiliares		
Encargado de sección	771,82	
Oficial de 1ª		26,07
Oficial de 2ª		26,07
Aprendiz de 18 años	SMI	
Aprendiz de 16/17 años	85%-95% SMI	
4. Peonaje		
Peón		23,38
Personal de limpieza		23,38
V. SUBALTERNOS		
Almacenero		24,45
Conserje		23,78
Cobrador		23,78
Basculero-Pesador		23,78
Guarda jurado		23,78
Guarda vigilante		23,78
Portero		23,78
Ordenanza		23,78
Mozo de almacén		23,38

Anexo II. Tabla para el cálculo de la antigüedad consolidada, aplicable en el periodo del 01.01.07 al 31.12.07 (complemento personal)

GRUPOS Y CATEGORIA	VALOR DEL TRIENIO CONSOLIDADO
	Euros/mes
PROFESIONALES	
I. TÉCNICOS	
1. Titulados	
Grado superior	57,74
Grado medio	52,45
Ayudante técnico	42,98
2. No titulados	
Encargado general	49,31
Maestro de fabricación y Jefe de taller	48,76
Auxiliar de laboratorio	39,91
3. Oficinas técnicas de organización	
Jefe de 1ª y 2ª	49,31
Técnico de organización de 1ª y 2	47,75
Auxiliar d organización	39,93
4. Técnicos de procesos de datos	
Jefe de proceso de datos	52,45
Analista	49,31
Jefe de explotación y Programador de ordenadores	49,31
Programador de máquinas auxiliares	49,31
Operador de ordenadores	42,72
II. ADMINISTRATIVOS	
Jefe administrativo de 1ª	55,59
Jefe administrativo de 2ª	52,45
Oficial de 1ª	47,75
Oficial de 2ª	43,00
Auxiliar	39,93
Telefonista	38,32

**III. MERCANTILES**

Jefe de ventas	54,01
Inspector de ventas	53,28
Promotor de propaganda y/o publicidad	41,26
Vendedor de autoventas	41,16
Viajante	41,16
Corredor de plaza	41,16

IV. OBREROS**1. Personal de producción**

Encargado de sección	44,63
Oficial de 1ª	45,77
Oficial de 2ª	42,81
Ayudante	40,87

**2. Personal de acabado, envasado y
empaquetado**

Encargado de sección	44,63
Oficial de 1ª	41,61
Oficial de 2ª	40,87
Ayudante	40,87

3. Personal de oficios auxiliares

Encargado de sección	44,63
Oficial de 1ª	45,77
Oficial de 2ª	45,77

4. Peonaje

Peón	40,87
Personal de limpieza	40,87

V. SUBALTERNOS

Almacenero	42,81
Conserje	41,61
Cobrador	41,61
Basculero-Pesador	41,61
Guarda jurado	41,61
Guarda vigilante	41,61
Portero	41,61
Ordenanza	41,61
Mozo de almacén	40,87

