

ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

4192/21

JUNTA DE ANDALUCÍA

DEL. TERR. EMPLEO, FORMACIÓN, TRABAJO AUTÓNOMO, TRANSF. ECON., INDUSTRIA, CONOCIMIENTO Y UNIVERSIDADES CONSEJERÍA DE EMPLEO, FORMACIÓN Y TRABAJO AUTÓNOMO

Visto el texto del Convenio Colectivo Provincial de Trabajo de MANIPULADO Y ENVASADO DE FRUTAS, HORTALIZAS Y FLORES DE ALMERÍA, Código Convenio 04000485011984, suscrito con fecha 24 de septiembre de 2021, de una parte por el Sindicato de Industria, Construcción y Agro de U.G.T. y el Sindicato de Industria de CC.OO., como representación laboral, y, de otra parte, las Asociaciones Empresariales COEXPHAL, ECOHAL y ASEMPAL-AGRICULTURA, Organizaciones miembro de la Confederación Empresarial de la Provincia de Almería "ASEMPAL", en representación empresarial, y de conformidad con el Art. 90 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, Real Decreto 4043/82, de 29 de diciembre, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de Trabajo, Decreto del Presidente 3/2020, de 03 de septiembre, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, en relación con el Decreto 115/2020, de 08 de septiembre, por el que se modifica el Decreto 100/2019, de 12 de febrero, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo, y Decreto 226/2020, de 29 de diciembre, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía

Esta Delegación Territorial de Empleo, Formación, Trabajo Autónomo, Transformación Económica, Industria, Conocimiento y Universidades

ACUERDA

PRIMERO.- Proceder a la inscripción del citado Acuerdo 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 las partes integrantes de la Comisión Negociadora.

SEGUNDO.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Almería.

Almería, 4 de octubre de 2021.

EL DELEGADO TERRITORIAL EN ALMERÍA, Emilio Rafael Ortiz López.

CONVENIO COLECTIVO DE MANIPULADO Y ENVASADO DE FRUTAS, HORTALIZAS Y FLORES DE ALMERÍA

CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1º.- Partes signatarias.

Son partes firmantes del presente Convenio Provincial, de una parte, por el Sindicato de Industria, Construcción y Agro de U.G.T. y el Sindicato de Industria de CC.OO., como representación laboral, y, de otra parte, las Asociaciones Empresariales COEXPHAL, ECOHAL y ASEMPAL-AGRICULTURA, Organizaciones miembro de la Confederación Empresarial de la Provincia de Almería "ASEMPAL", en representación empresarial.

Todas las partes se reconocen legitimación para negociar el presente Convenio.

Artículo 2º.- Eficacia y alcance obligacional.

Dada la naturaleza normativa y eficacia general, que le viene dada por lo dispuesto en el Título III del Estatuto de los Trabajadores y por la representatividad de las organizaciones firmantes, el presente Convenio obligará a todas las empresas y personas trabajadoras comprendidas dentro de sus ámbitos funcional, personal y territorial.

Artículo 3º - Ámbito funcional.

El presente Convenio obligará a las empresas y a las personas trabajadoras, en aquellos centros de trabajo que se dedican a la manipulación y envasado de frutas, hortalizas y flores, excepto a aquellas personas trabajadoras a los que se refieren los artículos 1º párrafo 3 y 2º del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 4º - Ámbito Territorial.

Este Convenio afectará a las mencionadas empresas y personas trabajadoras dentro del límite natural de la provincia de Almería.

Artículo 5º - Ámbito temporal.

El Convenio extenderá su duración desde el 1 de septiembre de 2018 hasta el 31 de diciembre de 2024, prorrogándose por años sucesivos si no mediara denuncia de las partes manifestada con 30 días de antelación.

Su entrada en vigor se producirá el día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, si bien sus efectos económicos tendrán carácter retroactivo desde el 1 de septiembre de 2018, de acuerdo con las tablas salariales y de precios de horas irregulares y extraordinarias que figuran como anexos. Así mismo, deberán tenerse en cuenta los efectos retroactivos que se especifican en el resto del articulado del texto del Convenio colectivo.

Los atrasos por los incrementos salariales correspondientes a los periodos vencidos desde 1 de septiembre de 2018, serán satisfechos por las empresas obligadas en el plazo máximo de 1 mes contado a partir de su entrada en vigor. De esta obligación

quedarán exentas las empresas que ya hayan satisfecho los incrementos salariales pactados en este convenio con carácter de a cuenta de dichos incrementos, ó como complemento graciable, formula empleada por muchas empresas para adaptarse al importe del smi vigente en los años 2019 y 2020, a la espera de la negociación colectiva, o por cualquier otro complemento.

El Convenio Colectivo estará vigente en su totalidad y será de aplicación hasta la firma de un nuevo convenio colectivo.

Durante la negociación del nuevo convenio, y para el caso de bloqueo del mismo, las partes se comprometen a utilizar los mecanismos de resolución de conflictos establecidos en el SERCLA.

Artículo 6º - Vinculación a la totalidad.

