



CONVENIO COLECTIVO DE GREENMED, S.L. CENTRO DE TRABAJO DE CARTAYA.

RESOLUCIÓN de 18 de febrero de 2013, de la Delegación Territorial de Huelva de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo de la Junta de Andalucía, por la que se acuerda el registro, depósito y publicación del

Visto el texto del convenio colectivo de greenmed, s.l. centro de trabajo de cartaya, que fue suscrito con fecha 17 de enero de 2013 entre las representaciones legales de la empresa y los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, apartados 2 y 3, del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo; en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; en el Real Decreto 4043/82, de 29 de diciembre, por el que se traspasan funciones y servicios a la Junta de Andalucía; en el Decreto 3/2012, de 5 de mayo, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías; el Decreto 149/2012, de 5 de junio, de estructura orgánica de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo y el Decreto 342/2012, de 31 de julio, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía, esta Delegación Territorial, en uso de sus atribuciones, acuerda:

PRIMERO: Ordenar la inscripción del referido convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de la Delegación Territorial de Huelva de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo, con notificación a la Comisión Negociadora.

SEGUNDO: Disponer su depósito.

TERCERO: Solicitar la publicación del texto del convenio colectivo mencionado en el Boletín Oficial de la Provincia de Huelva, para conocimiento y cumplimiento por las partes afectadas.

DELEGADO PROVINCIAL,

CONVENIO COLECTIVO DE GREENMED. S.L. CENTRO DE TRABAJO DE CARTAYA

Capítulo I. Disposiciones Generales

Artículo 1. Partes Concertantes

El presente convenio colectivo se concierta entre el Delegado de Personal del centro de trabajo de la Empresa Greenmed. S.L. (en adelante "Empresa"), sito en Cartaya (Huelva), y la Dirección de la Empresa.



Artículo 2. Ámbito Personal

El presente convenio colectivo será de aplicación a todo el personal que presta sus servicios, mediante relación contractual de carácter laboral, en el centro de trabajo de la Empresa sito en Cartaya, con excepción de aquél al que sea de aplicación el artículo 2.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 3. Ámbito Funcional

Este convenio colectivo regula las relaciones laborales y condiciones de trabajo de la Empresa en su centro de trabajo situado en Cartaya (Huelva)

Artículo 4. Ámbito Territorial

El ámbito territorial del presente convenio colectivo se limita a la provincia de Huelva.

Artículo 5. Ámbito Temporal

El Presente convenio colectivo estará en vigor desde el día siguiente a la fecha de su firma, independientemente de la fecha de publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Huelva y hasta el 31 de diciembre de 2017. La tabla salarial aprobada es para el año 2013, por lo que está en vigor desde el 1 de enero de 2013.

El presente convenio quedará prorrogado de año en año, a partir de su vencimiento, si no hubiese denuncia por ninguna de las dos partes, con tres meses de antelación a la fecha de expiración de su vigencia, denuncia que se hará por escrito dirigido a la Autoridad Laboral y a la otra parte, razonando sobre los motivos de su denuncia y los puntos a discutir, iniciándose las deliberaciones para un nuevo Convenio en el plazo máximo de un mes desde la denuncia.

En cumplimiento de lo previsto en el Artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores, las partes firmantes acuerdan que podrán someterse a los procedimientos establecidos por los acuerdos interprofesionales previstos en el Artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes tras el transcurso de los plazos máximos de negociación sin alcanzarse un acuerdo, incluyendo el compromiso previo de someter (siempre de forma voluntaria) las discrepancias a un arbitraje. A falta de existencia de los mismos, las partes convienen en someterse al procedimiento de mediación que les indique o facilite la Dirección General de Trabajo de la Comunidad de Andalucía.

Transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo sin que se hubiese acordado un nuevo convenio o (en su caso) de haberse dictado laudo arbitral, el presente texto convencional seguirá vigente en toda su extensión, con la



salvedad de la disposiciones de carácter temporal que vienen determinadas para un concreto periodo.

Artículo 6. Vinculación a la Totalidad

Las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo orgánico e indivisible, y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente en cómputo anual. La modificación de alguna de las condiciones establecidas en el mismo, por disposición legal, resolución de autoridad administrativa o resolución judicial, por suponer la ruptura del equilibrio de las respectivas contraprestaciones, determinará el que las partes vuelvan a reunirse con el fin de negociar, tanto en el aspecto en cuestión como en su conjunto, el resto de lo convenido y de esta forma proceder al restablecimiento del equilibrio.

Artículo 7. Compensación y Absorción

El presente convenio colectivo implica la sustitución de las condiciones laborales vigentes hasta la fecha de su entrada en vigor, por el conjunto de aquellas condiciones establecidas en este convenio colectivo, siempre que las mismas, consideradas globalmente, supongan condiciones más favorables para el personal.

Las cuantías y conceptos retributivos especificados en el presente Convenio, y las partidas fuera de convenio, serán objeto de compensación y absorción en los términos regulados por el artículo 26.5 del Estatuto de los Trabajadores, o norma que le sustituya.

