

- Mientras la trabajadora víctima de la violencia de género, tanto en los supuestos de suspensión como extinción del contrato, esté percibiendo la prestación, el Servicio Público de Empleo tendrá en cuenta su situación a la hora de exigirle el cumplimiento del compromiso de actividad (obligación de buscar activamente empleo, aceptar una colocación adecuada, inserción profesional, etc.).

- La trabajadora, la cual decide la extinción del contrato laboral como consecuencia de ser víctima de violencia de género, tendrá derecho si reúne los requisitos de cotización a percibir prestación de desempleo.

ACREDITACION DE LA SITUACION LEGAL DE DESEMPLEO.

A efectos de hacer efectivo el derecho a la prestación de desempleo de la trabajadora víctima de violencia de género que suspende o extingue su contrato de trabajo, se acreditará por comunicación escrita del empresario sobre la extinción o suspensión temporal de la relación laboral, junto con la orden de protección a favor de la víctima o, en su defecto, junto con el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios sobre la condición de víctima de violencia de género.

AUSENCIAS O FALTAS DE PUNTUALIDAD

Las ausencias o faltas de puntualidad de la trabajadora motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género, se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad.

Pese al carácter justificado de las ausencias, la LOMPIVG establece la obligación de la trabajadora de comunicar a la empresa con la mayor brevedad posible las ausencias.

DESPIDO DE LA TRABAJADORA VÍCTIMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO

No pueden ser tenidas en cuenta a efectos de despido por causas objetivas, las faltas de asistencia motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda.

Se declara nulo el despido de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral, en los términos y condiciones reconocidos en esta Ley, salvo que se declare la procedencia del despido por motivos no relacionados con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencia señalados. (Firmas ilegibles).

NUMERO 8.515

JUNTA DE ANDALUCIA

CONSEJERIA DE ECONOMIA, INNOVACION, CIENCIA Y EMPLEO
DELEGACION TERRITORIAL DE GRANADA

ANUNCIO

Resolución de 23 de septiembre de 2013, de la Delegación Territorial de Granada de la Consejería de Inno-

ciencia y Empleo de la Junta de Andalucía por la que se acuerda el registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo provincial del MANIPULADO Y ENVASADO DE FRUTAS, HORTALIZAS Y PATATA DE GRANADA Y PROVINCIA

VISTO el texto del CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DEL MANIPULADO Y ENVASADO DE FRUTAS, HORTALIZAS Y PATATA DE GRANADA Y PROVINCIA, acordado entre las Organizaciones Empresariales, Asociación Alhondiguistas Provincia de Granada y FAECA, y por otro lado los Sindicatos CC.OO. y UGT, presentado el día 12 de julio de 2013 en el Registro Telemático de Convenios Colectivos (REGCON), y de conformidad con el artículo 90 y concordantes del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y demás disposiciones legales pertinentes, esta Delegación Territorial de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo de la Junta de Andalucía,

ACUERDA:

PRIMERO.- Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el mencionado Registro de esta Delegación Territorial.

SEGUNDO.- Disponer la publicación del indicado texto en el Boletín Oficial de la Provincia.

Delegado Territorial, José Antonio Aparicio López

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DEL MANIPULADO Y ENVASADO DE FRUTAS, HORTALIZAS Y PATATA DE GRANADA Y PROVINCIA

CAPITULO I

AMBITOS DE APLICACION

ARTICULO 1.- AMBITO FUNCIONAL

El presente convenio obligará a las empresas y trabajadores/as que presten sus servicios por cuenta ajena en las mismas, que se dediquen a la comercialización mediante un proceso previo de manipulación, selección y envasado de frutas, productos hortofrutícolas, patata temprana y extratemprana.

ARTICULO 2.- AMBITO PERSONAL

a) Este convenio afecta a todos/as los/as trabajadores/as que presten sus servicios por cuenta ajena en las empresas comprendidas en el ámbito funcional, incluidos/as los/las de puesta a disposición.

b) Quedan excluidos/as aquellos/as trabajadores/as a los que se refiere el art. 1, párrafo 3 y art. 2 a) del personal de alta dirección del Estatuto de los Trabajadores.

c) No podrá haber discriminación laboral, profesional, salarial o de otra índole entre los/as trabajadores/as por razón de sexo, raza o religión, forma o modelo de contrato, o prestación de servicios profesionales, estén o no vinculados a una relación laboral con la empresa, siempre y cuando presten servicios inherentes a las actividades profesionales propias de la misma.

ARTICULO 3.- AMBITO TERRITORIAL

El presente convenio afectará a todas las empresas y trabajadores/as de la provincia de Granada; incluidas aquellas empresas o centros de trabajo que estén ubicadas en esta provincia aunque tengan su sede social fuera de la misma.

ARTICULO 4.- AMBITO TEMPORAL

Este convenio entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el B.O.P., y tendrá una vigencia de cuatro años, de uno de enero de 2012 a 31 de diciembre de 2015.

ARTICULO 5.- DENUNCIA Y PRORROGA DEL CONVENIO

El presente convenio podrá ser denunciado por cualquiera de las partes, manifestada por escrito con 30 días de antelación ante la otra parte y ante la Autoridad Laboral competente. Mientras se procede a la negociación de un nuevo convenio éste mantendrá su vigencia un máximo de dos años, de conformidad con el artículo 86.3 del E.T.

CAPITULO II**COMPENSACION, ABSORCION Y GARANTIAS INDIVIDUALES****ARTICULO 6.- CONDICIONES MAS BENEFICIOSAS**

a) Las remuneraciones económicas y condiciones laborales establecidas en este convenio tendrán la consideración de mínimas.

b) Los pactos, acuerdos o derechos que tengan establecidos los/as trabajadores/as y las empresas con éstos, tanto a nivel individual como colectivo, no podrán ser absorbidos, ni compensados por las mejoras salariales y sociales que, anualmente y con carácter general, se pacten para las distintas categorías profesionales.

c) Toda disposición de rango superior a ésta, que represente una mejora en favor de los/las trabajadores/as será de aplicación a la entrada en vigor de ésta.

CAPITULO III**CONTRATOS DE TRABAJO Y MODALIDADES DE CONTRATACION****ARTICULO 7.- CONTRATOS DE TRABAJO**

a) Todos/as los/as trabajadores/as que presten servicios en la empresa y no hayan sido dados de alta en la Seguridad Social, serán fijos a todos los efectos desde el primer día en que accedan a su puesto de trabajo, de conformidad a lo establecido en art. 15.2 del E.T.

b) La contratación del personal, se formalizará por las empresas, de acuerdo con la legislación vigente, por escrito y triplicado, siendo obligatorio la entrega de un original firmado al trabajador/a. En aquellas contrataciones que no sea obligatorio el contrato por escrito, se le facilitará por la empresa a los/as trabajadores/as y a sus representantes, copia del parte de alta en la Seguridad Social.

c) Se entregará la copia física del contrato y de sus prórrogas, así como los correspondientes de las ETTs, a la representación legal de los/as trabajadores/as, en los plazos legalmente previstos.

d) En las empresas que tengan contratados/as trabajadores/as con carácter fijo, fijo-discontinuo o eventuales, sólo se podrán utilizar contratos de puesta a disposición de empresas de trabajo temporal cuando con dichos/as trabajadores/as no se puedan cubrir las posibles eventualidades.

e) Las necesidades productivas que no puedan ser atendidas por los/as trabajadores/as fijos, fijos-discontinuos, se

cubrirán con eventuales o con contratos de puesta a disposición, si bien estos últimos, no podrán mantener esa relación más de una temporada, debiendo ser contratados directamente por la empresa usuaria en la segunda que fueran llamados, en su caso.

f) Los contratos para la formación sólo podrán realizarse para las categorías profesionales del área administrativa, percibiendo estos/as trabajadores/as la totalidad del salario independientemente del tiempo dedicado a la formación.

g) Para las actividades de manipulación y las derivadas de las actividades de los/as mozos/as de almacén, las empresas se comprometen a tener un mínimo de trabajadores/as fijos y fijos-discontinuos del 70%.

Para la aplicación de este porcentaje se utilizará la suma de la totalidad de las jornadas realizadas de todos/as los/las trabajadores/as en los dos últimos periodos de actividad, dividido por 420 días (suma de los 210 días de cada periodo) y aplicándose a este resultado el 70 %. Estarán comprendidas en las jornadas de trabajo las realizadas por los/las trabajadores/as de la empresa como los de puesta a disposición.

Para las empresas de nueva creación se establecerán dos años desde el inicio de su actividad para la aplicación de este porcentaje, siempre y cuando no sea una segregación, fusión o absorción entre empresas.

ARTICULO 8.- PERIODO DE PRUEBA

Se establece un periodo de prueba de 2 meses para los/las técnicos/as titulados/as y 15 días para el resto de personal. Solamente existirá periodo de prueba en el primer contrato de trabajo realizado y para las mismas funciones profesionales.

