

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

Resolución de 16 de noviembre de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Alimentos Priorizados, SAU y Novaterra Producciones, SL.

Visto el texto del Convenio colectivo de las empresas Alimentos Priorizados, SAU y Novaterra Producciones, SL (Código de convenio n.º: 90017653012009) que fue suscrito con fecha 14 de junio de 2012 de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma y de otra por el Comité de empresa y Delegados de personal en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 16 de noviembre de 2012. El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

CONVENIO COLECTIVO DE LAS EMPRESAS ALFRISA Y NOVATERRA

Artículo 1. Partes negociadoras.

El presente convenio es el resultado de las negociaciones mantenidas entre la representación de las empresas Alfrisa y Novaterra y el comité de Alfrisa y la delegada de Novaterra como representación de los trabajadores y trabajadoras



de las mismas.

Artículo 2. Ámbito funcional.

El presente convenio regula las relaciones laborales de las empresas Alfrisa y Novaterra en todos sus centros de trabajo.

Artículo 3. Ámbito personal.

Este convenio incluye a la totalidad de los trabajadores de estas empresas.

Artículo 4. Ámbito territorial.

Este convenio será de aplicación en todo el estado Español.

Artículo 5. Ámbito temporal.

El presente convenio tendrá vigencia desde el 1 de enero de 2010 al 31 de diciembre de 2014.

Artículo 6. Denuncia y revisión.

La revisión de este convenio podrá solicitarse por cualquiera de las partes firmantes del mismo, al menos con dos meses de antelación a su vencimiento.

Mientras no se alcanza acuerdo para un nuevo convenio se mantendrá la vigencia del anterior.

De no mediar denuncia se prorrogará por tácita reconducción, por periodos anuales.

Artículo 7. Comisión paritaria.

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 85.3 del Estatuto de los trabajadores, se establece, para la vigencia, cumplimiento y interpretación de las cuestiones que deriven de la aplicación del Convenio, una Comisión paritaria que estará formada por 2 representantes de la Empresa y por 2 representantes del Comité de Empresa y delegados, la Comisión paritaria deberá reunirse a este efecto dentro de los siete días siguientes a la petición de cualquiera de las partes.

En caso de desacuerdo la discrepancia será sometida en el plazo de 7 días a la mediación del Tribunal Laboral de Conciliación, Mediación y Arbitraje de Catalunya.

Integran la Comisión paritaria de este Convenio los siguientes vocales:

Por la empresa: Cesar Palomares Baeza y M.^ª Antonia Palomares Baeza.



Por los trabajadores: Francisca Romero Molleja y Victoria Díez Pérez. A las reuniones podrán asistir, con voz pero sin voto, los asesores que las partes designen.

Artículo 8. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones aquí pactadas son un todo orgánico e indivisible, en el supuesto que la autoridad competente, en el ejercicio de las facultades que le son propias, invalidase alguno de los pactos o no aprobara en parte o en su totalidad el contenido de este convenio, el mismo será nulo teniendo las partes que volver a negociarlo.

Artículo 9. Compensación y absorción.

Las condiciones económicas establecidas en el presente convenio, serán absorbibles hasta donde alcancen, y en cómputo anual por los aumentos que en un futuro pudieran establecerse en virtud de preceptos legales.

Anexo: El Plus voluntario no será absorbible ni compensable y se incrementará en la misma cuantía que el convenio.

Artículo 10. Periodo de prueba.

El periodo de prueba deberá concertarse por escrito, en ningún caso podrá exceder de tres meses para los grupos I ni de 2 meses para el resto. Durante este tiempo cualquiera de las partes podrá rescindir el contrato. La situación de incapacidad temporal durante el periodo de prueba interrumpe el cómputo del mismo, siempre que se produzca acuerdo entre las partes.

Artículo 11. Clasificación profesional.

Los grupos profesionales, y la definición de las categorías que se recogen en la tabla salarial por niveles del presente convenio, según las funciones o actividades del personal dentro de la empresa, son las siguientes:

Grupo I.

1. Jefe de administración: es el empleado que provisto o no de poderes, tiene a su cargo la dirección, responsabilidad, organización y coordinación de funciones de todas las secciones administrativas de la empresa, distribuye el trabajo, ordenándolo debidamente y aporta sus iniciativas para el buen funcionamiento de la labor que tiene confiada.

2. Técnico de grado superior: es el empleado que realiza funciones en relación con su título universitario.

Grupo II.