Artículo 8. Comisión Paritaria de la Representación de las Partes Negociadoras

Se constituye una Comisión Paritaria de la representación de las partes negociadoras del presente convenio colectivo para entender de aquellas cuestiones establecidas en la Ley y, en todo caso, de las siguientes:

1.º Los términos y condiciones para el conocimiento y resolución de las cuestiones en materia de aplicación e interpretación del convenio colectivos de acuerdo con lo establecido en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

2.º El desarrollo de funciones de adaptación o, en su caso, modificación del convenio durante su vigencia. En este caso, deberá incorporarse a la comisión paritaria la totalidad de los sujetos legitimados para la negociación, aunque no hayan sido firmantes del convenio, siendo exigible la concurrencia de los requisitos de legitimación previstos en los artículos 87 y 88 del Estatuto de los Trabajadores para que los acuerdos de modificación posean eficacia general.

3.º Los términos y condiciones para el conocimiento y resolución de las discrepancias tras la finalización del período de consultas en materia de

modificación sustancial de condiciones de trabajo o inaplicación del régimen salarial de los convenios colectivos, de acuerdo con lo establecido en los artículos 41.6 y 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, respectivamente.

4.º La intervención que se acuerde en los supuestos de modificación sustancial de condiciones de trabajo o inaplicación del régimen salarial de los convenios colectivos, cuando no exista representación legal de los/las trabajadores/as en la empresa.

5º Velar por la vigilancia y cumplimiento del Convenio.

6º Revisión de la clasificación profesional .

La Comisión Paritaria habrá de reunirse en un plazo máximo de una semana tras la solicitud por escrito al respecto de cualquiera de sus integrantes, bastando la comunicación mediante correo electrónico o medio similar y, en todo caso, y como mínimo, una vez cada trimestre, quedando fijados como fechas para las reuniones mínimas ordinarias el primer día laborable de los meses de enero, abril, julio y octubre, a falta de pacto expreso de la mayoría de la Comisión Paritaria respecto de otras fechas de reunión. Se levantará Acta conclusiva de cada reunión.

Con el fin de solucionar de manera efectiva las discrepancias en el seno de la Comisión Paritaria, se conviene el sometimiento a sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal y autonómico previstos en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores.

Esta Comisión Paritaria resolverá por mayoría y estará compuesta como sigue:

- Por parte de la Empresa: Un/a representante.

- Por parte social: un/a delegado/a de personal.

En ambos casos, con posibilidad de delegación, que habrá de efectuarse por escrito.

Ambas partes podrán acudir a las reuniones asistidas de asesores. Como máximo podrá asistir un/a asesor/a por cada parte.

Capítulo II. Organización del Trabajo

Artículo 9. Organización del Trabajo

La organización del trabajo, su programación, clasificación, distribución entre las áreas de la Empresa, sistema de control del trabajo, régimen disciplinario y las condiciones generales de prestación del trabajo, son facultades de la Dirección de



la Empresa y que coadyuvarán en todo caso, a la mejora continuada de la prestación de servicios, con el nivel adecuado de productividad, mediante una utilización óptima de los recursos humanos y materiales. Dichas facultades tendrán en su caso las limitaciones impuestas por las normas legales de obligada obediencia y por el respeto debido a la dignidad personal del trabajador/a.

Capítulo III. Condiciones Generales de Trabajo

Artículo 10. Clasificación Profesional

1.- El personal de la empresa que presta sus servicios en el Centro de Trabajo de Cartaya estarán clasificados en Grupos Profesionales en atención a las funciones que se especifican en los apartados siguientes, a cuyo objeto se han tenido en cuenta factores de conocimientos, autonomía, complejidad, responsabilidad, capacidad de coordinación y mando, tal y como a continuación se definen:

a) Conocimientos y experiencia:

Formación básica y complementaria necesaria para desempeñar correctamente los cometidos asignados y que se concretan en procedimientos prácticos, técnicas especializadas o disciplinas científicas, adquiridas a través de enseñanzas regladas o experiencia adquirida en el desarrollo profesional. La experiencia adquirida y la dificultad para la adquisición de dichos conocimientos y experiencia.

b) Autonomía:

Libertad de acción de que dispone el titular de una función para el desempeño de la misma, sobre la base de la mayor o menor influencia de las directrices o normas para el desarrollo de los diferentes cometidos asignados, teniendo en cuenta la dependencia jerárquica

c) Complejidad:

Dificultad que tiene el desempeño de una función por la multiplicidad de aspectos que concurren, tales como conocimientos, métodos y procedimientos que son necesarios emplear, problemas a resolver y decisiones que es preciso adoptar.

d) Responsabilidad:

Influencia que tiene el desempeño de una función sobre los resultados de la empresa, teniendo en cuenta la importancia de las consecuencias de la gestión, así como la atención, precaución y precisión que deben observarse para evitar errores de los que podrían derivarse inconvenientes que dificulten los procesos operativos, afecten a los resultados de la empresa y en general ocasionen perjuicios económicos de cualquier tipo.





e) Coordinación:

Facultad reconocida por la regulación organizativa, que implica dirección, coordinación, orientación, desarrollo y motivación de personas en el desempeño de sus funciones, así como el control de los resultados alcanzados por ellas, cuyo alcance y amplitud vienen determinados tanto por el nivel de interrelación que es preciso mantener como por la naturaleza y dimensión del colectivo.

f) Mando:

Grado de supervisión y ordenación de las funciones y tareas. Capacidad de interrelación y número de personas sobre las que se ejerce el mando.