ARTICULO 9.- TEMPORADA DE TRABAJO

a) Se entiende por temporada de trabajo de las actividades hortofrutícolas, según se establece en los ámbitos funcionales de este convenio, un periodo de trabajo estimado de 10 meses, estando el mismo comprendido entre el 15 de septiembre y el 15 de julio del año siguiente.

b) Este periodo se entiende estimado pudiéndose adelantar o atrasar la misma dependiendo de la evolución de la actividad productiva y de los productos que se comercialicen.

c) Para cualquier empresa o sector con características de un determinado producto que se viera afectado por otro ciclo de actividad, la Comisión Mixta de este convenio podrá determinar la misma.

ARTICULO 10.- CLASIFICACION DE LOS/AS TRABAJADORES/AS SEGUN SU PERMANENCIA

Según su permanencia en la empresa, los/las trabajadores/as se clasifican fundamentalmente en:

a) Trabajadores fijos. Son aquellos trabajadores/as que prestan sus servicios en la empresa de forma continuada y permanente.

b) Trabajadores/as fijos-discontinuos. Son aquellos trabajadores/as que realizan trabajos, con la intermitencia característica de la actividad discontinua de la misma.

1. Tendrán la consideración de trabajadores/as fijos-discontinuos aquellos que contratados/as para la temporada, acrediten dos o más temporadas precedentes de servicio en la empresa. Considerándose la misma por 150 días de trabajo estimados cada una, computándose

a tal efecto, la relación mantenida, con la empresa de que se trate, aún cuando ésta fuera bajo la cobertura de contratos de puesta a disposición.

2. Así mismo tendrán esta condición cuando acumulen 500 días de trabajo en cuatro temporadas, aún cuando no sean consecutivas, en un periodo de ocho, computándose a tal efecto la relación mantenida, con la empresa de que se trate, aún cuando esta fuera bajo la cobertura de contratos de puesta a disposición.

3. La conversión de trabajadores fijos discontinuos a fijos, se realizará por orden de antigüedad y adecuación del perfil profesional al puesto de trabajo a cubrir.

c) Eventuales. Son aquellos/as trabajadores/as que, sin tener relación laboral permanente con la empresa, son llamados/as al trabajo para la realización de una obra o servicio determinado, se considerarán trabajos con sustantividad propia a los efectos del art. 15.1 apartado a), del E.T. y que se realicen por necesidades derivadas de la concentración imprevisible en razón de los ciclos productivos o meteorológicos, dentro de la actividad normal de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, es en principio de duración incierta. A la terminación del contrato tendrán una indemnización de 10 días por año trabajado, o la parte proporcional que le corresponda por el tiempo efectivo trabajado durante la duración del contrato.

ARTICULO 11.- LLAMAMIENTO Y CESE DE LOS/LAS TRABAJADORES/AS FIJOS/AS DISCONTINUOS/AS

a) El llamamiento al trabajo de los/as trabajadores/as fijos-discontinuos se hará por orden de antigüedad de cada trabajador/a y de su categoría profesional y con conocimiento del comité de empresa, para lo cual la empresa entregará a dichos miembros el listado de trabajadores con el orden de antigüedad en la empresa y que será expuesto en el tablón de anuncios.

b) La empresa se obliga al llamamiento de los/as fijos-discontinuos dentro su categoría profesional antes de realizar contrataciones temporales o de puesta a disposición en los términos establecidos en este convenio.

c) Los/as trabajadores/as fijos-discontinuos, que sin causa justificada, no comparezcan al llamamiento de la empresa al cuarto día de haber sido éste realizado, de manera que quede constancia de su recepción, perderán su antigüedad en el orden de la lista, en la primera ocasión que esto suceda, considerando extinguido su derecho a ser llamado/a en la segunda ocasión que no acudiera a la incorporación, perdiendo con ello su relación laboral.

d) No serán tenidas en cuenta cuando las causas de inasistencia sean debidas a fuerza mayor o las debidamente justificadas.

e) El cese por terminación de la temporada, o de alguna de sus fases, será por orden inverso de antigüedad dentro de la categoría profesional. Este cese será mediante notificación escrita que se entregará al interesado/a en el propio Centro de Trabajo, o en su domicilio si se encontrara en situación de suspensión de su contrato de trabajo.

ARTICULO 12.- CONTRATACION DE MINUSVALIDOS/AS

a) Las empresas con más de 50 trabajadores/as vendrán obligadas a emplear un número de trabajadores/as minusválidos/as no inferior al 2% del total de la plantilla o la aplicación del Decreto 27/2000 de 14 de enero.

b) Serán nulas las cláusulas, acuerdos o pactos, así como las decisiones unilaterales de la empresa que supongan algún tipo de discriminación con el resto de trabajadores/as.

c) La empresa está obligada a tener las condiciones necesarias para el desempeño de su labor profesional.

ARTICULO 13.- CLASIFICACION DE LAS CATEGORIAS PROFESIONALES SEGUN SU FUNCION

a) La clasificación de las categorías profesionales según la función realizada, viene determinada por el Anexo I del texto del convenio formando parte del mismo.

b) Los/as trabajadores/as sólo están obligados a realizar los trabajos propios de su categoría profesional, sin perjuicio de lo dispuesto en la legislación vigente sobre el desempeño de funciones de categoría superior o inferior.

c) Las empresas se dotarán del personal específico para la limpieza de las oficinas, servicios y duchas.

ARTICULO 14.- MOVILIDAD FUNCIONAL, TRABAJOS DE SUPERIOR E INFERIOR CATEGORIA

a) La movilidad funcional para la realización de actividades profesionales no correspondientes a las categorías equivalentes sólo será posible si se acreditan razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su realización.

b) El empresario deberá comunicar esta situación a la representación legal de los/as trabajadores/as.

c) La movilidad funcional se podrá efectuar sin menoscabo de la dignidad del trabajador/a y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen.

d) No cabrá invocar las causas de despido objetivo de ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

e) Cuando un/a trabajador/a desempeñe un trabajo de categoría superior durante seis meses o más pasará automáticamente a esta categoría cobrando el salario correspondiente a la misma. Si se realizara por tiempo inferior a 6 meses, siendo ésta por sustitución o enfermedad de otro/a trabajador/a pasará a cobrar el salario correspondiente a esa categoría durante ese periodo.

f) En caso de encomienda de funciones inferiores, ésta deberá estar justificada por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, no pudiendo realizarla cuando haya trabajadores/as contratados de esa categoría profesional.

g) Los/as trabajadores/as pertenecientes a una categoría profesional no podrán realizar trabajos de inferior categoría cuando haya trabajadores/as contratados de esa categoría que puedan realizarlos.

h) Al objeto de equilibrar la actividad productiva y el empleo, tanto al inicio como a la terminación de la campaña, se deberá mantener la proporción del empleo entre el personal de manipulación y las/os jefas/es de línea.

CAPITULO IV

REGIMEN DE TRABAJO JORNADA DE TRABAJO, TRABAJO A TURNOS, DESCANSO SEMANAL, DESCANSO ENTRE JORNADA, HORAS NOCTURNAS, HORAS EXTRAORDINARIAS, CALENDARIO LABORAL Y TRABAJO EN DOMINGOS Y FESTIVOS

ARTICULO 15.- JORNADA DE TRABAJO,

A) Debido al carácter discontinuo de la actividad en este sector, la jornada se determinará conforme al cumplimiento de la actividad normal de la empresa, computándose al trabajador/a las horas efectivamente trabajadas en el día.

B) La jornada de trabajo será de 40 horas semanales por término medio y un máximo de 9 horas diarias.

C) El inicio y la terminación de la jornada diaria de trabajo será necesariamente al cuarto, media u hora entera. A la terminación, en su caso, se redondeará por exceso hasta la siguiente fracción de cuarto de hora.

D) Garantía de tiempo de trabajo

1) En jornada con turno continuado de trabajo, la empresa garantizará una jornada diaria mínima de 5 horas de trabajo continuado en cada turno.

2) En caso de jornada partida, se establecerán los siguientes supuestos:

a) En caso de una sola asistencia al trabajo se garantizarán 5 horas efectivas de trabajo en el mismo día.

b) En caso de dos asistencias al trabajo, éstas se garantizan 6 horas de trabajo efectivo, que podrán realizarse de la siguiente manera:

1) 4 horas en una asistencia y dos en otra en el mismo día.

2) 3 horas de asistencia y 3 en otra en el mismo día.

c) En caso de que fueran inferiores tanto en jornada continua como en jornada partida se abonarán los salarios correspondientes a estos supuestos de tiempo de trabajo aunque no se haya realizado la totalidad del mismo, que será considerado como efectivo de trabajo a todos los efectos.

3) Garantía de jornada, las empresas garantizarán una jornada mensual de trabajo efectivo de al menos 140 horas en cómputo trimestral natural, o la parte proporcional que resulte del periodo de ocupación efectiva del trabajador.

E) Las horas de espera desde la llamada a la terminación de la jornada serán abonadas al mismo salario que las de trabajo efectivo.

F) Antes de producirse nuevas contrataciones temporales y/o eventuales o de puesta a disposición, la empresa se compromete a que los/as trabajadores/as fijos y fijos-discontinuos incorporados agoten una jornada semanal de 40 horas.

