



CONVENIO COLECTIVO DE VERDIFRESH, SLU.

Resolución de 1 de agosto de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Verdifresh, SLU.

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa Verdifresh, SLU, (código de convenio n.º 90014922012004) que fue suscrito con fecha 20 de junio de 2013 de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en su representación y de otra por los Comités de empresa 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, 1 de agosto de 2013.-El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA VERDIFRESH SLU

Capítulo I. Disposiciones Generales

Todos los términos usados en el presente convenio se hacen en sentido genérico, referidos tanto a trabajadores como a trabajadoras.

Artículo 1. Ámbito Personal, Territorial y Funcional

El presente Convenio es de aplicación a todos los trabajadores/as por cuenta ajena que presten sus servicios para la empresa Verdifresh S.L. en cualquiera de sus centros de trabajo en el ámbito territorial del Estado Español.

Por su carácter o fuerza normativa el Convenio obliga por todo el tiempo de su vigencia, con exclusión de cualquier otro, a la empresa y trabajadores comprendidos en los ámbitos señalados en el párrafo precedente.



Artículo 2. Ámbito Temporal. Vigencia

El Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2013 y mantendrá su vigencia hasta el día 31 de diciembre de 2016, sin perjuicio de otras vigencias que se puedan establecer expresamente en el presente convenio para materia concretas.

Este Convenio se prorrogará automáticamente en todas sus partes y de año en año, si, en el plazo mínimo de un mes anterior a la fecha de expiración no es denunciado por cualquiera de las partes mediante comunicación escrita de la que la otra parte acusará recibo, remitiendo la parte denunciante copia para su registro ante la Autoridad Laboral.

Denunciado el Convenio Colectivo, éste se mantendrá en situación de ultraactividad, como máximo, durante un plazo de dos años a contar desde el 1 de enero del año siguiente al de la comunicación de la denuncia del convenio colectivo por cualquiera de las partes negociadoras a la otra parte.

Durante el periodo de ultraactividad las partes se comprometen a constituir la Mesa Negociadora y entablar las reuniones de negociación preceptivas que permitan poder suscribir un nuevo convenio colectivo que sustituya al denunciado.

Durante el periodo de ultraactividad previsto, perderán vigencia las cláusulas convencionales, manteniéndose el resto en los términos pactados en el presente Convenio. En cualquier caso, durante el periodo de ultraactividad del Convenio Colectivo no se revalorizará las tablas salariales ni el resto de conceptos retributivos pactados en este convenio, ni se experimentará incremento salarial alguno por la vía del presente convenio.

Artículo 3. Condiciones más Beneficiosas y Derechos Adquiridos

Las condiciones establecidas en el presente Convenio compensaran y absorberán todas las existentes en el momento de la entrada en vigor del mismo, cualquiera que sea el origen y naturaleza de las mismas.

Se respetaran las condiciones individuales más beneficiosas que viniesen disfrutando los trabajadores afectados por el presente convenio y que excedan de lo pactado en el mismo en cómputo global y anual, dichas condiciones se mantendrán estrictamente como garantía ad personam.

Artículo 4. Vinculación y Normas Subsidiarias

El Convenio Colectivo constituye un todo orgánico y por tanto, las partes quedan vinculadas a su totalidad de forma indivisible.

En lo no previsto en el presente Convenio se estará como derecho supletorio a la legislación general vigente.

Artículo 5. Comisión Paritaria

Se establece una Comisión Paritaria que estará formada por seis miembros de la representación de los trabajadores firmantes del presente Convenio y seis de la representación de la empresa. Entre los seis miembros de la representación de los trabajadores se procurará que estén trabajadores de distintos centros de trabajo de la empresa.

Dicha Comisión Paritaria se reunirá anualmente, a petición de cualquiera de las partes y, una vez solicitada la misma, se deberá convocar dentro del plazo máximo de los 30 días siguientes a su solicitud.

Las función básica de dicha Comisión Paritaria será la de interpretar y aplicar lo pactado, así mismo, las partes se obligan a someter a la misma todas las cuestiones de conflicto colectivo que se susciten con carácter previo a cualquier acción judicial y/o administrativa, sin perjuicio del ejercicio posterior de los derechos colectivos.

Asimismo, conocerá la Comisión Paritaria de los procedimientos de inaplicación de condiciones laborales del presente Convenio Colectivo, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores. Cuando no se haya podido alcanzar en su seno un acuerdo al respecto, las partes podrán recurrir a los procedimientos de solución extrajudicial de conflictos.

Por medio del presente convenio los representantes de los trabajadores y de la empresa se adhieren al V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales, vigente en el momento de la firma del presente Convenio, pudiendo someterse a los procedimientos al efecto establecidos para solventar aquellas cuestiones respecto de las que sea preceptivo someterlas previamente a la Comisión Paritaria para su resolución, y sobre las que no haya podido alcanzarse un acuerdo.

Con el fin de que la parte social firmante del Convenio Colectivo pueda realizar una reunión interna anual de seguimiento del mismo, la empresa asumirá el coste del desplazamiento y manutención de los representantes de los trabajadores que componen la Comisión Paritaria, con el límite máximo de seis, y que asistan a dicha reunión interna de seguimiento, en el centro de trabajo de la empresa que se decida al efecto, de acuerdo con las disponibilidades del centro.

Artículo 6. Comisión de Seguimiento

Se acuerda crear una Comisión especial para el estudio y seguimiento de la clasificación profesional del Convenio Colectivo, dicha comisión de seguimiento de la clasificación profesional se constituirá por centro de trabajo y estará formada como máximo por cuatro miembros del Comité de Empresa de cada centro de trabajo y cuatro miembros de la empresa. Se reunirá anualmente, a petición de

cualquiera de las partes. La primera reunión se convocará a los tres meses de la firma del presente Convenio. Tras la solicitud de la Comisión de seguimiento, ésta deberá ser convocada en el plazo de los 15 días siguientes a su solicitud.

En dicha Comisión se informará y debatirá sobre la evolución de la clasificación profesional.

Capítulo II. Clasificación Profesional

Capítulo III. Contratación y Empleo

Artículo 7. Disposición General

Los Grupo Profesionales y puestos de trabajo recogidos en el presente Convenio Colectivo son meramente enunciativos y no suponen la obligación de la empresa de tener provistas todas las plazas, puestos y grupos enumerados si las necesidades y volumen de la empresa no lo requiere.

El personal que preste sus servicios en la empresa se clasificará teniendo en cuenta las funciones que realiza en cada uno de los grupos enunciados.

Todo trabajador está obligado a ejecutar cuantos trabajos le ordenen sus superiores dentro de las competencias propias de su grupo profesional, y sin perjuicio de lo previsto en los artículos 22 y 39 del Estatuto de los Trabajadores.

Aquellos operarios cuyas funciones no se encuentren definidas expresamente en el presente Convenio, serán asimilados a las que, dentro de las anteriormente expuestas, más se asemejen.

Los trabajadores del grupo de personal de producción y de mantenimiento que desempeñen trabajos de superior nivel a la que ostenten y ello se produzca de forma continuada por un plazo de 9 meses o de 12 meses en un conjunto de 18 meses, consolidarán el nivel superior, excepto cuando dicha circunstancia responda a una necesidad temporal o para sustituir a trabajadores con contrato suspendido o reserva de reserva de puesto de trabajo, sin perjuicio de que durante el tiempo que se realice el trabajo de nivel superior se tenga derecho a percibir la diferencia salarial existente entre dichos niveles, para ello se llevará un sistema de control interno sobre los trabajos realizados de nivel superior y la adscripción a un puesto de otro nivel al inicialmente adscrito.

Asimismo, las funciones descritas a continuación para cada grupo podrán ser modificadas por la empresa como consecuencia de cambios en el proceso productivo y métodos de trabajo de la misma, de lo cual se informará a la representación legal de los trabajadores.

Artículo 8. Grupos Profesionales



Los trabajadores de la empresa quedan encuadrados en los siguientes grupos profesionales:

Grupo 1: Grupo Personal Técnico y Administrativo.

Grupo 2: Grupo Profesional de Producción.

Grupo 3: Grupo Profesional de Logística.

Grupo 4: Grupo Personal de Calidad.

Grupo 5: Grupo Personal de Mantenimiento.

GRUPO 1: PROFESIONAL TÉCNICO Y ADMINISTRATIVO

Dentro de cada Grupo profesional se encuadran los siguientes puestos de trabajo, agrupados en atención a las concretas tareas o funciones que realizan:

Quedarán comprendidos en este Grupo el personal técnico que, con título superior o sin él, realiza trabajos que exijan una adecuada competencia o práctica, ejerciendo funciones de tipo facultativo, técnico o de dirección especializada.

Asimismo, quedarán comprendidos dentro de este grupo el personal administrativo y de oficinas que, poseyendo conocimientos de mecánica administrativa y contable, realiza todos aquellos trabajos reconocidos por la costumbre y hábitos mercantiles.

Los Trabajadores adscritos a este Grupo se integrarán en un nivel u otro en función de lo que se describe a continuación y en función de la titulación que puedan acreditar.

I. Con título superior.

Nivel 1.

Nivel 2.

Nivel 3.

Nivel 4.

II. Con título no superior.

Nivel 5.

Nivel 6.



Nivel 7.

En orden a sus competencias, capacidad, titulación, experiencias y responsabilidad, se clasificarán en los siguientes niveles profesionales:

I. Con título superior: Es aquél que para el cumplimiento de su misión se le exige estar en posesión de un título superior profesional expedido por Escuelas especiales o Facultad, siempre que realice funciones propias de su carrera y sea retribuido, de manera exclusiva o preferente, mediante sueldo o tanto alzado, sin sujeción, por consiguiente, a la escala habitual de honorarios en la profesión afectada. Quedarán comprendidos los siguientes niveles:

Nivel 1. Es el que realiza de modo permanente, en los centros de trabajo, las tareas propias de un responsable de área de la empresa, y con personal a su cargo desarrolla, ordena y dirige todas las tareas propias del área al que está asignado. Conoce y tiene especialización y experiencia contrastada del área asignada, tanto práctica como teórica, y está en posesión de los correspondientes títulos habilitantes para su profesión. Coordina y dirige las distintas secciones o departamentos de su área.

Quedará encuadrada dentro de este nivel la categoría denominada en el anterior Convenio como «responsable de área de 1.ª».

Nivel. 2: Es el que realiza de modo permanente, en los centros de trabajo las tareas propias de un responsable de área de la empresa, con personal a su cargo desarrolla, ordena y dirige todas las tareas propias del área al que está asignado. Conoce y tiene especialización del área asignada, tanto práctica como teórica y está en posesión de los correspondientes títulos habilitantes para su profesión. Coordina y dirige las distintas secciones o departamentos de su área.

Quedará encuadrada dentro de este nivel la categoría denominada en el anterior Convenio como «responsable de área de 2.ª».

Nivel 3: Es el que realiza de modo permanente, en los centros de trabajo las tareas propias de un responsable de área de la empresa, con personal a su cargo desarrolla, ordena y dirige todas las tareas propias del área al que está asignado. Conoce el área asignada con menor especialización, tanto práctica como teórica y está en posesión de los correspondientes títulos habilitantes para su profesión. Coordina y dirige las distintas secciones o departamentos de su área.

Quedará encuadrada dentro de este nivel la categoría denominada en el anterior Convenio como «responsable de área de 3.ª».

Nivel 4. Es el que dentro de un área concreta de la empresa y bajo las órdenes de su responsable realiza trabajos técnicos de desarrollo de productos, ingeniería, procedimientos de trabajo, producto etc., poseyendo la titulación técnica y

experiencia necesaria para realizar todos sus cometidos.

