

SUBSANACION DE LAS DEFICIENCIAS OBSERVADAS EN EL TEXTO DEL CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE TRABAJO DE MANIPULADO Y ENVASADO DE FRUTAS, HORTALIZAS Y FLORES.

(Requerimiento de subsanación efectuado por la Delegación Provincial de la Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía-Servicio de Administración Laboral)

Artículo 7. Licencias.

Se modifica el primer párrafo, quedando como sigue:

“Los trabajadores, avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, podrán faltar o ausentarse del trabajo por motivos que a continuación se señalan y con el derecho a remuneración durante los tiempos de ausencia”.

Artículo 9. Antigüedad.

Se suprime el último párrafo, quedando el nuevo texto como sigue:

“Los trabajadores fijos y fijos-discontinuos, percibirán por este concepto las cantidades que resulten en aplicación de la siguiente escala:

1er trienio - 2% sobre el salario base.

2 trienio - 2% sobre el salario base.

3 trienio - 3% sobre el salario base.

4 trienio - 3% sobre el salario base.

5 trienio - 5% sobre el salario base.

En consecuencia, con efectos de 1 de octubre de 2004, el complemento por el tiempo de servicios prestados a la misma empresa queda fijado en cinco trienios, como máximo, esto es, hasta totalizar un máximo del 15 % sobre el salario base.

Los trabajadores fijos discontinuos, para la consolidación de un trienio, necesitarán haber trabajado para la empresa tres campañas completas o, en su caso, 27 meses en alta.

Ningún trabajador percibirá un porcentaje superior al 15% de complemento de antigüedad, salvo los que se encontrasen en trance de adquisición del 20% con arreglo al convenio anterior.

Aquellas personas que viniesen percibiendo un porcentaje superior a los anteriores, conservan este derecho percibiendo este porcentaje como derecho adquirido.

El porcentaje de antigüedad solo se aplicará a los conceptos salariales, expresamente señalados en este convenio”.

Artículo 3. Ámbito temporal.

Advertida omisión, se completa su redacción, quedando como sigue:

“Este Convenio extenderá su duración hasta el 31 de agosto del 2010, prorrogándose por años naturales si no mediara denuncia de las partes manifestada con 30 días de antelación.

Su entrada en vigor se producirá el día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, si bien sus efectos económicos tendrán carácter retroactivo desde el 1 de septiembre de 2007.

Los atrasos por los incrementos salariales correspondientes a los periodos vencidos desde 1 de septiembre de 2007, serán satisfechos por las empresas obligadas en el plazo máximo de 2 meses contados a partir de su entrada en vigor. De esta obligación quedarán exentas las empresas que ya hayan satisfecho los incrementos salariales pactados en este convenio con carácter de a cuenta de dichos incrementos”.

CONVENIO COLECTIVO DE MANIPULADO Y ENVASADO DE FRUTAS, HORTALIZAS Y FLORES DE ALMERIA

Capítulo I

Artículo 1. Ámbito funcional.

El presente Convenio obligará a las empresas y a sus trabajadores, en aquellos centros de trabajo que se dedican a la manipulación y envasado de frutas, hortalizas y flores, excepto a aquellos trabajadores a los que se refieren los artículos 1 párrafo 3 y 2 del Estatuto de los Trabajadores, y a los menores de 16 años, cuya contratación queda prohibida.

Artículo 2 - Ámbito Territorial.

Este Convenio afectará a las mencionadas empresas y trabajadores dentro del límite natural de la provincia de Almería.

Artículo 3. Ámbito temporal.

Este Convenio entrará en vigor el día 1 de septiembre de 2007 y su duración será

hasta el 31 de agosto del 2010, prorrogándose por años naturales si no mediara denuncia de las partes manifestada con 30 días de antelación.

Los atrasos por los incrementos salariales correspondientes a los periodos vencidos desde 1 de septiembre de 2007, serán satisfechos por las empresas obligadas en el plazo máximo de 2 meses contados a partir de su entrada en vigor. De esta obligación quedarán exentas las empresas que ya hayan satisfecho los incrementos salariales pactados en este convenio con carácter de a cuenta de dichos incrementos.

Capítulo II. Compensación absorción y garantías “ad personam”

Artículo 4.

Las remuneraciones de carácter extra-convenio que, a título particular, puedan percibir determinados trabajadores afectos al mismo, no podrán ser absorbidas ni compensadas por las mejoras salariales que, anualmente y con carácter general, se pacten para las distintas categorías profesionales.

Se respetarán a título individual o colectivo, las condiciones económicas y de otra índole que sean más beneficiosas a las establecidas en el presente Convenio, consideradas en su conjunto y en cómputo anual.

Capítulo III. Régimen de trabajo

Artículo 5.

Se establece una jornada ordinaria de trabajo de 40 horas semanales, en cómputo anual de 1.826 horas, pactándose una distribución irregular de la misma motivada por las especiales condiciones del sector.

Excepto para el personal fijo permanente, debido al carácter discontinuo de la actividad del mismo la jornada se determinará conforme al cumplimiento de la actividad normal de la empresa, computándose al trabajador las horas efectivamente trabajadas en el día.

Sin perjuicio de lo anterior, y atendiendo a la conveniencia de realizar una distribución irregular de la jornada, se establece que ningún trabajador podrá ser obligado a realizar más de 9 horas diarias de trabajo, ni más de 50 horas ordinarias semanales.

La jornada ordinaria de trabajo será de lunes a sábado, coincidiendo el descanso semanal con la tarde del sábado desde las 15:00 horas y el domingo, salvo pacto individual, ó colectivo de empresa, en contrario. En caso de los menores de edad, el descanso será de 2 días ininterrumpidos.



La empresa garantizará a los trabajadores, cada día que sean llamados a trabajar, un mínimo de cuatro horas, salvo que se realicen dos llamamientos en el mismo día, en cuyo caso la garantía será de 5 horas, trabajándose tres horas en un llamamiento y dos horas en otro. Si la jornada efectiva trabajada fuera inferior a esas cuatro ó cinco horas tendrá que abonarse el salario correspondiente a las mismas.

Podrán pactarse, a nivel de cada empresa, jornadas de trabajo de ciclo inferior, calculándose su duración máxima en proporción a la ya determinada.

Los trabajadores fijos que desarrollen su trabajo en jornada continuada, tendrán derecho a 20 minutos diarios de descanso retribuidos, así como los fijos discontinuos y eventuales cuando hayan realizado una jornada de 5 horas o más consecutivas. Este descanso no se computará para la determinación de la jornada ordinaria de trabajo.

En caso de necesitarse jornadas de turnos continuos, se implantarán por turnos rotativos equitativos semanales, respetándose los descansos entre jornadas legalmente establecidos. El descanso semanal para los trabajadores a turnos será de día y medio, si bien el medio día del sábado será acumulable cada dos semanas, descansando una semana sólo el domingo, y la siguiente dos días completos (la tarde del sábado, el domingo y la mañana del lunes).

Para estos trabajadores a turnos, la jornada ordinaria de trabajo del sábado concluirá como máximo a las 22.00 horas.

Los trabajadores podrán permutar su turno de trabajo con otros de su misma categoría y puesto de trabajo, comunicándolo por escrito a la empresa, salvo que existan graves inconvenientes para ello, que deberán comunicar a los Delegados de Personal o miembros del Comité de Empresa.

Ambas partes, en cada empresa, se obligan a negociar la distribución del trabajo en épocas de baja campaña. También será obligatorio negociar en cada empresa la situación de los trabajadores eventuales en épocas de ausencia inesperada de trabajo en el almacén. En cualquier caso se señala que, salvo pacto colectivo de empresa en contrario, ningún trabajador eventual realizará una jornada de trabajo superior a la de un fijo discontinuo de su misma categoría profesional; y en caso de inobservancia de este precepto, el trabajador fijo discontinuo tendrá derecho a reclamar hasta 35 horas de salario semanales, descontando las ya percibidas.

Las horas de presencia impuestas por la empresa, serán abonadas al mismo salario que las de trabajo efectivo.

El personal que no esté ligado directamente a la actividad de manipulado, trabajará preferentemente en jornada partida, excepto entre el 1 de julio y el 15 de septiembre, que lo harán preferentemente en jornada continuada.