Se podrán realizar y mantener contrataciones temporales cuando éstas sean necesarias para el desarrollo de la actividad de una máquina o de una línea de trabajo y éstas no pudieran ser cubiertas con los/as fijos y fijos-discontinuos.

G) Al término de la segunda semana de cada mes, un representante de la empresa y de los/as trabajadores/as, comprobará la jornada de trabajo y se corregirán las desviaciones que pudieran producirse antes de final de mes, al objeto de que todos/as los/as trabajadores/as tengan una misma jornada laboral y salario en ese periodo.

H) La terminación de la temporada y la finalización de la contratación temporal se realizará con un preaviso de al menos 3 días. En caso de no preaviso se abonarán los mismos diariamente a razón de lo establecido en la tabla salarial, para los años siguientes esta cantidad será incrementada en el mismo porcentaje que el del salario hora.

ARTICULO 16.- DESCANSO SEMANAL, DOMINGOS, FESTIVOS, Y CALENDARIO LABORAL

16.1. Descanso semanal

a) Los/as trabajadores/as tendrán derecho a un descanso semanal de día y medio continuado, coincidiendo el día entero del domingo y el medio día anterior o posterior a éste; y de 12 horas entre jornada y jornada diaria de trabajo.

b) Si el descanso fuera bisemanal uno de ellos será de dos días continuados, respetándose el domingo como día para los descansos.

16.2. Trabajo excepcional del manipulado en domingos

a) Cuando se justifique un exceso de actividad, en las empresas en las que no puedan realizar las actividades del manipulado durante el resto de los días de la semana, se establecen de forma excepcional la realización de jornada de trabajo durante 4 domingos al año.

b) Para la realización de esta jornada excepcional en domingos deberá comunicarse a los/as trabajadores/as, a los representantes de los trabajadores y por escrito a los sindicatos firmantes de este convenio con una semana de antelación. No podrá ser aplicado este artículo mientras no se haya realizado la comunicación a los/as trabajadores/as y sindicatos firmantes.

c) Se respetará el descanso semanal de los/as trabajadores/as afectados/as.

16.3. Paralización de la actividad en festivos.

a) Se acuerda la paralización de la actividad de 10 días durante el año, de los cuales 5 días son de inactividad total y otros 5 en que se podrán realizar tareas de recepción, carga y descarga.

Para los/as trabajadores/as de recepción y carga de mercancía esta paralización será al menos para los días 1 de enero, el viernes santo, 1 de mayo, 12 de octubre y 25 de diciembre; estos/as trabajadores/as rotarán en su asistencia en los festivos.

b) Además de estos días, se cerrará a partir de las 15 horas el 24 y 31 de diciembre, el Jueves Santo en caso de que no se paralice la actividad y a las 19 horas el día anterior a los festivos locales de cada empresa o centro de trabajo, excepto cuando el día inmediato posterior al festivo no tenga actividad.

16.4. Festivos con inactividad para el año

a) De acuerdo a lo establecido anteriormente, los días de paralización de la actividad serán para el año 2013 los siguientes: 1 de enero, 6 de enero, 28 de febrero, Viernes santo, 1 de mayo, 12 de octubre, 1 de noviembre, 6 y 25 de diciembre, más un festivo local que decidirán de mutuo acuerdo la dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores o, en su caso, los designados por el art. 41.2 del presente convenio. En caso de que un festivo coincida en domingo, se descansará el lunes siguiente.

a) Se acuerda la paralización de la actividad de 10 días durante el año, de los cuales 5 días son de inactividad to-

tal y otros 5 en que se podrán realizar tareas de recepción, carga y descarga.

Para los/as trabajadores/as de recepción y carga de mercancía esta paralización será al menos para los días 1 de enero, el viernes santo, 1 de mayo, 12 de octubre y 25 de diciembre; estos/as trabajadores/as rotarán en su asistencia en los festivos.

b) Además de estos días, se cerrará a partir de las 15 horas el 24 y 31 de diciembre, el Jueves Santo en caso de que no se paralice la actividad y a las 19 horas el día anterior a los festivos locales de cada empresa o centro de trabajo, excepto cuando el día inmediato posterior al festivo no tenga actividad.

16.5. Incremento del valor hora por trabajo en domingos y festivos

El trabajo en domingos y festivos se retribuirá conforme a la tabla obrante en el Anexo II más el complemento personal del trabajador de que se trate.

16.6. Calendario laboral

a) Las empresas vendrán obligadas a tener un calendario horario de trabajo donde vengan especificados los turnos de trabajo y descansos de los/as trabajadores/as.

b) La empresa, de acuerdo con los/as representantes de los/as trabajadores/as, podrá ampliar los festivos en los que se paralice la actividad.

ARTICULO 17.- ORGANIZACION DEL TRABAJO

a) Las empresas, de acuerdo con los/as representantes legales de los/as trabajadores/as, podrán modificar el sistema de trabajo en jornada continua o jornada partida, observando las condiciones establecidas en este convenio y la legislación vigente.

b) Cuando se establezcan turnos de trabajo, éstos serán rotatorios semanalmente para todos/as los/as trabajadores/as; y se expondrá una relación de los/as trabajadores/as adscritos/as a cada turno de trabajo en el tablón de anuncios.

c) Los/as trabajadores/as podrán permutar su turno de trabajo con otros/as de su misma categoría, comunicándolo por escrito a la empresa el día anterior.

d) Cuando se realice el trabajo en jornada partida los/as trabajadores/as disfrutarán de hora y media para la comida, coincidiendo ésta entre las 14 y 16 horas. El cambio de horario deberá negociarse con la representación legal de los/as trabajadores/as y deberá comunicarse con una antelación de una semana. En caso de que la comida se realice en el centro de trabajo, la representación legal de los/as trabajadores/as y la empresa podrán reducir este tiempo de comida a una hora.

ARTICULO 18.- DESCANSOS DURANTE LA JORNADA DE TRABAJO

Cuando la jornada de trabajo continuada sea de 5 horas y 15 minutos o más, los/as trabajadores/as disfrutarán de 20 minutos de descanso con cargo a la empresa, que tendrá el carácter de retribuido y computables como de trabajo efectivo. Este descanso se realizará hacia la mitad de la jornada o por cuando se tenga por costumbre en la misma.

ARTICULO 19.- TRABAJO NOCTURNO

Tendrá la consideración de trabajo nocturno el tiempo de trabajo comprendido entre las 22.00 horas y las 06:00

horas y se retribuirá conforme a la tabla obrante en el Anexo II

Cuando haya un turno de trabajo nocturno, éste tendrá una jornada máxima de 8 horas de trabajo.

ARTICULO 20.- HORAS EXTRAORDINARIAS

a) El trabajo en horas extraordinarias está prohibido con objeto de dar ocupación al mayor número posible de trabajadores/as.

b) Si por imperiosa necesidad hubiera de realizarse, comunicándolo con antelación, se podrá prolongar la jornada en una hora más y una vez a la semana.

c) Considerándose hora extraordinaria la que se realiza a partir de la 9ª hora diaria.

d) El valor de las horas extraordinarias se retribuirá conforme a las cuantías obrantes en el Anexo II

ARTICULO 21.- MOVILIDAD DE UN CENTRO DE TRABAJO A OTRO

a) Solamente se podrán realizar para su misma actividad profesional y por causas que así lo justifiquen y la imperiosa necesidad del traslado. Por este motivo, el/la trabajador/a cuando el desplazamiento sea de 3 o más km desde su centro de trabajo habitual y el desplazamiento se realizara con un vehículo ajeno a la empresa, se abonaran a estos/as trabajadores/as por km, según tabla salarial.

b) En caso de detectarse irregularidades en la propuesta de traslado o suponga un acto discriminatorio contra un/a trabajador/a y éste/a renuncie al traslado, no podrá ser sancionado/a.

c) En caso de representantes legales de los/as trabajadores/as para realizar el traslado la empresa necesitará la aceptación expresa del mismo/a.

ARTICULO 22.- VACACIONES

1. Trabajadores/as con percepción del salario hora A los/as trabajadores/as fijos-discontinuos, temporales, eventuales o de puesta a disposición, la liquidación del periodo vacacional está incorporada en el salario hora que figura en la tabla anexa a este convenio.

2. Trabajadores/as con salario mes

a) Los/as trabajadores/as afectados por el presente convenio tendrán derecho a un periodo de vacaciones de 30 días naturales retribuidas por todos los conceptos económicos que el trabajador/a viniera percibiendo.

b) El disfrute de las vacaciones se hará preferentemente en los meses de julio, agosto y septiembre. Para lo cual en el primer mes del año la empresa y la representación legal de los/as trabajadores/as acordarán el calendario de vacaciones, que será rotatorio.

c) A petición del trabajador/a cuando se disfrute el periodo vacacional la empresa anticipará la mensualidad correspondiente, abonándosele el día anterior al inicio de las vacaciones.

d) Así mismo, la empresa vendrá obligada a la entrega de un justificante con la fecha de inicio y el día de reincorporación al trabajo.