Quedará encuadrada dentro de este nivel la categoría denominada en el anterior Convenio como «Técnico de área».

II. Con título no superior: Es el que, en posesión del título profesional expedido por Centros o Escuelas oficiales, ejerce las funciones propias que corresponden al título no superior que posee. Quedan comprendidos los siguientes niveles:

Nivel 5: Es el administrativo, con un servicio determinado a su cargo, que con iniciativa y responsabilidad restringidas, con o sin empleados a sus órdenes, ejecuta alguna de las siguientes o análogas funciones: cajero de cobro y pago, sin tener firma ni fianza; estadísticas; redacción de documentos y correspondencia y, en general, servicios que requieran cálculos, estudio, preparación o condiciones adecuadas, contables, tales como transcripción en libros de contabilidad, etc., y correspondales. Para ello requiere manejo y conocimiento de los sistemas informáticos.

Quedará encuadrada dentro de este nivel la categoría denominada en el anterior Convenio como «administrativos».

Nivel 6. Es el administrativo, mayor de dieciocho años que, sin iniciativa propia, se dedica dentro de las oficinas a operaciones elementales administrativas y, en general, a las puramente mecánicas inherentes a los trabajos de aquellas. Podrán, asimismo, realizar otras funciones no estrictamente burocráticas, comprobar existencias de cajas o productos, recepción, atención telefónica, etc. Igualmente servirá de apoyo a los administrativos en las tareas que estos realicen. Para las tareas administrativas requerirá manejo y conocimiento de los sistemas informáticos.

Quedará encuadrada dentro de este nivel la categoría denominada en el anterior Convenio como «auxiliar administrativo».

Nivel 7: Quedarán encuadrados los trabajadores que realizan funciones de apoyo técnico en tareas propias de uno o varios departamentos.

Quedará encuadrada dentro de este nivel la categoría denominada en el anterior Convenio como «ayudante técnico».

GRUPO 2: GRUPO PROFESIONAL DE PRODUCCIÓN

Quedarán encuadrados aquellos trabajadores que realizan la mayoría de las tareas propias de producción, en especial corte, empaquetado y semielaborado. Realizan sus funciones con la formación y responsabilidad adecuada a su nivel profesional, prestando sus servicios, en su caso, en diversos puestos de trabajo, siendo responsables del manteniendo básico y limpieza de su puesto de trabajo,

bajo las ordenes de sus superiores jerárquicos, con conocimientos de las máquinas y útiles que manejan, y con el grado de autonomía y responsabilidad que corresponda según su nivel profesional. Dentro de este grupo quedarán comprendidos los siguientes niveles profesionales:

I. Supervisores: Estará integrado por los siguientes niveles:

Nivel 1: Es el que, a las órdenes de su responsable inmediato superior o del responsable de área, conoce el proceso general de la industria en sus distintas secciones, aplicando estos conocimientos, organizando y distribuyendo el trabajo en las secciones, manteniendo la disciplina, a la vez que facilita los datos generales de producción, consumo de materias primas, rendimientos, calidad y mantenimiento.

Quedará encuadrada dentro de este nivel la categoría denominada en el anterior Convenio como «supervisor de 1.^a».

Nivel 2: Es el que, dependiendo de sus Jefes o responsables de área, sin conocer el proceso general de la industria en sus distintas secciones, tiene mando directo sobre el personal que trabaje en la sección o secciones de su cargo, respondiendo de su disciplina y distribuyendo y organizando el trabajo de las mismas, vigilando al personal y cuidando de la conservación y mejor aprovechamiento de máquinas y material, proporcionando los datos sobre la producción y rendimiento de las secciones que manda.

Quedará encuadrada dentro de este nivel la categoría denominada en el anterior Convenio como «supervisor de 2.^a».

Nivel 3: Es el que dependiendo de sus jefes o responsable de área, con escasa experiencia y conocimiento del proceso general de la industria en sus distintas secciones, tiene mando sobre el personal que trabaja en la sección o secciones a su cargo, respondiendo de su disciplina y organizando el trabajo de las mismas, proporcionando los datos sobre producción y rendimiento que se le soliciten.

Quedará encuadrada dentro de este nivel la categoría denominada en el anterior Convenio como «supervisor de 3.^a».

II. Coordinador/a: Es aquel trabajador/-a que nombrado por la empresa, además de conocer todas las funciones propias de su puesto de trabajo y de realizarlas con adecuado rendimiento y calidad, formará y coordinará al resto de los trabajadores/-as de su sección, ayudando en los trabajos propios de la misma, vigilando que se cumplan las normas sobre seguridad, salud laboral y seguridad alimentaria bajo la supervisión del encargado. Entre sus principales funciones está el velar por el cumplimiento de las instrucciones de trabajo de su sección incluyendo las normas sobre seguridad y salud laboral y seguridad alimentaria, y la asignación de recursos técnicos y humanos a los distintos puestos o líneas de

producción comprendidos en su sección. Participa en la definición del plan de producción o plan de trabajo cada día y organiza todos los cambios de secuencia necesarios para adaptarse a las incidencias que se produzcan. Participa en el establecimiento de las medidas extraordinarias que se establezcan y se responsabiliza de la ejecución de las mismas y del correcto registro de los parámetros indicados en las instrucciones de trabajo correspondientes a cada sección. Estará integrado por los siguientes niveles:

Nivel 4: Es el operario que además de las funciones básicas y generales de su nivel, asume y se responsabiliza de la coordinación de una o varias secciones del proceso productivo de la empresa, con plena responsabilidad, alta autonomía, conocimientos y formación, coordinando a todo el personal a su cargo bajo el mando de sus superiores jerárquicos. Gestiona y dirige equipos de personas, es responsable de aplicar la normativa interna de la empresa relativa a seguridad e higiene, calidad, disciplina y producción en el área o áreas que coordina. Conoce y maneja adecuadamente los sistemas informáticos aplicadas en la empresa en los procesos productivos., tiene capacidad e interviene en la resolución de las incidencias que se producen en el área que coordina y colabora en el mantenimiento de primer nivel, así como informa sobre las posibles mejoras técnicas que puedan aplicarse dentro del proceso productivo. Tiene conocimientos técnicos y capacidad profesional suficiente para asumir en determinados momentos las funciones de su superior inmediato.

Quedará encuadrada dentro de este nivel la categoría denominada en el anterior Convenio como «coordinador/a de primera».

Nivel 5: Es el operario que realiza las funciones generales y básicas de coordinador de alguna fase del proceso productivo con el nivel adecuado de desempeño y bajo el mando de sus superiores jerárquicos. Debe velar por el cumplimiento de las funciones de la sección donde preste servicios y normas de aplicación, especialmente las referidas a seguridad e higiene y calidad.

Quedará encuadrada dentro de este nivel la categoría denominada en el anterior Convenio como «coordinador/a segunda».

Nivel 6: Es el operario con escasa experiencia en la categoría de coordinador, que colabora y ayuda a los coordinadores de primera y segunda, y que tiene la suficiente capacidad, conocimientos y formación para desempeñar sus cometidos bajo la supervisión de sus superiores jerárquicos. Sin tener la cualificación de los trabajadores de nivel 5, desempeña sus cometidos con la formación adecuada y calidad mínima exigida. Debe ser respetuoso con el cumplimiento de las funciones de la sección donde preste servicios y normas de aplicación, especialmente las referidas a seguridad e higiene y calidad.

Quedará encuadrada dentro de este nivel la categoría denominada en el anterior

Convenio como «coordinador/a tercera».

III. Volcadores:

Volcadores: Son los trabajadores-as que abastecen de producto las líneas de corte en las proporciones de materia prima indicadas. Así mismo podrán estar en la zona de recogida de producto cortado y lavado y alimentación de empaquetadoras previo centrifugado de la verdura, debiendo en ambos casos mantener orden y limpieza en su zona de trabajo (cajas vacías en su palet, etc.). Dentro de sus funciones estarán también: rellenar hojas de trazabilidad, lavar las cajas de semielaborado y materia prima, paletizar cajas vacías, volcar cajas de material rechazado y otras funciones similares. Comprenderá los siguientes niveles:

Nivel 7: Es el volcador/a que, conoce y práctica todas las operaciones propias de su oficio, con experiencia, responsabilidad, calidad y rendimiento adecuados a su nivel. Puede trabajar individualmente o en equipo con operarios de igual o menor nivel, siendo responsable de la calidad del trabajo realizado. Conoce y ejecuta adecuadamente todos los cometidos propios de su puesto de trabajo, teniendo conocimiento de las máquinas y demás utensilios que se utilizan en el mismo, y supervisando elementalmente el desarrollo de las funciones propias y del personal volcador de categoría inferior. Poseen conocimientos técnicos del proceso productivo en su conjunto y comprenden la influencia de su trabajo en la calidad del producto. Asumen las tareas de inspección y registro de los parámetros más importantes del proceso en su puesto de trabajo y verifica el cumplimiento de la trazabilidad del producto.

Quedará encuadrada dentro de este nivel la categoría denominada en el anterior Convenio como «volcadores/as de primera».

Nivel 9: Son los volcadores con conocimientos básicos y elementales de su puesto de trabajo, desarrollando su tareas siempre bajo la supervisión de sus superiores jerárquicos y con autonomía limitada en la ejecución de las mismas, siguiendo las instrucciones que se le dan. Tienen la formación, conocimientos y experiencia adecuados para realizar las tareas más elementales de su puesto de trabajo, con un conocimiento limitado del proceso productivo.

Quedará encuadrado dentro de este nivel la categoría denominada en el anterior Convenio como «volcadores/as de segunda».

IV. Oficiales:

Nivel 8: Son los operarios que con responsabilidad, experiencia, calidad y rendimiento adecuado conocen, realizan y practican distintas tareas y operaciones dentro del proceso de producción. Ejercen efectivamente y tienen conocimiento y experiencia para prestar sus servicios de forma polivalente en

todas las áreas de fabricación, con la formación adecuada, manejando todas las máquinas con adecuado rendimiento, resolviendo incidencias básicas, participando en los procesos de mantenimiento de primer nivel y o propuestas de mejoras técnicas u organizativas de los procesos de producción. Tienen conocimientos a nivel de usuario de los sistemas y o herramientas informáticas que se utilizan en los procesos productivos de la empresa. Bajo la supervisión de sus superiores jerárquicos, pero con suficiente autonomía, conocimientos y responsabilidad son capaces de prestar sus servicios en diversas fases del proceso productivo, conociendo y realizando adecuadamente las distintas operaciones y tareas, y siendo responsables del procesos de producción dentro de su nivel profesional, de máquinas o instalaciones, coordinando grupos de personas con menor cualificación, pudiendo impartir formación en determinados puestos de trabajo. Serán capaces de sustituir a su superior inmediato en caso de necesidad y por el tiempo indispensable.

Dentro de sus funciones controla, conoce y aplica los parámetros establecidos en la empresa respecto a calidad, seguridad alimentaria, seguridad e higiene y disciplina.

Quedará encuadrada dentro de este nivel la categoría denominada en el anterior Convenio como «oficial de primera».

Nivel 10: Son operarios que con responsabilidad, experiencia relativa, calidad y rendimiento adecuado conocen, realizan y practican todas las operaciones y tareas propias de su puesto de trabajo, incluyendo también dentro de las mismas la realización de afilado. Tienen la formación y conocimientos adecuados para el desempeño de todas las tareas propias de su puesto de trabajo, pudiendo trabajar tanto individualmente como en equipo y bajo la supervisión de sus superiores jerárquicos, con relativa autonomía y con conocimiento básico de las tareas a realizar.

Quedará encuadrada dentro de este nivel la categoría denominada en el anterior Convenio como «oficial de segunda».