La enumeración de los Grupos Profesionales que se establece en este artículo no supone obligación para la empresa de tener provistos todos ellos si sus necesidades no lo requieren. Por otro lado esta clasificación tiene por objeto alcanzar una estructura profesional acorde a las necesidades de la empresa, que facilite la mejor integración de todo el colectivo en las tareas productivas y organizativas y su mejor adecuación al puesto de trabajo.

El sistema de clasificación servirá de base para la fijación de la contraprestación económica del personal de la empresa.

2.- Los grupos profesionales dentro de los cuales se clasifica el personal del Centro son los siguientes:

- Grupo Profesional I: Personal que ejecuta funciones relativas a operaciones manuales con o sin elementos mecánicos, operaciones de mantenimiento y limpieza, bajo instrucciones concretas con dependencia jerárquica y funcional total.

I.1.- Funciones relativas a operaciones manuales que requieran destreza y visión, con o sin elementos mecánicos, así como las relativas a operaciones de mantenimiento y limpieza.

I.2.- Funciones relativas a trabajos con manejo de máquinas que exigen conocimiento especialista de manejo de la máquina o algún tipo de carnet.

- Grupo Profesional II: Personal que realiza trabajos cualificados bajo especificaciones precisas y con cierto grado de autonomía y responsabilidad. Ejecutarán operaciones con características de mando y coordinación sobre procesos parciales o equipos de personas asociadas a procesos manuales y mecánicos.

- Grupo Profesional III: Personal que realiza trabajos cualificados y complejos con alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad. Ejecutarán operaciones con



características de mando sobre procesos parciales o equipos de personas asociadas a procesos mecánicos o automáticos que requieran programación o abastecimiento. Puede ayudar a la coordinación del trabajo de otras personas solucionando problemas que se les planteen.

- Grupo Profesional IV:

IV.1.- Es la persona que dependiendo de un superior jerárquico realiza labores administrativas, trabajos contables o burocráticos, atiende a la centralita telefónica, realiza funciones de recepción e información de las visitas y en general, aquellas otras funciones, de naturaleza similar a las indicadas, que le sean encomendadas por la empresa.

IV.2- Es la persona que tiene a su cargo, bajo la dependencia directa de la dirección del centro, la responsabilidad de un determinado departamento o área, el departamento administrativo, de personal, materiales, contabilidad, áreas productivas dentro de planta, u otros departamentos.

3. Tabla salarial campaña 2012/2013

	Eventual	Fijo discontinuo
Grupo III	6,40 €/hr	5,97 €/hr
Grupo II	6,30 €/hr	5,88 €/hr
Grupo I	6,21 €/hr	5,80 €/hr
Grupo IV	Salario mes	Salario anual
IV.1	875	12.250
IV.2	1.195	16.730

Se definen el salario/hora de diferente manera para el personal fijo-discontinuo de la empresa y el de carácter eventual.

- El personal eventual, por el modo de contrato, tendrán incluido dentro del salario hora el prorrateo de las vacaciones.

- El personal fijo-discontinuo no perciben en el salario hora el prorrateo de las vacaciones, sino que al acabar la temporada reciben el pago proporcional de vacaciones que no se hayan disfrutado.

- Para el personal de grupo IV se define el salario mensual y anual:

- Para éste grupo IV se establecen dos gratificaciones extraordinarias por un importe de 30 días de salario base cada una de ellas. El importe de dichas pagas extraordinarias está prorrateado en el Salario Mes fijado en este artículo.

Artículo 11. Periodo de Prueba

Con carácter general, el período de prueba estará sujeto a los límites de la legislación vigente a tal efecto y tendrá una duración de 6 meses para técnicos titulados y 2 meses para el resto del personal. Si bien habrá que estar en todo caso, conforme a la especificidad que se establezca normativamente para las distintas modalidades de contrato de trabajo.

Las situaciones de incapacidad laboral, maternidad o paternidad, adopción, acogimiento, que afecten al trabajador durante el período de prueba, interrumpen por su duración el cómputo del mismo.

Durante el período de prueba, tanto el trabajador como la empresa, podrán respectivamente, desistir de la prueba y proceder a la extinción del contrato laboral sin necesidad de preaviso y, por tanto, sin que ninguna de las partes tenga derecho por ello a indemnización.

Artículo 12. Baja Voluntaria

Cuando el/la trabajador/a causare baja voluntaria en el servicio de la empresa deberá comunicarlo por escrito a la misma con una antelación mínima de 15 días naturales, salvo se hubiera pactado por contrato un período de preaviso determinado. En caso de incumplimiento total o parcial del preaviso, la Empresa tendrá derecho a una indemnización equivalente a los salarios correspondientes a la duración del período incumplido.