ARTICULO 23.- PERMISOS Y LICENCIAS

1. Los/as trabajadores/as tendrán derecho al disfrute de los siguientes días, que serán abonables y no recuperables a razón de 6 horas 40 minutos diarios.

a) 16 días naturales en caso de matrimonio

b) 3 d'as naturales en caso de nacimiento de hijos/as o adopci3n, que se ampliar3n en dos d'as m3s en caso de desplazamiento.

c) 3 d'as naturales en caso de enfermedad grave, accidente, hospitalizaci3n o fallecimiento de pariente hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que se ampliar3 en dos d'as m3s en caso de desplazamiento.

d) 1 d'a laborable por traslado de domicilio.

e) 1 d'a por matrimonio de un familiar de primer grado de consanguinidad o afinidad, que ser3 el d'a de la boda.

f) 2 d'as de asuntos propios, que no podr3n acumularse a las vacaciones y que se atender3 por la empresa por orden de petici3n. Con este mismo r3gimen podr3n disponer de hasta dos d'as m3s, sin retribuci3n y sin que signifique su desvinculaci3n de la empresa.

g) Por el tiempo imprescindible para la asistencia al m3dico, sin que se produzca baja por I.T.

h) En caso de enfermedad de hijos/as menores que est3n sometidos a revisi3n m3dica programada justificando a la empresa la necesidad de acompa3ar al hijo/a peque3o/a, ser3 considerado como enfermedad grave el d'a de la prueba a efectos de pago de la retribuci3n de la jornada perdida.

i) Para el cumplimiento de un deber inexcusable de car3cter p3blico, judicial, personal o de sufragio activo el tiempo necesario o el legalmente establecido.

j) Para la realizaci3n de las funciones sindicales o de representaci3n de los/as trabajadores/as.

2. La pr3rroga de la licencia del trabajador/a, debido a fuerza mayor o de imposibilidad justificada, no podr3 ser motivo de sanci3n.

ARTICULO 24.- COMPLEMENTO EN CASO DE ENFERMEDAD O ACCIDENTE

a) Sin perjuicio de las condiciones m3s favorables que tuviesen los/as trabajadores/as establecidas en las empresas comprendidas en este convenio, en caso de enfermedad com3 los/as trabajadores/as percibir3n un complemento salarial por parte de la empresa, en los siguientes t3rminos:

b) Desde el 13 al 73 d'a inclusive percibir3n el 75% de la base m3nima de referencia, y desde el 83 d'a inclusive en adelante el 100% de la referida base m3nima.

c) En el resto de situaciones de I.T. el trabajador/a percibir3 el 100% de la base referida desde el primer d'a de la baja.

d) La base m3nima de referencia, a los efectos de este art3culo, ser3 el equivalente a la jornada garantizada en los t3rminos del articulo 15.D.3, seg3 se establece en la tabla salarial.

e) Si la cantidad que recibe el trabajador/a de la seguridad social fuese superior a la base m3nima de referencia, el trabajador/a percibir3 esta 3tima cuant'a.

ARTICULO 25.- INDEMNIZACION EN CASO DE MUERTE O INVALIDEZ

Las empresas se obligan a suscribir una p3lizas de Seguro Colectivo de Vida a favor de sus trabajadores/as que cubra los siguientes riesgos y por la cuant'a que se expresa:

Muerte natural: 13.500 euros

Invalidez permanente absoluta: 13.500 euros

Muerte por accidente: 20.000 euros

a) La prima a satisfacer por el trabajador/a ser3 de 13,50 euros anuales y el resto a cargo y cuenta exclusiva de la empresa.

b) Sin perjuicio de que esta responsabilidad personal pueda asegurarla por su cuenta en la compa3a de seguros que estime oportuno, en cuyo caso la aportaci3n del trabajador/a no podr3 ser superior a la abonada.

c) Cuando por circunstancias de enfermedad la entidad aseguradora rechazara la cobertura de este seguro para alg3/a trabajador/a, la empresa estar3 totalmente exonerada de toda responsabilidad en el caso de que surgiera el evento asegurado. En este supuesto de exclusi3n, el trabajador/a o trabajadores/as afectados/as podr3n ejercer las acciones que sean procedentes contra la entidad aseguradora, pero nunca contra la empresa, cuya obligaci3n se limita a la contrataci3n de la p3lizas y al pago de la prima de todos/as los/as trabajadores/as que sean admitidos/as en la misma y no de aquellos/as que sean rechazados/as, conforme se indica en el p3rrafo anterior.

Cuando un/a mismo/a trabajador/a prestase sus servicios en varias empresas, deber3n, de com3 acuerdo, pagar la parte proporcional que le correspondiera.

d) En aquellos contratos de trabajo que exista periodo de prueba, las empresas tendr3n un plazo de 30 d'as a partir de la fecha de ingreso del trabajador/a en la empresa, para contratar esta P3lizas de Seguro Colectivo de Vida o incluir al trabajador/a en la misma, y en los dem3s casos de contrataci3n, este plazo ser3 de 5 d'as. Si ocurriese la muerte o invalidez del trabajador/a antes de expirar estos plazos de 30 y 5 d'as, respectivamente la empresa no tendr3 responsabilidad alguna ni tendr3 por tanto que abonar al trabajador/a o sus familiares las indemnizaciones que establece este art3culo del Convenio.

e) La entrada en vigor de las cuant'as establecidas en este art3culo ser3 a partir de la renovaci3n del 1 de septiembre de 2005, o cuando se produzca su renovaci3n.

ARTICULO 26.- EXCEDENCIAS

a) Los/as trabajadores/as con un a3o de servicio podr3n solicitar la excedencia voluntaria por un plazo superior a 4 meses e inferior a cinco a3os, no comput3ndose el tiempo que dure esta situaci3n a ning3 efecto, y sin que en ning3 caso se puedan producir en los contratos de duraci3n determinada. Para acogerse a otra excedencia voluntaria, el trabajador/a deber3 cubrir, al menos, un nuevo periodo de servicio en la empresa de dos a3os.

b) Las peticiones de excedencia ser3n resueltas por la empresa en el plazo m3ximo de un mes, teni3ndose en cuenta las necesidades del trabajo y procurando despachar favorablemente aquellas peticiones que se funden en terminaci3n de estudios, exigencias familiares y otras an3logas.

c) El trabajador/a que no solicite el reingreso antes de la terminaci3n de su excedencia, causar3 baja definitivamente en la empresa.

d) Cuando el trabajador/a lo solicite, el reingreso estar3 condicionado a que haya vacante en su categor'a, si no existe vacante en la categor'a propia y si en la inferior, el excedente podr3 optar entre ocupar esta plaza con el salario a ella correspondiente y hasta que se produzca una vacante en su categor'a o no reingresar hasta que se produzca dicha vacante.

ARTICULO 27.- EXCEDENCIAS ESPECIALES

a) Dar lugar a la situación de excedencias especiales del personal fijo o fijo-discontinuo, cualquiera de las siguientes causas:

b) Nombramiento para cargo público o sindical, cuando su ejercicio sea incompatible con la prestación de servicios en la empresa. Si surgieran discrepancias a este respecto, decidirá la jurisdicción competente. La excedencia se prolongará por el tiempo que dure el cargo que lo determina y otorgar derecho a ocupar la misma plaza que desempeñe el trabajador/a al producirse tal situación, computándose el tiempo que haya permanecido en aquella como activo a todos los efectos.

c) El reingreso deberá solicitarlo dentro del mes siguiente al de cese en el cargo público o sindical que ocupaba y su reincorporación será dentro de los treinta días siguientes a la solicitud.

ARTICULO 28.- MATERNIDAD Y CUIDADO DE HIJOS/AS Y FAMILIARES

1. Protección a la maternidad

a) La empresa, a la mujer embarazada, por prescripción facultativa, cambiar su puesto de trabajo, turno o función incompatible con su estado por otro donde pueda desarrollar su embarazo en condiciones óptimas para su salud y la del gestante, sin que este cambio pueda afectar a las percepciones económicas que viniera percibiendo, en ningún caso realizar trabajos nocturnos.

b) Las trabajadoras embarazadas disfrutarán del tiempo indispensable remunerado para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo. Previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

2. Reducción de la jornada por motivos familiares

a) Las trabajadoras por lactancia de un hijo/a menor de 9 meses tendrán derecho a 1 hora de ausencia del trabajo, que podrá dividirse en dos fracciones. La mujer por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada, en media hora con la misma finalidad, a la entrada o a la salida de su jornada, este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

En el supuesto de que la trabajadora acumule las horas de lactancia en días completos, este permiso equivaldrá a 20 días que se abonarán a razón de 6 horas y 40 minutos.

b) Quienes por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de 8 años o un disminuido/a físico/a, psíquico/a o sensorial que no desempeñe una actividad retribuida, tendrán derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un 1/8 y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrán el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo/a y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los/as trabajadores/as, hombres o mujeres. No obstante, si dos o

más trabajadores/as de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas del funcionamiento de la empresa.

c) La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y la reducción de la jornada, previstos en los apartados a y b corresponderá al trabajador/a, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador/a deberá preavisar al empresario con 15 días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada diaria.