Nivel 11: Son operarios de inicio en el proceso de producción, con conocimientos básicos y elementales de su puesto de trabajo, desarrollando su tareas siempre bajo la supervisión de sus superiores jerárquicos y con autonomía limitada en la ejecución de las mismas, siguiendo las instrucciones que se le dan. Tienen la formación y conocimientos adecuados para realizar las tareas más elementales de su puesto de trabajo. Tiene escasa experiencia en su puesto de trabajo, y están en proceso de formación y aprendizaje.

Quedará encuadrada dentro de este nivel la categoría denominada en el anterior Convenio como «oficial de tercera».

Los trabajadores adscritos a este nivel pasarán al nivel 10 a los 3 meses de su

incorporación en la empresa.

GRUPO 3: GRUPO PROFESIONAL DE LOGÍSTICA

I. Coordinador/a: Es aquel trabajador/-a que nombrado por la empresa, además de conocer todas las funciones propias de su puesto de trabajo y de realizarlas con adecuado rendimiento y calidad, formará y coordinará al resto de los trabajadores/-as de su sección, ayudando en los trabajos propios de la misma, vigilando que se cumplan las normas sobre seguridad, salud laboral y seguridad alimentaria bajo la supervisión del encargado. Entre sus principales funciones está el velar por el cumplimiento de las instrucciones de trabajo de su sección incluyendo las normas sobre seguridad y salud laboral y seguridad alimentaria, y la asignación de recursos técnicos y humanos a los distintos puestos o líneas de producción comprendidos en su sección. Participa en la definición del plan de logística o plan de trabajo cada día y organiza todos los cambios necesarios para adaptarse a las incidencias que se produzcan. Participa en el establecimiento de las medidas extraordinarias que se establezcan y se responsabiliza de la ejecución de las mismas y del correcto registro de los parámetros indicados en las instrucciones de trabajo correspondientes a cada sección. Estará integrado por los siguientes niveles:

Nivel 1: Es el operario que además de las funciones básicas y generales de su nivel, asume y se responsabiliza de la coordinación de una o varias secciones del proceso logístico de la empresa, con plena responsabilidad, alta autonomía, conocimientos y formación, coordinando a todo el personal a su cargo bajo el mando de sus superiores jerárquicos. Gestiona y dirige equipos de personas, es responsable de aplicar la normativa interna de la empresa relativa a seguridad e higiene, calidad, disciplina y logística en el área o áreas que coordina. Conoce y maneja adecuadamente los sistemas informáticos aplicados en la empresa en los procesos logísticos, tiene capacidad e interviene en la resolución de las incidencias que se producen en el área que coordina y colabora en el mantenimiento de primer nivel, así como informa sobre las posibles mejoras técnicas que puedan aplicarse dentro del proceso logístico. Tiene conocimientos técnicos y capacidad profesional suficiente para asumir en determinados momentos las funciones de su superior inmediato.

Quedará encuadrada dentro de este nivel la categoría denominada en el anterior Convenio como «coordinador/a de primera».

Nivel 2: Es el operario que realiza las funciones generales y básicas de coordinador de alguna fase del proceso logístico con el nivel adecuado de desempeño y bajo el mando de sus superiores jerárquicos. Debe velar por el cumplimiento de las funciones de la sección donde preste servicios y normas de aplicación, especialmente las referidas a seguridad e higiene y calidad.

Quedará encuadrada dentro de este nivel la categoría denominada en el anterior Convenio como «coordinador/a segunda».

Nivel 3: Es el operario con escasa experiencia en la categoría de coordinador, que colabora y ayuda a los coordinadores de primera y segunda, y que tiene la suficiente capacidad, conocimientos y formación para desempeñar sus cometidos bajo la supervisión de sus superiores jerárquicos. Sin tener la cualificación de los trabajadores de nivel 5, desempeña sus cometidos con la formación adecuada y calidad mínima exigida. Debe ser respetuoso con el cumplimiento de las funciones de la sección donde preste servicios y normas de aplicación, especialmente las referidas a seguridad e higiene y calidad.

Quedará encuadrada dentro de este nivel la categoría denominada en el anterior Convenio como «coordinador/a tercera».

II. Carretilleros:

Nivel 4: Es el carretillero/a que conoce y práctica todas las operaciones propias de su oficio, con calidad, responsabilidad, experiencia y formación adecuadas a su nivel. Puede trabajar individualmente o en equipo con operarios de igual o menor nivel, siendo responsable de la calidad del trabajo realizado, desarrollando su trabajo adecuadamente en cualquier sección de la empresa con autonomía para la ejecución de las tareas que se le son encomendadas. Está capacitado para ejercer sus funciones en todas las zonas de las plantas, incluyendo líneas, descargas, cargas, empaquetadoras y funciones generales.

Quedará encuadrada dentro de este nivel la categoría denominada en el anterior Convenio como «carretillero/a de primera».

Nivel 5: Son operarios con conocimientos básicos y elementales de su puesto de trabajo, desarrollando su tareas siempre bajo la supervisión de sus superiores jerárquicos y con autonomía limitada en la ejecución de las mismas, siguiendo las instrucciones que se le dan. Tienen la formación y conocimientos adecuados para realizar las tareas más elementales de su puesto de trabajo.

Entre las funciones de los carretilleros de este nivel se encuentran algunas de las siguientes:

1. Líneas:

- Suministro y mantenimiento de materia prima.
- Retirada, suministro y organización de todo tipo de envases.
- Vaciado de contenedores de materia orgánica.

- Control de consumos y stocks.

- Conocer y aplicar correctamente el sistema SAP.

2. Descargas:

- Descargas de camión de materia prima.

- Organización de la cámara de materia prima según el orden establecido por sus superiores.

- Preparado y carga de materia prima.

- Organización control y gestión de envases.

- Control de consumos y stocks.

- Conocer y aplicar correctamente el sistema SAP.

3. Cargas:

- Carga del producto terminado.

- Organizar controlar y gestionar producto terminado.

- Vaciado del contenedor de materia inorgánica.

- Apoyo al manipulador/-a de logística.

- Entrar palets de producto terminado de empaquetadoras a su cámara.

- Control de consumos y stocks.

- Conocer y aplicar correctamente el sistema SAP.

- ...

4. Empaquetadoras:

- Suministro del material necesario a empaquetadoras (cajas logifruit, rollos de film, cajas canarias,...).

- Retirada de producto terminado a la cámara.

- Reponer armario de film.

- Recoger el semielaborado, guardarlo tapado y con su etiqueta correspondiente.

- Organización del almacén de film.
- Control de consumos y stocks.
- Conocer y aplicar correctamente el sistema SAP.

5. Funciones generales:

- Realizar revisiones de las baterías y tenerlas cambiadas cuando corresponda.
- Mantenimiento correcto de las carretillas.
- Mantener siempre de lo posible el muelle ordenado.
- Una vez realizadas las funciones de cada zona se ayudará en lo posible a los demás carretilleros.

Quedará encuadrada dentro de este nivel la categoría denominada en el anterior Convenio como «Carretillero/-a de segunda».

GRUPO 4: GRUPO PROFESIONAL DE CALIDAD

Calidad: Quedan encuadrados dentro de este Grupo los trabajadores/-as responsables de la recepción de la materia prima y de las actuaciones consecuentes en función del estado de la misma. Son también responsables del seguimiento del correcto tratado del producto en las diferentes fases del proceso productivo (corte, semielaborado, producto terminado,...) y comunicación a los distintos departamentos implicados de los aspectos acordados respecto de lo anterior. Tomas de muestras, realización de ensayos y medición y registro de parámetros varios que afecten al proceso o al producto.

Nivel 1: Es el que, a las órdenes de su responsable inmediato superior o del responsable de área, conoce el proceso general de la industria en sus distintas secciones, implantando las directrices y protocolos de seguridad alimentaria y calidad, aplicando estos conocimientos, organizando y distribuyendo el trabajo en las secciones, manteniendo la disciplina, a la vez que facilita los datos de su competencia técnica y aquellos que puedan estar relacionados con el sistema de producción, consumo de materias primas, rendimientos, calidad y mantenimiento.

Quedará encuadrada dentro de este nivel la categoría denominada en el anterior Convenio como «supervisor de 1.^a».

Nivel 2: Es el que, a las órdenes de su responsable inmediato superior o de su responsable de área, y dependiendo de éste, sin conocer el proceso general de la industria en sus distintas secciones, e implantando las directrices y protocolos de seguridad alimentaria y calidad, tiene mando directo sobre el personal que trabaje en la sección o secciones de su cargo, respondiendo de su disciplina y

distribuyendo y organizando el trabajo de las mismas, vigilando al personal y cuidando de la conservación y mejor aprovechamiento de máquinas y material, proporcionando los datos sobre la producción y rendimiento de las secciones que manda.

Quedará encuadrado dentro de este nivel la categoría denominada en el anterior Convenio como «supervisor de 2.^a».

Nivel 3: Es el que dependiendo de sus jefes o responsable de área, con escasa experiencia y conocimiento del proceso general de la industria en sus distintas secciones, tiene mando sobre el personal que trabaja en la sección o secciones a su cargo, respondiendo de su disciplina y organizando el trabajo de las mismas, proporcionando los datos sobre producción y rendimiento que se le soliciten.

Quedará encuadrada dentro de este nivel la categoría denominada en el anterior Convenio como «supervisor de 3.^a».

Nivel 4: Son los trabajadores que en dependencia directa del responsable de área, se encargan de gestionar el Laboratorio de la planta, con autonomía suficiente, y con el fin de verificar la Seguridad Alimentaria de las materias primas, proceso y producto terminado, garantizando que se cumplen los planes de análisis microbiológicos y físico-químicos establecidos.

Se responsabilizará de la revisión de stock disponible del material, de la realización de pedidos a Proveedores y de velar por el control del presupuesto anual. Lleva a cabo la planificación y toma de muestras para la determinación de la calidad higiénica de superficies y ambientes de fábrica, cumpliendo con los planes analíticos establecidos, la realización de los análisis de laboratorio (microbiológico, físico-químicos y multirresiduos) cumpliendo los planes, tanto de Materia Prima, Proceso, Producto Terminado, haciendo una gestión posterior de los resultados y un seguimiento de las No Conformidades.

Es responsable de la revisión de registros informáticos de calidad en el Laboratorio, verificando su correcta cumplimentación, del Mantenimiento preventivo y la calibración de los equipos de laboratorio y de la realización de pedidos de equipos de laboratorio en caso que sean necesarios.

Debe planificar la toma de muestras de Materia Prima a instancias del Área de Logística verificando que se realiza un muestreo representativo y de forma higiénica, así como realización de pruebas extras.

Se encarga de la puesta a punto de nuevos métodos de Análisis, así como nuevos proyectos de Mejora Continua en el ámbito de Laboratorio.

Nivel 5: Es el operario/a de calidad que, a las órdenes del responsable de Calidad, Supervisor de Calidad o persona que los supla en sus funciones, conoce y práctica

todas las operaciones propias de su oficio, con experiencia, responsabilidad, calidad y rendimiento adecuados a su nivel. Puede trabajar individualmente o en equipo con operarios de igual o menor nivel, siendo responsable de la calidad del trabajo realizado. Su polivalencia permite la rotación entre todos los puestos incluidos en el área de calidad y tiene capacidad profesional suficiente para asumir en determinados momentos las funciones de su superior inmediato por el tiempo indispensable.

Conoce y maneja si es necesario las máquinas y demás equipos propios de la sección de calidad, así como los sistemas informáticos de la empresa a nivel de usuario.

Aplica especialmente las normas de la empresa en materia de calidad y seguridad alimentaria.