Siendo las condiciones pactadas un todo orgánico e indivisible, el presente Convenio será nulo y quedará sin efecto en el supuesto de que la jurisdicción competente anulase o invalidase alguno de sus pactos. Si se diese tal supuesto, las partes signatarias de este Convenio se comprometen a reunirse dentro de los 10 días hábiles siguientes al de la firmeza de la resolución correspondiente, al objeto de resolver el problema planteado. Si en el plazo de 45 días hábiles, a partir de la fecha de la firmeza de la resolución en cuestión, las partes signatarias no alcanzasen un acuerdo, se comprometen a fijar el calendario de reuniones para la renegociación del Convenio en su totalidad.

Artículo 7º - Compensación y absorción.

Las remuneraciones de carácter extra-convenio que, a título particular, puedan percibir determinadas personas trabajadoras afectas al mismo, no podrán ser absorbidas ni compensadas por las mejoras salariales que anualmente y con carácter general se pacten para las distintas categorías profesionales.

Se respetarán a título individual o colectivo, las condiciones económicas y de otra índole que sean más beneficiosas a las establecidas en el presente Convenio, consideradas en su conjunto y en cómputo anual.

CAPÍTULO II TIEMPO DE TRABAJO

Artículo 8º - Jornada de trabajo.

1.- Duración de la jornada de trabajo. Se establece una jornada ordinaria de trabajo de 40 horas semanales, en cómputo anual de 1.826 horas, pactándose una distribución irregular de la misma motivada por las especiales condiciones del sector, con las especificidades que se señalan en el número dos de este artículo.

Excepto para el personal fijo permanente, debido al carácter discontinuo de la actividad del sector la jornada se determinará conforme al cumplimiento de la actividad normal de la empresa, computándose a la persona trabajadora las horas efectivamente trabajadas en el día.

Para las personas trabajadoras fijas permanentes, el cómputo de la jornada anual se entenderá desde el uno de enero al treinta y uno de diciembre. Para las personas trabajadoras fijas discontinuas desde su llamamiento por comienzo de la campaña hasta el cese por fin de campaña, más los periodos de vacaciones y descansos compensatorios por jornada irregular, conforme a lo regulado en el presente convenio. Para los temporales desde la formalización del contrato hasta la finalización del mismo.

2.- Distribución irregular de la jornada.

La jornada ordinaria obligatoria, de carácter irregular, tendrá un límite de nueve horas diarias y 48 semanales, de trabajo efectivo. Desde el uno de enero de 2.024 el límite semanal será de 46 horas de trabajo efectivo.

Será de aplicación en lo pertinente lo establecido en el punto 2 del artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores, por ello, dicha distribución deberá respetar los periodos mínimos de descanso diario y semanal.

La jornada ordinaria de trabajo será de lunes a sábado, coincidiendo el descanso semanal con la tarde del sábado desde las 15:00 horas y el domingo, salvo pacto individual, ó colectivo de empresa, en contrario. En caso de los menores de edad, el descanso será de 2 días ininterrumpidos.

El personal que no esté ligado directamente a la actividad de manipulado, trabajará preferentemente en jornada partida, excepto entre el 1 de julio y el 15 de septiembre, que lo harán preferentemente en jornada continuada.

Las horas de exceso entre la jornada ordinaria efectiva realizada y la jornada de 40 horas semanales, como consecuencia de la distribución irregular de la jornada, deberán compensarse con descanso equivalente, preferentemente, en épocas de baja campaña o al final de la campaña, pero siempre antes de la finalización de su contrato.

Se pacta expresamente la constitución de una Comisión Paritaria de diagnóstico y estudio de impacto de la eventual implantación en el sector de un sistema de pago regular que fuera compatible con la actual distribución irregular de la jornada, característica de este sector.

Esta Comisión estaría integrada por 8 personas, 4 por cada parte o bancada, con invitación a participar en sus reuniones a representantes de la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social; Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo; Tesorería General de la Seguridad Social y Servicio Público de Empleo Estatal, con el fin de tratar de garantizar la adecuación al marco normativo de las posibles alternativas que se estudien. La Comisión se reunirá cada tres meses y deberá decidir de forma consensuada antes de septiembre de 2023, salvo prórroga, si se implanta o no un sistema de pago regular en el sector y, en caso de implantación, de que forma se llevaría a cabo.

En caso de llegar a acuerdos sobre la implantación del pago regular y la forma de su implantación, el mismo tendrá carácter normativo, incorporándose al texto del convenio colectivo.

Complemento por irregularidad de jornada.

Con efectos de la firma del convenio colectivo, las horas semanales ordinarias efectivas realizadas (sin tener en cuenta las pausas para descanso fijadas en el artículo 8.4), como consecuencia de la distribución irregular de la jornada, por encima de 44, es decir de la 45 en adelante, se retribuirán a los importes de las horas extraordinarias que figuran en las tablas anexas para cada año, sin que experimenten variación alguna aunque subiera el precio de la hora ordinaria de trabajo por aplicación del SMI. La

diferencia del importe de estas horas con el precio hora fijado en cada momento tendrá la consideración de complemento salarial que se abonará en el mes que se realiza.