De conformidad con las previsiones del artículo 37.6 E.T., las partes acuerdan deferir a la negociación en el ámbito de cada empresa la identificación de los criterios para la concreción de la reducción horaria a que se refiere el apartado 5 del citado texto legal.

d) La empresa, durante el periodo de lactancia por prescripción facultativa, cambiar su puesto de trabajo, turno o función, por otro, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo/a.

3. Excedencia por cuidado de familiares

a) Los/as trabajadores/as, tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a 3 años, para atender el cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanentemente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. Cuando trabajen ambos solamente podrán tener derecho uno de ellos.

b) Los/as trabajadores/as tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a 2 años, para atender el cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo/a y no desempeñe otra actividad retribuida. Cuando trabajen ambos solamente podrán tener derecho uno de ellos.

La excedencia contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los/as trabajadores/as, hombres o mujeres. No obstante si dos o más trabajadores/as de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el/la empresario/a podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

c) El periodo en que el/la trabajador/a permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en los apartados a y b, será computable a efectos de antigüedad y el/la trabajador/a tendrá derecho a la asistencia a cursos de Formación Profesional, a cuya participación deberá ser convocado/a por el empresario/a, especialmente con ocasión de su reincorporación.

d) Los/as trabajadores/as tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo durante el primer año. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

e) El reingreso se notificará un mes antes de finalizar el período de la excedencia y el mismo será automático.

4. Suspensión con reserva del puesto de trabajo

a) Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible, podrá declararse

el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, siendo la percepción económica de esta del 100% de la base mínima de referencia que será la establecida en tabla salarial y según las cantidades establecidas en el art. 24 de este convenio. Si la cantidad que recibe la trabajadora de la Seguridad Social fuese superior a la base mínima de referencia, la trabajadora recibirá esta última.

b) En el supuesto de parto la suspensión tendrá una duración de 16 semanas, que se disfrutará de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple, en 2 semanas más por cada hijo/a a partir del segundo. El periodo de suspensión se disfrutará a opción de la interesada, siempre que 6 semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del periodo de suspensión.

c) No obstante lo anterior, sin perjuicio de las 6 semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que el padre y la madre trabajen, ésta, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

d) En los supuestos de adopción y de acogimiento, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitivo, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de suspensión.

En caso de que ambos progenitores trabajen, el periodo de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los párrafos anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este periodo adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

Los periodos a los que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión, previsto para cada caso en el presente apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refiere este apartado.

e) En el supuesto de riesgo en el embarazo la suspensión de contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

f) El trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato por paternidad durante trece días ininterrumpidos ampliables, en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo.

El trabajador deberá comunicar al empresario, con tres días de antelación, el ejercicio de este derecho.

5. Extinción del contrato de trabajo

Será nula la decisión extintiva del contrato en los siguientes supuestos:

a) La de los/as trabajadores/as durante el periodo de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, adopción o acogimiento al que se refiere la letra d del apartado 1 del art. 45 del E.T., o la notificada en una fecha tal que el plazo de preaviso finalice dentro de dicho periodo.

b) La de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta la del comienzo del periodo de suspensión a la que se refiere la letra a, y la de los trabajadores que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refiere los apartados 4 y 5 del art. 37 del E.T., o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado la excedencia prevista en el apartado 3 del art. 46 del mismo.

Lo establecido en las letras anteriores será de aplicación salvo que en ambos casos, se declare la procedencia de la decisión extintiva por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencia señalados.

ARTICULO 29.- ROPA DE TRABAJO

1) La empresa entregará a los/as trabajadores/as todas las prendas necesarias para el desarrollo de su actividad laboral.

2) Todas las prendas de trabajo son a cargo de la empresa, y se repondrán cuando el deterioro de las mismas lo haga necesario siendo el mínimo de 2 para el periodo de invierno y 2 para el periodo de verano, cuando estas fueran necesarias.

a) Para los/as trabajadores/as del manipulado.- Bata, gorro, y guantes todos ellos homologados.

b) Para el resto de los/as trabajadores/as del almacén y conductores/as, mono o chaquetilla y pantalón, guantes y botas homologadas para su trabajo.

c) Para el personal Administrativo bata.

d) Se variará en función de la temporada de invierno y verano.

3) El Comité de prevención de riesgos laborales de la empresa acordará el tipo de prenda más adecuado para el trabajo a realizar. En caso de que se determinara en el informe de valoración de riesgos laborales la utilización de otros elementos necesarios para el desarrollo de su trabajo profesional, la empresa estará obligada a ponerlos a su disposición y a su cargo.

CAPITULO V

SALARIOS Y CONCEPTOS ECONOMICOS

ARTICULO 30.- SALARIO BASE

El salario base que percibirán los/as trabajadores/as acogidos a este convenio será el que figura en la tabla anexa. En esta tabla salarial no está incorporado el complemento personal que sustituye a la antigüedad.

a) Los/as trabajadores/as fijos-discontinuos, temporales, eventuales, o prestación de servicios, percibirán sus salarios en salario hora; que estará comprendido de salario base, parte proporcional de pagas extraordinarias, y la liquidación de 30 días de vacaciones.

b) La vigencia de este convenio es de 1 de enero de 2012 a 31 de diciembre de 2015, produciéndose la retribución salarial de la siguiente manera:

- Durante los años 2012, 2013 y 2014 las retribuciones serán las recogidas en las tablas del Anexo II. Sin perjuicio de lo anterior, a partir de la entrada en vigor del convenio, podrán incrementarse, en su caso, por la aplicación del plus de productividad que más adelante se desarrolla.

- A partir del 1 de enero de 2015 las retribuciones se calcularán, teniendo en cuenta, las previsiones del artículo 32 segundo párrafo.

ARTICULO 31.- PAGAS EXTRAORDINARIAS

a) Los/as trabajadores/as tendrán derecho a dos pagas extraordinarias, consistentes cada una de ellas en treinta días de todas las retribuciones que el trabajador/a viniera percibiendo, dichas pagas se abonarán en los siguientes días: Paga de julio se abonará el 1 de julio; Paga de diciembre se abonará el 15 de diciembre.

b) La forma de cómputo será anual, devengándose de la siguiente forma: Paga de julio, del 1 de julio al 30 de junio del año siguiente; Paga de diciembre de 1 de enero al 31 de diciembre.

c) Los/as trabajadores/as que ingresen o cesen en el transcurso del año percibirán la parte proporcional de pagas extraordinarias, con relación al tiempo trabajado, siempre y cuando tengan retribución mensual.

d) Los/as trabajadores fijos-discontinuos, temporales o eventuales o prestación de servicio, perciben el importe de estas pagas ya incorporado en el salario hora.

ARTICULO 32.- PLUS DE PRODUCTIVIDAD Y PLUS DE CARENCIA DE PRODUCTIVIDAD

PLUS DE PRODUCTIVIDAD.

A partir de entrada en vigor del presente convenio, las empresas y los representantes de los trabajadores, podrán negociar un sistema de valoración del trabajo que tenga en cuenta los criterios que habitualmente se entienden integrados en el concepto de productividad: rendimientos de unidades de trabajo, calidad del producto terminado, atención y servicio al cliente, presencia efectiva de trabajo, adaptación en la prestación de servicios, incidencias, reclamaciones y cualesquiera otros que puedan significar no solo una mejora de los resultados

de la empresa, o la optimización de sus procesos productivos, sino también que contribuyan al buen clima laboral y de prestación del trabajo.

Este Plus de Productividad será retribuido de manera indicativa, en una cantidad absoluta que se calculará aplicando, al menos un 1% de incremento sobre el valor de las retribuciones del convenio que figuran incorporadas en el Anexo II, y absorberá la cuantía correspondiente al que a continuación se detalla.

PLUS DE CARENCIA DE PRODUCTIVIDAD.

A partir del 1 de enero de 2015, las empresas que no apliquen el Plus de Productividad antes descrito, abonarán un Plus de Carencia de Productividad, equivalente a la cantidad absoluta que resulte de aplicar el 0,6% a las retribuciones del Convenio obrantes en el Anexo II y que se recogen en el Anexo III.

ARTICULO 33.- ANTIGÜEDAD

COMPLEMENTO PERSONAL (Sustituye al concepto de antigüedad)

Se suprime el concepto de antigüedad que se sustituirá por un complemento personal en las siguientes condiciones y cuantías:

1. El importe que por el concepto de antigüedad se viniera percibiendo a 31 de diciembre de 2013 por cada trabajador/a más la cuantía que resulte de la consolidación del periodo en trance de adquisición, pasará a tener la consideración de complemento personal, no siendo absorbible ni compensable. A tal efecto, la consolidación de los periodos en trance de adquisición se redondeará al cincuenta por ciento o cien por cien del mismo, según se encuentren en la mitad inferior o superior, respectivamente, del periodo de cómputo. Para los trabajadores fijos discontinuos el trienio equivale a veintisiete meses.

2. La cuantía del Complemento Personal será la que figura en la tabla incorporada como Anexo IV que está estructurada por medias partes de trienio, ya que la antigüedad consolidada se devenga a efectos de su traslado al complemento personal, por medios trienios.

