



CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE SEVILLA, DEL SECTOR DE EMPRESAS DEDICADAS A LA MANIPULACIÓN, ENVASADO, COMERCIALIZACIÓN AL POR MAYOR DE AGRIOS, DEMÁS FRUTAS, HORTALIZAS Y SUS DERIVADOS INDUSTRIALES

Capítulo I Disposiciones generales

Sección 1. Ámbitos.

Artículo 1. Ámbito territorial

El presente Convenio es de aplicación en la provincia de Sevilla.

Artículo 2. Ámbito funcional

El Convenio obliga a todas las Empresa cualquiera que sea la forma jurídica que adopten (personas físicas, sociedades, comunidades de bienes, cooperativas, sociedades anónimas laborales, sociedades agrarias de transformación, etc...), dedicadas a la manipulación, envasado, comercialización al por mayor y exportación de los agrios, demás frutas y hortalizas y sus derivados industriales, tanto si manipulan o procesan la cosecha de sus socios como si lo hacen de la adquirida a terceros.

Las empresas incluidas en el ámbito funcional de este Convenio, deberán tener afiliados y en alta a sus trabajadores en el Régimen General de la Seguridad Social. El incumplimiento de las obligaciones para con los trabajadores dimanantes para la aplicación de este Convenio y la no afiliación y cotización al Régimen General de la Seguridad Social, se considerarán, en cualquier caso, faltas sancionables de acuerdo con las disposiciones de el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones del Orden Social y Título III capítulo IV del Texto Refundido de la ley de la Seguridad Social aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio.

La no aplicación del Convenio y de las normas que regulan la afiliación y cotización al Régimen General por parte de las empresa incluidas en los Ámbitos funcional y territorial, se considera competencia desleal en relación a las restantes empresas, que podrá ser denunciada ante los Organismos Competentes en la materia.

Artículo 3. Ámbito personal

Incluye la totalidad del personal, tanto fijo, fijo discontinuo o a tiempo parcial, eventual o interino, ocupado en las empresas comprendidas en los ámbitos





territorial y funcional, sin más excepción que las personas comprendidas en el art. 1 número 3, letra c), y art. 2. número 1, letra a), del Estatuto de los Trabajadores.

Las empresas radicadas en la provincia de Sevilla que tengan ámbito o abran en lo sucesivo centros de trabajos en otras provincias, quedan obligadas a aplicar el presente Convenio, en caso de que lo soliciten la mayoría de los trabajadores que presten servicios en dichos Centros, siempre que concurran las siguientes circunstancias.

1. Que en dichos centros se desarrollen actividades comprendidas en el Ámbito Funcional de este Convenio.
2. Que no exista Convenio Colectivo del mismo Sector en la provincia donde se encuentre situado el centro de trabajo.

En caso de que con posterioridad a la firma del presente

Convenio, se firmase otro de ámbito nacional para las empresas afectadas por aquel, los trabajadores podrán solicitar, por mayoría, su adhesión al mismo, siempre que sea más beneficioso en cómputo anual y global.

Artículo 4. Convenios de ámbito inferior

Tanto la parte empresarial como la obrera se comprometen a cumplir en su totalidad el presente Convenio, quedando prohibida la negociación de Convenios de Ámbito Inferior.

No obstante lo anterior, las empresas podrán negociar con sus trabajadores Convenios de Empresas, cuyas condiciones no podrán ser inferiores en conjunto y cómputo anual a las del presente Convenio.

Sección 2.ª Vigencia, duración, prórroga, resolución y revisión.

Artículo 5. Vigencia y duración

La duración del presente Convenio será de dos años, contados desde el día 1 de enero de 2009 al 31 de Diciembre del año 2010, cualquiera que se la fecha en que se firme y se publique en el «Boletín Oficial» de la provincia, aplicándose a todos los efectos desde el 1. de enero de 2009.

Artículo 6. Prórroga

El presente Convenio será prorrogado de año en año de conformidad con la vigente legislación, si no fuera denunciado de resolución o revisión por cualquiera de las partes contratantes, denuncia que habrá de formularse con tres meses de antelación a la fecha de su vencimiento. Caso de no haber denuncia en los términos expresados con anterioridad, se revisarán los conceptos salariales de





acuerdo con el resultado del IPC del conjunto nacional para el período prorrogado, para lo cual se reunirá la Comisión Paritaria nombrada en el Convenio con objeto de confeccionar las tablas salariales correspondientes al período para su firma y posteriores registro y publicación.

Artículo 7. Resolución o revisión

Denunciado en tiempo y forma de resolución o revisión el presente Convenio ambas Partes se comprometen a iniciar las negociaciones un mes antes de la expiración del mismo.

Artículo 8. Revisión

De acuerdo con los salarios pactados no procederá la revisión.

Sección 3.ª Compensación, absorbibilidad, garantía «ad personam».

Artículo 9. Naturaleza de las condiciones pactadas

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico, indivisible y a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

Artículo 10. Compensación

Las condiciones que se establecen en este Convenio, son compensables, en cómputo anual y global, con las que vinieran disfrutando los trabajadores por virtud de disposición legal, convenio Colectivo, laudo o pacto individual, salvo aquellas que representen contraprestación de rendimientos o producciones superiores a la normal, cuando esta última figure establecida en forma colectiva o individual.

Artículo 11. Absorción

Habida cuenta de la naturaleza del Convenio, las disposiciones legales futuras que impliquen variación de todos o algunos de los conceptos pactados, solo tendrán eficacia si globalmente consideradas y sumadas a las vigentes con anterioridad al Convenio, superan el nivel total de éste. En caso contrario se consideran absorbidas por las mejoras pactadas, incluida la fijación de salarios interprofesionales efectuándose la comparación en forma global y anual.

Artículo 12. Garantía «ad personam»

Las situaciones que con carácter global excedan del pacto y resulten más favorables para el trabajador, se mantendrán estrictamente «ad personam».

Capítulo II Condiciones de trabajo





Artículo 13.

Atendiendo a las funciones que desempeña el personal se divide en los siguientes grupos, cada uno de los cuales comprende las categorías que se indican:

Grupo 1. Técnicos:

- a) Ingenieros y licenciados.
- b) Ayudantes Técnicos titulados.
- c) Técnicos no titulados.
- d) Auxiliar de laboratorio.

Grupo 2. Administrativos:

- a) Jefe Administrativo de 1.ª.
- b) Jefe Administrativo de 2.ª.
- c) Oficial Administrativo.
- d) Auxiliar.
- e) Aspirante.
- f) Telefonista.
- a) Ordenanzas.
- b) Portero.
- c) Vigilante.
- d) Botones.
- e) Personal de limpieza.

Grupo 3. Especialistas de la industria:

- a) Encargado de Almacén.
- b) Encargado de Producción.
- c) Oficial de Almacén.
- d) Especialista de la Industria.





e) Especialista Segundo de la Industria, y Conductor de carretillas.

f) Faenero/a.

g) Peón.

Grupo 4. Especialistas de oficios varios:

a) Oficial de 1.^a

b) Oficial de 2.^a

c) Oficial de 3.^a

Artículo 14.

Las definiciones de estas categorías, son las que figuran en la Reglamentación Nacional de Trabajo de Manipulado y Envasado para el Comercio y Exportación de Agrrios.

Las categorías no previstas en dicha Reglamentación, creadas en el presente o anteriores Convenios, se definen como siguen:

Grupo 1.