Quedará encuadrada dentro de este nivel la categoría denominada en el anterior Convenio como «oficial de calidad de primera».

Nivel 6: Es aquel operario/a de calidad que conoce y practica las operaciones propias de un oficio, con experiencia, responsabilidad, calidad y rendimiento adecuados a su nivel. Puede trabajar también individualmente o en equipo. Tiene una polivalencia relativa o su polivalencia permite su rotación entre diferentes puestos del área de calidad aunque su cualificación no llegar al del nivel de los oficiales de calidad de nivel 5, desempeñando sus cometidos con la formación adecuada y calidad exigida.

Nivel 7: Es aquel operario/a de calidad que conoce y practica las operaciones propias de un oficio, con experiencia, responsabilidad, calidad y rendimiento adecuados a su nivel. Puede trabajar también individualmente o en equipo. No tiene ni la cualificación ni la polivalencia de los trabajadores del nivel 6, desempeñando sus cometidos con la formación adecuada y calidad mínima exigida.

Quedará encuadrado dentro de este nivel la categoría denominada en el anterior Convenio como «oficial de calidad de segunda».

Los trabajadores adscritos a este puesto y nivel pasarán al nivel 6 al año de su incorporación en la empresa, siempre y cuando continúe prestando servicios dentro del área de calidad y desempeñando las funciones propias de este puesto de trabajo, si bien con la experiencia alcanzada tras un año de prestación de servicios como operario del Grupo de calidad del Nivel 7.

GRUPO 5: GRUPO PROFESIONAL DE MANTENIMIENTO

Nivel 1: Es el que, a las órdenes de su responsable inmediato superior o del responsable de área, conoce el proceso general de la industria en sus distintas

secciones, implantando las directrices y protocolos de mantenimiento y respetando las normas de seguridad, seguridad alimentaria y calidad, aplicando estos conocimientos, organizando y distribuyendo el trabajo en las secciones, manteniendo la disciplina, a la vez que facilita los datos de su competencia técnica y aquellos que puedan estar relacionados con el sistema de producción, rendimiento y mantenimiento.

Quedará encuadrada dentro de este nivel la categoría denominada en el anterior Convenio como «supervisor de 1.ª».

Nivel 2: Es aquel operario/-a de mantenimiento que conoce y practica todas las operaciones de un oficio, con experiencia, responsabilidad, calidad y rendimiento adecuados a su nivel. Además de las tareas del oficial de 2.ª, es capaz de llevar a cabo tareas de diseño en los campos propios de su oficio, participar de forma activa en el análisis, gestión y organización del mantenimiento y formar a trabajadores de nivel inferior. Y todo ello bajo las órdenes y supervisión del responsable de Mantenimiento y supervisor de mantenimiento.

Quedará encuadrada dentro de este nivel la categoría denominada en el anterior Convenio como «oficial de primera de mantenimiento».

Nivel 3: Es aquel operario/-a de mantenimiento que conoce y practica las funciones propias de un oficio, con experiencia, responsabilidad, calidad y rendimiento adecuados a su nivel. Dentro de sus funciones se incluyen: realización del mantenimiento predictivo, preventivo, correctivo y paliativo, modificaciones pertinentes en maquinaria e instalaciones y manejo de productos químicos. Ejecuta las órdenes e instrucciones de un oficial de nivel 2.ª, del responsable y/o del supervisor de Mantenimiento.

Quedará encuadrada dentro de este nivel la categoría denominada en el anterior Convenio como «oficial de segunda de mantenimiento».

Nivel 4: Es aquel operario/-a de mantenimiento que no es capaz de realizar todas las actividades propias del departamento de mantenimiento. No obstante, lleva a cabo su trabajo con la experiencia, calidad de trabajo y formación adecuadas a su nivel. Desarrolla sus tareas en colaboración y supervisión de los oficiales de nivel 2 y 3, responsabilizándose de las tareas rutinarias de mantenimiento y el mantenimiento de primer nivel, incluyendo dentro de éste el afilado y cambio de cuchillas.

Quedará encuadrada dentro de este nivel la categoría denominada en el anterior Convenio como «oficial de tercera de mantenimiento».

Artículo 9. Ascensos

Todos los ascensos, excluidos los casos previstos en el artículo siguiente, se

realizarán entre los trabajadores de la plantilla de la empresa que opten por la plaza siempre que reúnan las condiciones idóneas para su desempeño, demostradas a través de las pruebas de capacitación que especifique la empresa en cada caso.

Artículo 10. Ascensos al puesto de Supervisores/as/ Coordinadores de Sección y Personal del Grupo de Mantenimiento

Tendrán acceso a concurrir a las vacantes que surjan para los puestos de trabajo conocidos como «supervisor/a» o «coordinador de Sección» los trabajadores que gozando de la confianza de la empresa ejerzan un oficio cualificado y completen sus conocimientos teóricos, previo examen de aptitud ante el tribunal designado por la empresa, ante el cual acrediten, cuanto menos, los conocimientos prácticos de producción, tecnología, técnicos y administrativos necesarios para el desempeño de su cargo. Quedan exceptuados de dicho examen los que se hallen en posesión de títulos de formación profesional en cualquier grado del curriculum profesional habilitante para el desempeño del puesto concreto.

Igualmente los ascensos del personal del Grupo 5 de mantenimiento, para cubrir una vacante dentro del mismo grupo se supeditarán a la acreditación de los conocimientos teóricos y prácticos establecidos, entre los trabajadores que opten al puesto. En cualquier caso la designación del mejor candidato para cubrir dicha vacante quedará sujeta a la decisión discrecional de la Compañía, sin perjuicio de valorarse los resultados y méritos del trabajador. De dichos procesos se dará información al Comité de Empresa.

Artículo 11. Publicidad Vacantes

La empresa viene obligada a dar la debida publicidad, por medio del tablón de anuncios, para conocimiento de todos los trabajadores de su plantilla, de la convocatoria de las vacantes que se produzcan en los diferentes puestos y la fecha de comienzo de las pruebas que al efecto pueda convocar la Empresa.

Artículo 12. Ingreso en la Empresa

La empresa podrá someter a los aspirantes a las pruebas prácticas, psicotécnicas y a los reconocimientos médicos que considere convenientes para comprobar el grado de preparación y aptitud para el puesto de trabajo.

La contratación del personal deberá realizarse de conformidad con lo dispuesto por el presente Convenio en concordancia con la legislación vigente.

Artículo 13. Periodos de Prueba

Podrán concertarse por escrito un período de prueba, en cuyo caso el ingreso del trabajador se entenderá provisional hasta en tanto no haya cumplido el mismo;

este período en ningún caso podrá exceder de los siguientes períodos de tiempo:

a) Personal del Grupo técnico y administrativo (nivel 1, 2 3 y 4):	Seis meses
b) Personal del Grupo técnico y administrativo (nivel 5, 6 y 7):	Dos meses
c) Personal del Grupo de Producción (nivel 1, 2 y 3):	Seis meses
d) Personal del Grupo de Producción (nivel 4, 5 y 6)	Tres meses
e) Personal del Grupo de Producción (nivel 7, 8, 9, 10 y 11):	Un mes
f) Personal del Grupo de Logística (nivel 1, 2 y 3):	Tres meses
g) Personal del Grupo de Logística (nivel 4 y 5):	Un mes
h) Personal del Grupo de Calidad (nivel 1, 2, 3 y 4):	Seis meses
i) Personal del Grupo de Calidad (nivel 5, 6 y 7):	Un mes
j) Personal del Grupo de Mantenimiento (nivel 1):	Seis meses
k) Personal del Grupo de Mantenimiento (nivel, 2, 3 y 4):	Un mes

El periodo de prueba es íntegramente exigible siempre que se concierte por escrito, salvo que la empresa decida renunciar a exigir todo o parte del mismo, haciéndolo constar por escrito en el contrato de trabajo o renunciando al mismo por escrito durante su transcurso.

Durante el periodo de prueba, tanto la empresa como el trabajador podrán desistir unilateralmente del contrato de trabajo sin preaviso ni derecho a indemnización alguna.

El periodo de prueba será computable a efectos de antigüedad y durante el mismo el trabajador tendrá los mismos derechos y obligaciones que el resto de trabajadores de la empresa.

Artículo 14. Ceses Voluntarios

Los trabajadores que deseen causar baja voluntaria en el servicio de la empresa estarán obligados a comunicarlo a la misma, por escrito, y como mínimo con los siguientes plazos de preaviso:

a) Personal del Grupo técnico y administrativo (nivel 1, 2 3 y 4):	Dos meses
b) Personal del Grupo técnico y administrativo (nivel 5, 6 y 7):	Un mes
c) Personal del Grupo de Producción (nivel 1, 2 y 3):	Dos meses
d) Personal del Grupo de Producción (nivel 4, 5 y 6):	Quince días
e) Personal del Grupo de Producción (nivel 7, 8, 9, 10 y 11):	Quince días
f) Personal del Grupo de Logística (nivel 1, 2 y 3):	Quince días
g) Personal del Grupo de Logística (nivel 4 y 5):	Quince días
h) Personal del Grupo de Calidad (nivel 1, 2, 3 y 4):	Dos meses
i) Personal del Grupo de Calidad (nivel 5, 6 y 7):	Quince días
j) Personal del Grupo de Mantenimiento (nivel 1):	Dos meses
k) Personal del Grupo de Mantenimiento (nivel, 2, 3 y 4):	Quince días

El incumplimiento de la obligación de preavisar en los plazos de preaviso señalados respectivamente, dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del trabajador el importe equivalente a un día de salario por día de preaviso incumplido.

Artículo 15. Contratación

En materia de empleo y contratación laboral se estará a las disposiciones legales y normas convencionales de mayor rango si las hubiese sobre esta materia, tanto de carácter general como especial, así como a lo previsto en este convenio, con la interrelación que para tales normas establece el artículo 3 del Estatuto de los Trabajadores.

Podrán utilizarse las modalidades de contratación por tiempo determinado previstas por la Ley, siempre que así se pacte por escrito y con la finalidad y características en ella señaladas.

En cumplimiento de las obligaciones establecidas en el artículo 8 del E.T. para cualquier modalidad contractual, el contrato de trabajo se deberá realizar por escrito haciéndose constar en él como mínimo, lugar de la prestación laboral, nivel profesional, y salario, que como mínimo será el establecido en Convenio, así como la notificación de estos contratos a los representantes legales de los trabajadores.

Artículo 16. Contrato Eventual por Circunstancias de la Producción

Son los contratos que tienen por objeto atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o pedidos, trabajos nuevos o extraordinarios superiores a la actividad normal de la empresa, aun tratándose de la actividad habitual de la misma, y dada las características especiales de la empresa la duración de estos contratos se modifica en el siguiente sentido:

Su duración máxima será de 6 meses dentro de un período de 12 meses, salvo disposición contraria del Convenio Sectorial correspondiente que incremente el periodo máximo de duración. Solo será posible una única prórroga en el supuesto de que el contrato inicial no alcance la duración máxima prevista legalmente.

Esta modalidad contractual tenderá derecho a la indemnización prevista para los contratos eventuales en la legislación vigente.

Los contratos deberán formalizarse por escrito consignando con claridad y precisión la causa de los mismos debiendo presentarse para su registro en la Oficina de empleo que corresponda.

Tendrán preferencia en la contratación eventual aquellos trabajadores que hubiesen sido contratados temporalmente en la empresa en periodos anteriores y siempre que cumplan con los requisitos de aptitud e idoneidad para el puesto de trabajo a cubrir.