3. Los importes obtenidos conforme a los criterios antes indicados y que conforman la tabla correspondiente se mantendrán invariables y por tiempo indefinido como un complemento retributivo más personal, extinguiéndose con la relación laboral del trabajador/a de que se trate.

ARTICULO 34.- PAGO DE LAS RETRIBUCIONES Y ANTICIPOS

a) El pago de las retribuciones se efectuará por mensualidades vencidas dentro de los cinco primeros días del mes siguiente.

b) En caso de solicitud de anticipo este no podrá ser superior al 90% del tiempo trabajado.

ARTICULO 35.- SALIDAS VIAJES DIETAS Y DESPLAZAMIENTOS

Al personal que se le confiera misión de servicio fuera de la empresa, o lugar habitual del centro de trabajo, se establece en concepto de dietas para todas las categorías profesionales la cantidad diaria que figura en la tabla salarial, cuando el desplazamiento se efectúe dentro o fuera de la provincia, desglosando esta dieta en los siguientes conceptos: desayuno 10%; comida 50%; cena 40% y hospedaje a justificar.

CAPITULO VII

INFRACCIONES Y SANCIONES DE LOS/AS TRABAJADORES/AS

ARTICULO 36.- FALTAS Y SANCIONES

a) Toda falta o infracción cometida por un/a trabajador/a se clasificará según su importancia, trascendencia e intención, en leve, grave o muy grave.

b) Cualquier acción u omisión, así como el instigamiento, el abuso de autoridad o acoso a los/as trabajadores/as por parte de la representación de la empresa que provoque una respuesta por parte de éstos/as no podrá ser motivo de sanción, siempre que le haya comunicado a la empresa.

ARTICULO 37.- FALTAS LEVES

Se considerarán falta leves las siguientes:

1. Las de descuido, error, o demora inexplicable en la ejecución de cualquier trabajo.

2. Hasta tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo en el periodo de un mes, inferiores a veinte minutos; siempre que éstas no sean derivadas de causas ajenas al trabajador/a y que sepa la hora de entrada al finalizar la jornada del día anterior.

3. No cursar en tiempo oportuno la baja por enfermedad correspondiente, cuando falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

4. El abandono, por breve tiempo del puesto de trabajo sin causa justificada.

5. Pequeños descuidos en la conservación del material.

6. La no comunicación a la empresa de los cambios de domicilio.

7. Las discusiones entre compañeros/as de trabajo dentro de las instalaciones de la empresa.

8. Falta de aseo o uniformidad.

9. No atender con corrección al público.

ARTICULO 38.- FALTAS GRAVES

Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo no justificadas cometidas en el periodo de un mes, siempre que éstas no sean derivadas de causas ajenas al trabajador/a.

2. La inasistencia al trabajo sin causa justificada en dos días durante el periodo de un mes.

3. Entregarse a juegos y distracciones estando de servicio.

4. La simulación de enfermedad o accidente.

5. La mera desobediencia a sus superiores en el ejercicio exclusivo de su actividad profesional y que no afecten a la dignidad personal o profesional del trabajador/a.

6. El descuido importante en la conservación de los útiles o artículos y materiales del centro de trabajo.

7. Las discusiones con los/as compañeros/as cuando de las mismas se deriven graves perjuicios para la empresa.

8. La comisión de más de tres faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción por escrito.

9. No usar los equipos de protección individual facilitados por la empresa.

ARTICULO 39.- FALTAS MUY GRAVES

Se consideraran como faltas muy graves las siguientes

1. Tres faltas de asistencia injustificadas durante un mes.

2. Más de diez faltas de asistencia al trabajo sin justificar en un periodo de seis meses.

3. Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas por la empresa en la responsabilidad profesional del trabajador/a.

4. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles o artículos, útiles, herramientas o maquinaria, aparatos, instalaciones, enseres y documentos de la empresa, que cause grave perjuicio para la empresa.

5. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados a la empresa.

6. Revelar a elementos extraños a la empresa datos de reserva obligada.

7. Malos tratos de palabra u obra o falta de respeto a los/as jefes/as de la empresa o a sus familiares, así como la de estos/as con otros/as trabajadores/as y subordinados/as en el centro de trabajo.

8. La falta de aseo, siempre que ello se hubiese llamado repetidamente la atención al/la trabajador/a, y sea de tal índole que produzca queja justificada de los/as compañeros/as que realicen su trabajo en el mismo local que aquel/la.

9. La disminución reiterada y continuada en el rendimiento de la labor, siempre y cuando no haya sido aumentada de forma unilateral por la empresa.

10. Originar frecuentes ruidos y peticiones con los/as compañeros/as de trabajo en el centro de trabajo.

11. Todo comportamiento o conducta, en el ámbito laboral, que atente el respeto de la intimidad y dignidad de la mujer o del hombre mediante la ofensa, física o verbal, de carácter sexual. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante de aquella.

12. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un periodo de seis meses

ARTICULO 40.- SANCIONES

Se podrá imponer las siguientes sanciones en función de la gravedad de las mismas.

a) Por faltas leves: amonestación verbal; amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

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

c) Por faltas muy graves: suspensión de empleo y sueldo de 16 a 60 días, traslado a otro centro de trabajo y despido.

ARTICULO 41.- PRESCRIPCIONES

Aquellas sanciones que hayan sido aplicadas en cualquiera de sus calificaciones y que consten en los expedientes personales de los/as sancionados/as perderán su eficacia jurídica y prescribirán transcurridos los plazos siguientes desde su imposición:

Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves a los veinte, y las muy graves a los 60 días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y en todo caso, a los 6 meses de haberse cometido.

ARTICULO 42.- PROCEDIMIENTO SANCIONADOR PARA LAS FALTAS GRAVES Y MUY GRAVES

a) De toda posible falta grave o muy grave, se dará traslado al/la trabajador/a por escrito, quien deberá firmar el/la enterado/a de la comunicación o acusar recibo. Se

harán constar los hechos de la posible falta, la fecha, lugar de los mismos y sanciones. En el mismo momento que se entregue al/la trabajador/a se dará traslado de dicha comunicación a la representación legal de los/as trabajadores/as, que podrá alegar lo que considere oportuno, rebatir los hechos y la propuesta de sanción en el plazo máximo de una semana. Una vez transcurrido dicho plazo la empresa resolverá.

El procedimiento descrito no será obligatorio cuando la empresa considere que la sanción a imponer es la de despido, en cuyo caso bastará con la notificación de la oportuna carta.

b) La inobservancia de este procedimiento dará lugar a la nulidad de las sanciones

c) Todas las sanciones impuestas por la empresa son recurribles ante los tribunales que correspondan.

CAPITULO VI

DERECHOS SINDICALES

ARTICULO 43.- DERECHOS SINDICALES

1. Constitución de secciones sindicales.

Los/as trabajadores/as afiliados/as a un mismo sindicato podrán constituir la Sección Sindical en la empresa de conformidad con los Estatutos del Sindicato, que a su vez elegirán entre sus miembros los/as Delegados/as Sindicales que le correspondan de acuerdo con el art. 10.2 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

2. Representación de los sindicatos firmantes.

En las empresas de menos de 250 trabajadores/as y donde no haya representación sindical, al objeto de hacer el seguimiento de la aplicación de este convenio y de las normas legales que sean de aplicación, los sindicatos firmantes de este convenio, podrán elegir de entre los/as trabajadores/as, un/a representante de su organización sindical, con las mismas garantías y derechos que los/as delegados/as de personal o miembros del comité de empresa.

Y cuyas funciones serán las siguientes:

a) Representar y defender los intereses del sindicato al que representa y de los/as afiliados/as al mismo en la empresa, y servir de instrumento de comunicación entre su central sindical o sindicato y la dirección de las respectivas empresas.

b) Podrán repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los/as trabajadores/as, todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo.

3. Tablón de anuncios.

Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudieran interesar a los/as afiliados/as al Sindicato y a los/as trabajadores/as en general, la empresa pondrá a disposición de la sección sindical o representante sindical, un tablón de anuncios que deberá establecerse dentro de la empresa y en lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo por los/as trabajadores/as.

ARTICULO 44.- GARANTIAS SINDICALES

Los Comités de Empresa, Delegados/as de Personal, Delegados/as Sindicales o los/as representantes de los sindicatos firmantes de este convenio tendrán los derechos y garantías sindicales reconocidas por el Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

ARTICULO 45.- CREDITO HORAS SINDICALES

Los miembros de los Comités de Empresa, Delegados/as de Personal, Delegados/as Sindicales, y Repre-

sentantes de los Sindicatos, dispondrán de un crédito de horas sindicales mensualmente para el ejercicio de representación sindical de acuerdo con la siguiente escala.

Hasta 100 trabajadores/as dispondrán de 20 horas mensuales.

De 101 a 250 trabajadores/as dispondrán de 25 horas mensuales.

De 251 a 500 trabajadores/as dispondrán de 35 horas mensuales.

De 501 a 750 trabajadores/as dispondrán de 40 horas mensuales.

De 751 o más trabajadores/as dispondrán de 45 horas mensuales.