Técnico no titulado. Es el que con una preparación acreditada por la práctica continuada o por conocimientos respaldados por diplomas de escuelas profesionales, ejerce o ayuda en nivel inferior, las funciones anteriores señaladas a los titulados.

Auxiliar de Laboratorio. Es el trabajador que ejerce en los aparatos de laboratorio los ensayos y tinturas planeados y dirigidos por el Jefe o Ayudante de laboratorio, encargándose asimismo de las labores de pesaje necesarias para ello, así como del cuidado y limpieza del laboratorio y sus utillajes e instalaciones.

Grupo 2..

Oficial administrativo. Es el empleado mayor de veinte años que, con un servicio determinado a su cargo, a las órdenes de un Jefe, actuando con iniciativa y responsabilidad, con o sin empleados a sus órdenes, efectúa trabajos de carácter administrativo que requieren una preparación adecuada.

Telefonista. Es la persona que tiene a su cargo la recepción y despacho de las comunicaciones, mediante centralitas o unidades telefónicas.

Vigilante. Es el que con las mismas obligaciones que los Guardas Jurados (vigilancia y orden en el recinto del centro de trabajo) carece de este título y de



las atribuciones concedidas por las Leyes para aquellos titulares.

Personal de Limpieza. Es el que aplica su actividad al aseo de los locales industriales o de las oficinas, servicios y demás dependencias.

Grupo 3.

Encargado de Producción. Es el empleado que, a las órdenes directas del empresario o persona en quién delegue, dicta las normas para la organización y distribución del trabajo entre todo el personal.

Especialista de la Industria. Es aquel que conoce el funcionamiento de toda la maquinaria de la que consta la industria desde el punto de vista productivo.

Oficial de Almacén. Es el empleado que a las órdenes del Encargado de Almacén y en colaboración con el mismo, organiza y distribuye el trabajo en una determinada sección.

Especialista Segundo de la Industria. Es aquel que conoce el manejo de parte de la maquinaria de que consta la Industria

, bajo el punto de vista productivo y se responsabiliza de su buena marcha.

Conductor de Carretillas. Es la persona que, debidamente capacitada, maneja una carretilla elevadora mecánica y se ocupa de su mantenimiento.

Faenero/a. Es el operario u operaria mayor de 16 años que realiza las distintas labores del proceso de manipulación, transformación y envase de los productos, que requieren, además de un esfuerzo físico, una experiencia práctica del proceso.

Peón. Es el operario u operaria que para el desarrollo de su trabajo precisa fundamentalmente del esfuerzo físico y efectúa la carga y descarga de vehículos.

Capítulo III Clasificación del personal por su permanencia en la empresa según sus contratos

Artículo 15.

Por razón de su permanencia en la Empresa y contratos, el personal se clasifica en fijos, fijos discontinuos o a tiempo parcial para realizar trabajos fijos y periódicos dentro del volumen normal de la empresa y eventuales.

Son trabajadores fijos los contratados por tiempo indefinido para realizar las tareas de carácter permanente.

Son trabajadores fijos de trabajos discontinuos los contratados por tiempo indefinido con contratos concertados para realizar trabajos fijos y periódicos, sin



repetirse en fechas ciertas, dentro del volumen normal de actividad de la empresa pero con carácter discontinuo.

Son trabajos fijos y periódicos en la actividad normal de la empresa los llamados trabajos de campaña, y cuya actividad es de ejecución cíclica o intermitente según vaya imponiendo el volumen de actividad de la empresa, entendiéndose como tales los siguientes:

- a) La manipulación y transformación del fruto objeto de la campaña.
- b) Las posteriores transformaciones de productos obtenidos en la campaña, entendiendo por transformaciones del producto aquellos procesos que lleven consigo cualquier modificación física o química del mismo. Se comprenden en este apartado incluso las transformaciones de productos de la campaña adquiridos a terceros por la empresa que lleve a cabo la transformación.

Son trabajadores eventuales los contratados de acuerdo con los supuestos del art. 15, número 1 del Estatuto de los Trabajadores.

Con independencia de estos casos las empresas podrán celebrar contratos de duración determinada en los supuestos que admita la Legislación Vigente en cada momento.

Artículo 16.

Las empresas redactarán junto con los Comités de Empresas o Delegados de Personal, el Escalafón del personal fijos discontinuo, en el que dicho personal se relacionará por categorías y dentro de éstas por antigüedad.

El escalafón estará expuesto en el tablón de anuncios durante el mes de Enero. Durante este mes los trabajadores podrán reclamar ante la Dirección de la Empresa cualquier anomalía que les afecte.

Transcurrido un mes desde la reclamación sin recibir respuesta el trabajador podrá entender como denegada su reclamación.

Contra la denegación expresa o presunta, los trabajadores podrán formular reclamación ante la jurisdicción competente.

Las Empresas entregarán un ejemplar del escalafón a los Delegados de Personal o Comité de Empresa.

Los Escalafones contendrán las siguientes menciones:

- a) Nombre y apellidos.
- b) Fecha de nacimiento





- c) Fecha de ingreso en la empresa.
- d) Número de orden en la categoría profesional.
- e) Fecha del próximo aumento por cumplimiento de antigüedad.

Capítulo IV Organización del trabajo

Artículo 17.

Las empresas que se rijan por el presente Convenio, tendrán como principio básico el respeto máximo a la condición del trabajador, sin discriminación de sexo, edad, nacionalidad o ideología tanto política como sindical, prohibiéndose cualquier medida empresarial discriminatoria, vejatoria o denigrante para el trabajador.

Serán nulos los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que contengan discriminación favorable o adversa en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornadas o demás condiciones de trabajo por circunstancias de sexo, origen, estado civil, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, adhesión o no a sindicatos y sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores en la empresa y lengua dentro del estado español.

Los Comités de Empresa y Delegados de Personal, podrán vigilar en cumplimiento de estas normas, dentro de la facultad que les reconoce el art. 61 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 18.

Los procesos técnicos y de mecanización de los trabajos se harán de forma que no perjudiquen las situaciones profesionales y económicas de los trabajadores.

Las empresas cuidarán de la formación continua de sus trabajadores, a cuyo fin podrán acogerse a lo dispuesto en los Acuerdos Nacionales y Regionales de Formación continua y disposiciones legales que regulan la materia.

Artículo 19.

En materia de clasificación y Promoción en el trabajo, se estará a lo dispuesto en los artículos 22 al 25 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores y al desarrollo que de los mismos puedan realizarse en Convenios Colectivos o Acuerdos Colectivos entre la Empresa y sus trabajadores.

Artículo 20. Horas extraordinarias.

Quedan suprimidas las horas extraordinarias, que se realicen con carácter habitual.





No obstante lo anterior, las empresas podrán determinar la realización de horas extraordinarias dentro de los límites que establece el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores, en los siguientes supuestos: reparación de daños o siniestros extraordinarios y urgentes, riesgo de pérdidas de materias primas, pérdidas imprevistas, períodos punta de producción, ausencias imprevistas y labores urgentes e inaplazables de mantenimiento, siempre además que en estos supuestos no sea posible atender estas necesidades de trabajo mediante la utilización de las distintas medidas de contratación temporal.

Cada hora extraordinaria se abonará con un recargo del 75% salvo en la industria de derivados de agrios que, cuando se realicen en sábados o festivos, se pagarán con un incremento del 100%.