Artículo 17. Contrato de Obra o Servicio Determinado

Se podrán realizar contratos para obra o servicio determinado a la luz de lo establecido en el artículo 15. 1 a) del Estatuto de los Trabajadores y normativa de desarrollo, para la realización de una obra o servicio determinado, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta.

Artículo 18. Contrato de Interinidad o Sustitución

La empresa podrá concertar este tipo de contrato de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 15 c) del Estatuto de los Trabajadores y normativa que lo desarrolle.

Artículo 19. Contratos Formativos

1. Contrato en prácticas: El contrato en prácticas podrá concertarse con quienes estuviesen en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, de acuerdo con las leyes reguladoras del sistema educativo vigente o de certificado de profesionalidad de acuerdo con la Ley Orgánica 5/2002 de 19 de Junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, que habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los cinco años, o de siete años cuando el contrato se concierte con un trabajador con discapacidad, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios y, en todo caso, de conformidad con las reglas fijadas por la legislación vigente, en especial el artículo 11 del ET.

En cuanto al periodo de prueba, se aplicará lo regulado en el artículo 13 del presente Convenio.

La retribución del contratado en prácticas será equivalente al 60% durante el primer año de vigencia y al 75 % durante el segundo año de vigencia del contrato, del salario fijado en el presente Convenio Colectivo para dicho puesto de trabajo.

2. Contrato para la formación y el aprendizaje: El contrato para la formación y el aprendizaje se podrá celebrar con trabajadores mayores de 16 años y menores de 25 años que carezcan de la titulación requerida para realizar un contrato en prácticas. No se aplicará el límite máximo de la edad en los supuestos previstos por la Ley. De este modo, hasta que la tasa de desempleo en nuestro país se sitúe por debajo del 15 por ciento podrán realizarse contratos para la formación y el aprendizaje con trabajadores menores de 30 años sin que sea de aplicación el límite máximo de edad establecido en el párrafo primero del artículo 11.2 a) del

Estatuto de los Trabajadores.

Se excluyen como trabajos de aprendizaje lo propios de peón.

Su duración no podrá ser inferior a seis meses ni superior a tres años, sin perjuicio de que pueda ser prorrogado en los términos indicados en el artículo 11 del Estatuto y normativa de desarrollo.

La retribución del contratado para la formación y el aprendizaje será equivalente al 60 % durante el primer año de vigencia y al 75 % durante el segundo año de vigencia del contrato, del salario fijado en el presente Convenio Colectivo para dicho puesto de trabajo y, en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

El resto de condiciones para la aplicación de este tipo de contratos se regirán por lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.

Artículo 20. Contrato fijo-discontinuo

1. Naturaleza y llamamiento:

Dada la particularidad de la empresa al tener una actividad estacional o cíclica, las partes acuerdan establecer la regulación de los contratos de trabajo de carácter fijo-discontinuo de conformidad con las siguientes características:

Se considerará trabajador fijo-discontinuo aquel trabajador que se contrata para realizar trabajos fijos y periódicos dentro del volumen y actividad normal de trabajo en la empresa, durante periodos de actividad con inicio y duración inciertos, y que no completen la jornada anual establecida en el convenio.

La naturaleza de los productos y procesos propios de la actividad de la empresa se hallan condicionados por la campaña y productos agrícolas, relacionada con la estacionalidad, origen, calidades y condición perecedera de las materias primas utilizadas en cada momento y consumo, por ello, el trabajo realizado no responde a fechas ciertas y continuas ni a volumen de actividad predeterminadas. Como consecuencia de ello, pueden no prestarse servicios todos los días laborables en uno o varios periodos de actividad estacional o que no exijan la misma durante todos los días que en el conjunto del año tienen la consideración de laborables con carácter general.

El contrato fijo discontinuo tiene sustantividad propia en el sector de actividad de la empresa. A todos los efectos es el que se concierta para la realización de trabajo que tengan carácter fijos discontinuos y no se repitan en fechas ciertas, dentro del volumen normal de la actividad de la empresa, desarrollándose los días de prestación de servicios en uno o varios periodos de actividad estacional o que no exijan la prestación de servicios durante todos los días que en el conjunto del año tienen la consideración de laborables con carácter general, y ya presten

servicios continuados o no durante la campaña o temporada para la que han sido llamados. Dada la naturaleza de este contrato, la interrupción del llamamiento responde a una característica inherente a la naturaleza del contrato de trabajo.

De este modo, a diferencia de la contratación temporal, reservada cuando haya que atender circunstancias excepcionales u ocasionales o imprevisibles, el contrato fijo de carácter discontinuo se concertará cuando se produzca una necesidad de carácter intermitente o cíclico, que se repita todos los años y sea permanente.

La empresa, dentro del periodo previsible de inicio de la actividad que motive la incorporación de fijos-discontinuos, deberá preavisar o llamar a los trabajadores que necesite, una vez iniciada la prestación de servicios y conforme la empresa, en función de sus necesidades productivas, requiera más trabajadores, estos deberán ser llamados, mediante comunicación fehaciente, con una antelación mínima de 72 horas.

Si un trabajador fuese llamado para prestar sus servicios y no acudiese a trabajar ni justificase debidamente dicha ausencia con antelación a la fecha de incorporación al trabajo, causará baja voluntaria automáticamente extinguiéndose su contrato de trabajo con la empresa, salvo en el caso de que el trabajador fuera llamado y acreditara documentalmente que se encuentra prestando servicios para otra entidad física o jurídica, en cuyo caso, su no incorporación no se entenderá como manifestación de su baja voluntaria. En este caso, el trabajador deberá comunicar a la empresa la fecha de finalización de su prestación de servicios para la otra entidad, con el fin de que pueda ser llamado con posterioridad, en atención a las necesidades de la empresa y a su orden de llamamiento. En el caso de que el Trabajador rechace su incorporación por dicha circunstancia en más de tres ocasiones, no operará esta excepción, extinguiéndose el contrato de trabajo por baja voluntaria del Trabajador en el momento de oponer su otra contratación con otra empleadora por tercera vez.

El personal fijo-discontinuo será llamado en el orden y la forma que se determina en este artículo, pudiendo el trabajador/a, en caso de incumplimiento, reclamar en procedimiento de despido ante la jurisdicción competente, iniciándose el plazo para ello desde el momento en que tuviese conocimiento de la falta de convocatoria.

Si bien, atendiendo a la particularidad del contrato fijo-discontinuo, y el concepto de discontinuidad, el llamamiento así como la prestación de servicios durante el mismo podrá quedar interrumpido en cualquier momento o no dar lugar a su inicio en los mismos periodos que en años anteriores.

El orden de llamada de los trabajadores contratados bajo esta modalidad contractual se realizara de conformidad con las necesidades productivas de la

empresa en función de la antigüedad en la contratación y por secciones productivas de la propia empresa, produciéndose el cese en sentido inverso conforme vaya descendiendo la actividad productiva para la que fueron contratados. De las listas u orden de llamamiento se entregará copia a los representantes de los trabajadores, miembros de los Comités de Empresa y secciones sindicales legalmente constituidas.

El orden de llamamiento se producirá en primer lugar por el orden de antigüedad en el escalafón del puesto de trabajo o nivel dentro de cada grupo profesional.

El trabajador fijo discontinuo podrá formar parte de varios escalafones en el caso de que hubiera prestado servicios en varios puestos de trabajo distintos que pudieran dar lugar a su adscripción a distintos escalafones por puesto de trabajo (o nivel). En estos casos, la adscripción a cada escalafón por cada puesto de trabajo (o nivel) atenderá a los mismos criterios de orden indicados.

Los trabajadores que sean llamados para prestar servicios como fijos-discontinuos en otro puesto de trabajo y/o grupo profesional distinto, tendrán derecho de reserva de su número de orden de antigüedad para su llamamiento en el anterior puesto y especialidad, pudiendo volver a ser llamado al finalizar el servicio para el que fue llamado en primer lugar, si existe la necesidad de incorporar fijos discontinuos y así le corresponde por el orden de antigüedad que ostente en la lista de llamamientos de dicho puesto de trabajo (o nivel) correspondiente, percibiendo en cada caso el salario que corresponda al trabajo y nivel dentro del grupo al que efectivamente se encuentren adscritos en cada momento.

2. Sistema retributivo trabajadores fijos-discontinuos:

Los fijos discontinuos percibirán su retribución periódica, en atención a las horas efectivamente trabajadas.

La retribución hora será resultado de dividir el salario base anual previsto en Convenio Colectivo entre la jornada máxima prevista por Convenio Colectivo para cada año e incluirá salario base Convenio y resto de conceptos salariales que por Convenio fueran debidos, parte proporcional de pagas extraordinarias, vacaciones, descanso y festivos.

En lo no previsto en este Artículo será de aplicación la legislación que regula los contratos a tiempo parcial y los fijos discontinuos.

Artículo 21. Contrato a Tiempo Parcial

El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable.

El contrato deberá formalizarse por escrito y en el mismo deberán figurar el número de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana o al año contratadas y su distribución de manera orientativa.

El personal contratado a tiempo parcial tendrá los mismos derechos e igualdad de trato en las relaciones laborales que los demás trabajadores / as de la empresa, salvo en las limitaciones que se deriven de la naturaleza y duración de su contrato.

Se acuerda la posibilidad de realizar horas complementarias para el supuesto de contratos a tiempo parcial de duración indefinida según lo dispuesto por el Convenio Sectorial de aplicación, y en su defecto, el porcentaje máximo se amplía hasta el 25 % de las horas ordinarias previstas en el contrato, ampliándose del trimestre al semestre el módulo a tener en cuenta para la distribución del número de horas complementarias, y todo ello sin que se puedan superar los límites legales.

Los contratos a tiempo parcial podrán ser de duración indefinida o determinada en los supuestos en que legalmente se permita esta modalidad de contratación, excepto en los contratos para la formación.

Artículo 22. Contrato de Relevo

Los trabajadores que tengan o cumplan a partir de la entrada en vigor del presente Convenio la edad requerida legalmente para acceder a la jubilación parcial y cumplan los requisitos para acceder a la misma, podrán, mediante acuerdo previo entre empresa y trabajador, acogerse a la jubilación parcial con la celebración de un contrato de relevo simultáneo, con las condiciones y requisitos que se establezcan en el artículo 166.2 de la Ley General de la Seguridad Social, o en su caso fuera de aplicación, y demás regulación legal de aplicación.

El trabajador que esté interesado en acogerse a la jubilación parcial lo comunicará a la empresa con una antelación mínima de tres meses a la fecha a partir de la cual pretende acceder a la jubilación parcial.

Una vez aprobado por la empresa, ambas partes concertarán un contrato a tiempo parcial, reduciendo la jornada de trabajo en un porcentaje comprendido entre el mínimo y el máximo de reducción que se establezca en la normativa legal de vigente aplicación y, en todo caso, supeditado a la necesidad organizativa de la Empresa. Dicha reducción llevará implícita la consiguiente minoración de su retribución, en el mismo porcentaje de reducción de jornada que se haya acordado, de tal modo que el trabajador pasará a percibir la retribución fija de forma proporcional al número de horas de jornada realizada y, la retribución variable que en su caso tuviera derecho a percibir, estará supeditada a la suscripción de un acuerdo entre empresa y trabajador para su concesión en atención a las condiciones particulares.

Por acuerdo entre la empresa y el trabajador jubilado parcial se podrá acumular en cómputo anual la jornada a tiempo parcial a realizar, de tal modo que los días de prestación de servicios se acumulen y realicen en el periodo o periodos acordados.

Dicho contrato quedará extinguido el día en que el trabajador cumpla la edad ordinaria de jubilación, accediendo por tanto a dicha jubilación ordinaria, o en fecha anterior si el trabajador optare a una jubilación anticipada.