Las empresas se obligan a entregar a cada trabajador un listado de las horas efectivamente trabajadas durante el mes.

Sin perjuicio de lo establecido en el párrafo segundo de este mismo artículo, y como complemento al mismo, las empresas vienen obligadas a garantizar a sus trabajadores una jornada mensual media de trabajo de:

-150 horas mensuales de trabajo efectivo de promedio en cómputo cuatrimestral, ó la parte proporcional que resulte del periodo de ocupación efectiva del trabajador, para los trabajadores fijos discontinuos y los temporales que presten sus servicios toda la campaña hortofrutícola, ó al menos que estén contratados durante todo el cuatrimestre a que se refiere el párrafo siguiente. A tal efecto, se entiende que la campaña comienza en los meses de septiembre/octubre y termina en mayo/junio-julio del siguiente año.

Para el cómputo cuatrimestral se atenderá a los dos siguientes períodos:

- a) Octubre, noviembre, diciembre y enero.
- b) Febrero, marzo, abril y mayo.

La garantía establecida no regirá para las empresas que no contraten trabajadores temporales, y sólo se aplicará a los trabajadores que no tengan reducida su jornada voluntariamente ó por contrato y que no hayan faltado al trabajo de manera injustificada. A estos efectos, las ausencias justificadas y los días en I.T. se contabilizarán según las horas trabajadas por los compañeros.

-140 horas mensuales de promedio en computo de la duración total de su contrato ó del tiempo que el trabajador permanezca en alta en la empresa durante la campaña para el resto de los trabajadores, siempre que no tengan reducida su jornada por cualquier causa ó se hayan ausentado del trabajo de manera injustificada.

Artículo 6. Vacaciones.

Todos los trabajadores afectados por este Convenio tendrán derecho a unas vacaciones anuales de 30 días naturales, retribuidos al salario base más antigüedad. El disfrute de dicho periodo de vacaciones se hará preferentemente en los meses de Julio, Agosto y Septiembre.

El trabajador tendrá derecho a elegir la fecha de disfrute de la mitad de las vacaciones anuales, pero siempre en periodos de baja campaña.

A petición del trabajador, la empresa anticipará la mensualidad correspondiente a las vacaciones, abonándola el día antes del inicio de las mismas.

Los trabajadores por horas llevan prorrateado el importe de estos 30 días de vacaciones en el salario hora que figura en la tabla anexa a este Convenio.

Así mismo, para quien lo solicite, la empresa entregará un justificante de encontrarse el trabajador de vacaciones.

Artículo 7. Licencias.

Los trabajadores fijos y fijos discontinuos, avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, podrán faltar o ausentarse del trabajo por motivos que a continuación se señalan y con el derecho a remuneración durante los tiempos de ausencia.

- 16 días naturales en caso de matrimonio. Dispondrán del mismo derecho las personas que decidan formalizar su unión de hecho mediante su inscripción en el Registro Oficial correspondiente.

- 4 días naturales, más otros dos en caso de desplazamiento, por nacimiento de hijo, adopción o acogimiento.

- 3 días naturales, más otros dos en caso de desplazamiento, por enfermedad grave, hospitalización o fallecimiento de los padres, hijos, hermano o cónyuge, o afines en igual grado.

Dos días por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, exceptuando los parientes designados en el apartado anterior. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

En aquellos supuestos en que se trate de una enfermedad crónica, se disfrutará solamente una vez.

- 2 días por traslado de domicilio.

- 1 día por matrimonio de un familiar en primer grado de consanguinidad.

- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o judicial.

- La trabajadora embarazada, previa certificación médica de su estado de embarazo, y en caso de desarrollar un trabajo penoso o peligroso, tendrá derecho a:

a - Preferencia para ocupar un puesto sin riesgo para el embarazo.

b - Podrá permutar su puesto a través de una solicitud, manteniendo su categoría



y salario hasta que se produzca la baja maternal.

c - Optar por el turno que le resulte más conveniente.

- Solamente un cónyuge podrá optar a la reducción de su jornada laboral entre un octavo de su duración y hasta un máximo de media jornada, si tiene a su cuidado directo algún menor de 8 años ó una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, con la disminución proporcional no retribuida. Este derecho podrá extenderse hasta la edad de 10 años del menor, siempre que para la reducción de jornada y concreción horaria exista acuerdo entre la empresa y el trabajador afectado. En caso de discrepancia resolverá la Comisión Paritaria del Convenio, primando en este caso las necesidades organizativas de la empresa oportunamente justificadas.

- Los trabajadores con hijos menores de 10 años podrán cambiar el turno que les corresponde con algún compañero o compañera, exigiéndose solamente la conformidad de ambos y que tengan la misma categoría y similar puesto de trabajo. Se concederá de inmediato, salvo en aquellos casos menos urgentes, en que la empresa dispondrá de 48 horas para concederlos.

- Las trabajadoras con hijos menores de 10 meses tendrán derecho a una pausa de 1 hora por lactancia, que podrán utilizar al inicio o final de la jornada de trabajo. Este derecho será de 3 horas, en caso de residir fuera del municipio.

- Los trabajadores fijos y fijos-discontinuos podrán solicitar permisos especiales no remunerados para ausentarse del trabajo por motivos personales. Su duración no será inferior a 15 días, ni superior a 3 meses, y se concederá siempre que no se encuentre en la misma situación el 10% de cada categoría profesional, excepto en aquellas en que debido al escaso personal que integre la categoría de que se trate, resulte imposible a la empresa conceder este permiso sin sufrir un gran perjuicio en la organización del trabajo.

- Los trabajadores dispondrán de 3 días de asuntos propios no remunerados al año. Su disfrute estará condicionado a su previa concesión por la empresa, siempre que no lo hayan solicitado para los mismos días un 5 por ciento de los trabajadores de su categoría profesional, en cuyo caso podrá ser denegado. También podrá ser denegado si su disfrute coincide con vísperas de festivo, ó si concurriesen circunstancias excepcionales. Deberá solicitarse al menos con 72 horas de antelación. Tampoco podrán disfrutarse acumuladamente.

Capítulo IV. Condiciones económicas

Artículo 8. Salario Base.

El salario base que percibirán los trabajadores acogidos a este Convenio desde el 1 de septiembre de 2007 hasta el 31 de agosto del 2008, será el que figura en las





tablas salariales anexas.

Los trabajadores no fijos - fijos-discontinuos, por obra ó servicio determinado y eventuales- percibirán durante el mismo periodo de tiempo el salario hora que también se especifica en el anexo, y que incluye la parte proporcional de vacaciones, pagas extras, paga de beneficios, domingos y festivos.

A partir de 1 de septiembre de 2008, y con vigencia hasta el 31 de agosto de 2009, las tablas salariales se revisaran, incrementándolas en lo que haya aumentado el Índice de Precios al Consumo en el periodo que va desde 1 de enero de 2008 hasta 31 de agosto de 2008, más medio punto porcentual, salvo para Personal de Manipulado y Envasado cuyo salario será revisado con el citado IPC más 1,20 puntos.

A partir de 1 de septiembre de 2009, y con vigencia hasta el 31 de agosto de 2010, las tablas salariales se revisaran, incrementándolas en lo que haya aumentado el Índice de Precios al Consumo en el periodo que va desde 1 de septiembre de 2008 hasta 31 de agosto de 2009, más medio punto porcentual, salvo para Personal de Manipulado y Envasado cuyo salario será revisado con el citado IPC más 1,20 puntos.

Artículo 9. Antigüedad.

Los trabajadores fijos y fijos-discontinuos, percibirán por este concepto las cantidades que resulten en aplicación de la siguiente escala:

1er trienio - 2% sobre el salario base.

2 trienio - 2% sobre el salario base.

3 trienio - 3% sobre el salario base.

4 trienio - 3% sobre el salario base.

5 trienio - 5% sobre el salario base.

En consecuencia, con efectos de 1 de octubre de 2004, el complemento por el tiempo de servicios prestados a la misma empresa queda fijado en cinco trienios, como máximo, esto es, hasta totalizar un máximo del 15 % sobre el salario base.

Los trabajadores fijos discontinuos, para la consolidación de un trienio, necesitarán haber trabajado para la empresa tres campañas completas o, en su caso, 27 meses en alta.