1. Oficial de 1ª administrativo: Es el administrativo, mayor de 20 años, y con tres o más años de experiencia un servicio determinado a su cargo, que con iniciativa y responsabilidad restringida, con o sin empleados a sus órdenes, ejecuta algunas de las siguientes o análogas funciones: cajero de cobro y pago, sin tener firma ni fianza, estadística, redacción de documentos y correspondencia y en general servicios que requieran cálculos, estudios preparación o condiciones adecuadas contables, tales como transcripciones en libros de contabilidad etc.

2. Oficial de 2ª administrativo: Administrativo mayor de 18 años y con dos o más años de experiencia con subordinación a jefes y oficiales de 1ª, efectúa operaciones auxiliares de contabilidad, caja, transcripciones de libros auxiliares, organización de archivos y ficheros, estadísticas, redacción de facturas liquidación de salarios y seguridad social y demás trabajos similares.

3. Auxiliar administrativo: Es el administrativo que, sin iniciativa propia se dedica a operaciones elementales administrativas y en general a las puramente mecánicas, que puede tener a su cargo el manejo de la centralita, para la comunicación interior y exterior, podrán realizar funciones no estrictamente burocráticas tales como, pesar, anotar pesos comprobar existencias, etc.

Grupo III.

1. Delegado de ventas: Es el empleado que con iniciativa y responsabilidad restringidas, con o sin empleados a su cargo, realiza las funciones de control y supervisión sobre las ventas de una o varias secciones determinadas.

2. Vendedor: Es el empleado con subordinación al delegado de ventas, que ejecuta directamente la venta de los productos de la empresa.

3. Promotor de ventas: Es el empleado con subordinación al delegado de ventas, dedicado a la promoción de los productos de la empresa.

Grupo IV.

1. Encargado: Es el que bajo las órdenes de un técnico, si lo hubiere, por su experiencia y conocimientos prácticos del proceso industrial del pescado está encargado de una o más secciones de la empresa y el correcto cumplimiento del trabajo realizado por el personal que se encuentra bajo su cargo. Realiza faenas delicadas que exigen especial práctica y actitud, o con instrucciones recibidas de sus mandos, tiene a su cargo la vigilancia, enseñanza y corrección de las labores que el personal de una o más secciones.

2. Oficial de 1ª: Es el trabajador/a con más de tres años de trabajo en la misma industria, con capacidad y eficacia que le permite llevar a cabo trabajos generales y especiales, encontrándose capacitado para corregir pequeñas deficiencias en maquinas o faenas encomendadas y desarrolla su labor con rendimiento normal y



correcto.

3. Oficial 2ª: Es el trabajador/a con más de dos años en la industria y sin llegar a la especialización exigida a los oficiales de primera, ejecuta los trabajos con corrección y eficacia.

4. Peón: Es el trabajador que ayuda en su labor a los oficiales realizando las operaciones se le encomienden de orden secundario, bajo la vigilancia de los oficiales.

Artículo 12. Contratación.

La duración máxima del contrato por circunstancias, previsto en el art. 15.1.b. del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, será de 6 meses dentro del periodo de 12 meses.

En el caso de que dichos contratos se concierten por periodo inferior a 6 meses, podrán ser prorrogados, sin que la duración total del contrato pueda exceder del límite máximo.

Artículo 13. Trabajos de inferior categoría.

Por necesidades perentorias e imprevisibles de la actividad productiva de la empresa, los trabajadores deberán realizar, trabajos correspondientes a categorías inferiores, sin menoscabo de su salario o dignidad, retornando a su trabajo habitual a la mayor brevedad posible.

Artículo 14. Jornada laboral.

La jornada laboral máxima en cómputo anual, será de 1.801 horas de trabajo efectivo.

Se computará como trabajo efectivo el periodo del bocadillo de 30 minutos.

Las 8 horas de reducción de jornada anual del convenio, se disfrutarán los días 24 y 31 de diciembre de cada año, en los cuales la jornada será de 4 horas, en caso que estos días cayeran en no laborable se disfrutarán el viernes inmediatamente anterior.

El tiempo de trabajo se computará de modo que, tanto al comienzo, como al final de la jornada, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

Iniciada la jornada de trabajo, en ningún caso podrá abonarse al trabajador cantidad inferior al mínimo correspondiente a la media jornada, mereciendo esta consideración cuando las horas trabajadas no excedan de cuatro y debiendo liquidarse la jornada completa siempre que se trabaje más de dichas cuatro horas.



Artículo 15. Vacaciones.

Las vacaciones serán de 22 días laborables retribuidos a salario real, se disfrutarán quince días laborables entre los meses de junio a septiembre.