Paralelamente al contrato a tiempo parcial con el jubilado, la empresa suscribirá un contrato de relevo, cuando legalmente fuera condición exigible para que el trabajador jubilado parcial acceda a dicha situación, el cual se podrá concertar para sustituir el puesto de trabajo del trabajador sustituido o uno similar.

Artículo 23. Contratos de Puesta a Disposición. Etts

A los trabajadores contratados a través de contratos de puesta a disposición se les aplicará la legislación laboral correspondiente y la normativa convencional propia, asumiendo la empresa usuaria las responsabilidades en materia laboral y de seguridad social que le impone la ley en este tipo de contratos, efectuando los trabajadores contratados bajo esta modalidad su trabajo en las mismas condiciones que los trabajadores propios de la empresa usuaria.

Capítulo IV. Jornada y Tiempo de Trabajo

Artículo 24. Jornada Efectiva de Trabajo

La jornada efectiva de trabajo en cómputo anual será de 1.788 horas para los años 2013 y 2014 y de 1.784 horas a partir del año 2015.

Del tiempo de descanso durante la jornada o tiempo del bocadillo, que es de 30 minutos por turno de trabajo, 20 minutos se considerarán tiempo de trabajo efectivo, no considerándose como tal los otros 10 minutos restantes.

Artículo 25. Flexibilidad de la Jornada

Dada la actividad de la empresa y la variabilidad tanto de los pedidos como de la producción, en la cual influyen diversos factores de difícil control que impiden hacer una programación fiable de la producción y del personal necesario, y con el fin de adecuar la capacidad productiva de la empresa con la carga de trabajo existente en cada momento, se pacta entre ambas partes el siguiente régimen de flexibilidad de la jornada:

La empresa podrá reducir o incrementar la jornada de trabajo diaria de cada trabajador, con un mínimo de 6 horas de trabajo efectivo en caso de reducción y un máximo de 9 horas de trabajo efectivo en caso de incremento. Podrán

realizarse 10 horas de trabajo efectivo solo en supuestos excepcionales y previa conformidad con el Comité de Empresa.

En los casos de alargamiento de jornada, la empresa preavisará la necesidad de alargar la misma con anterioridad al día de su realización.

Como excepción a la regla de preaviso anterior, la empresa podrá comunicar el alargamiento de jornada en el día en curso en que se hará uso de dicha flexibilidad por extensión, sin respetar por consiguiente el preaviso anterior, y ello hasta un máximo de 15 veces/año por trabajador. Cuando ocurra dicha circunstancia, la empresa se compromete a informar por escrito al Comité de Empresa del uso de esta flexibilidad.

Las horas que no hayan sido preavisadas con anterioridad al día de su realización y que excedan de las 15 veces establecidas en el párrafo anterior, serán voluntarias y se retribuirán al valor de la hora extraordinaria.

La flexibilidad de la jornada precitada se determinara o concretara con un límite máximo de 40 horas semanales en cómputo mensual.

La aplicación de la flexibilidad tendrá carácter voluntario para las personas acogidas al compromiso de maternidad y las personas con reducción de jornada por maternidad o lactancia.

Artículo 26. Trabajos de Puesta en Marcha y Cierre de las Instalaciones

Por las características del trabajo que se realiza en la empresa es necesario que determinados trabajadores inicien o finalicen su jornada de trabajo con antelación o posterioridad al resto de la plantilla.

La empresa determinara qué trabajadores y qué número son necesarios para la puesta en marcha y cierre de las instalaciones, fijándose que lo mismos iniciaran o finalizaran su jornada 15 o 30 minutos antes o después que el resto de la plantilla.

El tiempo dedicado a estos efectos será retribuido un 50 % por encima del valor de la hora ordinaria o bien se compensara por tiempo de descanso siguiendo las reglas establecidas en el artículo 23 del presente texto. El tiempo empleado para la puesta en marcha o cierre de las instalaciones no computará a efectos del cálculo de la jornada efectiva de trabajo anual.

Artículo 27. Horas Extraordinarias

Se podrán compensar por tiempo de descanso, y en tal caso se tendrán que compensar dentro del trimestre natural en el que se realizaron, de tal forma que si no se compensan dentro del mismo se abonaran por parte de la empresa en la

nómina del mes siguiente a la finalización del trimestre natural.

Para su compensación los trabajadores que la soliciten deberán hacerlo con al menos 72 de antelación, pudiendo solicitarla como máximo una persona por sección y en todo caso 4 personas por día. Las solicitudes se concederán por estricto orden de petición.

En ningún caso los días de descanso por la compensación de las horas extras se podrán acumular a los periodos de vacaciones, semana santa, navidades y reyes, festivos y puentes.

Artículo 28. Vacaciones

Los días de vacaciones que disfruten anualmente los trabajadores de la empresa serán los que se devenguen como consecuencia del trabajo realizado durante ese mismo año. Si se diera el caso de que en el momento de la finalización de la relación laboral el trabajador hubiera disfrutado más días de los que efectivamente le correspondieran, el exceso le sería compensado en la liquidación.

Las vacaciones anuales serán de 30 días naturales que se podrán dividir en dos periodos de 15 días interrumpidos, uno de ellos se disfrutara entre los meses de Junio y Septiembre, y el otro entre los meses restantes. La distribución de las quincenas se llevará a cabo de conformidad con el trabajador afectado en cada uno de los centros de trabajo y se dará cuenta de ello a la representación legal de los trabajadores. Este último periodo de 15 días podrá dividirse en dos periodos siempre que lo soliciten los trabajadores y no perjudique las necesidades productivas de la empresa.

Igualmente se facilitará a los trabajadores la posibilidad de disfrutar de los 30 días naturales de vacaciones de forma continua siempre que lo soliciten con antelación suficiente y siempre que las necesidades productivas y organizativas de cada centro de trabajo lo permitan, pudiéndose disfrutar dichos días en cualquier mes del año. Para poder regular dicha posibilidad se instrumentará un reglamento de funcionamiento.

Artículo 29. Permisos Retribuidos

Los trabajadores afectados por el presente convenio, previo aviso y justificación tendrán derecho a permisos o licencias retribuidas en los siguientes supuestos:

a) En caso de matrimonio, 15 días naturales.

b) Por 2 días en los casos de nacimiento de un hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de un pariente hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo el trabajador necesite

hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de 4 días.

Cuando el permiso sea debido a hospitalización de familiar –según lo dispuesto en el párrafo anterior–, se podrá fraccionar los días de disfrute del referido permiso, siempre y cuando persista el hecho causante que determina el nacimiento del mismo, de tal modo que el trabajador/a podrá disfrutar dicho permiso en días alternos durante el tiempo que dure el periodo de hospitalización del familiar por el que se tenga derecho al referido permiso, debiendo comunicar con antelación a su disfrute la petición de fraccionamiento del permiso a la Dirección de Recursos Humanos del centro de trabajo respectivo y acordar con la misma la concreción de los días de su disfrute.

c) Un día para el traslado de domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo.

Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el Estatuto de los Trabajadores.

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

e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en la forma en que se regule legalmente en cada momento la legislación vigente de la materia.

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

g) Tendrán la misma consideración que el matrimonio las parejas de hecho estables y que estén inscritas como tal en los Registros habilitados al efecto o que así lo acrediten ante la empresa por cualquier otro medio válido legalmente.

h) Permiso de lactancia, las/os 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. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente al número de hijos en los casos de parto múltiple.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en una hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas.

Igualmente, y a solicitud del trabajador/a se podrá acumular el permiso de lactancia al de maternidad.

Capítulo V. Régimen Retributivo

Artículo 30. Definiciones Salariales

a) Salario Base: Cantidad mínima diaria, mensual o anual garantizada por el Convenio al trabajador que efectúe su trabajo con el rendimiento normal, y según se cuantifica y consta en la Tablas Salariales que figuran como Anexo I al presente Convenio.

b) Plus de ayuda escolar: A partir del año 2008 se suprime el abono por parte de la empresa del seguro médico que se venía realizando a los trabajadores de la misma, sustituyéndose dicho seguro por el abono de un denominado plus de ayuda escolar en la cuantía de 280 euros anuales para el año 2008. Para los años de vigencia del presente Convenio el importe de dicho plus será de 309,48 €.

Dicho plus se abonará en la hoja de salarios del mes de septiembre de cada año. Aquellos trabajadores cuya prestación de servicios sea inferior a un año, tendrán derecho a percibir la parte proporcional correspondiente.

El plus de ayuda escolar se abonará en las mismas condiciones y circunstancias en las que venía abonándose el seguro médico al cual sustituye.

c) Plus de Nocturnidad: Las horas trabajadas durante el periodo nocturno, comprendido entre las 22 y las 6 horas, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno, tendrán una retribución específica incrementada en un 25 % sobre el valor hora que corresponda por el salario base.

Dicho incremento, sin perjuicio de considerar como periodo nocturno el precitado, solo se abonará en aquellos supuestos en los que la totalidad de la jornada se desarrolle dentro del citado periodo, es decir, por jornadas completas en periodo nocturno, incluidos los supuestos de turnos rotativos cuando el turno se desarrolle mayoritariamente en periodo nocturno.

salario base ÷ 14 meses / jornada anual efectiva trabajo = valor hora

Valor Hora + 25 % = plus nocturnidad

Artículo 31. Incrementos Salariales

Los incrementos salariales se aplicarán exclusivamente sobre los importes y

conceptos que se detalla en las tablas salariales que se anexan como Anexo I al presente Convenio.

Se pactan para los años de vigencia del presente Convenio lo siguientes incrementos:

Año 2013:	Incremento de las tablas salariales del año anterior un 1,25 %
Año 2014:	Incremento de las tablas salariales del año anterior un 1,5 %
Año 2015:	Incremento de las tablas salariales del año anterior un 1,75 %
Año 2016:	Incremento de las tablas salariales del año anterior un 2 %

Artículo 32. Revisión Salarial

La empresa actualizará las tablas salariales de cada año desde el mes de enero del año en curso, de acuerdo a los porcentajes de incremento establecidos en el artículo anterior para cada uno de los años que se indican.

Para el año 2013, se abonará junto con la nómina del mes siguiente a la del mes de la publicación del Convenio Colectivo en el Boletín Oficial del Estado los atrasos devengados desde el mes de enero de 2013 y hasta el mes de abono de los mismos.

Asimismo, a partir del mes siguiente a la publicación del referido Convenio Colectivo se actualizarán los importes de las nóminas correspondientes al año 2013.

Las Tablas salariales que se anexan ya contemplan el importe correspondiente a la actualización del salario para el año 2013.

Artículo 33. Pagas Extraordinarias

Se establecen dos pagas extras, que se abonaran en los meses de junio y diciembre.

Artículo 34. Ayuda Social por Discapacidad/minusvalía

Se incluye un nuevo concepto dentro del Convenio Colectivo en concepto de ayuda social por trabajador, familiar (cónyuge o pareja de hecho debidamente inscrita e hijos) con discapacidad o minusvalía en los términos que se indican a continuación.

Beneficiarios de dicha ayuda: Tendrán derecho a esta ayuda los empleados con una antigüedad mínima de un año en la empresa ininterrumpida o sin solución de continuidad, que cumplan el requisito de bajo absentismo anual establecido por la Compañía y un expediente laboral sin sanciones disciplinarias.

Hecho causante para su percibo: Trabajador con una minusvalía igual o superior al 50 % y que cumpla los requisitos para ser beneficiario de la ayuda o tener a su cargo un cónyuge (o pareja de hecho inscrita) o hijos mayores de 18 años, que tengan una minusvalía acreditada (por medios de prueba requeridos por la empresa, certificado de minusvalía o documentación oficial justificativa del porcentaje de minusvalía) igual o superior al 50 %; o hijos menores de edad con una minusvalía acreditada igual o superior al 33 %.