Ningún trabajador percibirá un porcentaje superior al 15% de complemento de antigüedad, salvo los que se encontrasen en trance de adquisición del 20% con arreglo al convenio anterior.

Aquellas personas que viniesen percibiendo un porcentaje superior a los anteriores, conservan este derecho percibiendo este porcentaje como derecho adquirido.

El porcentaje de antigüedad solo se aplicará a los conceptos salariales, expresamente señalados en este convenio.

Para el cómputo de los trienios solo se contabilizará el tiempo trabajado a partir del momento en que el trabajador adquiriera el reconocimiento de su condición de fijo o fijo discontinuo por cualquier medio, sin que pueda retrotraerse en ningún caso al comienzo de la relación laboral.

Artículo 10. Horas Extraordinarias.

Se dividirán en 2 grupos:

a - De fuerza mayor: serán las que se realicen para prevenir o evitar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes. Su prestación será obligatoria.

b - Habituales: serán aquellas que, no incluidas en ninguno de los apartados anteriores, se realicen por encima de la jornada ordinaria de trabajo. Su prestación será voluntaria por el trabajador.

Con carácter general las horas extraordinarias se abonarán al mismo precio que las horas ordinarias de trabajo.

No obstante lo anterior, salvo pacto colectivo de empresa en contrario, desde 1 de septiembre de 2003, las horas que excedan de la jornada ordinaria diaria de 9 horas, así como las que excedan del cómputo de 50 horas ordinarias semanales, se considerarán extraordinarias, y se abonarán al valor unitario fijado en las tablas anexas. En ningún caso el valor de la hora extraordinaria será inferior al valor de la hora ordinaria.

Las horas de trabajo que se deban realizar en domingo o días festivos por causas de fuerza mayor o para prevenir pérdidas de materias primas, por cierres imprevistos de fronteras, acumulación de productos en épocas puntas de producción, factores atmosféricos u otras causas no previsibles ni imputables en medida alguna al empresario, serán obligatorias y se retribuirán con el incremento del 100% sobre el importe del salario hora individual. Las restantes serán voluntarias y el recargo será del 100%.

Artículo 11. Pagas Extraordinarias.

Los trabajadores tendrán derecho a 2 pagas extraordinarias correspondientes a 30 días de salario más antigüedad, cantidad que para los no fijos irá prorrateada en el salario hora individual.

Asimismo, tendrán derecho a una paga, denominada de beneficios, equivalente al 5% de los salarios devengados durante el año, cuyo importe irá prorrateado para los fijos-discontinuos y eventuales en el salario hora individual.

Artículo 12. Salidas, viajes, dietas y desplazamientos.

Al personal que se le confiera misión de servicio fuera de la empresa (lugar habitual del centro de trabajo) tendrá derecho a que se le abonen los gastos que hubiere efectuado, previa presentación de los justificantes. Percibirán además 18,93 euros por día completo y 9,45 euros por medio día.

Artículo 13. Transporte.

El medio de transporte que ha de ser preferentemente proporcionado por la empresa, será el adecuado para el transporte de personas, quedando excluidos los camiones u otros vehículos que no reúnan las condiciones mínimas para la seguridad y dignidad de los trabajadores.

Si la empresa no facilita el transporte, abonará a todos los trabajadores por cada día de asistencia al trabajo 1 Euro, a partir de 1 de septiembre de 2008.

Hasta el 31 de agosto de 2.008 será de aplicación lo establecido para esta materia en el anterior convenio colectivo.

Cualquier conflicto que pudiera suscitarse en la interpretación y/o aplicación de este precepto, deberá someterse, con carácter previo a la vía judicial, a la Comisión Paritaria de Vigilancia e Interpretación del presente Convenio.

Artículo 14. Jubilación parcial.

Los trabajadores afectos al presente Convenio tendrán derecho a jubilarse parcialmente, conforme a lo dispuesto en la legislación vigente sobre la materia: Real Decreto 1131/2002, de 31 de octubre, por el que se regula la Seguridad Social de los trabajadores contratados a tiempo parcial así como la jubilación parcial; el artículo 166 del Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social; y el artículo 12.6 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

El trabajador deberá comunicar su decisión a la empresa, indicando la fecha en que tenga previsto el cese en el trabajo a jornada completa y concertar con la misma una reducción de jornada y salario.

Podrán acogerse a la jubilación parcial los siguientes trabajadores por cuenta ajena:

-Trabajadores menores de 65 años siempre que se reúnan los siguientes requisitos:

* Edad de acceso. Para acceder a la jubilación parcial será necesario haber cumplido las siguientes edades:

+ Trabajadores que tuvieran la condición de mutualistas el 1 de enero de 1967: 60 años.

+ Resto de trabajadores: 61 años. La exigencia de esta edad será de plena aplicación a partir del 1 de enero de 2014, hasta entonces se deberá tener cumplida la edad que corresponda de acuerdo con la siguiente escala:

- Durante 2008: 60 años.
- Durante 2009: 60 años y 2 meses.
- Durante 2010: 60 años y 4 meses.
- Durante 2011: 60 años y 6 meses.
- Durante 2012: 60 años y 8 meses.
- Durante 2013: 60 años y 10 meses.

No obstante, hasta el 31 de diciembre de 2012, se podrá acceder a la jubilación parcial con 60 años de edad siempre que en el momento del hecho causante se reúnan los siguientes requisitos:

- Acreditar 6 años de antigüedad en la empresa. -Acreditar 30 años de cotización a la Seguridad Social.
- Que el trabajador relevista sea contratado mediante un contrato indefinido a jornada completa. En este caso, la reducción máxima de la jornada será del 85%.

A efectos de cumplir el requisito de edad no se tendrán en cuenta las bonificaciones o anticipaciones de edad de jubilación.

* Antigüedad: el trabajador debe acreditar un período de antigüedad en la empresa de al menos 6 años inmediatamente anteriores a la fecha de jubilación parcial.

Este requisito será de plena aplicación a partir del 1 de enero de 2012. Hasta entonces se deberá reunir el período de antigüedad que corresponda de acuerdo con la siguiente escala:

+ Durante 2009: 3 años.



+ Durante 2010: 4 años.

+ Durante 2011: 5 años

A estos efectos, se computará la antigüedad acreditada en la empresa anterior si ha mediado una sucesión de empresas o en empresas pertenecientes al mismo grupo.

* Que la empresa celebre los siguientes contratos de trabajo:

+ Contrato de trabajo a tiempo parcial con el trabajador.

+ Contrato de relevo con un trabajador en situación de desempleo o que tenga concertado con la empresa un contrato de duración determinada, con el objeto de sustituir la jornada de trabajo dejada vacante por el trabajador que se jubila parcialmente.

* Acreditar un período previo de cotización de 30 años. A estos efectos no se tendrá en cuenta la parte proporcional correspondiente a las pagas extraordinarias.

Este requisito será de plena aplicación a partir del 1 de enero de 2012. Hasta entonces se deberán reunir los siguientes períodos de cotización:

+ Durante 2008: 18 años.

+ Durante 2009: 21 años.

+ Durante 2010: 24 años.

+ Durante 2011: 27 años.

+ Durante 2012: 30 años.

La pensión de jubilación parcial es compatible:

1.- Con el trabajo a tiempo parcial en la empresa y en su caso, con otros trabajos a tiempo parcial, anteriores a la situación de jubilación parcial siempre que no se aumente la duración de su jornada. De aumentarse la duración de su jornada, la pensión de jubilación parcial quedará en suspenso.

2.- Con el trabajo a tiempo parcial concertado con posterioridad a la situación de jubilación parcial, si ha cesado en los trabajos que se venían desempeñando con anterioridad en otras empresas, siempre que no supongan un aumento en la duración de la jornada realizada hasta entonces. De aumentarse la duración de su jornada, la pensión de jubilación parcial quedará en suspenso.





El trabajador que acceda a la jubilación parcial, siempre que la reduciendo de jornada sea de, al menos, el cincuenta por ciento, tendrá derecho a percibir de la empresa el importe equivalente al líquido a percibir de dos mensualidades ordinarias, con el objetivo de indemnizarle la pérdida de salario que padece por la diferencia temporal existente entre el momento del cese parcial en su empleo y el cobro de la primera nómina de tal pensión.