La Dirección de la Empresa informará mensualmente a los Delegados de Personal, sobre el exceso de horas extraordinarias realizadas por secciones.

La empresa y la representación legal de los trabajadores a efectos de cotización adicional de las horas extras establecidas en el Real Decreto de 1981 de 20 de Agosto determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias realizadas.

Capítulo V Admisión y cese del personal fijo discontinuo y con contrato parcial de carácter indefinido

Artículo 21. Ingresos y ceses del personal

El ingreso del personal fijo discontinuo se realizará por orden de antigüedad entre los de igual categoría profesional en las distintas secciones de empresa.

El cese de este personal se hará por orden inverso al de entrada, teniendo en cuenta la categoría profesional en las distintas secciones de cada empresa.

El personal fijo discontinuo será llamado por la empresa siguiendo el orden fijado en los párrafos anteriores, siempre que vaya a realizar trabajos que puedan calificarse como de campaña (manipulación y transformación de los agrios y demás frutas, así como las posteriores transformaciones de productos obtenidos durante la campaña propiamente dicha).

No obstante, y como excepción al orden de ingresos y ceses establecido en el mismo, las empresas podrán llevar a cabo el ingreso y cese de hasta el 25 por ciento del personal contratado a partir del 1º de Abril de 1995, a que se refiere este apartado, que precisen en cada campaña, en atención exclusivamente al grado de especialización que cada trabajador haya alcanzado en su categoría y puesto de trabajo. En todo caso el llamamiento de estos trabajadores no podrá ser para ocupar puestos de trabajo que realicen los trabajadores contratados como Fijos Discontinuos con anterioridad al 1 de abril de 1995.



El ingreso del personal se preavisará como mínimo, con la siguiente antelación:

- Derivados de Agrios: Tres días antes del comienzo.
- Manipulado: 48 horas para el personal en baja y 8 horas para el personal en alta.

En caso de urgencia, podrá avisarse con una antelación inferior, pero en ese caso la empresa no podrá sancionar al trabajador que justifique no haber podido presentarse a la hora y día en los que haya sido convocado.

El cese se llevará a cabo por orden inverso al anterior y se preavisará, como mínimo, con la siguiente antelación:

- En Derivados de Agrios: El segundo día anterior al cese.
- En Manipulado: El día anterior al cese.

Quedan excluidos de este orden de ingresos y ceses los trabajadores que sean contratados para trabajos que no tengan el carácter de campaña según esta ha quedado definida en el art. 15º del presente Convenio.

El trabajador que al ser llamado al trabajo en una campaña, acredite que se encuentra dado de alta y trabajando en otra empresa, con contrato temporal de duración pactada a prevista superior a tres meses o acredite estar dado de alta en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos por ejercer una actividad por cuenta propia con una antelación de, al menos, un mes a la fecha de la llamada, podrá no acudir al llamamiento, si bien deberá para ello solicitar a la empresa y ésta conceder una excedencia voluntaria por plazo no inferior a cuatro meses ni superior a cinco años. Si la excedencia fuera por cuatro meses, transcurrido éste período, el trabajador podrá solicitar, y las empresas deberán conceder, hasta dos prórrogas de cuatro meses cada una. Terminado el periodo de excedencia, el trabajador solo tendrá derecho a incorporarse al trabajo en la primera campaña siguiente a dicha terminación, siguiendo el orden fijado en este artículo, para lo cual conservará su puesto en el escalafón de trabajadores fijos discontinuos. En cualquier caso, terminado el plazo inicial y, en su caso, el de las prórrogas de la excedencia, el trabajador no podrá solicitar nueva excedencia hasta transcurridos cuatro años. En lo demás, regirán para esta excedencia las normas legales que regulan con carácter general la excedencia voluntaria.

Capítulo VI Jornada laboral, horas extras y vacaciones

Artículo 22. Jornada laboral

La jornada laboral semanal de trabajo, será de cuarenta horas, tanto en jornada continua como en jornada partida, desarrollándose preferentemente la misma de





lunes a viernes, salvo circunstancias de la producción. A partir del 1. de enero de 2006, en las jornadas continuadas de lunes a sábado se concederá un descanso diario de 20 minutos considerados como de trabajo efectivo. Este descanso será de 24 minutos en las jornadas establecidas de lunes a viernes.

Las empresas, según las necesidades de cada día, ya que el trabajo siempre está supeditado a la entrada de frutas y a las posibilidades de cortes en los huertos, a los accidentes climatológicos (lluvias, pedrisco, heladas, etc.), y además a las normas muy variables sobre la exportación, así como a los pedidos, fechas de embarque, y, fundamentalmente en una mayoría de los casos por lo percedero de la fruta , quedan facultades para exigir a sus trabajadores, individual o colectivamente, a prestar sus servicios hasta un total de nueve horas de trabajo cada día, sin sobrepasar, naturalmente, la jornada semanal de cuarenta horas de trabajo.

En los trabajos de campaña, si por circunstancias ajenas a la voluntad del empresario y trabajador, se trabajase en jornada inferior a la establecida, la retribución será divisible por horas, abonándose la que resulte, sin que en ningún caso pueda ser inferior a la correspondiente a cuatro horas.

Los trabajadores fijos discontinuos tendrán prioridad, respecto de otros trabajadores con contratos de duración determinada.

Se respetaran, no obstante lo anterior, las jornadas laborales que tuvieran establecidas la empresas, cuando las mismas fuesen inferiores a las establecidas en el presente Convenio, respetando los derechos adquiridos por los trabajadores que tengan tal naturaleza.

Artículo 23. Horas extras

Se estará a lo establecido en el artículo 20.

Artículo 24. Vacaciones

El periodo de vacaciones será de treinta días naturales, para todas las categorías teniendo la obligación de disfrutarlas y no trabajarlas.

En las empresas cuyos horarios se desarrollen en jornadas de lunes a sábados, se las vacaciones se computarán a razón de 26 días laborables al año, teniendo el sábado este carácter.

Los trabajadores fijos discontinuos, las disfrutaran en su caso, proporcionalmente al tiempo trabajado.

Para el disfrute del periodo vacaciones anual de los trabajadores, fijos y fijos discontinuos, se establecerán 15 días en el periodo del 15 de junio al 15 de



septiembre de cada año, disfrutándose el resto en función de lo determinado en el calendario de vacaciones. En caso de jornadas de lunes a sábados se computarán 13 días laborables.

Los períodos de incapacidad temporal derivadas de maternidad y de hospitalización por cualquier contingencia durante las vacaciones interrumpirán las mismas por el tiempo en que dicha situación subsista. En el caso que al inicio de las mismas, de acuerdo con el calendario laboral, el trabajador se encontrara en situación de IT, las vacaciones se suspenderán, pasando a iniciar las mismas con posterioridad a que el trabajador fuera dado de alta.

El salario a percibir durante el período de vacaciones será la suma del salario base, premios de antigüedad y complemento de asistencia al trabajo, regulado en el artículo 27 letra c), referido este último a los días efectivos de trabajo, comprendidos en el período de vacaciones de tal forma que dicho complemento se perciba en la misma cuantía global que un período de trabajo de treinta días naturales.

Capítulo VII Condiciones económicas

Sección 1.ª Salario base.

Artículo 25.