Cada persona trabajadora del Sector al inicio de la campaña elegirá, mediante el formulario contenido en el Anexo, que forma de pago desea en relación al exceso de jornada como consecuencia de la distribución irregular de la jornada, pudiendo elegir entre una de las dos siguientes opciones:

a) La persona trabajadora percibirá el salario de las horas del exceso producido por la distribución irregular de su jornada a medida que se vaya produciendo la compensación por descanso.

b) La persona trabajadora percibirá el salario de las horas del exceso producido por la distribución irregular de su jornada en el mes de su realización, teniendo carácter de anticipo. La persona trabajadora permanecerá en alta en Seguridad Social una vez finalizada la campaña sin percibo de salario, dado que este fue anticipado.

3.- Jornada garantizada.

a.- La empresa garantizará a las personas trabajadoras, cada día que sean llamados a trabajar, un mínimo de cuatro horas y treinta minutos, salvo que se realicen dos llamamientos en el mismo día, en cuyo caso la garantía será de 5 horas y treinta minutos, trabajándose tres horas y media en un llamamiento y dos horas en otro. Si la jornada efectiva trabajada fuera inferior a la garantizada, tendrá que abonarse el salario correspondiente hasta la garantizada.

b).- Sin perjuicio de lo establecido en el apartado 2 de este mismo artículo, y como complemento al mismo, las empresas vienen obligadas a garantizar a sus personas trabajadoras una jornada mensual media de trabajo de:

b.1.- 160 horas mensuales de trabajo efectivo de promedio en cómputo trimestral, ó la parte proporcional que resulte del periodo de ocupación efectiva de la persona trabajadora, para las personas trabajadoras fijas discontinuas y las temporales que presten sus servicios toda la campaña hortofrutícola, ó al menos que estén contratadas durante todo el trimestre a que se refiere el párrafo siguiente. A tal efecto, se entiende que la campaña comienza en los meses de septiembre/octubre y termina en mayo/junio-julio del siguiente año.

Para el cómputo trimestral se atenderá a los siguientes períodos:

a) Octubre, noviembre, diciembre.

b) Enero, febrero marzo.

c) Marzo, abril y mayo.

Salvo que se negocien otros períodos distintos entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras en la misma, pero siempre respetando, como mínimo, la garantía de cómputo trimestral.

b.2.- Las garantías establecidas en el apartado precedente no regirán para las empresas que no contraten personas trabajadoras temporales, y sólo se aplicará a las personas trabajadoras que no tengan reducida su jornada voluntariamente ó por contrato y que no hayan faltado al trabajo de manera injustificada. A estos efectos, las ausencias justificadas y los días en I.T. se contabilizarán según las horas trabajadas por los compañeros.

b.3.- 140 horas mensuales de promedio en cómputo de la duración total de su contrato ó del tiempo que la persona trabajadora permanezca en alta en la empresa durante la campaña para el resto de las personas trabajadoras, siempre que no tengan reducida su jornada por cualquier causa ó se hayan ausentado del trabajo de manera injustificada.

4.- Período de descanso durante la jornada. Las personas trabajadoras fijas que desarrollen su trabajo en jornada continuada, tendrán derecho a 20 minutos diarios de descanso retribuidos, así como los fijos discontinuos y eventuales cuando hayan realizado una jornada de 5 horas o más consecutivas. Este descanso no se computará para la determinación de la jornada ordinaria de trabajo.

5.- Jornadas de turnos continuos. En caso de necesitarse jornadas de turnos continuos, se implantarán por turnos rotativos equitativos semanales, respetándose los descansos entre jornadas legalmente establecidos. El descanso semanal para las personas trabajadoras a turnos será de día y medio, si bien el medio día del sábado será acumulable cada dos semanas, descansando una semana sólo el domingo, y la siguiente dos días completos (la tarde del sábado, el domingo y la mañana del lunes).

Para estas personas trabajadoras a turnos, la jornada ordinaria de trabajo del sábado concluirá como máximo a las 22.00 horas.

Las personas trabajadoras podrán permutar su turno de trabajo con otros de su misma categoría y puesto de trabajo, comunicándolo por escrito a la empresa, salvo que existan graves inconvenientes para ello, que deberán comunicar a los/as Delegados/as de Personal o miembros del Comité de Empresa.

6.- Distribución en épocas de baja campaña. Ambas partes, en cada empresa, se obligan a negociar la distribución del trabajo en épocas de baja campaña. También será obligatorio negociar en cada empresa la situación de las personas trabajadoras temporales en épocas de ausencia inesperada de trabajo en el almacén.

En cualquier caso se señala que, salvo pacto colectivo de empresa en contrario, ninguna persona trabajadora eventual realizará una jornada de trabajo superior a la de una fija discontinua de su misma categoría profesional; y en caso de inobservancia de este precepto, la persona trabajadora fija discontinua tendrá derecho a reclamar hasta 37'5 horas de salario semanales, descontando las ya percibidas.

7.- Horas de presencia. Las horas de presencia impuestas por la empresa, serán abonadas al mismo salario que las de trabajo efectivo.

8.- Registro de la jornada de trabajo. La jornada de cada persona trabajadora se registrará día a día y se totalizará en el período fijado para el abono de las retribuciones. Las empresas se obligan a entregar a cada persona trabajadora un listado de las horas efectivamente trabajadas durante el mes junto al recibo de salarios, con expresión de las realizadas día a día.