No obstante, la Compañía estudiará todas las solicitudes que se presenten, analizando cada caso en particular. Cada año deberá acreditarse de nuevo la minusvalía o discapacidad que originó la concesión inicial de esta ayuda presentando la documentación pertinente al Departamento de RR.HH. Del mismo modo, los empleados que posteriormente a la concesión inicial de la ayuda, dejen de cumplir el requisito de bajo absentismo o expediente libre de sanciones disciplinarias, o deje de concurrir el hecho causante por el que se tiene derecho a dicha ayuda, perderán la ayuda concedida desde el mes que dejen de cumplir dichos requisitos.

Importe de la ayuda: 1.000 euros brutos anuales por discapacitado, prorrateados en doce mensualidades. Esta ayuda será causal y en ningún caso supondrá un derecho consolidado.

Esta ayuda será exigible y se abonará desde el mes siguiente a la publicación del Convenio Colectivo en el «Boletín Oficial del Estado» y, por tanto, no tendrá carácter retroactivo a 1 de enero de 2013.

Artículo 35. Trabajo en Día Festivo

Los trabajos realizados en domingos y festivos nacionales se retribuirán con un incremento del 80 % más un plus adicional de 30 euros sobre el salario percibido por el trabajador en jornada normal. Los festivos locales se retribuirán con un incremento del 80 % más un plus adicional de 50 euros. Dentro de la voluntariedad de los trabajos en domingos y festivos se procurara que en dichas jornadas se cubran las necesidades productivas de la empresa.

Capítulo VI. Derechos sindicales, Plan de Igualdad y Salud Laboral

Artículo 36. Acumulación de Horas del Crédito Sindical

El Comité de Empresa podrá acumular en uno o varios de sus miembros el crédito de horas sindicales, siempre que se trate de miembros del Comité que pertenezcan al mismo sindicato.

A tal efecto el Comité notificara a la empresa con antelación suficiente la acumulación del crédito sindical y los miembros del Comité en los cuales se produce dicha acumulación.

Cuando la acumulación de horas se produzca, necesariamente se tendrán en cuenta las necesidades productivas de la empresa, de tal forma que la acumulación no impida el normal desarrollo del proceso productivo.

Artículo 37. Plan de Igualdad

De conformidad con la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, Verdifresh dispone de un Plan de Igualdad elaborado y pactado con la representación legal de los trabajadores con anterioridad a la entrada en vigor del presente convenio, siendo de aplicación actualmente en la empresa. Este Plan establece medidas para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el ámbito de la empresa, obligando a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, propone medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

Para la revisión y actualización del Plan de Igualdad, se creará una comisión formada por la representación legal de los trabajadores y la empresa que se reunirá con una periodicidad anual, salvo que una de las partes lo pida, en cuyo caso se pondrán celebrar reuniones semestrales en el periodo anual en que se solicite.

Artículo 38. Salud Laboral

La prevención de Riesgos Laborales estará totalmente integrada en los planes de gestión de la empresa, a través del plan de prevención, proyectándose especialmente en la organización y condiciones de trabajo.

Igualmente, la empresa contemplará y realizará las medidas oportunas que corresponda para la vigilancia de la salud de los trabajadores, así como gestionará la formación tanto teórica como práctica con respecto a la prevención de riesgos laborales y para la salud de los trabajadores.

Capítulo VII. Régimen Disciplinario. Faltas y Sanciones

Artículo 39. Faltas Leves

Son faltas leves:

1. Faltar un día al trabajo sin causa justificada o no presentar la correspondiente justificación en el día hábil siguiente.
2. Hasta tres faltas de puntualidad en un periodo de treinta días naturales.
3. Abandono del puesto de trabajo o servicio durante breve tiempo dentro de la jornada sin contar con autorización para ello.
4. Los pequeños descuidos en la realización del trabajo y en la conservación de

las máquinas, herramientas y materiales.

5. No comunicar a la Empresa el cambio de domicilio o de teléfono a efectos de notificaciones, así como de la situación familiar a efectos de IRPF y datos necesarios para la Seguridad Social.

6. Utilizar las prendas y ropa de trabajo fuera de las instalaciones de la empresa y fuera del horario habitual de trabajo.

7. Guardar alimentos en las taquillas de los vestuarios cuando en el centro se disponga de doble taquilla o una taquilla o dispensario habilitado al efecto o, con carácter general, en las zonas no habilitadas. Cuando se repita dicha conducta, la segunda ocasión tendrá la condición de grave y las sucesivas de muy graves. En todo caso, será constitutivo de falta muy grave introducir o guardar alimentos en el puesto de trabajo.

8. El uso del teléfono móvil personal en el puesto de trabajo. Cuando se repita dicha conducta, la segunda ocasión tendrá la condición de grave y las sucesivas de muy grave.

9. No prestar la diligencia debida en el trabajo, cuando de dicho comportamiento no se derive perjuicio para el proceso productivo, la Empresa o los compañeros y sea ocasional.

10. La falta de aseo y limpieza personal, salvo que sea falta grave.

Artículo 40. Faltas Graves

Son faltas graves:

1. Faltar dos días al trabajo sin causa que lo justifique dentro de un periodo de 30 días naturales.

2. Cinco faltas de puntualidad dentro de un periodo de 45 días naturales.

3. La doble comisión de falta leve en un periodo de 45 días, aunque sea de distinta naturaleza.

4. Abandono del puesto de trabajo de dos a seis veces en un periodo de seis meses, sin disponer de autorización.

5. No aportar en el plazo de los dos días siguientes el parte de Incapacidad Temporal emitido por el organismo competente, ya sea el parte de baja, confirmación o alta. Si reincide en dicha conducta, será constitutivo de falta muy grave.

6. No fichar dos o más veces a la entrada o salida de la jornada de trabajo en un

periodo de 45 días, salvo cuando sea debido por fallo técnico de funcionamiento del terminal de fichajes constatado por el Supervisor o Responsable de área.

7. A partir de la segunda falta de aseo y limpieza personal. Contravenir las normas higiénicas de la empresa relativas a la higiene personal, lavado de manos, uso de guantes y manguitos, vestuario, estado de salud y cuidado de las heridas, y demás puntos detallados en las normas de Higiene y Seguridad. Si reincide en dicha conducta se considerará falta muy grave.

8. La falta de limpieza del puesto y útiles de trabajo.

9. El incumplimiento de las normas de prevención de riesgos laborales, normas de calidad, de seguridad alimentaria. Será falta muy grave cuando suponga un riesgo o tenga consecuencia en las personas, máquinas, materiales, instalaciones o edificios, para la empresa, proceso productivo, cliente o consumidor o sea reiterada.

10. La desobediencia a los mandos, salvo que la orden contravenga normas de calidad, seguridad alimentaria y la desobediencia preserve el cumplimiento de dichas normas.

11. El incumplimiento de las normas, instrucciones, procedimientos de trabajo u órdenes de servicio en cuestiones de trabajo, o cualesquiera otras normas, instrucciones o procedimientos sean de aplicación en la empresa. Si incide por segunda vez en dicha conducta, ésta ya tendrá la consideración de falta muy grave, así como si tiene supone un riesgo o tiene consecuencias sobre las personas, máquinas, materiales, instalaciones o edificios, para la empresa, proceso productivo, cliente o consumidor o sea reiterada.

12. No advertir de forma inmediata al superior de cualquier anomalía o situación de riesgo evidente que se aprecie en las instalaciones o locales.

13. La negligencia en la conservación del material o herramientas a su cargo.

14. Las discusiones o disputas que altere el orden del puesto de trabajo o provoque malestar en las personas, dentro de las dependencias de la Empresa, siempre y cuando los mismos no tengan la consideración de muy graves.

15. Las faltas de respeto a los compañeros, superiores o terceras personas ajenas a la Empresa siempre que las mismas se produzcan con ocasión del trabajo. Si tuviera consecuencias graves sobre las personas o el proceso productivo o la empresa tendrá la consideración de muy grave.

16. El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando, salvo que pueda ser constitutiva de muy grave.

17. La utilización reiterada de la ropa de trabajo fuera de las instalaciones de la Empresa.

Artículo 41. Faltas muy Graves

Son faltas muy graves:

1. Más de ocho faltas de puntualidad no justificadas cometidas en un período de seis meses, o de 18 en un período de un año.
2. Faltar al trabajo tres o más días sin causa que lo justifique durante un periodo de 45 días naturales.
3. Abandono del puesto de trabajo, de forma no justificada, más de seis veces en un periodo de tres meses; o de 12 en un periodo de seis meses; o el abandono del puesto de trabajo cuando cause daños al proceso productivo, a la Empresa o a los compañeros.
4. El fraude, la falsedad, la deslealtad o el abuso de confianza en el trabajo, gestión o actividad encomendados; la competencia ilícita para con la empresa, así como el hurto, el robo, tanto a sus compañeros como a la Empresa, o a cualquier persona que se encontrase dentro del centro de trabajo, o fuera del mismo con ocasión de la actividad laboral.
5. Llevar en el puesto de trabajo objetos no permitidos (por ejemplo, relojes, pulseras, monedas, encendedores, tabaco, chicles, caramelos, etc.).
6. Falsear o tergiversar datos de la empresa o relativos al proceso productivo que puedan dañar la imagen de la Compañía o que persigan la ocultación maliciosa de los errores y equivocaciones que originen o pudieran ocasionar perjuicio para la empresa o terceros, aunque el mismo no se materialice.
7. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o de los trabajadores/as y revelar o sacar de la empresa documentación confidencial de la misma para uso personal.
8. La simulación de enfermedad o accidente y/o la simulación para la prolongación de la baja por enfermedad o accidente.
9. Cualquier alteración, ocultación o falsificación de datos personales o laborales relativos al propio trabajador o a sus compañeros. Se entenderá incluido en este apartado fichar por un compañero. La falta será extensiva tanto al suplantador como al suplantado.
10. Fumar en las instalaciones de la empresa, aun cuando sea al aire libre. Portar tabaco o sustancias psicotrópicas, comer, masticar o beber (a excepción del uso

de las fuentes de agua instaladas para tal efecto) fuera de las instalaciones de la cafetería o lugares habilitados en la empresa para comer.

11. Contravenir las normas higiénicas de la empresa relativas a la higiene personal, lavado de manos, uso de guantes y manguitos, vestuario, estado de salud y cuidado de las heridas, y demás puntos detallados en las normas de Higiene y Seguridad. El incumplimiento de las órdenes o la inobservancia de las normas de prevención de riesgos laborales, normas de calidad, de seguridad alimentaria o cualesquiera otras normas, instrucciones o procedimientos sean de aplicación en la empresa cuando de las mismas se derive riesgo, responsabilidades o consecuencias para los compañeros, el proceso productivo o la Empresa, o fueren causa de accidente de trabajo, aún de carácter leve, o hubiera podido afectar a la producción o a la calidad del producto o tengan consecuencias en las personas, máquinas, materiales, instalaciones o edificios, o para la empresa en general.

12. Hacer desaparecer, inutilizar, destruir o causar desperfectos voluntaria e intencionadamente en cualquier material, herramientas, instalaciones, edificios, aparatos, enseres, documentos, vehículos de la empresa, del centro de trabajo o de los compañeros.

13. Proporcionar datos reservados o información de la Empresa a personas ajenas a la misma, sin la debida autorización para ello.

14. La negligencia en el desarrollo de la actividad encomendada, o imprudencia cuando de la misma se derive un daño grave para los compañeros, el proceso productivo o la Empresa.