Artículo 15 - Indemnización por muerte e invalidez absoluta.

Dentro del mes siguiente a la publicación del presente Convenio, las empresas encuadradas en su ámbito de aplicación, deberán suscribir una póliza de seguros que cubra los siguientes riesgos para todo el personal de la empresa:

a - Nueve mil quince euros (9015 Euros) en caso de muerte o incapacidad absoluta por causas accidentales ocurridas durante las 24 horas.

b - Tres con sesenta euros (3,60 Euros) por incapacidad temporal a consecuencia de accidente, desde el primer día.

c - Tres con sesenta euros (3,60 Euros) por hospitalización, desde el primer día y durante todo el tiempo que dure esta.

d - Tres con sesenta euros (3,60 Euros) en caso de hospitalización por parto, desde el primer día.

Las empresas que no suscriban esta póliza, deberán responder directamente ante los trabajadores de los riesgos y por las cantidades señaladas.

Las primas a pagar por esta póliza serán satisfechas por empresa y trabajador de acuerdo con los siguientes límites:

a - Empresa: Cada empresa, por trabajador y año, pagará cinco veces el salario hora individual señalado para el personal de envasado en el Convenio.

b - Trabajador: Solo pagará la diferencia entre la aportación empresarial y el coste de la prima trabajador/año.

Complemento a la incapacidad temporal. En los supuestos de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo, el trabajador tendrá derecho a que se complete hasta el 100% del salario medio ordinario de los tres meses anteriores a la baja, por cada día que permanezca en dicha situación, deducida la cantidad que el trabajador haya de percibir por la cobertura de la póliza de accidente (artículo 15.b de este convenio). Sólo persistirá esta obligación durante el tiempo que el trabajador permanezca de alta en la empresa.

Artículo 16. Pluses por nocturnidad, peligrosidad y penosidad.





Se abonará un plus consistente en el 25% del salario base más antigüedad, cuando se realicen trabajos nocturnos (realizados entre las 22 y las 6 horas) o bien trabajos que entrañen riesgos de peligrosidad o penosidad.

El plus de nocturnidad se aplicará para los trabajos realizados en las horas señaladas, salvo que el trabajo en la empresa se encuentre organizado por turnos, en cuyo caso la nocturnidad no se aplicará.

Artículo 17. Premio a la constancia.

Todo personal que lleve trabajando al servicio de la empresa diez años, en caso de los fijos, o 2200 días en alta, en el de los trabajadores fijos-discontinuos, percibirán con carácter único y por una sola vez, un premio igual a una mensualidad de su salario real. Para el personal fijo discontinuo el premio será como mínimo de 225 horas.

Artículo 18. Ropa de Trabajo.

Al comienzo de la campaña las empresas facilitarán a sus trabajadores la siguiente ropa de trabajo:

-Mujeres: 2 batas, 2 pares de guantes de tela y calzado adecuado.

-Hombres: 2 monos de 2 piezas, 2 pares de guantes de tela y calzado adecuado.

Este material les será reemplazado por otro nuevo cuando lo precise el trabajador por desgaste o extravío del anterior.

Artículo 19. Anticipos

Los trabajadores tendrán derecho, previa solicitud, a recibir anticipos a cuenta de hasta el 90% del salario devengado hasta el momento de la petición, debiendo cada empresa hacerlo efectivo en el día de la semana que previamente hayan señalado, siempre que se haya solicitado al menos 48 horas antes.

Capítulo V. Condiciones sociales

Artículo 20. Clasificación de los trabajadores según su permanencia.

a - Fijos: Son aquellos trabajadores que prestan sus servicios en la empresa de una forma continuada y permanente.

b - Fijos discontinuos: Son aquellos trabajadores que realizan trabajos normales y propios de la temporada con la intermitencia característica de la actividad discontinua de cada campaña.

c - Eventuales: Son aquellos que, sin tener relación permanente con la empresa,



son llamados al trabajo por circunstancias de mercado, acumulación de trabajo, exceso de pedidos o razones de temporada, aún tratándose de la actividad normal de la empresa. La duración máxima de estos contratos será de 9 meses en un periodo de 12 meses, contados a partir del momento en que se inicie la relación laboral.

d - Interinos: Son aquellos trabajadores que son admitidos para sustituir a los trabajadores fijos y fijos-discontinuos, afectándoles el horario y la clasificación profesional, así como el desempeño de trabajo que el sustituido realizara. Caso de que el trabajador sustituido no se reincorporara el trabajo, aquel ocuparía su plaza con preferencia a cualquier otro trabajador.

E - Obra o servicio determinado: Con el objeto de no sobredimensionar la plantilla de fijos discontinuos en las empresas, a los que no se podría garantizar la prestación de servicios durante toda la campaña, las partes acuerdan que se puedan realizar contratos de obra ó servicio determinado para la realización de las tareas propias de la campaña. No podrá realizarse este tipo de contratos a más del 50% de la plantilla.

A efectos de lo prevenido en este artículo, se denomina como campaña hortofrutícola a la actividad comercializa-dora de temporada que se desarrolla en las empresas del sector, y que abarca múltiples productos. Generalmente y dependiendo de las zonas de la provincia, esta campaña se inicia en Septiembre/Octubre de cada año y finaliza en Junio/Julio del siguiente, registrándose una menor actividad tanto al principio como al final de la misma, y con un importante descenso también en el centro (Marzo/Abril).

Todo ello depende mucho de las condiciones climatológicas, que pueden cambiar cada año.

No obstante esto, también es notorio que existen dos subcampañas dentro de la campaña, con una predominancia de unos productos sobre otros:

- a) Campaña otoño/invierno: calabacín, pepino, tomate, berenjena, pimiento
- b) Campaña primavera, con predominancia de melón y sandía sobre el resto de los productos.

Cada una de estas subcampañas posee autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa, y tiene una duración incierta; aunque debido a la programación de cultivos y a la necesidad de que no se interrumpa el proceso productivo, pueden sucederse en el tiempo SIN SOLUCIÓN DE CONTINUIDAD.

Por ello, las partes acuerdan que puedan realizarse contratos de obra o servicio determinado para la realización de las tareas propias de cada una de estas subcampañas.



Artículo 21. Clasificación de las categorías del personal, según la función.

La clasificación de las categorías según la función realizada, viene determinada en el anexo II del texto de este Convenio, todo ello de acuerdo con las categorías existentes y los trabajos a realizar por cada uno de los trabajadores.

Los trabajadores sólo estarán obligados a realizar trabajos propios de su categoría profesional, sin perjuicio de lo dispuesto en la legislación vigente sobre desempeño de funciones de otras categorías.

Las empresas se dotarán de personal idóneo para la limpieza de servicios y duchas.

Artículo 22. Contratos de trabajo.

La contratación de personal fijo-discontinuo, eventual e interino, y de obra o servicio determinado se formalizará por las empresas, de acuerdo con la legislación vigente, por escrito y triplicado, debiendo entregarse una copia del contrato al trabajador y otra en la Oficina de Empleo.

Los trabajadores eventuales que hayan prestado servicios para una empresa dos campañas hortofrutícolas consecutivas, adquirirán para la tercera la condición de fijos discontinuos. Por la falta de contratación a la tercera campaña, el trabajador podrá reclamar en procedimiento por despido.

En ningún caso se realizaran contratos por medio de empresas de trabajo temporal que se puedan entender efectuados en fraude de ley, y en el entendimiento de que para acudir a este tipo de contratación la empresa tiene que haber ocupado previamente a sus trabajadores fijos y fijos discontinuos.

Artículo 23. Preaviso.

Los trabajadores fijos y fijos discontinuos que decidan solicitar su baja voluntaria en la empresa, deberán preavisar al empresario con quince días laborables de antelación a la fecha de la baja. La falta de preaviso dará lugar a una indemnización equivalente al salario correspondiente a los días en que dicho plazo se haya incumplido.

Artículo 24. Llamamiento al trabajo.