9.- Reducción voluntaria. Las personas trabajadoras, antes del comienzo de la campaña, y en todo caso antes del 30 de septiembre de cada año, podrán reducir voluntariamente su jornada máxima semanal obligatoria a 45 horas semanales. Esta decisión será irrevocable durante toda la campaña.

El horario y distribución semanal de la carga de trabajo se fijará de común acuerdo empresa/persona trabajadora, al comienzo de la campaña, si bien se fija como derecho que la persona trabajadora pueda realizar su jornada obligatoria de lunes a viernes.

Este derecho solo podrá ser ejercido por el 20% de las personas trabajadoras que componen cada una de las categorías profesionales, dentro del total de la plantilla y tendrán preferencia de elección los trabajadores de mayor antigüedad. Se considerará plantilla al total de personas trabajadoras vinculadas con la empresa en el momento de la solicitud, aunque tuvieran el contrato suspendido por periodo intercampañas.

10.- Las modificaciones introducidas en este artículo respecto de la redacción del Convenio colectivo anterior, publicado en el BOP de fecha 10 de noviembre de 2016, entrarán en vigor a partir de la firma del presente Convenio colectivo.

Artículo 9º - Vacaciones.

Todas las personas trabajadoras afectadas por este Convenio tendrán derecho a unas vacaciones anuales de 30 días naturales, retribuidas al salario base más complemento personal del artículo 12. El disfrute de dicho periodo de vacaciones se hará preferentemente en los meses de Julio, Agosto y Septiembre.

Las personas trabajadoras no afectas directamente a las labores de campaña propia de la actividad de manipulado, tendrán derecho a elegir la fecha de disfrute de la mitad de las vacaciones anuales, pero siempre en periodos de baja campaña.

A petición de la persona trabajadora, la empresa anticipará el importe correspondiente a las vacaciones o parte proporcional del disfrute, abonándola el día antes del inicio de las mismas.

Las personas trabajadoras fijas discontinuas y temporales afectas directamente a las labores de manipulado, disfrutaran las vacaciones que les correspondan, proporcionalmente al tiempo trabajado desde el inicio hasta la finalización de la campaña ó de su contrato, al final de la misma, salvo acuerdo con la empresa para disfrutarlas en otro periodo, cobrando el importe de las mismas en el momento de su disfrute, por lo que su retribución no va incluida en el salario hora que perciben.

Así mismo, para quien lo solicite, la empresa entregará justificante de encontrarse la persona trabajadora de vacaciones.

Las modificaciones introducidas en este artículo respecto de la redacción del Convenio colectivo anterior, publicado en el BOP de fecha 10 de noviembre de 2016, entrarán en vigor a partir de la firma del presente Convenio colectivo.

Artículo 10º - Licencias y permisos.

a).- Las personas trabajadoras, avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, podrán faltar o ausentarse del trabajo por motivos que a continuación se señalan y con el derecho a remuneración durante los tiempos de ausencia:

- 16 días naturales en caso de matrimonio. Dispondrán del mismo derecho las personas que decidan formalizar su unión de hecho mediante su inscripción en el Registro Oficial correspondiente.

- 3 días naturales, más otros dos en caso de desplazamiento, por enfermedad grave, hospitalización o fallecimiento de los padres, hijos, hermano o cónyuge, o afines en igual grado.

- 2 días por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, exceptuando los parientes designados en el apartado anterior. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

- 2 días por traslado de domicilio.

- 1 día por matrimonio de un familiar en primer grado de consanguinidad.

- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o judicial.

- Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

b) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años y medio o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá 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, y que no desempeñe actividad retribuida.

El progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los dieciocho años. Por convenio colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

c) Las personas trabajadoras con hijos/as menores de 12 años y medio podrán cambiar el turno que les corresponde con algún compañero o compañera, exigiéndose solamente la conformidad de ambos y que tengan la misma categoría y similar puesto de trabajo. Se concederá de inmediato, salvo en aquellos casos menos urgentes, en que la empresa dispondrá de 48 horas para concederlos.

d) En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, para la lactancia del menor hasta que este cumpla diez meses, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán utilizar al principio o final de la jornada de trabajo. La duración del permiso será de dos horas, en caso de residir fuera del municipio.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en el acuerdo a que llegue con la empresa.

e) Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los acuerdos entre la empresa y los representantes de las personas trabajadoras, o conforme al acuerdo entre la empresa y las personas trabajadoras afectadas.

Formación Profesional y Cultural.

1.- La persona trabajadora tendrá derecho:

a - Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como una preferencia para elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

b - A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

c - A la formación necesaria para su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo. La misma correrá a cargo de la empresa, sin perjuicio de la posibilidad de obtener a tal efecto los créditos destinados a la formación. El tiempo destinado a la formación se considerará en todo caso tiempo de trabajo efectivo.

d - Respecto a los permisos individuales para el desarrollo de acciones formativas, se estará a lo dispuesto en la Resolución por la que se apruebe la convocatoria correspondiente.

Respecto a los permisos individuales para el desarrollo de acciones formativas, se estará a lo dispuesto en la Resolución por la que se apruebe la convocatoria correspondiente.