ARTICULO 46.- SISTEMA DE ACUMULACION DE HORAS

a) Los/as Delegados/as de Personal, Miembros de Comité de Empresa, Delegados/as Sindicales, podrán ceder todo o parte del crédito de horas que el convenio les reconoce en favor de otro/a u otros/as Delegados/as de Personal, Miembros de Comité de Empresa y Delegados/as Sindicales.

b) Para que ello surta efecto, cuando se realice la cesión de horas, éstas deberán de ser presentadas por escrito por el/la representante del sindicato, en el que figuraran el número de horas cedidas de quien proceden y a quien se acumulan, que contará con el consentimiento del cesionario.

c) La acumulación de horas sindicales que supongan la liberación a tiempo completo de un/a representante de los/as trabajadores/as deberá contar con el visto bueno de la organización sindical por la que se presenta al proceso electoral. La comunicación a la empresa se hará con la suficiente antelación.

d) La acumulación de tiempo sindical no podrá ser superior a tres meses.

ARTICULO 47.- CUOTA SINDICAL

A requerimiento de los trabajadores/as afiliados/as a las centrales sindicales, las empresas descontarán en la nómina, la cuota sindical correspondiente, según la cuantía que el sindicato comunique a la empresa.

El importe de los descuentos realizados será ingresado en la cuenta que el sindicato facilite a la empresa, acompañando una relación de los trabajadores a los que se les ha descontado la cuota sindical.

ARTICULO 48.- COMISION MIXTA

Se crea una Comisión Mixta encargada de velar por el exacto cumplimiento de este Convenio, procurando solventar los problemas que puedan surgir de la interpretación del mismo, y en caso de no llegar a un acuerdo, elevar escrito de mediación al SERCLA. Los acuerdos se tomarán por unanimidad.

Estará compuesta por 8 miembros 4 de la representación empresarial 2 por CC.OO. y 2 por UGT.

Mediación. Las partes firmantes se comprometen a la mediación del SERCLA antes de iniciar un conflicto colectivo o laboral.

En relación a los conflictos individuales que se susciten en materia de: clasificación profesional, movilidad funcional, trabajos de superior o inferior categoría, modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo; traslados y desplazamientos; periodo de disfrute de vacaciones; licencias, permisos y reducciones de jornada, se

someterán igualmente a los procedimientos contemplados en el SERCLA para los conflictos individuales, previstos en el Acuerdo Interprofesional de 4 de marzo de 2005, a partir del momento en que dichos procedimientos entren en vigor en sus respectivos marcos territoriales.

Se designa como domicilio de la Comisión Paritaria de la Federación Andaluza de Empresas Cooperativas Agrarias, sita en Granada (18004), C/ Dr. López Font nº 7 - bajo. Edificio Guadalquivir bajo Dos

ARTICULO 49.- CLAUSULA DE DESCUELGO

Las empresas que presenten pérdidas en el ejercicio económico anterior a la solicitud, podrán descolgarse de los incrementos pactados en el convenio. Para ello, deberán comunicar los datos suficientes y fehacientemente contrastados por escrito a la comisión paritaria del convenio, siendo ésta y por unanimidad de sus miembros la que aceptará o rechazará dicho descuelgo, pudiendo solicitar la información necesaria a tal efecto.

DISPOSICION ADICIONAL

De acuerdo con lo establecido en la Ley 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, las empresas estarán obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que negociarán y, en su caso, acordarán, con la representación legal de los trabajadores, en la forma que se determine en la legislación laboral

DISPOSICION FINAL

El presente convenio ha sido negociado y firmado por la Federación Andaluza de Empresas Cooperativas Agrarias, Asociación de Alhondiguistas de Granada, Federación de Industria de Trabajadores Agrarios de UGT de Granada y Federación de Comercio, Hostelería, Turismo y Juego de CC.OO. de Granada.

ANEXO I

CATEGORIAS PROFESIONALES

TITULADO/A DE GRADO SUPERIOR. Es el/la que se halla en posesión de un título oficial, expedido por el Ministerio correspondiente, y en razón de los estudios de esta naturaleza, que está unido a la empresa por un vínculo laboral concertado en razón del título que posee, para ejercer funciones específicas para las que el mismo le habilita y siempre con carácter exclusivo, o bien como empleo parcial, pero sin percibir honorarios profesionales.

TITULADO/A DE GRADO MEDIO. Son aquellos/as que estando en posesión de un título oficial, expedido por el Ministerio correspondiente, sean contratados/as por las empresas en las mismas condiciones que se indican en el apartado precedente.

TECNICO/CA NO TITULADO/A. Es el/la empleado/a que poseyendo amplios conocimientos sobre todos los procesos agrícolos y comerciales propios de la actividad empresarial, es contratado/a con carácter laboral para la realización de aquellos cometidos que se le encomienden de esta naturaleza, tales como adquisición de productos y su venta, organización de los transportes de los mismos y en general las propias de su capacitación, pudiendo

ejercer funciones de mando sobre el personal que se ponga a su servicio para el desarrollo de su actividad.

JEFE/A ADMINISTRATIVO/A. Es el/la empleado/a capacitado/a, provisto/a o no de poderes, que actúa a las ordenes inmediatas de la dirección de la empresa, teniendo la responsabilidad directa del funcionamiento eficaz de todas las secciones administrativas.

OFICIAL/A ADMINISTRATIVO/A. Es aquel/la empleado/a que actúa a las ordenes de un Jefe/a, si lo hubiere y que bajo su propia responsabilidad realiza con la máxima perfección burocrática trabajos que requieren iniciativa.

AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A. Es el/la empleado/a que se dedica a operaciones elementales administrativas y, en general, a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de oficina.

Estarán adscritos a esta categoría a los/as operadores/as de ordenadores, mecanógrafos/as, que redacten correspondencia normal, que no requiera análisis profundo del asunto de que se trate.

ENCARGADO/A DE ESTABLECIMIENTO. Es el/la empleado/a que está encargado/a de un almacén, dependiente del establecimiento principal, con personal a su servicio, teniendo a su cargo el funcionamiento del mismo conforme a las ordenes recibidas, teniendo mando sobre el personal adscrito al establecimiento.

ENCARGADO/A DE ALMACEN. Sus funciones consisten en la organización y coordinación del funcionamiento del almacén con el departamento comercial, teniendo mando directo sobre los/as trabajadores/as que presten servicios en el mismo.

JEFE/A DE EQUIPO. Es el/la empleado/a de vigilancia y control de entrada y salida de los productos, así como los controles de calidad y pesaje de las mercancías, y trabaja en las restantes faenas que ejecutan los/as trabajadores/as del almacén.

CAPATAZ. Tiene a su cargo de modo personal y directo la vigilancia y dirección de las distintas faenas que realiza el personal que hay bajo su mando y cuida de su rendimiento y efectúa labores de apoyo a los/as encargados/as de almacén.

MAESTRO/A DE TALLER. Es el/la trabajador/a que técnicamente capacitado/a está al frente de un taller de mantenimiento, auxiliar de la empresa y con mando sobre los/as profesionales de oficio y demás personal del mismo, dispone lo conveniente para el buen orden del trabajo y funcionamiento de su departamento, debiendo orientar al personal sobre las específicas funciones de la actividad profesional y trasladar a la empresa la información y asesoramiento de las particulares técnicas que sean de interés.

OFICIAL/A MECANICO/A DE MANTENIMIENTO. Es el/la trabajador/a que con amplios conocimientos de mecánica de la maquinaria de la industria, cuida de su mantenimiento, limpieza, engrase y reparación de la maquinaria.

AYUDANTE MECANICO/A DE FUNCIONAMIENTO. Su misión consiste en ayudar al/la oficial/a de mantenimiento, actuando bajo las ordenes e instrucciones de este/a.

Precisa estar en posesión de los conocimientos elementales de la maquinaria de la industria, y en caso de necesidad, por ausencia del oficial/a mecánico/a, realiza reparaciones que no sean complicadas.

CONDUCTOR/A DE PRIMERA. Es el/a trabajador/a que estando en posesión del carné correspondiente, efectúa la conducción de los vehículos de gran tonelaje de la empresa, para el transporte de sus mercancías. También podrá conducir vehículos de menor tonelaje.

CONDUCTOR/A DE SEGUNDA. Consisten sus funciones en la conducción de vehículos propiedad de la empresa, cuya capacidad de carga no exceda de 3.500 kg y esté en posesión del carné que le autorice para esta profesión.

JEFA/E DE LINEA. Es el/la trabajador/a que está al frente de una sección o línea de trabajo, con mando directo afecto a ella, con facultades para intervenir en el proceso productivo, y disponer lo conveniente para el buen funcionamiento de su línea de trabajo; debiendo orientar a sus superiores/as sobre el funcionamiento de la línea de trabajo o sección en la que desempeña su labor.

MOZO/A DE ALMACÉN. Es el/la trabajador/a que efectúa el transporte de las mercancías dentro del establecimiento o realiza cualquier otro trabajo que exija predominantemente esfuerzo físico sin ninguna especialización, pudiendo encomendarse las tareas de limpieza del local de trabajo.