Artículo 13. Promoción y Formación Profesional

1. Las empresas promoverán la formación profesional del personal, concediendo los permisos necesarios, no retribuidos, para concurrir a exámenes, en el caso de que cursen estudios para la obtención de un título académico o profesional oficialmente reconocido.

2. Las promociones a puestos de trabajo de superior nivel profesional dentro de la empresa, se producirán en el marco de las facultades organizativas de la empresa, atendiendo a criterios como la formación, la experiencia profesional, autonomía, coordinación y responsabilidad comunicándolo a la representación legal de los/las trabajadores/as y exponiéndolo en el tablón de anuncios de la empresa.

3. La formación que facilita la empresa va a cargo de las horas de formación exigidas por ley.

Capítulo IV. Condiciones Económicas

Artículo 14. Condiciones Económicas



1. Las retribuciones pactadas en este Convenio correspondientes a la campaña 2012-2013 (desde el 1 de enero de 2013 hasta el 31 de diciembre de 2013) para los distintos grupos profesionales son las que figuran en las tablas de salarios del artículo 10.

2. La actualización salarial anual, que se producirá con efectos del 1 de enero de 2014, será la resulta de realizar la siguiente aritmética apoyándose sobre valores indicadores de la operativa del almacén:

- Habrá un 0'5% de incremento salarial fijo a aplicar sobre el Importe Bruto pactado para cada trabajador/a, y consolidable en su nómina.

- Otro 0'5% de incremento salarial será variable e irá dividido en dos tramos:

- Una parte de este incremento (0'20%) será de aplicación si se cumple con el valor de incremento de productividad media del almacén expresado en [Kg/persona/Hr]

- La otra parte del incremento (0'30%) irá referido a una mejora pactada en el valor de % de rechazos externos reportados por los clientes, medido en [%]

Al inicio de cada campaña, la dirección establecerá los valores 'suelo' y 'techo' de mejora para cada uno de estos indicadores de productividad y calidad. El pago de estos incrementos se calcularía como prorrateo del valor real conseguido sobre el intervalo suelo y techo marcados.

Si no se alcanza el valor mínimo de mejora establecido (suelo), no se aplicará el % de incremento no conseguido.

3. Cláusula de garantía salarial: Si alguna de las categorías fijadas en el presente Convenio se quedase por debajo del Salario Mínimo Interprofesional (SMI), se actualizará de inmediato hasta alcanzar el 100 por 100 de éste.

Artículo 15. Horas Extraordinarias

1. Con carácter general, se considerarán horas extraordinarias aquellas que excedan de la jornada mensual ordinaria.

2. Las horas extraordinarias se compensarán preferentemente con jornadas equivalentes de descanso en los 6 meses siguientes a su realización o en su defecto mediante compensación económica. No se computarán como horas extraordinarias las que hayan sido compensadas mediante descanso.

3. La retribución de la hora extraordinaria será un 20% más que la hora ordinaria.

4. Atendiendo a las peculiaridades productivas del sector de manipulado de frutos cítricos, se pacta expresamente que:



- El personal estará obligado a la realización de cuantas horas extraordinarias sean necesarias para la efectiva atención de los pedidos, inclusive las que tengan lugar en festivos.

- Se considerarán horas estructurales las que deriven de la necesidad de atender pedidos imprevistos, períodos punta de producción no programados, ausencias imprevisibles del personal y aquellas otras circunstancias, asimismo de carácter excepcional, derivadas de las exigencias que plantea la manipulación de frutos cítricos y, en su caso, de frutas y hortalizas, para su comercialización en fresco.

Artículo 16. Vacaciones

El personal afectado por este Convenio tendrá derecho a 30 días naturales de vacaciones anuales retribuidas, o a la parte proporcional equivalente, entendiéndose que para el personal fijo discontinuo el disfrute se producirá dentro del período de alta.

En el certificado de empresa, o en documento acreditativo elaborado al efecto, la empresa deberá informar de los días de vacaciones disfrutados por el/la trabajador/a.

Las vacaciones se disfrutarán siempre una vez finalizado el proceso productivo.

Capítulo V. Jornada de Trabajo y Descanso

Artículo 17. Jornada Laboral

1. La jornada ordinaria mensual será de 169 horas, pactándose una distribución irregular de la misma, debido a las especiales condiciones del sector. En aplicación del artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores, se pacta una distribución irregular de la jornada del 20%, respetando en todo caso los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la ley.

2. Con carácter general la jornada laboral ordinaria se distribuirá de lunes a sábado, descansando los domingos y tendrá una duración máxima de 10 horas de trabajo efectivo en cómputo diario. No obstante, si por motivos productivos hubiese que prestar servicios los domingos, se cambiará el descanso semanal al sábado.

3. Los periodos de descanso que pueda disfrutar el personal dentro de su jornada, no se considerará como tiempo efectivamente trabajado.