Los salarios del personal incluido en el ámbito del presente Convenio para el período de vigencia son los que figuran en las tablas que se unen como Anexos núms. 1 al 8.

Estos salarios son el resultado de aplicar el 1,5 % a las tablas salariales definitivas vigentes al 31 de diciembre de 2008, y que tendrán vigor para el período 1º de enero a 31 de diciembre de 2009.

Para el 2.º año de vigencia del Convenio los salarios vigentes a 31 de diciembre de 2009 se incrementarán en un porcentaje equivalente al IPC real obtenido en el período 1.º de enero a 31 de diciembre 2009, más el 0,50 puntos, garantizándose en todo caso un incremento salarial del 0,5%. Sección 2.ª Complementos salario base.

Artículo 26. Complementos personales. premios de antigüedad

Se concede al personal, por concepto de antigüedad un premio del 5% del salario base por cada cuatrienio de prestación de servicio en la empresa.

A partir del comienzo del segundo cuatrienio el premio se computará por anualidades a razón de 1,25 cada año y se abonará mensualmente.



Artículo 27. De puestos de trabajo

a) Plus nocturnidad.—Las horas trabajadas durante el periodo comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana tendrán un suplemento del 20%, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por propia naturaleza. Cuando el ciclo productivo sea de forma continuada durante 24 horas, o lo que es lo mismo en régimen de tres turnos, los trabajadores que se encuentren adscritos al turno de noche, en horario de 22 a 6, percibirán un suplemento del 25% en lugar del 20% anterior.

b) Plus de penosidad, peligrosidad y toxicidad.—Los trabajos declarados por la Autoridad Laboral como excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosas, tendrán un incremento o bonificación del 20% de su salario base, salvo que dicha penosidad, toxicidad, o peligrosidad haya sido tenida en cuenta al valorar el puesto de trabajo.

c) Complemento por Asistencia al Trabajo.—Se fija un plus, con el fin de fomentar la asistencia al trabajo, cuya cuantía será la siguiente:

DERIVADOS DE AGRIOS Y MANIPULADO, ENVASADO Y COMERCIALIZACION:

4,38 euros por día efectivo de trabajo, para el primer año y el incremento que resulte de aplicar el mismo porcentaje en el que se revisen los salarios para el segundo, para todas las categorías.

d) Complementos de vencimientos periódicos superior al mes.—Se establece para todo el personal afectado por el presente Convenio las siguientes gratificaciones extraordinarias de carácter anual.

— 15 de marzo, una mensualidad.

— 15 de julio, una mensualidad.

— 15 de octubre, una mensualidad.

— 15 de diciembre, una mensualidad.

Estas gratificaciones se calcularán sobre el salario base, más el premio de antigüedad.

Estas gratificaciones sustituyen y dejan completamente sin efecto el complemento denominado «Participación en beneficios», que establece el art. 40 de la Reglamentación nacional del Trabajo de Manipulado y Envasado para el Comercio y Exportación de Agrios de 28 de octubre de 1957.

Artículo 28. Plus de distancia





El plus de distancia, será negociado en el seno de cada empresa por los Comités o Delegados y las Empresas.

Artículo 29. Nóminas

Las nóminas del personal deberán ir debidamente rellenas en todos los apartados que correspondan a los conceptos devengados, firmadas y selladas.

Las empresas facilitarán al personal una nota que refleje las retribuciones devengadas y percibidas durante cada año.

Sección 3.ª Otras mejoras.

Artículo 30. Complemento en caso de accidente laboral.

Los trabajadores que se hallen en situación de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo percibirán un complemento consistente en la cantidad necesaria hasta completar el 100% de la base reguladora de la prestación siempre que el accidente origen de la incapacidad sea atendido y controlado por un médico de Empresa de una Mutua Patronal. La duración de dicho complemento se circunscribe al tiempo de vigencia del contrato de trabajo del accidentado.

Artículo 30º bis. Ayuda a deficientes psíquicos.

Todo trabajador que tenga hijos con deficiencias psíquicas y perciba la prestación económica por tal concepto de la Seguridad Social, percibirá de la empresa, una ayuda cifrada para el período de vigencia del convenio en 44,4 euros por cada mes natural y por cada hijo deficiente psíquico mientras perciba aquella aportación y en tanto el trabajador esté en alta en la empresa y en activo por lo que no se aplicará en los meses en que los trabajadores eventuales o temporales estén en situación de baja por terminación de campaña o cesación de los trabajos para los que han sido contratados.

Los trabajadores en quienes concurren estas circunstancias, deberán acreditar ante la empresa, con la correspondiente certificación expedida por el Órgano Gestor de la Seguridad Social, tanto la declaración de deficiente psíquico de sus hijos como la percepción de la aportación económica por parte de la Seguridad Social, empezando a percibir tal ayuda de la Empresa al mes siguiente de haber acreditado ambas circunstancias.

Artículo 31. Premio a la jubilación anticipada

En el supuesto de que un trabajador fijo con una antigüedad de mas de 10 años de relación laboral con la empresa, o de un trabajador eventual, fijo discontinuo o a tiempo parcial con una antigüedad de más de novecientos días efectivos de presencia en el trabajo, opta por la jubilación antes de cumplir la edad de 65 años,



percibirá de la empresa un premio que en relación a la edad en que la jubilación se produzca, se fija en la siguiente cuantía durante el período de vigencia del presente Convenio:

1. A los 60 años 4.776 euros.
2. A los 61 años 4.380 euros.
3. A los 62 años 4.016 euros.
4. A los 63 años 3.469 euros.
5. A los 64 años 2.921 euros.

Artículo 32. Premios de nupcialidad y natalidad

Los trabajadores afectados por este Convenio y durante la vigencia del mismo tendrán derecho a un premio en caso de nupcialidad y natalidad de la siguiente cuantía:

- Nupcialidad: 205 euros.
- Natalidad: 145 euros.

Artículo 33. Premios de constancia.

Al personal fijo que cumpla, diez, veinte y treinta años de servicio ininterrumpido en la empresa, y a los trabajadores eventuales, fijos discontinuos y a tiempo parcial que cumplan mil, dos mil y tres mil días de trabajo efectivo, se les concederá un premio que se abonará en el mismo mes en el que se cumplan los años o días de servicio, y que para el período 1. de enero a diciembre 2009, su cuantía será de 406,60 euros, 702,35 euros y 997,90 euros respectivamente. Para el 2. año de vigencia, estos importes se revisaran con el mismo porcentaje de incremento que sufran los salarios.

No obstante ello, tendrán derecho a percibir este premio, en la cuantía que se expresa anteriormente, los trabajadores eventuales, fijos discontinuos y a tiempo parcial que cumplan 900, 1.800 y 2.700 días efectivos de trabajo, y siempre que además hayan transcurrido, desde la fecha de su primer ingreso en la empresa 10, 20 o 30 años respectivamente.

Artículo 34. Ayuda en caso de fallecimiento

En caso de muerte natural y como auxilio a los gastos que ello origina, las empresas abonaran al cónyuge o herederos del trabajador fallecido una mensualidad de salario real.



Capítulo VIII Licencias y reducciones de jornada

Artículo 35.

Los trabajadores afectados por este Convenio, previo aviso, salvo causa de fuerza mayor y justificación, podrán ausentarse del trabajo por algunos de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Con derecho a retribución:

— 15 días naturales en caso de matrimonio.