Al comienzo y final de campaña el llamamiento al trabajo de los trabajadores de campaña fijos discontinuos se hará de acuerdo con la costumbre del lugar, respetándose el orden de antigüedad dentro de cada categoría y con conocimiento de los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal. Los trabajadores fijos-discontinuos que no asistieran al trabajo sin causa justificada, habiéndose requerido sus servicios por escrito o telegráficamente,





perderá la antigüedad para futuros llamamientos de la empresa, entendiéndose que dimite de su puesto de trabajo y que por tanto deja de ser trabajador de la empresa.

Durante la campaña el llamamiento del personal se realizará día a día según la costumbre y organización de cada empresa.

Artículo 25. Excedencias.

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y de la antigüedad, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.

Los trabajadores que se encuentren en situación de excedencia forzosa deberán solicitar el reingreso al trabajo dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

El trabajador con, al menos, una antigüedad en la empresa de un año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor de dos años ni mayor de cinco, concretando exactamente su duración en el momento de solicitarla.

Una vez solicitada por el excedente voluntario su reincorporación al puesto de trabajo, la empresa deberá readmitirlo en las mismas condiciones que disfrutara antes de producirse su excedencia. Si no hubiera vacantes de su categoría profesional, en la campaña en que solicite el ingreso, deberá ser readmitido en la siguiente, conservando la antigüedad en el llamamiento que tuviera antes de pasar a la situación de excedente.

Para las excedencias voluntarias que se soliciten por un tiempo inferior al señalado de 2 años, será de aplicación lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores sobre reincorporación.

Será de aplicación, para lo no previsto, el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

Se pacta expresamente que el plazo para la reincorporación a la empresa tras el vencimiento de la excedencia voluntaria es de tres días a partir de aquel.

Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia 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, a contar desde la fecha de nacimiento de este o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. 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.

Artículo 26 - Minusválidos.

Las empresas con más de 50 trabajadores, vendrán obligadas a emplear un número de trabajadores minusválidos no inferior al 2% de la plantilla.

Se entenderán nulos y sin efecto las cláusulas contractuales y pactos individuales, así como las decisiones unilaterales de las empresas, que supongan, en contra de los minusválidos, discriminaciones en el empleo en materias de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo.

En las pruebas selectivas convocadas para el ingreso en las empresas, serán admitidos los minusválidos en igualdad de condiciones con los demás aspirantes.

Las empresas conservarán el nivel salarial y profesional de los disminuidos físicos que pasen a tener consideración de tales después de un accidente de trabajo, enfermedad o accidente no laboral, sobrevenido después de su ingreso en la empresa. En estas circunstancias, las empresas vendrán obligadas a reconvertir su puesto de trabajo para adaptarlo a las nuevas condiciones físicas del trabajador, sin que ello suponga la marginación de tales trabajadores, mediante la separación de sus compañeros en talleres o departamentos especiales. Estos trabajadores no se incluirán en el porcentaje del 2% aducido en el primer párrafo del presente artículo.

Las empresas vendrán obligadas a gestionar (junto al trabajador) ante el Fondo de Protección al Trabajo, las subvenciones necesarias para la eliminación de las barreras arquitectónicas en los centros de trabajo, que posibiliten el normal desarrollo de las funciones del trabajador.

Artículo 27. Formación Profesional y Cultural.

El trabajador tendrá derecho:

a - Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como una preferencia para elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse 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 o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

c - Respecto a los permisos individuales para el desarrollo de acciones formativas, se estará a lo dispuesto en la Resolución por la que se apruebe la convocatoria correspondiente.

Artículo 28. Falta al trabajo.

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

En ambos casos, los días de ausencia se considerarán licencia no retribuida.

Los justificantes, en todas las situaciones de ausencia al trabajo, los presentará el trabajador en el plazo máximo de 2 días laborables desde que le sean requeridos por la empresa.

Artículo 29. Garantía de las condiciones laborales.

Las empresas entregarán a todo trabajador que lo solicite por escrito, en un plazo de 10 días, fotocopia del parte de alta en la Seguridad Social, debidamente diligenciado por el I.N.S.S.

Capítulo VI. Derechos sindicales

Artículo 30. Funciones de los representantes sindicales: Comités y Delegados.

Las funciones principales de los representantes de los trabajadores reconocidos legalmente, serán las siguientes:

a - Tener acceso a las listas de trabajadores fijos discontinuos, donde constará la antigüedad inicial y que le será facilitada por la empresa.

b - Información exhaustiva en cuanto a apertura de expedientes por faltas graves o muy graves.

c - Por parte de la empresa se le facilitará información anticipada en los siguientes casos:

1. Iniciación de expedientes por reestructuración de plantillas y ceses totales o parciales, definitivos o temporales.

2. Planes de formación profesional de la empresa.

3. Traslado total o parcial de instalaciones.

d - Conocer los modelos de contratos de trabajo que se utilicen en la empresa, así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral (finiquitos, cartas de despido).

Para esto se utilizará el modelo de finiquito que aparece como anexo a este

Convenio.

e - Estar informados de las situaciones de posibles absentismos laborales, debiendo intervenir en los procesos de Incapacidad Laboral Transitoria.

Todas estas funciones se entienden sin perjuicio de las establecidas en la legislación vigente.

Artículo 31. 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 las empresas o centros 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 los casos de que ésta se produzca por renovación 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. Así mismo 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 de Empresa o Delegados de Personal en cada centro de trabajo, de acuerdo con la escala establecida en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

f - Asistir a las reuniones concertadas con la empresa acompañados de asesores.

Artículo 32. Horas sindicales.

Los Delegados de Personal y miembros de los Comités de Empresa podrán acumular las horas sindicales en beneficio de uno o más de ellos, sin límite alguno.

Artículo 33. Locales y tablón de anuncios.

En las empresas o centros de trabajo, siempre que sus características lo permitan, se pondrá a disposición de los Delegados de Personal o del Comité de Empresa, un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades y comunicarse con los trabajadores. Todas ellas dispondrán de uno o varios tabloneros de anuncios, según el número de trabajadores. Las posibles discrepancias se resolverán por la autoridad laboral previo informe de la Inspección de Trabajo.

Artículo 34. 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 en tal operación, remitirá a la dirección de la empresa un escrito en el que solicitará, con claridad, la cuantía de la cuota, la orden de descuento, el sindicato al 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 consten los datos anteriores.

Artículo 35. Derechos 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 lo marcado en 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 36.

Al principio y final de campaña, estarán representados los Comités de Empresa, o Delegados de Personal, en 1 o 2 de sus miembros, con la posibilidad de acumular las horas sindicales reconocidas. Dichos trabajadores serán dados de alta y se les abonarán las horas sindicales, pero solo realizarán funciones propias de su cargo, salvo que por su antigüedad ya estuvieran incorporados al trabajo.

1. Los trabajadores afiliados a un sindicato podrán, en el ámbito de la empresa o centro de trabajo: a - Constituir Secciones Sindicales de conformidad con lo establecido en los Estatutos del Sindicato.

b - Celebrar reuniones previa notificación al empresario, recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa.

c - Recibir la información que le remita su sindicato.

2. Sin perjuicio de lo que se establezca mediante Convenio Colectivo, las Secciones Sindicales de los Sindicatos más representativos y de los que tengan representación en los Comités de empresa y en los órganos de representación que se establezcan en las Administraciones Públicas o cuenten con Delegados de Personal, tendrán los siguientes derechos:

a - Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados al sindicato y a los trabajadores en general, la empresa pondrá a su disposición un tablón de anuncios que deberá situarse en el centro de trabajo y en lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo de los trabajadores.

b - A la negociación colectiva, en los términos establecidos en su legislación específica.

c - A la utilización de un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades en aquellas empresas o centros de trabajo con más de 250 trabajadores.

d - Al crédito de horas legalmente establecido, así como a acumularlas en 1 o varios de sus miembros sin límite alguno.

e - A asistir a las reuniones con la empresa acompañados de asesores.

Artículo 37. Comités Intercentros.

En aquellas empresas que tengan, en la misma provincia o en municipios limítrofes, dos o más centros de trabajo, se podrán constituir Comités Intercentros cuyos miembros serán designados de entre los componentes de los distintos Comités de Centro.

Capítulo VII. Infracciones y sanciones de los trabajadores

Artículo 38. Principios de ordenación.

1.- Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, 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 trabajadores y empresarios.