2.- Las personas trabajadoras con al menos un año de antigüedad en la empresa tienen derecho a un permiso retribuido de veinte horas anuales de formación profesional para el empleo, vinculada a la actividad de la empresa, acumulables por un periodo de hasta cinco años. El derecho se entenderá cumplido en todo caso cuando la persona trabajadora pueda realizar las acciones formativas dirigidas a la obtención de la formación profesional para el empleo en el marco de un plan de formación desarrollado por iniciativa empresarial o comprometido por la negociación colectiva. Sin perjuicio de lo anterior, no podrá comprenderse en el derecho a que se refiere este apartado la formación que deba obligatoriamente impartir la empresa a su cargo conforme a lo previsto en otras leyes. La concreción del modo de disfrute del permiso se fijará de mutuo acuerdo entre persona trabajadora y empresa.

Licencias no retribuidas:

- Las personas trabajadoras podrán solicitar permisos especiales no remunerados para ausentarse del trabajo por motivos personales. Su duración no será inferior a 15 días, ni superior a 3 meses, y se concederá siempre que no se encuentre en la misma situación el 10% de las personas trabajadoras de cada categoría profesional, excepto en aquellas en que debido al escaso personal que integre la categoría de que se trate, resulte imposible a la empresa conceder este permiso sin sufrir un gran perjuicio en la organización del trabajo.

- Las personas trabajadoras dispondrán de 3 días de asuntos propios no remunerados al año. Su disfrute estará condicionado a su previa concesión por la empresa, siempre que no lo hayan solicitado para los mismos días un 5 por ciento de las personas trabajadoras de su categoría profesional, en cuyo caso podrá ser denegado. También podrá ser denegado si su disfrute coincide con vísperas de festivo, ó si concurren circunstancias excepcionales. Deberá solicitarse al menos con 72 horas de antelación. Tampoco podrán disfrutarse acumuladamente.

- Las personas trabajadoras mayores de 60 años podrán optar a una reducción de su jornada laboral entre un octavo de su duración y hasta un máximo de media jornada con la disminución proporcional no retribuida.

- Las empresas y las personas trabajadoras deberán negociar la distribución de la jornada de trabajo para compatibilizar el mismo con la celebración de costumbres religiosas señaladas, de todos los cultos.

Las modificaciones introducidas en este artículo respecto de la redacción del Convenio colectivo anterior, publicado en el BOP de fecha 10 de noviembre de 2016, entrarán en vigor a partir de la firma del presente Convenio colectivo.

CAPÍTULO III CONDICIONES ECONÓMICAS

Artículo 11º - Salario Base.

El salario base que percibirán las personas trabajadoras acogidas a este Convenio desde el 1 de septiembre de 2018 hasta el 31 de diciembre de 2024, será el que figura en las tablas salariales anexas que han sido confeccionadas en base a los acuerdos alcanzados durante la negociación.

Conforme a lo anterior, en el año 2019 y 2020 se han adecuado las tablas salariales al salario mínimo interprofesional de cada año de vigencia, produciéndose en el año 2019 un incremento del 1,92% para las categorías no afectadas por el mismo.

En el año 2021, con efectos del día 1 de septiembre de 2021 y tomando como base las tablas salariales del año 2020, se ha producido un incremento del 2,60% para las categorías de personal de envasado y mozos/as, y superior para el resto de categorías, al recuperarse las diferencias entre las mismas que existía en 2018; en el año 2022, el incremento ha sido del 1% tomando como base las tablas salariales del año 2021; en el año 2023, el incremento ha sido del 1% tomando como base las tablas salariales vigentes durante el año 2022 y; en el año 2024, el incremento ha sido del 1% tomando como base las tablas salariales vigentes durante 2023.

Las personas trabajadoras que cobren su salario por horas trabajadas percibirán durante el mismo periodo de tiempo el salario hora que también se especifica en el anexo, y que incluye la parte proporcional de pagas extras, paga de beneficios, domingos y festivos, no estando incluido el importe de las vacaciones.

Las tablas salariales aprobadas para cada año de vigencia lo han sido con abstracción de las variaciones futuras que experimente el SMI, por lo que serán de aplicación solo hasta el momento en que el importe del SMI requiera modificarlas por ser superior al salario de las categorías con salarios mas bajos, siendo de aplicación entonces el SMI para dichas categorías. En dicho supuesto, las partes se comprometen a confeccionar nuevas tablas, mediante la convocatoria de la Comisión paritaria que dispondrá de las facultades necesarias para ello, respetando las diferencias entre categorías de acuerdo con lo que se dice en el párrafo quinto, y así sucesivamente ante eventuales sucesivas subidas del SMI. Por tanto, desde el momento en que el SMI supere el importe del salario pactado para mozos y personal de manipulado, el salario de estos coincidirá con el SMI.

Para determinar el importe del precio hora según el SMI se dividirá la cuantía anual del mismo entre las horas anuales ordinarias de este convenio, 1826, y se descontara el importe de las vacaciones de cada hora de trabajo, que se fija en el 8.33 %.

Con las tablas salariales aprobadas se garantiza para toda la vigencia del convenio desde su publicación, el mantenimiento del porcentaje de diferencia salarial existente entre las distintas categorías, según la tabla correspondiente al periodo junio a diciembre 2021. Dicha garantía persistirá ante eventuales subidas del SMI, incrementándose a todas el mismo tanto por ciento que se aplique a los salarios más bajos que tengan que equipararse al SMI vigente en cada momento.