— 5 días naturales en caso de fallecimiento del cónyuge o hijos.

— 2 días laborales en caso de nacimiento de hijos.

— 2 días laborales en caso de fallecimiento, hospitalización o enfermedad grave de parientes hasta 2. grado por consanguinidad o afinidad. Se entenderá que existe enfermedad grave siempre que el familiar haya sido sometido a operación quirúrgica que exija hospitalización o reposo domiciliario.

En los tres últimos casos citados, el trabajador tendrá derecho a dos días más de licencia para el caso de que el hecho que dé lugar a la misma se produzca en distinta provincia de la de su residencia.

— 1 día por traslado de domicilio.

— 1 día natural por matrimonio de hijo, hermano, o hermano político.

— Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Se entiende comprendida en este caso la asistencia como testigo o perito en una causa judicial, previa citación del órgano Jurisdiccional competente, y siempre que su asistencia resulte inexcusable.

— 1 día para la práctica del examen psicotécnico, siempre que dicho examen se realice por razón del puesto del trabajador en la empresa.

— Por el tiempo estipulado al respecto, en los casos de cursos de formación profesional como mejora del puesto de trabajo que se realice en la empresa, cuando estos se deriven de las mejoras tecnológicas que se produzcan.

— Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

— La asistencia al médico será retribuida, siempre que se aporte justificante médico. Esta retribución alcanzará las 3 primeras horas, y hasta un máximo de 36



horas al año.

En el resto de los supuestos se estará a lo establecido en la Legislación Vigente al respecto.

b) Sin derecho a retribución:

- 1 día por fallecimiento de tíos y sobrinos, tanto consanguíneos como afines.
- Por tiempo imprescindible para la realización del examen del carnet de conducir.

El trabajador tendrá licencia por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional, en los supuestos y en la forma regulados por la legislación vigente.

Artículo 36.

En los supuestos de parto, la suspensión de trabajo con reserva de puesto para la mujer trabajadora, tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable por parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El periodo de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. Sin perjuicio de las seis semanas de descanso obligatorio para la madre, ésta podrá optar por que el padre 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, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para la salud. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión.

También gozaran de un descanso de 16 semanas, en los casos de adopción o acogimiento de menores de seis años, o mayores cuando se trate de discapacitados o minusválidos, o que por circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero tenga especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.

Tanto en los supuestos de parto como de Adopción / Acogimiento, la suspensión podrá 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.

Los trabajadores tendrán derecho a un período 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, tanto permanente como





preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento de éste, o en su caso de la resolución judicial o administrativa que conceda la adopción o acogimiento.

Así mismo tendrán derecho a un periodo de hasta dos años para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por si mismos, y no desempeñen actividad retribuida.

El período 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.

La excedencia por cuidado de familiares constituye un derecho individual de los trabajadores y trabajadoras. 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 en el 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.

Para los demás supuestos de excedencias se estará a lo estipulado en la Legislación Vigente al respecto, con respeto en todo caso a lo dispuesto en el párrafo final del artículo 21, en lo referido al mecanismo de excedencia para los Fijos Discontinuos ante el llamamiento al trabajo en los casos allí descritos.

Artículo 37.

Las trabajadoras tendrán derecho a una pausa de una hora en su trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, cuando la destine a la lactancia de su hijo menor de nueve meses. La mujer por su voluntad podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad.

La reducción puede disfrutarse indistintamente, por la madre o el padre en el caso de que ambos trabajen. Esta reducción no supone pérdida de salario.

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia, corresponderá a la trabajadora o trabajador, dentro su jornada ordinaria, quien deberá preavisar al empresario con quince días de antelación a la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Artículo 38. El trabajador que tenga a su cuidado algún menor de 8 años o a un



minusválido físico o psíquico o sensorial, y siempre que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo de al menos un octavo y un máximo de la mitad de su duración, con la reducción proporcional del salario correspondiente. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por si mismo y que no desempeñe actividad retribuida.

La concreción horaria y la determinación del periodo de la reducción de jornada corresponderá al trabajador o trabajadora, dentro de su jornada ordinaria, quien deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Capítulo IX Seguridad e higiene en el trabajo

Artículo 39.

Ambas partes se comprometen a cumplir lo dispuesto en el artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores sobre seguridad e higiene en el trabajo.

El Comité de Empresa o Delegado/a de Personal tienen competencia para conocer al menos trimestralmente las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo, enfermedades profesionales, y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan.

La mujer trabajadora en estado de gestación tendrá derecho a que la Dirección de la empresa y la representación del personal examinen si el trabajo que desempeña puede afectar a su estado, previo informe facultativo.

Artículo 40.

Las empresas afectadas por el presente Convenio están obligadas a facilitar a todo el personal que por su trabajo lo requiera, las prendas de trabajo necesarias.

- Técnicos: Dos batas al año, de verano y de invierno.
- Personal cualificado: Dos batas al año, de verano e invierno.
- Personal obrero femenino: Dos batas por campaña, de verano y de invierno.
- Personal obrero masculino: Dos monos o buzos de campaña, de verano y de invierno.

De igual modo se les proveerá de botas, guantes en los puestos de trabajo que lo requieran, y además, prendas de seguridad e higiene según la normativa vigente.





Igualmente se facilitarán prendas de abrigo en aquellos casos en que las condiciones de trabajo lo requieran.

En todo caso, y con independencia de lo anterior que obra con carácter de mínimo, se entregará ropa adecuada, de acuerdo con las necesidades de los trabajadores, a la estación del año, y funciones a realizar.

Capítulo X Derechos sindicales

Artículo 41.

Todas las empresas tienen el deber de respetar el derecho del trabajador a la afiliación política o sindical, y a la libertad de expresión en materia laboral dentro de la empresa, con las limitaciones que establece la legislación vigente.

Artículo 42.

Los miembros del comité de Empresa y los Delegados de Personal, como representantes legales de los trabajadores, tendrán en el ejercicio de sus funciones las garantías que les reconoce el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

Podrán acumularse las horas de los distintos miembros del Comité de Empresa, y en su caso, de los Delegados de Personal, a que tengan derecho según el art. 68, letra c) del Estatuto de los Trabajadores y el Real Decreto 43/1996, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total.

Artículo 43. El derecho de reunión de los trabajadores se regirá por lo dispuesto en los artículos 77 al 81 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 44.

Las empresas descontarán en nómina a por cualquier otro procedimiento las cuotas sindicales a los trabajadores que lo hubieran autorizado por escrito, con especificación de la Persona o entidad receptora de la misma.

Capítulo XI Expedientes regulación de empleo

Artículo 45.

En la tramitación de los Expedientes de Regulación de Empleo, para la suspensión o extinción de los contratos, de trabajo debido a causas económicas, técnicas, organizativas o de producción se aplicarán las normas de los artículos 47 al 49 para la suspensión y el 51 para la extinción, del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, y el Real Decreto 41/1996, de 19 de enero en la parte que no está en contradicción con aquellos preceptos.





Capítulo XII Régimen disciplinario

Artículo 46. Faltas.

Se consideran faltas las acciones u omisiones que supongan quebranto o desconocimiento de los deberes de cualquier índole impuestos por las disposiciones legales en vigor y, en especial, por el presente Convenio Colectivo.

Las faltas se clasifican, en consideración a su importancia, en leves, graves y muy graves.