Artículo 39. Faltas y sanciones de los trabajadores.

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

**Artículo 40. De las faltas.**

Las faltas cometidas por los trabajadores afectados por el presente Convenio se clasificarán atendiendo a su importancia y, en su caso, reincidencia, en leves, graves y muy graves, de conformidad con lo dispuesto en los artículos siguientes.

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

La imposición de sanciones por faltas muy graves será notificada a los representantes legales de los trabajadores, si los hubiere.

Los miembros del comité de empresa y los delegados del personal, como representantes legales de los trabajadores, tendrán derecho a la apertura de expediente contradictorio en el que serán oídos, aparte del interesado, el comité de empresa o restantes delegados de personal.

Artículo 41. Faltas leves.

Se considerarán faltas leves los siguientes comportamientos:

a.- La impuntualidad no justificada en la entrada 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.

g.- La embriaguez no habitual en el trabajo.

Artículo 42. Faltas graves.

Se considerarán faltas graves los siguientes comportamientos:



- a.- La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un mes por un tiempo total de hasta sesenta 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 una situación de Incapacidad Temporal, sin perjuicio de lo previsto en la letra d) del artículo 43.
- 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 riesgos 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 produzcan grave perjuicio para la empresa.
- j.- La embriaguez 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 palabra proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo, cuando revistan acusada gravedad.





B.O.P. de Almería Número 140 - Miércoles, 23 de Julio de 2008 Pág. 21

n.- 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.

Artículo 43. Faltas muy graves.

Se considerarán faltas muy graves los siguientes comportamientos:

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

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, compañeros o de cualesquiera otra persona dentro de las dependencias de la empresa.

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 habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.

No obstante, cuando el trabajador se someta a un programa de desintoxicación y reinserción, causará derecho a la conservación del puesto, situándose en excedencia. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al de su alta por curación.

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

h.- La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

i.- La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga.

j.- El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñen funciones de mando.

k.- El acoso sexual.



I.- La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida.

II.- Las derivadas del apartado d) del artículo 41 y de los apartados l) y m) del artículo 42.

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 44. De las sanciones.

La Dirección de la empresa podrá sancionar las faltas laborales enumeradas en los artículos anteriores cometidas por sus trabajadores con las siguientes sanciones máximas:

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

b) Por faltas graves: suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.

c) Por faltas muy graves: 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.

Artículo 45. Prescripción.

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

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.

Capítulo VIII. Salud laboral

Artículo 46. Competencias del Comité de Seguridad y Salud.

1. El Comité de Seguridad y Salud, como órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos, tendrá las siguientes competencias:

a) Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y

programas de prevención de riesgos en la empresa. A tal efecto, en su seno se debatirán, antes de su puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos, los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, organización y desarrollo de las actividades de protección y prevención y proyecto y organización de la formación en materia preventiva.

b) Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la empresa la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.

Artículo 47. Facultades del Comité de Seguridad y Salud.

En el ejercicio de sus competencias, el Comité de Seguridad y Salud estará facultado para:

a) Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.

b) Conocer cuántos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los procedentes de la actividad del servicio de prevención, en su caso.

c) Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de los trabajadores, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.

d) Conocer e informar la memoria y programación anual de servicios de prevención.

Artículo 48.

El empresario deberá consultar a los representantes de los trabajadores, con la debida antelación, la adopción de las decisiones relativas a la organización y desarrollo de las actividades de protección de la salud y prevención de los riesgos profesionales en la empresa, incluida la designación de los trabajadores encargados de dichas actividades o el recurso a un servicio de prevención externo.

Artículo 49. Competencias y facultades de los Delegados de Prevención.

De conformidad con lo establecido en el artículo 36 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, los Delegados de Prevención tendrá las competencias y facultades que se de enuncian a continuación.

1. Son competencias de los Delegados de Prevención: a) Colaborar con la



dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva.

b) Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

c) Ser consultados por el empresario, con carácter previo a su ejecución, acerca de las decisiones a que se refiere el artículo 33 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

d) Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.

En las empresas que, de acuerdo con lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 38 de dicha Ley, no cuenten con Comité de Seguridad y Salud por no alcanzar el número mínimo de trabajadores establecido al efecto, las competencias atribuidas a aquél serán ejercidas por los Delegados de Prevención.

2. En el ejercicio de las competencias atribuidas a los Delegados de Prevención, éstos estarán facultados para:

a) Acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo, así como, en los términos previstos en el artículo 40 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social en las visitas y verificaciones que realicen en los centros de trabajo para comprobar el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, pudiendo formular ante ellos las observaciones que estimen oportunas.

b) Tener acceso, con las limitaciones previstas en el apartado 4 del artículo 22 de la repetida Ley, a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones y, en particular, a la prevista en los artículos 18 y 23 de la misma. Cuando la información esté sujeta a las limitaciones reseñadas, sólo podrá ser suministrada de manera que se garantice el respeto de la confidencialidad.

c) Ser informados por el empresario sobre los daños producidos en la salud de los trabajadores una vez que aquél hubiese tenido conocimiento de ellos, pudiendo presentarse, aún fuera de su jornada laboral, en el lugar de los hechos para conocer las circunstancias de los mismos.

d) Recibir del empresario las informaciones obtenidas por éste procedentes de las personas u órganos encargados de las actividades de protección y prevención en la empresa, así como de los organismos competentes para la seguridad y la salud de los trabajadores, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 40 de la LPRL en materia de colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

e) Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y

control del estado de las condiciones de trabajo, pudiendo, a tal fin, acceder a cualquier zona de los mismos y comunicarse durante la jornada con los trabajadores, de manera que no se altere el normal desarrollo del proceso productivo.

f) Recabar del empresario la adopción de medidas de carácter preventivo y para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, pudiendo a tal fin efectuar propuestas al empresario, así como al Comité de Seguridad y Salud para su discusión en el mismo.

g) Proponer al órgano de representación de los trabajadores la adopción del acuerdo de paralización de actividades a que se refiere el apartado 3 del artículo 21 de la LPRL.

1. Los informes que deban emitir los Delegados de Prevención a tenor de lo dispuesto en la letra c) del apartado 1 de este artículo deberán elaborarse en un plazo de quince días, o en el tiempo imprescindible cuando se trate de adoptar medidas dirigidas a prevenir riesgos inminentes. Transcurrido el plazo sin haberse emitido el informe, el empresario podrá poner en práctica su decisión.

2. La decisión negativa del empresario a la adopción de las medidas propuestas por el Delegado de Prevención a tenor de lo dispuesto en la letra f) del apartado 2 de este artículo deberá ser motivada.

Artículo 50. Formación de los trabajadores.

Tal y como establece el artículo 19 de la LPRL, el empresario deberá garantizar que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada trabajador, adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos y repetirse periódicamente, si fuera necesario.

La formación deberá impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas pero con el descuento en aquélla del tiempo invertido en la misma.

Artículo 51. Crédito horario de los Delegados de Prevención.

El tiempo utilizado por los Delegados de Prevención para el desempeño de sus funciones será considerado como de ejercicio de funciones de representación a efectos de la utilización del crédito de horas mensuales retribuidas previsto en la letra e) del citado artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

No obstante lo anterior, será considerado en todo caso como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al citado crédito horario, el correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud y a cualesquiera otras convocadas por

el empresario en materia de prevención de riesgos, así como el destinado a las visitas previstas en las letras a) y c) del núm. 2 del artículo 36 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales..

Artículo 52. Protección de los menores.

Antes de la incorporación al trabajo de jóvenes menores de dieciocho años, y previamente a cualquier modificación importante de sus condiciones de trabajo, el empresario deberá efectuar una evaluación de los puestos de trabajo a desempeñar por los mismos, a fin de determinar la naturaleza, el grado y la duración de su exposición, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico al respecto, a agentes, procesos o condiciones de trabajo que puedan poner en peligro la seguridad o la salud de estos trabajadores.

Artículo 53. Protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos.

El empresario garantizará de manera específica la protección de los trabajadores que sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo.

Los trabajadores no serán empleados en aquellos puestos de trabajo en los que, a causa de sus características personales, estado biológico o por su discapacidad física, psíquica o sensorial debidamente reconocida, puedan ellos, los demás trabajadores u otras personas relacionadas con la empresa ponerse en situación de peligro o, en general, cuando se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo.