Artículo 18. Sistema de Turnos

Los turnos y horarios de trabajo se adaptarán en cada momento al proceso productivo de forma que existirán periodos en que haya un solo turno central y





periodos en los que se organizarán 2 o 3 turnos de trabajo rotativos.

Formará parte de la facultad organizativa de la empresa el determinar en cada momento la organización del trabajo en dos o tres turnos y el establecimiento de los mismos, horario y secuencia, procurando efectuar rotación semanal.

El tercer turno se establecerá si la empresa aprecia que no le es posible atender sus compromisos comerciales sin el incremento de la producción que se deriva del trabajo en tres turnos.

El sistema de turnos rotativos podrá aplicarse durante toda la campaña, o en el período concreto de la misma en que sea necesaria, por las razones indicadas, su implantación. En el trabajo a turnos se incluirán los sábados y los domingos, respetando las exigencias legales sobre descanso semanal.

Artículo 19. Contratación

Sin perjuicio de que en la empresa se puedan utilizar la totalidad de las modalidades contractuales que recoja en cada momento la legislación vigente, se recogen a continuación determinadas especialidades propias:

Contrato por obra o servicio: A los efectos de lo previsto en los artículos 15.1.a) y 49.1.c) del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, además de los contenidos generales, se identifica como trabajo o tarea con sustantividad propia, dentro de la actividad normal de la empresa, que pueden cubrirse con contratos para la realización de obras o servicios determinados los correspondientes a cada campaña.

Contrato eventual de campaña: Como quiera que la actividad productiva del manipulado de cítricos está sujeta a un elevado índice de fluctuación y depende de manera casi exclusiva del volumen de pedidos diarios, así como de las inclemencias climatológicas, con el fin de evitar la excesiva burocracia que genera la realización de diversos contratos eventuales dentro de una misma campaña atendiendo a las exigencias de la producción, se podrá realizar un solo contrato eventual para toda la campaña, que tendrá igual funcionamiento que el de fijo-discontinuo para los picos de producción que exijan su formalización.

Es decir, que como consecuencia de la formalización del contrato eventual de campaña, el personal podrá ser dado de alta y de baja en Seguridad Social al igual que los fijos-discontinuos, atendiendo a las exigencias de la producción, siempre dentro de los límites legales y con escrupuloso respeto del orden de llamamiento regulado en el artículo 24 del presente Convenio.

Artículo 20. Pase de Temporales a Fijos-Discontinuos

1. Los/as trabajadores/as temporales pasarán a la condición de personal



fijo-discontinuo cuando hayan realizado más de tres campañas consecutivas en la empresa.

2. Se entiende que un/a trabajador/a ha realizado una campaña en la empresa cuando haya trabajado al menos el 65% de las jornadas efectuadas en campaña.

3. La empresa no está obligada a efectuar contrataciones sucesivas al personal eventual que hubieran prestados servicios en la anterior campaña, o ciclo productivo y de hacerlo, mantendrá la condición de eventualidad en tanto no alcancen la condición de personal fi jo-discontinuo en la forma establecida en el párrafo anterior.

Artículo 21. Llamamiento al Trabajo de los Fijos Discontinuos

El personal fi jo discontinuo será llamado al trabajo en cada jornada laboral, conforme a las necesidades productivas de la empresa; lo que podrá determinar su no llamamiento en aquellas jornadas en que no se requiera el trabajo de toda la plantilla fija discontinua.

El llamamiento se ajustará, respecto a las personas del mismo grupo profesional, al puesto que los mismos ocupen en un listado en el que figurarán ordenados decrecientemente según su nivel de CUALIFICACION medio de rendimiento en el trabajo. Este nivel medio será el que hayan obtenido en la campaña anterior, o, en otro caso, en los dos meses anteriores.

El sistema de llamamiento a aplicar busca llenar los puestos de trabajo necesarios con personal adecuado por su formación, estableciendo una ordenación para el llamamiento de los mismos en base a su nivel de idoneidad. Para esto se ha elegido un sistema objetivo de evaluación de personal [basado en CoachCare®] que mide mediante un test las diferentes capacidades de cada trabajador/a evaluando los 7 rasgos principales de la personalidad de cada individuo para caracterizarlo.

Dicha metodología es la guía en el departamento de Coaching y Gestión del Personal en la Cátedra Internacional UNESCO de Gestión de la confianza y del management.

Una vez valoradas mediante el test estas capacidades, se establece una combinación de las mismas para cada tipo de trabajo, esto directamente arroja un valor de idoneidad de una misma persona para los diferentes tipos de trabajo, arreglo a los parámetros establecidos. Éste valor permite ordenar la lista de llamamiento para un determinado tipo de puesto con arreglo a un valor decreciente de idoneidad.

Dentro de los grupos salariales definidos existe una subdivisión de puestos de trabajo acogidos a este nivel de retribución.



Una persona puede ser polivalente en más de un tipo de especialización, tendrá su valor de idoneidad que le ordena para el llamamiento en cada una de ellas, de acuerdo a los parámetros establecidos.

El valor final de idoneidad que arroje el sistema adoptado por la Empresa se verá formado por la agregación de los siguientes valores.