MANIPULADOR/A. Son los/as trabajadores/as que con conocimientos suficientes tienen la función de manipulación, selección, envasado y etiquetado de los productos, podrán efectuar trabajos de limpieza de su puesto de trabajo.

PERSONAL DE LIMPIEZA. Son los/as trabajadores/as que se ocupan de la limpieza de las dependencias comerciales, administrativas y aseos de la empresa.

**ANEXO II
TABLA SALARIAL**

DIRECTOR	1.596,23
JEFE DE PERSONAL Y TITULADO SUPERIOR	1.413,32
JEFE DE VENTAS Y COMPRAS	1.413,32
ENCARGADO GENERAL	1.413,32
JEFE ADMINISTRATIVO	1.389,71
JEFE SECCION ADMINISTRATIVA Y TITULADO GRADO MEDIO	1.300,55
PROGRAMADOR	1.300,55
TECNICO NO TITULADO AGRARIO COMERCIAL	1.300,55
ENCARGADO DE ALMACEN	1.211,35
ENCARGADO DE SUCURSAL	1.211,35
CONTABLE Y CAJERO	1.221,65
OFICIAL ADMVO. Y OPERADOR DE MAQ. CONTABLES	1.143,49
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1.102,05
MAESTRO TALLER Y DE MANTENIMIENTO	1.300,55
OFICIAL DE MANTENIMIENTO	1.115,95
AYUDANTE DE MANTENIMIENTO	1.101,55
COMPRADOR VENDEDOR	1.300,55
CONDUCTOR CARNET DE 1ª	1.211,35
CONDUCTOR CARNET DE 2ª	1.115,95
CAPATAZ	998,09
PERSONAL DE LIMPIEZA	733,71
valor hora ordinaria	
MANIPULADORA Y MOZO DE ALMACEN	6,5
JEFA DE LINEA Y JEFE DE EQUIPO	7,62

VALOR HORA EXTRA, NOCTURNA Y FESTIVAS

	<u>MANIPULADORA Y MOZOS DE ALMACEN</u>	<u>JEFA LINEA Y EQUIPO</u>
VALOR HORA EXTRA	9,75	11,43
VALOR HORA FESTIVA	9,75	11,43
VALOR HORA NOCTURNA DE 22.00 A 23.00 H	8,12	9,52
VALOR HORA NOCTURNA RESTO DE CONCEPTOS	9,75	11,43
VALOR HORA NOCTURNA LIMPIEZA/MANTENIMIENTO	9,10	10,67
VALOR HORA EXTRA + FESTIVA	13,00	15,24
VALOR HORA EXTRA + NOCTURNA DE 22.00 A 23.00 H	11,37	13,33
VALOR HORA EXTRA + NOCTURNA RESTO DE CONCEPTOS	13,00	15,24
VALOR HORA EXTRA + NOCTURNA LIMPIEZA/MANTENIMIENTO	12,35	14,48
VALOR HORA EXTRA + FESTIVOS + NOCTURNOS DE 22.00 A 23.00 H	14,62	17,14
VALOR HORA EXTRA + FESTIVOS + NOCTURNOS RESTO DE CONCEPTOS	16,25	19,05
VALOR HORA EXTRA + FESTIVOS + NOCTURNA LIMPIEZA/MANTENIMIENTO	15,60	18,29

ANEXO III

	<u>PLUS CARENIA DE PRODUCTIVIDAD</u>	
DIRECTOR	1.596,23	9,58
JEFE DE PERSONAL Y TITULADO SUPERIOR	1.413,32	8,48
JEFE DE VENTAS Y COMPRAS	1.413,32	8,48
ENCARGADO GENERAL	1.413,32	8,48
JEFE ADMINISTRATIVO	1.389,71	8,34
JEFE SECCION ADMINISTRATIVA Y TITULADO GRADO MEDIO	1.300,55	7,80
PROGRAMADOR	1.300,55	7,80
TECNICO NO TITULADO AGRARIO COMERCIAL	1.300,55	7,80
ENCARGADO DE ALMACEN	1.211,35	7,27
ENCARGADO DE SUCURSAL	1.211,35	7,27
CONTABLE Y CAJERO	1.221,65	7,33
OFICIAL ADMVO. Y OPERADOR DE MAQ. CONTABLES	1.143,49	6,86
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1.102,05	6,61
MAESTRO TALLER Y DE MANTENIMIENTO	1.300,55	7,80
OFICIAL DE MANTENIMIENTO	1.115,95	6,70
AYUDANTE DE MANTENIMIENTO	1.101,55	6,61
COMPRADOR VENDEDOR	1.300,55	7,80
CONDUCTOR CARNET DE 1ª	1.211,35	7,27
CONDUCTOR CARNET DE 2ª	1.115,95	6,70
CAPATAZ	998,09	5,99
PERSONAL DE LIMPIEZA	733,71	4,40
MANIPULADORA Y MOZO DE ALMACEN	6,5	0,04
JEFA DE LINEA Y JEFE DE EQUIPO	7,62	0,05

ANEXO IV

	1	1,5	2	2,5	3	3,5	4	4,5	5	5,5	6	6,5	7
	TRienio												
ANEXO IV													
DIRECTOR	31,92	47,89	63,85	79,81	95,77	111,74	127,70	143,66	159,62	175,59	191,55	207,51	223,47
JEFE DE PERSONAL Y TITULADO SUPERIOR	28,27	42,40	56,53	70,67	84,80	98,93	113,07	127,20	141,33	155,47	169,60	183,73	197,86
JEFE DE VENTAS Y COMPRAS	28,27	42,40	56,53	70,67	84,80	98,93	113,07	127,20	141,33	155,47	169,60	183,73	197,86
ENCARGADO GENERAL	28,27	42,40	56,53	70,67	84,80	98,93	113,07	127,20	141,33	155,47	169,60	183,73	197,86
JEFE ADMINISTRATIVO	27,79	41,69	55,59	69,49	83,38	97,28	111,18	125,07	138,97	152,87	166,77	180,66	194,56
JEFE SECCION ADMINISTRATIVA Y TITULADO GRADO MEDIO	26,01	39,02	52,02	65,03	78,03	91,04	104,04	117,05	130,06	143,06	156,07	169,07	182,08
PROGRAMADOR	26,01	39,02	52,02	65,03	78,03	91,04	104,04	117,05	130,06	143,06	156,07	169,07	182,08
TECNICO NO TITULADO AGRARIO COMERCIAL	26,01	39,02	52,02	65,03	78,03	91,04	104,04	117,05	130,06	143,06	156,07	169,07	182,08
ENCARGADO DE ALMACEN	24,23	36,34	48,45	60,57	72,68	84,79	96,91	109,02	121,14	133,25	145,36	157,48	169,59
ENCARGADO DE SUCURSAL	24,23	36,34	48,45	60,57	72,68	84,79	96,91	109,02	121,14	133,25	145,36	157,48	169,59
CONTABLE Y CAJERO	24,43	36,65	48,87	61,08	73,30	85,52	97,73	109,95	122,17	134,38	146,60	158,81	171,03
OFICIAL ADMVO. Y OPERADOR DE MAQ. CONTABLES	22,87	34,30	45,74	57,17	68,61	80,04	91,48	102,91	114,35	125,78	137,22	148,65	160,09
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	22,04	33,06	44,08	55,10	66,12	77,14	88,16	99,18	110,21	121,23	132,25	143,27	154,29
MAESTRO TALLER Y DE MANTENIMIENTO	26,01	39,02	52,02	65,03	78,03	91,04	104,04	117,05	130,06	143,06	156,07	169,07	182,08
OFICIAL DE MANTENIMIENTO	22,32	33,48	44,64	55,80	66,96	78,12	89,28	100,44	111,60	122,75	133,91	145,07	156,23
AYUDANTE DE MANTENIMIENTO	22,03	33,05	44,06	55,08	66,09	77,11	88,12	99,14	110,16	121,17	132,19	143,20	154,22
COMPRADOR VENDEDOR	26,01	39,02	52,02	65,03	78,03	91,04	104,04	117,05	130,06	143,06	156,07	169,07	182,08
CONDUCTOR CARNET DE 1ª	24,23	36,34	48,45	60,57	72,68	84,79	96,91	109,02	121,14	133,25	145,36	157,48	169,59
CONDUCTOR CARNET DE 2ª	22,32	33,48	44,64	55,80	66,96	78,12	89,28	100,44	111,60	122,75	133,91	145,07	156,23
CAPATAZ	19,96	29,94	39,92	49,90	59,89	69,87	79,85	89,83	99,81	109,79	119,77	129,75	139,73
PERSONAL DE LIMPIEZA	14,67	22,01	29,35	36,69	44,02	51,36	58,70	66,03	73,37	80,71	88,05	95,38	102,72
valor hora ordinaria													
MANIPULADORA Y MOZO DE ALMACEN	0,13	0,20	0,26	0,33	0,39	0,46	0,52	0,59	0,65	0,72	0,78	0,85	0,91
JEFA DE LINEA Y JEFE DE EQUIPO	0,15	0,23	0,30	0,38	0,46	0,53	0,61	0,69	0,76	0,84	0,91	0,99	1,07