Artículo 16. Permisos retribuidos.

Los trabajadores, previo aviso y posterior justificación, podrán ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por los motivos y tiempo que detallamos a continuación:

- a) 15 días en caso de matrimonio.
- b) Cinco días en caso de fallecimiento y o enfermedad grave de cónyuge, hijos, padres y hermanos con los que se conviva. y tres días para parientes de 2.º grado de consanguinidad o afinidad, ampliable a cinco si necesita desplazarse fuera de la provincia.
- c) En caso de hospitalización o intervención quirúrgica de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad dos días.
 - Por tres días, permiso de tres días.
 - Por cuatro días o más, permiso de cuatro días.
- d) Cinco días en caso de nacimiento de hijo/a.
- e) Un día por traslado de domicilio.
- f) Un día por matrimonio de hijo/a.
- g) dos días para asuntos propios. Este permiso se solicitará con 7 días de antelación como mínimo, pudiéndolo negar la empresa en el caso de haberlo solicitado más del 5% de la plantilla, en este caso se concederá por orden de petición. El trabajador podrá fraccionar estos permisos por horas.

A todos los permisos tendrán derecho las parejas de hecho.

Artículo 17. Permisos sin sueldo.

En caso de enfermedad grave de cónyuge o hijo/a, se tendrá derecho a un permiso no retribuido por un periodo máximo de 15 días, previo certificado médico que podrá ser solicitado por la empresa, cada siete días.

Artículo 18. Excedencias.



El trabajador, con al menos una antigüedad de un año en la empresa, podrá situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses ni superior a cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercido otra vez por el mismo trabajador/as si no han transcurrido al menos tres años desde el final de la anterior excedencia.

Las/os trabajadoras/es tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a ocho años para atender el cuidado de cada hijo, a contar desde la fecha de nacimiento de este. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo periodo de excedencia, que en su caso pondrá fin al que se viniera disfrutando. Esta excedencia tendrá el carácter de forzosa a los efectos de la conservación del puesto de trabajo.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a dos años, los trabajadores/as para atender el cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por si mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

Cuando el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido, en más del 20 por cien de las horas laborales en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia forzosa. El reintegro deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese del cargo público.

Si el trabajador no solicita el reingreso antes de la terminación del plazo por el que fue concedido, perderá todos los derechos.

Las solicitudes deberán contestarse en el plazo improrrogable de veinte días, entendiéndose concedidas de no mediar contestación a las mismas en dicho plazo.

Artículo 19. Faltas y sanciones.

Se consideraran faltas las acciones u omisiones que supongan quebranto o incumplimiento de los deberes de cualquier índole, de acuerdo con la legislación vigente y en este convenio.

Las faltas se clasifican por su importancia, trascendencia e intencionalidad, en leves graves y muy graves.

Faltas leves:

1. De una a tres faltas de puntualidad, cometidas en diez días sin la debida justificación. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.



2. El abandono del trabajo sin causa justificada aunque sea por breve tiempo, si como consecuencia del mismo se causa perjuicio de importancia a la empresa o a los compañeros de trabajo, esta falta podrá considerarse grave.
3. Falta de aseo y limpieza personal.
4. No atender al público con la corrección y diligencia debida.
5. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo durante la jornada.
6. Faltar un día al mes sin causa justificada.

Faltas graves:

1. Más de cinco faltas de puntualidad sin justificar, en un periodo de veinte días.
2. Faltar dos días al trabajo, sin justificar, en el periodo de un mes.
3. Utilizar, los medios técnicos y mecánicos de la empresa para usos particulares.
4. La simulación de enfermedad o accidente.
5. El desacato a los superiores en el ejercicio de sus facultades de dirección en cualquier materia de índole laboral.
6. Simular la presencia de otro trabajador.
7. La imprudencia en el trabajo si implicase riesgo para las personas o las instalaciones.
8. La reincidencia en faltas leves (excluida la puntualidad), dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción.
9. La negligencia o desidia en el trabajo.
10. La disminución voluntaria del rendimiento normal en su labor.

Faltas muy graves.

1. Más de cinco faltas repetidas e injustificada puntualidad en el periodo de un mes, habiendo mediado amonestación escrita de la empresa.
2. Faltas al trabajo durante cinco días al mes sin causa justificada.
3. Las agresiones físicas al empresario o compañeros de trabajo y familiares de primer grado de consanguinidad.
4. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo.



5. La embriaguez o la toxicomanía habitual en el trabajo.
6. La indisciplina o desobediencia en el trabajo.
7. La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.