- El primero de ellos el coeficiente de idoneidad para cada persona/tarea que arroje el sistema de medición CoachCare®

- En segundo lugar, un sumando que vendrá a valorar según unas tablas, el grado de absentismo de cada persona así como su grado de cumplimiento del régimen disciplinario de la empresa. De forma que el personal no absentista y sin sanciones, se beneficie íntegramente de este sumando, mientras que aquellos que registran absentismo o incurran en faltas disciplinarias, no lo harán.

- En tercer lugar se tendrá en cuenta los valores de productividad que alcance cada uno de los/as trabajadores/as.

El funcionamiento de este sistema de llamamiento se detallará en un procedimiento interno.

Artículo 22. Permisos y Licencias

Se regularán conforme a lo establecido al respecto en el Estatuto de los Trabajadores y normativa complementaria.

Artículo 23. Excedencias

Se entenderá como excedencia la suspensión del contrato de trabajo por un período de tiempo determinado, de conformidad con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y la siguiente regulación:

El personal con al menos una antigüedad en la empresa de dos años tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a ocho meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo/a trabajador/a si han transcurrido cinco años desde el final de la anterior excedencia.

El personal en situación de excedencia voluntaria, conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría que hubiera o se produjeran en la Empresa, no computándose su duración a efectos de presencia efectiva en la Empresa. Su causa no podrá ser el trabajo o dedicación a cualquier actividad de las incluidas en el ámbito funcional del presente Convenio.

Para la obtención de cualquier clase de excedencia, el personal deberá comunicar

su solicitud por escrito a la Empresa con un mes de antelación, como mínimo, a la fecha en que debiera comenzar a tomar efecto. Igualmente, a su terminación, será preciso un preaviso de 3 meses para que el correspondiente derecho a la reincorporación al trabajo pueda hacerse efectivo en los términos legalmente previstos para cada tipo de excedencia.

En caso de cubrirse el puesto del personal excedente, podrá hacerse mediante contratación externa o suplencia interna.

Artículo 24. Seguridad y Salud Laboral

1. Los/las Delegados/as de Prevención desempeñarán sus funciones con cargo al crédito horario que le corresponda en su condición miembro de Comité de Empresa o Delegado/a de Personal conforme a lo establecido en el artículo 68 del Estatuto de los trabajadores.

2. No obstante la regla general antes expresada, no se imputará a dicho crédito horario mensual el tiempo dedicado a:

- a) Las reuniones del Comité de Seguridad y Salud;
- b) Las reuniones convocadas por la empresa en materia de prevención de riesgos;
- c) Acompañar al personal técnico en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo, y a los Inspectores de Trabajo en las visitas y verificaciones que realicen en los centros de trabajo, para comprobar el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.
- d) Ser informados por la empresa sobre los daños producidos en la salud del personal, una vez que la empresa haya tenido conocimiento de los mismos.

Artículo 25. Cotizaciones a la Seguridad Social

A los efectos de cotización, cualquiera que fuese el número de horas que se trabaje diariamente, la base de cotización tendrá la cuantía efectivamente abonada al personal.

En cuanto a la parte proporcional a añadir a los días trabajados, se estará a lo dispuesto en la Orden Ministerial de 30 de Mayo de 1991, o disposición que la sustituya.

Artículo 26. Nóminas

Es obligación de la empresa extender todos los meses los recibos individuales justificativos del pago del salario por duplicado con sujeción al modelo oficial aprobado a tal efecto por el Ministerio de Trabajo, entregando un ejemplar al trabajador/a al tiempo de hacer efectivo su salario y archivándose el otro



ejemplar en la empresa, ambos ejemplares firmados por cada persona interesada y sellados por la empresa.

En el supuesto en que la forma de pago de los salarios se realice mediante transferencia bancaria, la empresa no estará obligada a recabar la firma del personal en el recibo oficial a que se refiere el párrafo anterior, aunque sí existirá obligación de emitirlo y facilitar una copia al personal que lo solicite.

Artículo 27. Formación Continua

En los Planes de Formación Agrupados las empresas que participen en los mismos y empleen a más de cien trabajadores/as deberán informar de las condiciones del Plan Agrupado en cuestión a los/las representantes de sus trabajadores/as, y acreditar que se ha producido esta información ante la Comisión Paritaria Sectorial correspondiente del Acuerdo Nacional de Formación Continua.

Cuando la empresa desee implantar Planes Agrupados de Formación, lo comunicará por escrito a los representantes legales de los/as trabajadores/as, teniendo éstos la facultad de realizar el correspondiente informe con carácter previo a la elaboración del plan de formación, en un plazo de 15 días hábiles. La representación legal del personal mantendrá su facultad informativa durante la ejecución del plan de formación.

Artículo 28. Ropa de Trabajo

La empresa facilitará ropa de trabajo al personal cuando las faenas que realicen sean marcadamente sucias o produzcan un acusado deterioro de su ropa personal. El personal está obligado a utilizar la ropa de trabajo. El incumplimiento de esta obligación de usar la ropa de trabajo, constituirá falta laboral.