Artículo 47. Clasificación de faltas leves

Se consideran faltas leves las siguientes:

1. De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin la debida justificación y cometidas dentro del período de un mes.
2. No notificar en 3 días hábiles, la baja correspondiente de incapacidad laboral transitoria o la razón de la falta al trabajo por motivos justificados, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
3. El abandono del trabajo sin causa justificada por breve tiempo.
4. La falta incidental de aseo y limpieza personal.
5. No comunicar el cambio de domicilio, dentro de los diez días de producido.
6. Falta al trabajo un día al mes, al menos que exista causa que lo justifique.
7. La embriaguez ocasional.
8. Dejar ropas o efectos fuera de los sitios indicados para su conservación o custodia.

Artículo 48. Clasificación de faltas graves

Son faltas graves las siguientes:

1. De cuatro a ocho faltas de puntualidad en un periodo de treinta días naturales.
2. Faltar dos días al trabajo sin justificación en un período de treinta días naturales.
3. No comunicar con la puntualidad debida los cambios, experimentados en la familia que puedan afectar a las prestaciones de la Seguridad Social.

4. Entregarse a juegos durante las horas de trabajo, sean estos de la clase que sean.
5. Simular la presencia de otro trabajador, valiéndose de su firma, ficha o tarjeta de control.
6. La imprudencia en acto de servicio, si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería o incendio en las instalaciones o mercancías, podría ser considerada como falta muy grave. (Medidas de seguridad).
7. Realizar trabajos particulares durante la jornada, así como utilizar para uso propio herramientas de la empresa, incluso cuando ello ocurra fuera de la jornada de trabajo, sin oportuno permiso.
8. La ocultación de hechos o faltas que el trabajador hubiese presenciado, siempre que ello ocasione perjuicios graves, así como no advertir inmediatamente a sus jefes cualquier anomalía de importancia que se observe en las instalaciones de la empresa.
9. Se considerará falta grave la tercera, falta leve cometida dentro de un período de 60 días naturales.

Artículo 49. Clasificación de las faltas muy graves

Son faltas muy graves las siguientes:

1. La comisión de más de 8 faltas en un período de 30 días.
 - a) Se considerarán en tal situación, más de ocho faltas no justificadas de puntualidad, en un período de treinta días naturales.
 - b) El caso de las faltas de asistencia lo constituye, el faltar al trabajo tres días, sin causa justificada, durante un período de treinta días naturales.
2. Fraude en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la empresa como a sus compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias del centro de trabajo o durante acto de servicio en cualquier lugar.
3. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en primeras materias conscientemente, como herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres o documentos de la empresa.
4. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Empresa o de los trabajadores.
5. Revelar a elementos extraños a la empresa datos de reserva obligada.



6. Agredir física o verbalmente a sus superiores, compañeros y subordinados.
7. Causar accidentes graves, por negligencia o imprudencia inexcusable.
8. Originar frecuentes o injustificadas riñas y pendencias con sus compañeros de trabajo. Independientemente de la categoría profesional.
9. Fumar en los lugares en que esté prohibido por razones de seguridad e higiene. Esta prohibición deberá figurar muy claramente en los lugares indicados por medio de carteles, banderas o cualquier otro sistema conveniente.
10. La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo. Entre otras, se considera transgresión de la buena fe contractual la negativa a dar cuenta del contenido de paquetes o envoltorios a la salida del trabajo cuando se solicite por el personal encargado de esta misión, con las garantías establecidas en el artículo 18 del Estatuto de los Trabajadores.
11. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal o pactado en el trabajo.
12. La comisión de tres faltas graves en un período de 60 días.

Artículo 50. Sanciones

Las sanciones que proceden imponer en cada caso, según las faltas cometidas serán las siguientes:

1. Por faltas leves:

- a) Amonestación verbal.
- b) Amonestación por escrito.

2. Por faltas graves:

- a) Pérdida del derecho a elegir turno de vacaciones para el siguiente período vacacional.
- b) Suspensión de empleo y sueldo de 1 a 15 días.
- c) Inhabilitación por plazo no superior a tres años para el ascenso a categoría superior.

3. Por faltas muy graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.





b) Inhabilitación por plazo no superior a cinco años para el paso a categoría superior.

c) Pérdida del derecho para elección de turno de vacaciones siguientes.

d) Despido.

Artículo 51.

Habida cuenta del carácter de industria alimentaria que tienen las actividades de las empresas comprendidas en el ámbito funcional del presente Convenio y las exigencias que ello impone para garantizar la más cuidada elaboración de los productos, se consideran faltas graves además de las enumeradas en el art. 48, las siguientes conductas de los trabajadores:

1. Fumar en el interior del recinto de trabajo, salvo aquellos lugares que expresamente estuvieran autorizados para ello de forma clara y visible, por no existir riesgo alguno.
2. Llevar relojes, zarcillos, pendientes, horquillas y toda clase de adornos metálicos en los recintos de trabajo, así como llevar cabellos sueltos en los mismos, prescindiendo de las prendas que las empresas facilitarán para recoger los cabellos.

Artículo 52.

Las faltas previstas en el artículo anterior serán sancionadas en la siguiente forma:

- La primera con apercibimiento por escrito.
- La segunda falta con suspensión de empleo y sueldo de dos días.
- La tercera falta con suspensión de empleo y sueldo de cinco días.
- La cuarta falta con suspensión de empleo y sueldo de diez días.
- La quinta falta con suspensión de empleo y sueldo de quince días.
- La sexta falta se considera causa justa de despido y sancionable como tal, habida cuenta que tal conducta constituye un incumplimiento grave y culpable de los deberes que incumben al trabajador.

Artículo 53. Para evitar las acciones de acoso sexual que se produzcan en el seno de la empresa, se establecen las siguientes medidas:

1. La empresa y la representación de los trabajadores Y trabajadoras, en su caso, se comprometen a crear y mantener un entorno laboral donde se respete la





dignidad y la libertad sexual en el conjunto de las personas que trabajan en su ámbito.

2. En este sentido quedan expresamente prohibidas todas aquellas conductas de naturaleza sexual, desarrollada en el ámbito de organización o dirección de la empresa, o en relación, o como consecuencia de una relación de trabajo , realizada por un sujeto que sabe que es ofensiva y no deseada por la víctima, determinando una situación que afecta al empleo y a las condiciones de trabajo y/o creando un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio y humillante.

3. Se consideraran constitutivas de acoso sexual, las siguientes conductas a título de ejemplo:

a) Observaciones sugerentes, chistes, o comentarios sobre la apariencia o condición sexual del trabajador o trabajadora.

b) Peticiones de favores sexuales, incluyéndose todas aquellas insinuaciones o actitudes que asocian la mejora de las condiciones de trabajo o la estabilidad en el empleo del trabajador o trabajadora, a la aprobación o denegación de dichos favores.

c) Exhibición o uso de pornografía en el centro de trabajo.

d) Cualquier otro comportamiento que tenga como causa o como objetivo la discriminación, abuso, la vejación o la humillación del trabajador por razón de su sexo.

e) Toda agresión sexual.

4. Las conductas constitutivas de acoso sexual o discriminación serán sancionadas como falta muy grave y, en todo caso en su grado máximo, cuando en las mismas existan prevalimiento de la superior posición laboral/jerárquica del agresor o acosador.

Artículo 54.