Las sanciones máximas que podrán imponerse a quienes incurran en falta son las siguientes:

Por falta leve: Amonestación verbal o escrita, Suspensión de empleo y sueldo de hasta 2 días

Por falta grave: Suspensión de empleo y sueldo de 15 días.

Por falta muy grave: Suspensión de empleo y sueldo de 16 días a dos meses. Despido disciplinario.

Prescripción de la faltas.

Faltas leve a los 15 días de su comisión.

Faltas grave a los 2 meses de su comisión.

Faltas muy grave, a los tres meses de su comisión.

El tiempo para el cumplimiento de las sanciones nunca será superior, a los periodos de prescripción de la misma desde la fecha de su comunicación que deberá ser por escrito.

En cuanto a las infracciones de la empresa estarán sujetas a la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden de lo Social.

Artículo 20. Antigüedad.

Desde el día 1 de enero de 2000 está definitivamente suprimido el concepto de antigüedad o aumento periódico por años de servicio. No obstante, las cantidades percibidas por dicho concepto se mantendrán como un «complemento ad personam» que no será compensable ni absorbible y se incrementará en los mismos porcentajes del convenio. Las personas nombradas a continuación tendrán derecho al incremento del plus personal, cada cinco años, consistente en una cantidad de 27,47 € para el 2010, que se incrementará cada año con el porcentaje del convenio.

Mercedes Martínez Navarro.

Soledad Martínez Alarcón.





Francisca Romero Molleja.

Juana M^a Lendinez Rodríguez.

Francisca Castro García.

Lorenza Mesurado García.

Amalia Tortosa Espinosa.

Vanesa Castro Arcos.

Nieves Martínez García.

Fátima Taleb.

Nuria Blanco Rojas.

Eva M^a Donaire Pena.

Artículo 21. Nocturnidad.

Las personas que realicen cuatro o más horas de su jornada entre las 22 y 6 horas, percibirán un plus de nocturnidad del 25% de su salario base, en caso de realizar menos de cuatro horas en este horario se percibirá el plus solamente por hora trabajada.

Artículo 22. Prestaciones por enfermedad y accidente laboral.

Complementando las prestaciones que establece la Seguridad Social, en caso de Incapacidad temporal derivada de enfermedad común, la empresa abonará a partir del primer día y hasta el cuarto el 60% de la base reguladora. En caso de que el trabajador tuviera que abandonar el puesto de trabajo por enfermedad, recibirá el 100% del salario correspondiente a ese día siempre que presente la baja de enfermedad.

Todo el personal de la empresa que se encuentre en situación de incapacidad laboral, derivada de accidente laboral percibirá un complemento por parte de la empresa que completará el total de retribuciones brutas que hubiera de percibir en el supuesto de haber estado en activo.

Artículo 23. Premio por jubilación.

Se establece un premio o incentivo a la jubilación anticipada de conformidad con la siguiente escala.

Trabajadores con hasta 20 años de antigüedad en la empresa:





A los 60 años de edad: 9 mensualidades de salario real.

A los 61 años de edad: 7 mensualidades de salario real.

A los 62 años de edad: 4 mensualidades de salario real.

A los 63 años de edad: 2 mensualidades de salario real.

A los 64 años de edad: 1,5 mensualidades de salario real.

A los 65 años de edad: 1 mensualidad de salario real.

A los 65 años de edad 2 mensualidades de salario real con antigüedad superior a 25 años.

A los 65 años de edad 1,5 mensualidades de salario real con antigüedad superior a 20 años.

Artículo 24. Retribuciones.

Los salarios y remuneraciones de todas clases establecidos en el presente convenio, tienen carácter de mínimos, pudiendo ser mejorado por acuerdos individuales o colectivos.

Los salarios se incrementaran en su totalidad anualmente, con efecto de 1 de enero en un mínimo inicial del 1% sobre los salarios definitivos del año anterior.

Artículo 25. Revisión salarial.

En el caso del IPC real del estado registrado por el Instituto Nacional de Estadística, a 31 de diciembre de cada año de vigencia de este convenio, fuera superior al IPC previsto, se efectuará una revisión salarial de todos los conceptos salariales del diferencial. Tal revisión, de producirse, se abonará a los trabajadores/as con efectos de 1 de enero de cada uno de los años, dentro del primer trimestre del año siguiente y en un solo pago, a la vez que se añadirán a las tablas salariales para la correspondiente aplicación del incremento del convenio.

Artículo 26. Gratificaciones extraordinarias.