Las partes acuerdan que ante una hipotética subida del SMI esta no podrá ser compensada por ninguno de los siguientes conceptos: descanso retribuido, complemento personal del artículo 12 del convenio, plus de transporte, paga de la constancia, plus de nocturnidad, complemento por jornada irregular y horas extraordinarias. De la misma forma, la eventual aplicación del SMI vigente en cada momento tendrá en cuenta que su importe se retribuye en este sector mediante el abono de tres pagas extraordinarias, y no dos como se fija normalmente en el SMI.

El precio hora se desglosa en las tablas anexas, con expresión de los conceptos que lo conforman.

Las modificaciones introducidas en este artículo respecto de la redacción del Convenio colectivo anterior, publicado en el BOP de fecha 10 de noviembre de 2016, entrarán en vigor a partir de la firma del presente Convenio colectivo.

Artículo 12º - Complemento personal.

En convenios anteriores se suprimió el complemento salarial de antigüedad, regulándose un complemento personal invariable para aquellas personas trabajadoras que cobraban el complemento salarial de antigüedad. Su regulación quedó fijada en el artículo 12 del convenio publicado el 10 de noviembre de 2016 en el BOP de la provincia de Almería, al que se remite este convenio, publicándose como anexo el importe de este complemento.

Artículo 13º - Horas Extraordinarias.

Se dividirán en 2 grupos:

a - **De fuerza mayor:** serán las que se realicen para prevenir o evitar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes. Su prestación será obligatoria.

b - **Habituales:** serán aquellas que, no incluidas en ninguno de los apartados anteriores, se realicen por encima de la jornada ordinaria de trabajo. Su prestación será voluntaria por la persona trabajadora.

Con carácter general las horas extraordinarias se abonarán al mismo precio que las horas ordinarias de trabajo.

No obstante lo anterior, salvo pacto colectivo de empresa en contrario, las horas que excedan de la jornada ordinaria diaria de 9 horas, así como las que excedan del computo de 48 horas ordinarias semanales, 46 horas a partir del 1 de enero de 2.024, se considerarán extraordinarias, y se abonaran al valor unitario fijado en las tablas anexas que se han incrementado con efectos desde la firma del presente convenio y hasta el 31 de diciembre de 2024. En ningún caso el valor de la hora extraordinaria será inferior al valor de la hora ordinaria.

Las horas de trabajo que se deban realizar en domingo o días festivos por causas de fuerza mayor o para prevenir pérdidas de materias primas, por cierres imprevistos de fronteras, acumulación de productos en épocas puntas de producción, factores atmosféricos u otras causas no previsibles ni imputables en medida alguna a la empresa, serán obligatorias y se retribuirán con el incremento del 100% sobre el importe del salario hora individual. Las restantes serán voluntarias y el recargo será del 100%.

Artículo 14º - Pagas Extraordinarias.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a 2 pagas extraordinarias, de verano y navidad, correspondientes a 30 días de salario base más complemento personal del artículo 12, cantidad que para los fijos-discontinuos y temporales irá prorrateada en el salario hora individual.

Asimismo, tendrán derecho a una paga, denominada de beneficios, equivalente al 70% del importe de una paga de las fijadas en el párrafo anterior y su abono se realizará en el mes de marzo.

El importe de todas las pagas extraordinarias va prorrateado para los fijos-discontinuos y temporales en el salario hora individual.

Las modificaciones introducidas en este artículo respecto de la redacción del Convenio colectivo anterior, publicado en el BOP de fecha 10 de noviembre de 2016, entrarán en vigor a partir de la firma del presente Convenio colectivo.

Artículo 15º - Salidas, viajes, dietas y desplazamientos.

Al personal que se le confiera misión de servicio fuera de la empresa (lugar habitual del centro de trabajo) tendrá derecho a que se le abonen los gastos que hubiere efectuado, previa presentación de los justificantes. Percibirán además 18,93 euros por día completo y 9,45 euros por medio día.

Artículo 16º.- Transporte.

El medio de transporte que ha de ser preferentemente proporcionado por la empresa, se realizará en vehículos homologados para el transporte de viajeros.

Si la empresa no facilita el transporte, abonará a todas las personas trabajadoras por cada día de asistencia al trabajo 1 Euro.

Cualquier conflicto que pudiera suscitarse en la interpretación y/o aplicación de este precepto, deberá someterse, con carácter previo a la vía judicial, a la Comisión Paritaria de Vigilancia e Interpretación del presente Convenio.

Artículo 17º - Indemnización por muerte e invalidez absoluta.

Dentro del mes siguiente a la publicación del presente Convenio, las empresas encuadradas en su ámbito de aplicación, deberán suscribir una póliza de seguros que cubra los siguientes riesgos para todo el personal de la empresa:

a - Nueve mil quince euros (9015 €) en caso de muerte o incapacidad absoluta por causas accidentales ocurridas durante las 24 horas.

b - Tres con sesenta euros (3,60 €) por incapacidad temporal a consecuencia de accidente, desde el primer día.

c - Tres con sesenta euros (3,60 €) por hospitalización, desde el primer día y durante todo el tiempo que dure esta.

d - Tres con sesenta euros (3,60 €) en caso de hospitalización por parto, desde el primer día.