Artículo 54. Vigilancia de la salud de los trabajadores.

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.

Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los trabajadores, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

En todo caso se deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias al trabajador y que sean proporcionales al riesgo.

Los datos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador.

Artículo 55. Equipos de trabajo y medios de protección.

El empresario deberá proporcionar a sus trabajadores equipos de protección individual adecuados para el desempeño de sus funciones y velar por el uso efectivo de los mismos cuando, por la naturaleza de los trabajos realizados, sean necesarios.

Los equipos de protección individual deberán utilizarse cuando los riesgos no se puedan evitar o no puedan limitarse suficientemente por medios técnicos de protección colectiva o mediante medidas, métodos o procedimientos de organización del trabajo.

Capítulo IX. Comisión paritaria de vigilancia e interpretación del convenio

Artículo 56. Legitimación.

Estarán legitimados para intervenir en la comisión negociadora del presente Convenio, los sindicatos, federaciones o confederaciones sindicales que cuenten con un mínimo del 10% de los miembros del Comité o Delegados de Personal del ámbito territorial de aplicación de este Convenio y las Asociaciones empresariales que cuenten con el 10% de los empresarios afectados al Convenio.

La Comisión Negociadora quedará válidamente constituida cuando los Sindicatos, Federaciones o Confederaciones sindicales y las Asociaciones empresariales a que se refiere el apartado anterior, representen como mínimo a la mayoría absoluta de los miembros de los Comités de Empresa y Delegados de Personal, en su caso y a la mayoría de los empresarios afectados al Convenio.

Artículo 57. Permisos 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 afectará hasta un máximo de cinco titulares y dos suplentes, sean miembros de Comités, Delegados de Personal o no lo sean.

Artículo 58. Constitución de la Comisión Paritaria.

Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una comisión de Vigilancia, como órgano de interpretación, vigilancia, aplicación, mediación y control del cumplimiento de lo pactado, que será nombrada por la Comisión Negociadora del

presente Convenio Provincial.

La Comisión de Vigilancia, estará compuesta paritariamente por tres representantes de las empresas y otros tres de los trabajadores, entre ellos se elegirán un secretario. En caso de desacuerdo por ambas partes en los temas a tratar, se recurrirá al arbitraje de una persona imparcial, nombrada por mutuo acuerdo entre ambas partes.

Dicha Comisión podrá utilizar, si lo estima conveniente, los servicios permanentes u ocasionales de asesores en cuanto a materias de su competencia se refiere. Dichos asesores serán designados por las partes y siempre sindicales por parte de los trabajadores.

La Comisión de Vigilancia será única para toda la provincia y tendrá las facilidades oportunas en horas sindicales retribuidas, como los Delegados de Personal en cada empresa.

Artículo 59. Funciones de la Comisión de Vigilancia.

Serán de la Comisión de vigilancia las siguientes:

a - Interpretación del Convenio.

b - Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

c - Mediación en los casos de Conflicto Colectivo.

d - Estudiar fórmulas de arreglo, durante el tiempo de vigencia del presente Convenio, de las distintas situaciones excepcionales que se puedan presentar y que por su carácter anómalo afecten a las buenas relaciones entre empresarios y trabajadores. Entre éstas, habrán de ser objeto de estudio por parte de la Comisión de Vigilancia:

1. Los tiempos de permanencia inactiva en el centro de trabajo debido a interrupciones imprevistas en la actividad de la empresa, por causas no imputables al empresario, tales como cortes de fluido eléctrico, etc.

2. Productividad y rendimiento en las empresas, confeccionándose las correspondientes tablas de productividad.

3. La organización del trabajo en las épocas de baja campaña.

4. Vigilancia de la aplicación de lo dispuesto en el convenio en materia de contratación, especialmente la conversión de contratos eventuales en fijos discontinuos. En este sentido, ambas partes establecen la obligación de acudir a la comisión paritaria del convenio para la resolución de cualquier problema derivado de la aplicación de la dispuesto en materia de contratación, y ello con



carácter previo a la vía jurisdiccional, siendo preciso que conste el informe de ambas representaciones de la comisión paritaria, que deberá emitirse a los tres días de la reunión de aquella, para poder acudir a la vía judicial. La no emisión del informe, constanding la realización de la reunión, no impide el acudir a la vía jurisdiccional por parte de quien interese la interpretación ó resolución de la controversia.

Y cualesquiera otras que se consideren de interés para el fortalecimiento de las buenas relaciones laborales en el sector.

Artículo 60. Procedimiento de actuación.

Cada parte formulará a sus respectivas representaciones las cuestiones que se susciten en relación a todo articulado de este Convenio.

De dichas cuestiones se dará traslado a las otras partes, poniéndose inmediatamente de acuerdo y dando respuesta en un plazo máximo de tres días, señalando día, hora y lugar de reunión de la Comisión de Vigilancia.

Título X. Resolución extrajudicial de conflictos colectivos laborales.

Artículo 61. Sistema de Resolución de Conflictos Colectivos Laborales en Andalucía.

Agotadas sin acuerdo las actuaciones establecidas en el seno de la Comisión Paritaria, se instarán los procedimientos previstos en el Sistema de Resolución Extrajudicial de Conflictos laborales de Andalucía (S.E.R.C.L.A.) 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 S.E.R.C.L.A. 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.

Otras disposiciones



Disposiciones adicionales

Disposición adicional primera.

Partes signatarias. Son partes firmantes del presente Convenio Provincial, de una parte, por la Federación Provincial Agroalimentaria de U.G.T. y el Sindicato Provincial de Comercio, Hostelería y Turismo de CC.OO., como representación laboral, y, de otra parte, las Asociaciones Empresariales COEXPHAL, ECOHAL YASEMPAL-AGRICULTURA, Organizaciones miembro de la Confederación Empresarial de la Provincia de Almería "ASEMPAL", en representación empresarial.

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

Disposición adicional segunda.

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.

Disposición adicional tercera.

Cláusula de descuelgue salarial. El régimen salarial establecido en el presente Convenio no será de necesaria y obligada aplicación para aquellas empresas cuya estabilidad económica pudiera verse dañada como consecuencia de tal aplicación.

Para valorar esta situación, 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 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 discrepancia será solventada por la Comisión Paritaria, a cuyo efecto examinará los datos puestos a su disposición, pudiendo recabar la documentación complementaria que estime pertinente para una mejor o más completa información y oír 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.

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 a la determinación de las nuevas condiciones salariales, 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.

Disposición adicional cuarta.

Explicación del convenio. Todos los trabajadores afectados por este Convenio, tendrán derecho a 1 hora remunerada para que les sea explicado el contenido del mismo por parte de los trabajadores que forman la Comisión Negociadora.

Esta suspensión de la jornada coincidirá siempre con la última hora laboral del día.

Disposición adicional quinta.

En cumplimiento del objetivo marcado, y compromisos adquiridos, en la anterior negociación colectiva para la plena equiparación de las categorías profesionales de MOZO y PERSONAL DE MANIPULADO, es por lo que se ha pactado la revisión salarial para los periodos 08/09 y 09/10, que aparece en el artículo 8 de este convenio.

Disposición adicional sexta.

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 hábiles siguientes al de la firmeza de la resolución correspondiente, al objeto de resolver el problema planteado. Si en el plazo de 45 días hábiles, 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.

Disposición final.

En lo no previsto en este Convenio, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales y reglamentarias vigentes.

Anexo II. Definición de las categorías profesionales

I - PERSONAL TECNICO TITULADO

a - Titulado Grado Superior: Es quién posee un título de grado superior, reconocido por el Ministerio de Educación y Ciencia, ejerce en las empresas de forma fija y responsabilidad directa funciones propias y características de su profesión.

b - Titulado Grado Medio: Es quién posee un título de grado medio, reconocido por el Ministerio de Educación y Ciencia o asimilado por disposición legal y desempeña funciones propias de su profesión o reconocidas por su función en la categoría directa de responsabilidad en la empresa.

c - Ayudantes Técnicos Titulados: Es quién posee un título académico reconocido por el Ministerio de Educación y Ciencia o asimilado por disposición legal y desempeña funciones propias de los títulos reconocidos por la empresa.