La empresa abonará a sus trabajadores/as anualmente la cuantía de una mensualidad de salario real, en concepto de pagas extraordinarias antes del 22 de junio, cuyo devengo será del 22 de junio a 21 de junio siguiente y otra antes del 22 de diciembre con devengo del 22 de diciembre a 21 de diciembre siguiente.

Artículo 27. Principios de seguridad e higiene.



En esta empresa será de aplicación la Ley de prevención de riesgos laborales vigente, así como los reglamentos que la desarrollan.

Artículo 28. Ropa de trabajo.

Los/as trabajadores/as tendrán derecho anualmente a las siguientes prendas de trabajo el 1 de octubre, las de invierno consistirán en las siguientes prendas térmicas: 2 camisetas 4 pares de calcetines y un pantalón interior, además de pantalones, sudaderas y chaleco. El 1 de abril se entregarán 2 camisetas 2 pares de calcetines y 1 pantalón. Los trabajadores que asiduamente realicen trabajos en las cámaras de frío, tendrán una prenda especial para tales labores. Todas estas prendas adecuadas para un cómodo desarrollo de la actividad laboral en cada puesto de trabajo y una correcta protección del trabajador.

Se proveerá de equipo de protección individual (EPI) específicos, a quienes trabajen en cámaras, o en el exterior.

Así mismo se proveerá de cualquier otro EPI, en función de la vigilancia de la salud y la prevención.

Artículo 29. Revisión médica.

La empresa estará obligada a realizar reconocimiento médico periódico al menos una vez al año.

Artículo 30. Compras de productos por los trabajadores.

La empresa venderá a al personal para su consumo los productos elaborados en la misma, con un porcentaje de deducción sobre el precio de venta de fabrica.

Artículo 31. Mejoras sociales.

Los trabajadores con hijos disminuidos físicos o psíquico, con esta condición reconocida por la Seguridad Social, recibirán una asignación mensual de 58 euros por cada hijo.

Esta ayuda se percibirá proporcionalmente a los días de permanencia en alta.

Así mismo los trabajadores/as de este convenio percibirán la cantidad de 54 euros en concepto de ayuda escolar por curso.

Artículo 32. Solución de conflictos.

1º Este convenio se adhiere al acuerdo de solución de conflictos que regula el Funcionamiento del Tribunal Laboral de Catalunya.

2º Discrepancias en la inaplicación del régimen salarial y de las modificaciones





sustanciales de las condiciones de trabajo establecidas en el Convenio colectivo.

De conformidad con lo establecido en los artículos 41.6, 82.3 y 85.3 c) del Estatuto de los Trabajadores se establecen las condiciones y los procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias en la negociación para la modificación sustancial de las condiciones de trabajo establecidas en este Convenio colectivo y la no aplicación del régimen salarial establecido a tal efecto igualmente en este Convenio colectivo, que, en caso de desacuerdo, las partes someterán la discrepancia a la Comisión paritaria del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de 7 días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando aquella no alcanzara un acuerdo, la discrepancia será sometida en el plazo de 7 días al Tribunal Laboral de Catalunya a través de los procedimientos que establece su reglamento.

Una vez terminada la duración del convenio los salarios de los trabajadores/as de la empresa si esta se ha acogido a cualquier tipo de descuelgue, pasaran a ser los establecidos en convenio, sin perjuicio de que pueda la empresa acogerse a un nuevo descuelgue.

Tablas salariales provisionales 2011

Grupo salario mensual	Euros
Jefe administrativo	2.005,75
Técnico de grado superior	1.395,97
Oficial 1ª administrativo	1.028,31
Oficial 2ª administrativo	1.001,99
Auxiliar Administrativo	973,35
Encargado, promotor de ventas o vendedor	1.133,27
Grupo salario diario	
Conductor	33,88
Oficial 1ª producción o mantenimiento	30,36
Oficial 2ª	29,98
Peón y limpieza	29,10

Firmado en Barberá del Vallés a 14 de diciembre de 2011.

Anexos del convenio

Se acuerda incluir en el Convenio, anexos que favorezcan la igualdad, consistentes en:

1º En relación a la excedencia por maternidad/paternidad, a la incorporación al



trabajo, se mantendrá el mismo puesto, con independencia de la duración de la misma.

2º La mujer por su voluntad, podrá sustituir la hora diaria de reducción por lactancia, por jornadas completas de trabajo, equivalentes a 15 días laborables.

3º Cualquier derecho reconocido a las parejas de derecho, serán de aplicación a las parejas de hecho, incluidas las del mismo sexo.