Artículo 29. Lactancia

Los/as trabajadoras/es, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones.

Los/las trabajadoras adscrita al Grupo IV, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas hasta un total de 15 días laborables.

El personal fijo discontinuo podrá igualmente acumular este permiso en proporción al tiempo que le quede para la finalización de la campaña en curso o para el inicio de la siguiente. A tal efecto se tomará como referencia el tiempo trabajado por el mismo trabajador/a o por aquél que ocupe el puesto siguiente en la lista de llamamiento la campaña anterior a aquella en la que solicitase la acumulación de la lactancia.





El personal deberá preavisar al empresario con una antelación de 15 días, la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de lactancia.

Artículo 30. Reducción de Jornada

La concreción horaria de la reducción de jornada se hará siempre dentro del sistema de turnos rotativos. Se establecerá un procedimiento interno en el que se indicará la documentación a aportar junto con la solicitud de reducción de jornada. En cualquier caso el personal debe preavisar con un mes de antelación la fecha de inicio de la reducción de jornada.

Para poder hacer una gestión de los tiempos y las capacidades productivas, la empresa establecerá una serie de franjas horarias para que el personal pueda elegir con flexibilidad aquella que mejor se adapte a sus necesidades de reducción de jornada siempre dentro del sistema de turnos rotativos.

Al inicio de cada campaña se renovará en su caso la solicitud de reducción de jornada y se determinará la franja horaria en la que se concreta esta reducción.

Como única restricción, se establece que las franjas establecidas deberán tener unos volúmenes de llenado similares entre aquellas franjas colindantes de forma que al pasar de una franja a otra, el personal que entra y el que sale de planta sea numéricamente similar de forma que permita la sustitución en los puestos y no provoque paros de líneas por falta de personal o por el contrario exceso de personal sin carga suficiente de trabajo.

Artículo 31. Exclusión de Discriminación por Razón de Sexo, Nacionalidad o Modalidad Contractual.

1. La empresa abonará, por la prestación de un trabajo de igual valor, el mismo salario al personal, sin que se pueda producir discriminación salarial alguna por razón de sexo, nacionalidad o modalidad de contractual.

2. La empresa promoverá la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, así como la no discriminación por razones de raza, religión o cualquier otra condición política o ideológica, de conformidad.

Capítulo VI. Régimen Disciplinario

Artículo 32. Tipificación de las Faltas

Se considerará falta toda acción u omisión que implique incumplimiento de los deberes y obligaciones de cualquier índole que le imponga a el/la trabajador/a el presente Convenio, las disposiciones legales en vigor o el contrato de trabajo.

Artículo 33. Clasificación de las Faltas

Las faltas cometidas por el personal se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia y, en su caso, reincidencia, en leves, graves y muy graves.

Las faltas consignadas en los artículos posteriores son meramente enunciativas, por lo que en lo no especificado se estará a la normativa vigente, pudiendo en todo caso ampliar la lista de faltas y su clasificación.

Artículo 34. Faltas Leves

- a) De una a tres faltas de puntualidad sin justificación en el período de un mes. A efectos de puntualidad, el inicio y final de la jornada debe entenderse en el puesto de trabajo y en condiciones de realizar sus tareas.
- b) El uso o conservación indebida de herramientas, útiles y uniforme.
- c) No comunicar a la Empresa los cambios de residencia, domicilio o datos personales dentro de los diez días de haberse producido.
- d) Los descuidos, errores o demoras en la ejecución de cualquier trabajo que no produzcan perturbación importante en el servicio encomendado.
- e) Discutir con compañeros/as dentro de la jornada de trabajo. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.
- f) La no-comunicación con la antelación debida o dentro de las 24 horas siguientes, de una falta al trabajo justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- g) Falta de aseo o limpieza personal.

Artículo 35. Faltas Graves

- a) Cuatro faltas de puntualidad en el plazo de un mes.
- b) Una falta de asistencia al trabajo sin justificar.
- c) No comunicar con la antelación debida datos que puedan afectar a la cotización o prestación de la Seguridad Social o a las retenciones del impuesto sobre la renta. La falsedad en estos datos se considerará como falta muy grave.
- d) Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo, para usos propios, de herramientas de la Empresa.
- e) La comisión de tres o más faltas leves dentro de un trimestre, aunque sean de distinta naturaleza.



f) El mal uso de uniformes, así como la reincidencia en el cumplimiento de las normas sobre imagen y cuidado personal.

g) La desobediencia de las normas o a las órdenes e instrucciones de la dirección, mandos superiores o personas en la que estos deleguen en el ejercicio regular de sus facultades de dirección, incluida la resistencia u obstrucción a nuevos métodos de racionalización del trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina, o de ella se derivase perjuicio grave y notorio para la Empresa o compañeros/as de trabajo, se condenará falta muy grave.

h) Simular la presencia de otro empleado/a al trabajo, firmando o fichando por él o ella.

i) La imprudencia en acto de servicio, incluido el no uso de prendas o equipos obligatorios de seguridad. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador/a, para sus compañeros/as, o terceras personas o peligro de avería para las instalaciones, se considerará falta muy grave.

j) Descuido importante en la conservación o limpieza de los géneros, artículos y materiales del correspondiente establecimiento, o la Empresa.

k) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte gravemente a la buena marcha del mismo.

l) No entregar a la Empresa, dentro del plazo reglamentario, los partes de baja, alta, o confirmación derivados de una situación de Incapacidad Temporal.

m) Emplear para uso o consumo propios, productos, enseres y prendas de la Empresa.

n) La falta de respeto hacia el público, mandos, subordinados y compañeros/as.