II - PERSONAL TECNICO NO TITULADO

a - Directores o Gerentes: Es quién, a las órdenes inmediatas de la empresa y participando en la elaboración de la política de la misma, dirige, coordina y se responsabiliza de las actividades de la dirección a su cargo.

b - Jefe de Almacén: Es el que está al frente de un almacén, teniendo a su cargo la reposición, recepción, conservación y marca de las mercancías, el registro de su entrada y salida, su distribución a las secciones y sucursales, el cumplimiento de los pedidos, etc., estado al frente de todo el personal del almacén con facultades para dictar normas para la perfecta organización y distribución del trabajo, cuya vigilancia le corresponde, así como la concesión de permisos, propuesta de sanciones, etc..

c - Jefe Comercial: Son los trabajadores que tienen a su cargo la dirección y fiscalización de todas las operaciones de venta que en la empresa se realicen, así como la determinación de las orientaciones o criterios conforme a los cuales deben realizarse.

d - Ayudante Comercial: Es el trabajador que, subordinado al Jefe Comercial (o personal técnico que asuma las funciones de éste en la empresa), realiza funciones administrativas o de otra índole propias del departamento.

e - Intérpretes: Es el trabajador, en posesión de conocimientos de dos o más idiomas extranjeros, que realiza trabajos específicos de ventas, administración o gestión de su función definitoria.

III - PERSONAL ADMINISTRATIVO NO TITULADO

a - Jefe Administrativo: Es quién, provisto o no de poder, asume con plenas facultades la dirección o vigilancia de todas las funciones administrativas en una empresa que las tenga organizadas o distribuidas en varias secciones, independientemente de que algunas gestiones u operaciones administrativas recaigan personalmente a otros cargos o departamentos, sin perjuicio de realizar trabajos de control administrativo.

b - Contable: Es quién, provisto o no de título académico, asume las funciones contables administrativas, independientemente de realizar trabajos de control administrativo.

c - Operadores: Es el empleado que tiene como misión principal la realización de tareas de codificación de programas de ordenador e instalación de paquetes informáticos bajo instrucciones directas del analista de la explotación de la aplicación de la informática, independientemente de realizar trabajos de control administrativo.

d - Oficiales Administrativos: Es quién, en posesión de los conocimientos técnicos y prácticos necesarios para la vida mercantil y con una antigüedad mínima en la empresa de dos años, realiza trabajos que requieren propia iniciativa, tales como redacción de correspondencia, redacción de contratos, elaboración estadística, gestión de informes, transcripciones contables, etc; independientemente de poder realizar trabajos netamente administrativos.

e - Auxiliares Administrativos, Secretarios y Perforistas: Es el que, con conocimientos generales de índole administrativa, auxilia a los jefes de secciones o departamentos en la ejecución de trabajos como propios de esta categoría en las siguientes funciones: redactar correspondencia, confeccionar facturas, control de cobros y pagos, además de todas las funciones estrictamente de control administrativo.

f - Telefonista: Es quién, fundamentalmente, atiende una centralita telefónica, estableciendo las comunicaciones con el interior y exterior, anotando y trasmitiendo cuantos avisos reciba.

g - Botones-Aspirante: Es el empleado que se inicia en los trabajos burocráticos, desempeñando trabajos de recados, recoger y entregar la correspondencia y documentos bancarios, además de efectuar algunos trabajos simples de control administrativo.

IV - PERSONAL DE SERVICIOS Y ACTIVIDADES AUXILIARES

a - Personal de Oficios de primera (Carpintero, Electricista, Mecánico,..): Es el trabajador que ejecuta los trabajos propios de un oficio clásico, con iniciativa y responsabilidad propia, y, con un alto grado de esmero en la realización de su cometido, realiza labores que requieren perfección, dentro de su especialidad.

b - Jefe de línea: Es el trabajador que, a las órdenes de sus superiores, se responsabiliza del normal desenvolvimiento de una línea de manipulación, cuidando de que el trabajo sea desarrollado por el personal a su cargo con la calidad exigida.

c - Mozos: Es el que efectúa el transporte de las mercancías, reparte los productos a las diferentes líneas de trabajo, recoge y clasifica los productos manipulados, o cualquier otro trabajo que exija predominantemente esfuerzos musculares.

d - Especialistas: Es el que se dedica a trabajos concretos y determinados que, sin constituir propiamente su oficio, exigen sin embargo, cierta práctica en la ejecución de aquellos. Entre dichos trabajos puede comprenderse el de enfardar y embalar o paletizar los productos, pesar los productos elaborados o en recepción, conducir y cuidar carretillas elevadoras y transportadoras, pudiendo realizar asimismo trabajos de carga de los productos en los camiones transportadores, confeccionar cajas de madera, realizar funciones de muestreo y control, etc..

e - Personal de Manipulado y Envasado: Son los trabajadores dedicados a empaquetar, envasar, confeccionar cajas de cartón, marcar cajas; bien sea a mano o por procedimientos mecánicos; funciones propias e indistintas según la necesidad funcional de las distintas empresas, sin perjuicio de realizar los trabajos propios para el mantenimiento y limpieza de las instalaciones.

f - Conductor-Repardidor: Es el trabajador que efectúa trabajos propios de su oficio clásico, independientemente que desarrolla trabajos de reparto de cajas de campo, cargas y descargas de los productos transportados, además de poder desarrollar encargos.

V - PERSONAL SUBALTERNO

a - Vigilante o Sereno: Es el que tiene a su cargo el servicio de vigilancia diurna o nocturna dentro o fuera de las dependencias del establecimiento o centro de trabajo.

b - Personal de limpieza: Es el personal que se dedica exclusivamente al aseo y limpieza de los distintos locales y compartimientos del centro de trabajo.

Anexo I. Tabla salarial para el periodo del 01.09.07 al 31.08.08

PERSONAL FIJO



PERSONAL FIJO DISCONTINUO Y NO FIJO

Grupo I.- Personal Técnico no Titulado:

Jefe de almacén	6,90	7,09
-----------------	------	------

Grupo II.- Personal Actividades Auxiliares:

Jefe de línea	6,45	6,63
---------------	------	------

Personal de oficio de primera (Mecánicos,		
---	--	--

Electricistas, Carpinteros)	6,45	6,63
-----------------------------	------	------

Especialistas	6,26	6,44
---------------	------	------

Mozos, Peones y Flejadores		
----------------------------	--	--

manuales	6,08	6,25
----------	------	------

Personal de Manipulado y		
--------------------------	--	--

Envasado	5,77	5,93
----------	------	------

Grupo III.- Personal Subalterno:

Vigilante-Sereno	5,83	5,99
------------------	------	------

Personal de limpieza	5,77	5,93
----------------------	------	------

Trabajadores de 17 años	S.M.I.	S.M.I.
-------------------------	--------	--------

Trabajadores de 16 años	S.M.I.	S.M.I.
-------------------------	--------	--------

Anexo II. Tabla de importes de las horas extraordinarias-complementarias

PERSONAL FIJO





Grupo V.- Personal Subalterno:

Vigilante-Sereno	7,16	7,67	8,18
Personal de limpieza	7,00	7,50	8,00
Aprendiz 17 años	5,31	5,69	6,07
Aprendiz 16 años	5,31	5,69	6,07

PERSONAL FIJO DISCONTINUO Y NO FIJO

Grupo I.- Personal Técnico no Titulado:

Jefe de almacén	8,41	9,01	9,60
-----------------	------	------	------

Grupo II.- Personal Actividades Auxiliares:

Jefe de línea	7,86	8,42	8,98
Personal de oficina de primera (Mecánicos,			
Electricistas, Carpinteros)	7,86	8,42	8,98
Especialistas	7,64	8,18	8,72
Mozos, Peones y Flejadores			
manuales	7,39	7,91	8,43
Personal de Manipulado y			
Envasado	7,00	7,50	8,00

Grupo III.- Personal Subalterno:

Vigilante-Sereno	7,09	7,59	8,09
Personal de limpieza	7,00	7,50	8,00
Trabajadores de 17 años	5,31	5,69	6,07
Trabajadores de 16 años	5,31	5,69	6,07