Las empresas que no suscriban esta póliza, deberán responder directamente ante las personas trabajadoras de los riesgos y por las cantidades señaladas.

Las primas a pagar por esta póliza serán satisfechas por empresa y persona trabajadora de acuerdo con los siguientes límites:

a - Empresa: Cada empresa, por persona trabajadora y año, pagará cinco veces el salario hora individual señalado para el personal de envasado en el Convenio.

b - Persona trabajadora: Solo pagará la diferencia entre la aportación empresarial y el coste de la prima persona trabajadora/año.

Artículo 18º - Complemento a la incapacidad temporal.

En los supuestos de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo, la persona trabajadora tendrá derecho a que se complete hasta el 100% del salario medio ordinario de los tres meses anteriores a la baja, ó del tiempo correspondiente en caso de nueva campaña, por cada día que permanezca en dicha situación, deducida la cantidad que la persona trabajadora haya de percibir por la cobertura de la póliza de accidente (artículo 17.b de este convenio). Sólo persistirá esta obligación durante el tiempo que la persona trabajadora permanezca de alta en la empresa.

Artículo 19º - Pluses por nocturnidad, peligrosidad y penosidad.

Se abonará un plus consistente en el 25% del salario base más complemento personal del art. 12, cuando se realicen trabajos nocturnos (realizados entre las 22 y las 6 horas) o bien trabajos que entrañen riesgos de peligrosidad o penosidad.

El plus de nocturnidad se aplicará para los trabajos realizados en las horas señaladas, excepto que el trabajo en la empresa se encuentre organizado por turnos, que no se aplicará. Como excepción a lo expresado, cuando el turno de tarde comience después de las 17.00, se abonará el complemento de nocturnidad, reducido al 15%, sobre las horas trabajadas entre las 00:00 y hasta las 06.00 horas.

Artículo 20º - Premio a la constancia.

Todo personal que lleve trabajando al servicio de la empresa diez años, en caso de los fijos, o 2200 días en alta, en el de las personas trabajadoras fijas-discontinuas, percibirán con carácter único y por una sola vez, un premio igual a una mensualidad de su salario real. Para el personal fijo discontinuo el premio será como mínimo de 225 horas.

En cada empresa, a través de los correspondientes acuerdos con la representación legal de las personas trabajadoras, se determinará la forma de ejercitar este derecho e información sobre el cumplimiento de los requisitos.

Artículo 21º - Anticipos.

Las personas trabajadoras tendrán derecho, previa solicitud, a recibir anticipos a cuenta de hasta el 90% del salario devengado hasta el momento de la petición, debiendo cada empresa hacerlo efectivo en el día de la semana que previamente hayan señalado, siempre que se haya solicitado al menos 48 horas antes.

CAPÍTULO IV CONDICIONES DE PRESTACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 22º - Clasificación de las personas trabajadoras según su permanencia.

a – Fijos/as: Son aquellas personas trabajadoras que prestan sus servicios en la empresa de una forma continuada y permanente.

b – Fijos/as discontinuos/as: Son aquellas personas trabajadoras que realizan trabajos normales y propios de la temporada con la intermitencia característica de la actividad discontinua de cada campaña.

c – Eventuales: Son aquellas personas trabajadoras que, sin tener relación permanente con la empresa, son llamadas al trabajo por circunstancias de mercado, acumulación de tareas, exceso de pedidos o razones de temporada, aún tratándose de la actividad normal de la empresa. La duración máxima de estos contratos será de 9 meses en un periodo de 12 meses, contados a partir del momento en que se inicie la relación laboral.

d – Interinos/as: Son aquellas personas trabajadoras que son admitidas para sustituir a las personas trabajadoras fijos/as y fijos/as-discontinuos/as, afectándoles el horario y la clasificación profesional, así como el desempeño de trabajo que el sustituido realizara. Caso de que la persona trabajadora sustituida no se reincorporara el trabajo, aquel ocuparía su plaza con preferencia a cualquier otro trabajador.

E – Obra o servicio determinado: Con el objeto de no sobredimensionar la plantilla de fijos/as discontinuos/as en las empresas, a los que no se podría garantizar la prestación de servicios durante toda la campaña, las partes acuerdan que se puedan realizar contratos de obra ó servicio determinado para la realización de las tareas propias de la campaña. No podrá realizarse este tipo de contratos a más del 40% de la plantilla. En este porcentaje deberán incluirse también los contratos eventuales que se realicen. Para la determinación de los porcentajes de fijos discontinuos se establece como fórmula de cálculo la media de las personas trabajadoras en alta de las tres campañas anteriores en la empresa. Para ello, se deberá tener en cuenta el Informe anual de la media de personas trabajadoras en alta emitido por la Tesorería General de la Seguridad y relativo a los tres años naturales anteriores.

Durante la vigencia del presente convenio, la comisión paritaria del mismo elaborará un estudio sobre la estabilidad en el empleo en las empresas del sector y la efectividad del clausulado del convenio a estos efectos. Las empresas dentro del ámbito de este convenio colectivo están obligadas a aportar la información requerida por esta comisión, siempre respetando lo prescrito en la Ley de Protección de Datos.