ñ) Acudir al trabajo en estado de embriaguez o consumir cualquier tipo de bebida alcohólicas o drogas durante la jornada de trabajo.

o) El abandono del servicio sin causa justificada, aun por breve tiempo. Si como consecuencia directa del mismo se ocasionase perjuicio de cualquier tipo a la Empresa o compañeros/as de trabajo, se considerará falta muy grave.

p) Originar riñas y pendencias con sus compañeros/as de trabajo. Si fuera público, o con clientes, se considerará falta muy grave.

Artículo 36. Faltas muy Graves

a) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometan en el período de un trimestre.





- b) Los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración al personal responsable o sus familiares, así como a los compañeros/as, subordinados/as y clientela.
- c) Tres o más faltas de asistencia al trabajo sin causa justificada en el período de un trimestre.
- d) Cinco o más faltas de puntualidad en el plazo de 30 días, o diez o más faltas de puntualidad en el plazo de 6 meses.
- e) El fraude, hurto, o robo, tanto a su compañeros/as de trabajo, como a la Empresa, o a cualquier persona, realizado dentro de las dependencias de la misma o durante acto o servicio en cualquier lugar.
- f) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo.
- g) La simulación de enfermedad o accidente. Incluyéndose los supuestos cuando un trabajador/a estando de baja realice trabajos de cualquier otro tipo por cuenta propia o ajena, y también queda incluida toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.
- h) Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad con grave riesgo para personas o bienes.
- i) Causar accidentes por imprudencia o negligencia.
- j) Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados o información confidencial de la Empresa, o revelar a cualquier persona ajena a la misma, datos de reserva obligada.
- k) La falta continuada de aseo y limpieza, de tal índole que produzca una queja justificada de los compañeros/as o de los clientes.
- l) La falsificación o alteración fraudulenta de inventarios y demás documentos de la Empresa.
- m) La embriaguez habitual y el estado del consumo de drogas si repercute negativamente en el trabajo. La embriaguez ocasional si, como consecuencia de la misma, se produjeran graves daños a las personas o a las instalaciones, así como el mal uso por parte de empleados/as que tengan encomendadas funciones de manejo de maquinaria que pudiera causar daños físicos a visitantes o compañeros/as.
- n) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la Empresa o sean incompatibles con la actividad de cualquier tipo de parte de personal proveedor, contratistas o clientela.



ñ) Conductas constitutivas de acoso sexual, así como las faltas de respeto o consideración hacia clientela, personal proveedor, personal de la Empresa o miembros de los órganos de dirección y administración de la misma.

o) La difusión, revelación o extracción de información y documentación relativa a la empresa, así como datos confidenciales y/o de carácter personal en y/o de ficheros automatizados.

p) No atender al llamamiento de la empresa para trabajar en domingos y festivos sin causa justificada, así como la negativa a la realización de las horas extraordinarias solicitadas por la empresa.

Artículo 37.

Habida cuenta del carácter de industria alimentaria que tiene las actividades de la empresa y las exigencias que ello impone para garantizar la más cuidada elaboración de los productos, se consideraran faltas graves además de las enumeradas en el artículo 35, 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 exigir riesgo alguno.

2 Llevar relojes, 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 la empresa facilita para recoger el cabello.

Artículo 38. Régimen de Sanciones

Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente Convenio.

La sanción de las faltas leves y graves requerirá comunicación escrita motivada a el/la trabajador/a, y la de las faltas muy graves exigirá tramitación de expediente o procedimiento sumario en que sea oído el trabajador afectado.

En cualquier caso, la empresa dará cuenta a la representación legal de los/as trabajadores/as, al mismo tiempo que al propio afectado, de las sanciones muy graves que se impongan.

Artículo 39. Sanciones

Las sanciones máximas que se podrán imponer a los/las trabajadores/as, en función de la calificación de las faltas, serán las siguientes, siendo siempre facultad de la empresa imponer la sanción inferior:

1.- Faltas leves:



- a) Amonestación verbal o escrita.
 - b) Suspensión de empleo y sueldo de hasta 2 días.
- 2.- Faltas graves:
- a) Suspensión de empleo y sueldo de hasta 20 días.
3. Faltas muy graves:
- a) Suspensión de empleo y sueldo de 21 a 60 días.
 - b) Despido.

Y en prueba de conformidad, aceptan y firman por triplicado el presente documento, en todas sus hojas, en la ciudad y fecha indicadas.

D^a Serafi na Giménez Depit D^a Eva María Toscano Domínguez