La Empresa y los Delegados de Personal velarán conjuntamente para que las medidas de seguridad e higiene cuyo incumplimiento se considera falta grave en el artículo 51, se cumplan por todo el personal de la empresa, sin distinción de categorías profesionales, así como de mentalizar al mismo sobre la gravedad de su incumplimiento, dadas las exigencias que en esta materia impone el tratarse de unas industrias de productos para la alimentación y las normas de calidad impuestas por los clientes.

Artículo 55. Ejecución de sanciones





Todas las sanciones impuestas serán ejecutivas desde que se dicten, sin perjuicio del derecho que le corresponda al sancionado a reclamar ante la Jurisdicción competente.

Artículo 56. Prescripción

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

Artículo 57. Procedimiento

1. Corresponde a la Dirección de la Empresa (o persona en quien delegue) la facultad de otorgar premios o imponer sanciones.
2. Las Empresas comunicarán a la representación legal de los trabajadores y al Delegado Sindical, en su caso, las sanciones por faltas graves y muy graves que impongan a los trabajadores.
3. No será necesario instruir expediente en los casos de faltas leves. Tampoco será necesario instrucción de expedientes para la imposición de faltas graves o muy graves. En todo caso la notificación de las mismas será hecha por escrito, en el que se detallará el hecho que constituye la falta y la naturaleza de la sanción que se imponga, salvo en la amonestación verbal.

Si para establecer los hechos, la empresa decidiera la apertura de expediente para la imposición de sanciones el interesado tendrá derecho a formular un pliego de descargo y a practicar las pruebas que proponga y sean procedentes a juicio del instructor, debiendo concluirse en plazo no superior a un mes desde la apertura de las diligencias.

4. En los casos en los que se imponga una sanción por falta grave o muy grave a los representantes legales de los trabajadores que se encuentren en el desempeño de sus cargos, o a aquellos respecto de los que no hubiera transcurrido un año desde la extinción de su mandato, será preceptiva la incoación de un expediente que se ajustará a las siguientes normas:

- a) La empresa notificará al trabajador la apertura del expediente, comunicándole simultáneamente el pliego de cargos en que se contengan los hechos en que se basa el expediente.
- b) En el mismo escrito de apertura de expediente se designará por la empresa, un secretario y un instructor imparciales.
- c) El instructor dará traslado de este escrito al interesado para que, en el plazo de





cinco días exponga las alegaciones y proponga la práctica de pruebas que estime pertinentes.

Asimismo este escrito será notificado a la representación legal de los trabajadores para que, en el plazo de cinco días realice, en su caso, las alegaciones que considere oportunas.

d) Finalizada la incoación del expediente, la empresa notificará al trabajador, por escrito, la sanción impuesta, fecha desde la que surtirá efectos y los hechos en que se funde.

Artículo 58. Infracciones laborales de los empresarios

Será de aplicación lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, y demás disposiciones legales vigentes.

Capítulo XIII Comisión paritaria

Artículo 59.

Se constituye la Comisión Paritaria para entender, a petición de las partes, de cuantas cuestiones que, siendo de interés general, se deriven de la aplicación del Convenio y de la interpretación de sus cláusulas.

Dicha Comisión estará integrada por dos vocales en representación de las centrales sindicales firmantes (1 por CCOO y

1 por UGT) e igual número en representación de la agrupación patronal, y los asesores que se estimen necesarios en cada caso.

En caso de ausencia de los miembros titulares, podrán suplirlos cualesquiera de los vocales que han formado parte de la Comisión Deliberadora del presente Convenio.

Actuara como Presidente de la Comisión Paritaria, el Presidente de la firma del este Convenio, quien podrá delegar, de acuerdo con las partes.

La Comisión resolverá las cuestiones por acuerdo entre las dos representaciones que la forman y podrá aprobar sus normas de funcionamiento.

En caso de discrepancia en el seno de la Comisión Paritaria, sobre las cuestiones que le hayan sido sometidas en el ámbito de su competencia, esta levantará acta de la reunión en la que se recogerá la postura de las representaciones que la forman, y dará traslado de la misma en el plazo de diez días a las partes que solicitaron su intervención, a fin de que puedan someter el asunto directamente al conocimiento y resolución de la jurisdicción competente en la materia.





Artículo 60. Se constituye una Comisión que tendrá por objeto velar por el cumplimiento por parte de las empresas comprendidas en el ámbito del Convenio, de los derechos de la mujer.

La Comisión estará integrada por dos vocales en representación de las centrales sindicales firmantes (1 por CCOO y 1 por UGT) e igual número en representación de la agrupación patronal, y los asesores que se estimen necesarios en cada caso.

La Comisión será presidida alternativamente por uno de los vocales de cada representación.

Durante la vigencia del presente Convenio cualquiera de las representaciones empresarial y social podrá nombrar nuevos vocales que sustituyan a los inicialmente designados.

La Comisión podrá recabar ayuda de expertos cuando lo considere necesario.

Esta misma Comisión, a lo largo de la vigencia del presente Convenio, adaptará la redacción del texto del convenio, con remisiones al Acuerdo de Sustitución de la Reglamentación Nacional del Trabajo, en el que entre otros incorporará la descripción de las categorías actualmente no descritas en el Convenio objeto del presente. Así mismo modificará el contenido general del texto para la evitación de expresiones sexistas.

También, esta comisión realizará un estudio para la aplicación de un sistema de incentivos.

Disposiciones adicionales

1. Habida cuenta que por resolución de 28 de enero de 1999, se acordó la sustitución de la Reglamentación Nacional de Trabajo de Manipulado y Envasado para el comercio de Exportación de Agrios de 28 de octubre de 1957, y el nuevo texto resulta incompleto especialmente por referirse exclusivamente al sector de Agrios, cuando el presente Convenio incorpora otras actividades hortofrutícolas, las partes firmantes, se comprometen a ir introduciendo gradualmente en el texto del Convenio la regulación de aquellas materias que, siendo objeto de regulación por el mencionado Acuerdo de Sustitución no hayan sido aun incorporadas a aquel.
2. Las partes contratantes se comprometen a estudiar aquellas medidas que puedan conducir a una reducción del absentismo, siempre que las causas que lo provoquen sean comunes a las empresas, sea de manipulado o envasado, ya de derivados de agrios y de frutas, comprendidas el ámbito del presente Convenio.
3. Respecto a la cláusula de descuelgue del régimen salarial, se acuerda que toda empresa que durante tres años consecutivos o cinco alternos en un período de





diez años tenga pérdidas, podrá considerarse excluida de la aplicabilidad económica del Convenio.

El procedimiento a seguir será el que se describe a continuación:

a) La empresa presentará informe de auditor titulado en el que conste la existencia de pérdidas, períodos y cuantías de las mismas, haciendo entrega del citado a los representantes del personal con escrito en el que exprese su voluntad de acogerse a este descuelgue, dando un plazo de alegaciones no inferior a treinta días.

b) Una vez emitidas las alegaciones, en un nuevo plazo máximo de 15 días, y examinadas por la empresa, esta adoptará la decisión que estime oportuna, dando cuenta a la comisión paritaria del convenio.

c) En caso de que los trabajadores de la empresa afectada por la decisión, no se encontrarán conformes con la misma, podrán elevar dicha discrepancia a la comisión paritaria del convenio, que resolverá en un plazo de máximo de treinta días.

d) En caso de que la misma fuera favorable a la petición de la empresa, los trabajadores podrán ejercitar las acciones que consideren oportunas ante la Jurisdicción Competente, sin que en uno y otro caso obste a la ejecutividad de la decisión.