15. La situación de embriaguez o encontrarse bajo los efectos de drogas o sustancias análogas, aunque sea de manera ocasional, en las instalaciones de la Empresa o centro de trabajo, o fuera de las mismas durante el desarrollo de la actividad laboral, aun cuando no cause perjuicio a la Empresa o al proceso productivo.

16. Los altercados graves, malos tratos de palabra u obra, amenazas o faltas de respeto graves a los compañeros, superiores o terceras personas ajenas a la Empresa siempre que las mismas se produzcan con ocasión del trabajo. Así como ofender grave y públicamente a la empresa o a sus directivos o a sus compañeros de trabajo.

17. La indisciplina o desobediencia a las órdenes de los mandos, cuando sea reiterada o revista de especial gravedad, salvo que la orden contravenga normas de calidad, seguridad alimentaria y la desobediencia preserve el cumplimiento de dichas normas.

18. La reincidencia en el incumplimiento de las normas, instrucciones,

procedimientos de trabajo u órdenes de servicio en cuestiones de trabajo, o cualesquiera otras normas, instrucciones o procedimientos y desde la segunda falta cometida, así como si supone un riesgo o tiene consecuencias sobre las personas, máquinas, materiales, instalaciones o edificios, para la empresa, proceso productivo, cliente o consumidor o sea reiterada.

19. La disminución voluntaria y continua en el rendimiento normal del trabajo, así como la baja calidad en el trabajo.

20. Los actos realizados en la Empresa o centro de trabajo, o fuera de él con motivo de la actividad, que tengan la consideración de falta o delito.

21. El acoso sexual, moral o por razón de sexo, entendiendo los mismos en los términos dispuestos por la Ley de Igualdad y disposiciones relacionadas. Si se realiza prevaliéndose de una posición jerárquica tal circunstancia será factor agravante.

22. Prestar servicios para otra competidora durante la vigencia de la relación laboral con la Compañía. Revelar secretos o datos de obligada reserva, falsificar o tergiversar datos o documentos, el ofender grave y públicamente a la empresa o a sus directivos o a sus compañeros de trabajo.

23. No utilizar la ropa de trabajo facilitada, los equipos de protección individual, así como los elementos necesarios (guantes, gorros, etc.) para la protección de la seguridad y salud en el trabajo así como la seguridad alimentaria.

24. Todas aquellas que se encuentren comprendidas en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores, o en el precepto que venga a sustituirle.

25. Coger y/o consumir producto de la empresa sin permiso de la misma, o consumirlo dentro de las instalaciones de la empresa sin permiso.

26. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, en un período de seis meses, siempre que haya sido sancionada por la Empresa.

Artículo 42. Sanciones

Las sanciones máximas que pueden imponerse son las siguientes:

Por falta leve:

Amonestación verbal.

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo por un día.

Por falta grave:

Suspensión de empleo y sueldo de dos a quince días.

Por falta muy grave:

Suspensión de empleo y sueldo de quince a sesenta días.

Despido.

Artículo 43. 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. Pero la empresa podrá, si lo estima oportuno, diferir la ejecución de la sanción por un plazo no superior a 12 meses, y si fuera impugnada judicialmente hasta el momento en el que adquiera firmeza, sin perjuicio de que el plazo para impugnarla empiece a computar desde el momento de su imposición.

Asimismo, en el caso de que el trabajador estuviera en situación de incapacidad temporal o tuviera suspendido su contrato de trabajo en el momento en el que tuviera que cumplir la sanción impuesta, cuando ésta fuera de suspensión de empleo y sueldo, el cumplimiento de la sanción se demorará hasta el cese de la causa de suspensión del contrato de trabajo, pasando a cumplir la sanción a partir de dicho momento.

Artículo 44. Régimen Disciplinario: Revisión de las Faltas y Sanciones

La valoración de las faltas y de las correspondientes sanciones impuestas por la Dirección de la empresa será siempre revisable ante la jurisdicción competente. La sanción de las faltas graves y muy graves requerirá siempre comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

No se podrán imponer sanciones que consistan en la reducción de la duración de las vacaciones u otra minoración de los derechos al descanso del trabajador o multa de haber.

En el supuesto de que la sanción se imponga a algún miembro del Comité de Empresa o Delegado de Personal, será preceptiva la apertura de expediente contradictorio cuando se trate de faltas graves o muy graves, supuesto en el que aparte del interesado deberá ser oído el Comité de Empresa o los restantes Delegados de Personal.

La empresa, para el esclarecimiento de aquellos hechos que pudieran ser constitutivos de faltas laborales o conllevara responsabilidades para la misma, los



trabajadores, los clientes o los proveedores, podrá desarrollar cuantos actos de investigación estime oportunos, y sean proporcionales, con respeto de la legalidad y de los derechos fundamentales de los implicados.

Los trabajadores deberán cooperar en las labores de investigación mencionadas, pudiendo la empresa suspender la obligación del trabajador de acudir a su puesto de trabajo, sin merma de retribución, durante el tiempo que se considere razonable a los efectos de preservar la investigación desarrollada.

Artículo 45. Prescripción

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

ANEXO I Tablas salariales Verdifresh, S.L. 2013



GRUPO	NIVEL	Salario bruto Anual	salario mensual *14 pagas	hora normal	hora extra	hora festiva	festivo nacional domingo	festivo local
1	1	37.795,43 €	2.699,67 €	21,14 €				
1	2	31.889,89 €	2.277,85 €	17,84 €				
1	3	24.803,25 €	1.771,66 €	13,87 €				
1	4	23.622,14 €	1.687,30 €	13,21 €				
1	5	21.259,93 €	1.518,57 €	11,89 €				
1	6	18.897,72 €	1.349,84 €	10,57 €				
1	7	18.897,72 €	1.349,84 €	10,57 €				
2	1	31.624,15 €	2.258,87 €	17,69 €		31,84 €	284,69 €	304,69 €
2	2	28.346,57 €	2.024,76 €	15,85 €		28,54 €	258,29 €	278,29 €
2	3	24.803,25 €	1.771,66 €	13,87 €		24,97 €	229,76 €	249,76 €
2	4	21.685,13 €	1.548,94 €	12,13 €	18,19 €	21,83 €	204,65 €	224,65 €
2	5	20.319,77 €	1.451,41 €	11,36 €	17,05 €	20,46 €	193,65 €	213,65 €
2	6	17.726,06 €	1.266,15 €	9,91 €	14,87 €	17,85 €	172,76 €	192,76 €
2	7	16.073,69 €	1.148,12 €	8,99 €	13,48 €	16,18 €	159,45 €	179,45 €
2	8	16.063,06 €	1.147,36 €	8,98 €	13,48 €	16,17 €	159,37 €	179,37 €
2	9	15.204,39 €	1.086,03 €	8,50 €	12,76 €	15,31 €	152,45 €	172,45 €
2	10	15.000,06 €	1.071,43 €	8,39 €	12,58 €	15,10 €	150,81 €	170,81 €
2	11	13.228,40 €	944,89 €	7,40 €	11,10 €	13,32 €	136,54 €	156,54 €
3	1	21.685,13 €	1.548,94 €	12,13 €	18,19 €	21,83 €	204,65 €	224,65 €
3	2	20.319,77 €	1.451,41 €	11,36 €	17,05 €	20,46 €	193,65 €	213,65 €
3	3	17.726,06 €	1.266,15 €	9,91 €	14,87 €	17,85 €	172,76 €	192,76 €
3	4	17.338,65 €	1.238,48 €	9,70 €	14,55 €	17,46 €	169,64 €	189,64 €
3	5	16.751,64 €	1.196,55 €	9,37 €	14,05 €	16,86 €	164,91 €	184,91 €
4	1	31.624,15 €	2.258,87 €	17,69 €		31,84 €	284,69 €	304,69 €
4	2	28.346,57 €	2.024,76 €	15,85 €		28,54 €	258,29 €	278,29 €
4	3	24.803,25 €	1.771,66 €	13,87 €		24,97 €	229,76 €	249,76 €
4	4	21.000,00 €	1.500,00 €	11,74 €				
4	5	19.717,40 €	1.408,39 €	11,03 €	16,54 €	19,85 €	188,80 €	208,80 €
4	6	17.155,58 €	1.225,40 €	9,59 €	14,39 €	17,27 €	168,17 €	188,17 €
4	7	14.593,76 €	1.042,41 €	8,16 €	12,24 €	14,69 €	147,53 €	167,53 €
5	1	31.624,15 €	2.258,87 €	17,69 €		31,84 €	284,69 €	304,69 €
5	2	29.213,51 €	2.086,68 €	16,34 €	24,51 €	29,41 €	265,28 €	285,28 €
5	3	24.686,32 €	1.763,31 €	13,81 €	20,71 €	24,85 €	228,82 €	248,82 €
5	4	20.805,20 €	1.486,09 €	11,64 €	17,45 €	20,94 €	197,56 €	217,56 €

ANEXO II Equivalencia categorías Convenio 2010/2012 - Convenio 2013/2016



GRUPOS PROFESIONALES CONVENIO 2013-2016

CATEGORIAS CONVENIO 2010-2012

GRUPO 1: Grupo Personal técnico y administrativo	
I.- Con título superior	
Nivel 1	RESP. ÁREA DE 1ª
Nivel 2	RESP. ÁREA DE 2ª
Nivel 3	RESP. ÁREA DE 3ª
Nivel 4	TÉCNICO ÁREA
II.- Con título no superior	
Nivel 5	ADMINISTRATIVO
Nivel 6	AUXILIAR ADMINISTRATIVO
Nivel 7	AYUDANTE TECNICO
GRUPO 2: Grupo Profesional de producción	
I.- Supervisores	
Nivel 1	SUPERVISORES 1ª PRODUCCIÓN
Nivel 2	SUPERVISORES 2ª PRODUCCIÓN
Nivel 3	SUPERVISORES 3ª PRODUCCIÓN
II.- Coordinadores	
Nivel 4	COORDINADOR 1ª
Nivel 5	COORDINADOR 2ª
Nivel 6	COORDINADOR 3ª
III.- Volcadores	
Nivel 7	VOLCADOR 1ª
Nivel 9	VOLCADOR 2ª
IV.- Oficiales	
Nivel 8	OFICIAL 1ª
Nivel 10	OFICIAL 2ª
Nivel 11	OFICIAL 3ª
GRUPO 3 Grupo Profesional de logística	
I- Coordinadores	
Nivel 1	COORDINADOR 1ª LOGISTICA
Nivel 2	COORDINADOR 2ª LOGISTICA
Nivel 3	COORDINADOR 3ª LOGISTICA
II.- Carretilleros	
Nivel 4	CARRETILLERO 1ª
Nivel 5	CARRETILLERO 2ª
GRUPO 4 Grupo Profesional de Calidad	
Nivel 1	SUPERVISORES 1ª CALIDAD
Nivel 2	SUPERVISORES 2ª CALIDAD
Nivel 3	SUPERVISORES 3ª CALIDAD
Nivel 4	NIVEL NUEVO SIN EQUIVALENCIA ANTERIOR
Nivel 5	OFICIAL DE CALIDAD 1ª
Nivel 6	NIVEL NUEVO SIN EQUIVALENCIA ANTERIOR
Nivel 7	OFICIAL DE CALIDAD 2ª
GRUPO 5 Grupo Personal de Mantenimiento	
Nivel 1	SUPERVISORES 1ª MANTENIMIENTO
Nivel 2	OFICIAL DE MANTENIMIENTO 1ª
Nivel 3	OFICIAL DE MANTENIMIENTO 2ª
Nivel 4	OFICIAL DE MANTENIMIENTO 3ª