La inaplicabilidad del Convenio descrita se referirá exclusivamente a los efectos económicos del mismo.

Disposición final

Para cuanto no esté previsto en este Convenio, serán de aplicación el Acuerdo de Sustitución de la Reglamentación Nacional de Trabajo del Manipulado y Envasado para el Comercio y la Exportación de Agrios, aprobado por Resolución de 28 de Enero de 1999, publicado en el BOE el 17 de febrero de 1999, y demás disposiciones legales de carácter general que regulan el trabajo por cuenta ajena.

Sevilla a 28 de octubre de 2009.—El Presidente, Luis Marín Lamparero (DNI 52.321.467D).—El Secretario, Bonifacio García Ceballos (DNI 28.445.468B).—Vocales: José Luis Cortés Mira (DNI 27.299.112K), Dolores Librero Petit Mateos (DNI 28463668H), Isabel Martínez Montero (DNI 34.030.160G)



**TABLA DE SALARIOS PARA EL PERSONAL EVENTUAL, FIJOS DISCONTINUOS, Y A TIEMPO PARCIAL DE DERIVADOS DE AGRIOS PARA PARA 2009**

GRUPO II	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
Auxiliar Administrativo	25,60 €	13.615,07 €	49,69 €	298,14 €	7,45 €	13,04 €	14,91 €
Ordenanza, portero, y vigilante	24,26 €	12.965,42 €	47,32 €	283,91 €	7,10 €	12,42 €	14,20 €
Personal de la limpieza	22,32 €	12.023,72 €	43,88 €	263,29 €	6,58 €	11,52 €	13,16 €

GRUPO III	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
Especialista de la Industria	25,60 €	13.615,07 €	49,69 €	298,14 €	7,45 €	13,04 €	14,91 €
Especialista 2º de la Industria	23,99 €	12.834,29 €	46,84 €	281,04 €	7,03 €	12,30 €	14,05 €
Peón	22,32 €	12.023,72 €	43,88 €	263,29 €	6,58 €	11,52 €	13,16 €
Faenero/a	22,32 €	12.023,72 €	43,88 €	263,29 €	6,58 €	11,52 €	13,16 €
Oficial de Almacén	24,47 €	13.066,74 €	47,69 €	286,13 €	7,15 €	12,52 €	14,31 €

GRUPO III	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
Oficial de 1ª	25,60 €	13.615,07 €	49,69 €	298,14 €	7,45 €	13,04 €	14,91 €
Oficial de 2ª	24,47 €	13.066,74 €	47,69 €	286,13 €	7,15 €	12,52 €	14,31 €
Oficial de 3ª	23,32 €	12.512,45 €	45,67 €	274,00 €	6,85 €	11,99 €	13,70 €

- (1) Salario Base pactado. (+1,5%)
- (2) Total anual todos los conceptos incluidos, que es igual al importe del salario base por 485 días (365 naturales más 120 de pagas extras), más plus de 4,38 € por 274 días laborales.
- (3) Salario día todos los conceptos incluidos.
- (4) Total retribución semanal todos los conceptos incluidos, en semana de 40 horas.
- (5) Valor hora normal de trabajo.
- (6) Valor hora extraordinaria del 75%.
- (7) Valor hora extraordinaria del 100%, sólo aplicables en sábados, domingos y festivos.

**TABLAS SALARIALES PARA EL PERSONAL FIJO DE MANIPULADOS PARA 2009**

GRUPO I	Salario mes	Salario Año (*)
Ingenieros, Licenciados	1.137,93 €	19.407,00 €
Ayudantes Técnicos Titulados	993,17 €	17.090,79 €
Técnicos no Titulados	993,17 €	17.090,79 €

GRUPO II	Salario mes	Salario Año (*)
Jefe Administrativo de 1ª	884,61 €	15.353,82 €
Jefe Administrativo de 2ª	848,38 €	14.774,18 €
Oficial Administrativo	775,95 €	13.615,28 €
Auxiliar Administrativo	713,08 €	12.609,36 €
Aspirante Administrativo	486,15 €	8.978,52 €
Telefonista	713,08 €	12.609,36 €
Ordenanza, Portero y Vigilante	676,74 €	12.027,94 €
Botones	486,15 €	8.978,52 €
Personal de Limpieza	623,96 €	11.183,45 €

GRUPO III	Salario mes	Salario Año (*)
Encargado de Almacén	857,84 €	14.925,58 €
Encargado de Producción	857,84 €	14.925,58 €
Especialista de la Industria	713,08 €	12.609,36 €
Carretillero	676,74 €	12.027,94 €
Oficial de Almacén	676,74 €	12.027,94 €
Peón	623,96 €	11.183,45 €
Faenero/as (Encajadoras, etc.)	623,96 €	11.183,45 €

GRUPO IV	Salario mes	Salario Año (*)
Oficial de 1ª	713,08 €	12.609,36 €
Oficial de 2ª	676,74 €	12.027,94 €
Oficial de 3ª	648,73 €	11.579,84 €

(*) Euros/mes x 16 más 1.200,12 € del art. 27 apartado C (4,38 € x 274 días)

**TABLA DE SALARIOS PARA EL PERSONAL EVENTUAL, FIJOS DISCONTINUOS, Y A TIEMPO PARCIAL DE MANIPULADO, ENVASADO, COMERCIALIZACIÓN Y EXPORTACIÓN DE LOS AGRIOS Y DEMÁS FRUTAS PARA 2009**

GRUPO II	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
Auxiliar Administrativo	23,57 €	12.631,65 €	46,10 €	276,61 €	6,92 €	12,10 €
Ordenanza, portero, y vigilante	22,37 €	12.047,56 €	43,97 €	263,82 €	6,60 €	11,54 €
Personal de la limpieza	20,58 €	11.183,34 €	40,82 €	244,89 €	6,12 €	10,71 €

GRUPO III	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
Especialista de la Industria	23,57 €	12.631,65 €	46,10 €	276,61 €	6,92 €	12,10 €
Peón	20,58 €	11.183,34 €	40,82 €	244,89 €	6,12 €	10,71 €
Faenero/a	20,58 €	11.183,34 €	40,82 €	244,89 €	6,12 €	10,71 €
Oficial de Almacén	22,54 €	12.131,00 €	44,27 €	265,64 €	6,64 €	11,62 €

GRUPO III	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
Oficial de 1ª	23,57 €	12.631,65 €	46,10 €	276,61 €	6,92 €	12,10 €
Oficial de 2ª	22,54 €	12.131,00 €	44,27 €	265,64 €	6,64 €	11,62 €
Oficial de 3ª	21,44 €	11.600,55 €	42,34 €	254,03 €	6,35 €	11,11 €

(1) Salario Base pactado. (+1,5%)

(2) Total anual todos los conceptos incluidos, que es igual al importe del salario base por 485 días (365 naturales más 120 de pagas extras), más plus de 4,38 € por 274 días laborales.

(3) Salario día todos los conceptos incluidos.

(4) Total retribución semanal todos los conceptos incluidos, en semana de 40 horas.

(5) Valor hora normal de trabajo.

(6) Valor hora extraordinaria del 75%.