A efectos de lo prevenido en este artículo, se denomina como campaña hortofrutícola a la actividad comercializadora de temporada que se desarrolla en las empresas del sector, y que abarca múltiples productos. Generalmente y dependiendo de las zonas de la provincia, esta campaña se inicia en Septiembre/Octubre de cada año y finaliza en Junio/Julio del siguiente, registrándose una menor actividad tanto al principio como al final de la misma, y con un importante descenso también en el centro (Marzo/Abril).

Todo ello depende mucho de las condiciones climatológicas, que pueden cambiar cada año.

No obstante esto, también es notorio que existen dos subcampañas dentro de la campaña, con una predominancia de unos productos sobre otros:

- a) Campaña otoño/invierno: calabacín, pepino, tomate, berenjena, pimienta
- b) Campaña primavera, con predominancia de melón y sandía sobre el resto de los productos.

Cada una de estas subcampañas posee autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa, y tiene una duración incierta; aunque debido a la programación de cultivos y a la necesidad de que no se interrumpa el proceso productivo, pueden sucederse en el tiempo sin solución de continuidad.

Por ello, las partes acuerdan que puedan realizarse contratos de obra o servicio determinado para la realización de las tareas propias de cada una de estas subcampañas.

Artículo 23º - Clasificación de las categorías del personal, según la función.

La clasificación de las categorías según la función realizada, viene determinada en el anexo I del texto de este Convenio, todo ello de acuerdo con las categorías existentes y los trabajos a realizar por cada uno de las personas trabajadoras.

Las personas trabajadoras sólo estarán obligadas a realizar trabajos propios de su categoría profesional, sin perjuicio de lo dispuesto en la legislación vigente sobre desempeño de funciones de otras categorías.

Las empresas se dotarán de personal idóneo para la limpieza de servicios y duchas.

Artículo 24º - Contratos de trabajo.

La contratación de personal fijo-discontinuo, eventual e interino, y de obra o servicio determinado se formalizará por las empresas, de acuerdo con la legislación vigente, por escrito y triplicado, debiendo entregarse una copia del contrato a la persona trabajadora y cumplirse las formalidades legales sobre registro de contratos.

Las personas trabajadoras eventuales y por obra o servicio determinado que hayan prestado servicios para una empresa tres campañas hortofrutícolas consecutivas, adquirirán para la cuarta la condición de fijos discontinuos. Por la falta de contratación a la cuarta campaña, la persona trabajadora podrá reclamar en procedimiento por despido.

En ningún caso se realizaran contratos por medio de empresas de trabajo temporal que se puedan entender efectuados en fraude de ley, y en el entendimiento de que para acudir a este tipo de contratación la empresa tiene que haber ocupado previamente a sus personas trabajadoras fijos/as y fijos/as discontinuos/as.

Artículo 25º - Preaviso.

Las personas trabajadoras fijos/as y fijos/as discontinuos/as que decidan solicitar su baja voluntaria en la empresa, deberán preavisar a la empresa con quince días laborables de antelación a la fecha de la baja. La falta de preaviso dará lugar a una indemnización equivalente al salario correspondiente a los días en que dicho plazo se haya incumplido.

Artículo 26º - Llamamiento al trabajo.

Al comienzo y final de campaña el llamamiento al trabajo de las personas trabajadoras de campaña fijos/as discontinuos/as se hará de acuerdo con la costumbre del lugar, respetándose el orden de antigüedad dentro de cada categoría y con conocimiento de los miembros del Comité de Empresa o Delegados/as de Personal.

Las personas trabajadoras fijos/as-discontinuos/as que no asistieran al trabajo sin causa justificada, habiéndose requerido sus servicios por escrito o telegráficamente, perderá la antigüedad para futuros llamamientos de la empresa, entendiéndose que dimite de su puesto de trabajo y que por tanto deja de ser persona trabajadora de la empresa.

Durante la campaña el llamamiento del personal se realizará día a día según el horario y organización establecidos en cada empresa.

No obstante, debido a las especiales circunstancias del sector hortofrutícola, muy dependiente de las condiciones climatológicas, de mercado, y otras, se establece que cualquier alteración no sustancial del horario de entrada se comunicará a la persona trabajadora antes de la finalización de su jornada de trabajo.

Artículo 27º - Contratación de personas con discapacidad.

Las empresas que empleen a un número de 50 o más personas trabajadoras vendrán obligadas a que de entre ellas, al menos, el 2 por 100 sean personas trabajadoras con discapacidad. El cómputo mencionado anteriormente se realizará sobre la plantilla total de la empresa correspondiente, cualquiera que sea el número de centros de trabajo de aquélla y cualquiera que sea la forma

de contratación laboral que vincule a las personas trabajadoras de la empresa. Igualmente se entenderá que estarán incluidas en dicho cómputo las personas trabajadoras con discapacidad que se encuentren en cada momento prestando servicios en las empresas, en virtud de los contratos de puesta a disposición que las mismas hayan celebrado con empresas de trabajo temporal.

Para garantizar la plena igualdad en el trabajo, el principio de igualdad de trato no impedirá que se mantengan o adopten medidas específicas destinadas a prevenir o compensar las desventajas ocasionadas por motivo de o por razón de discapacidad, estando las empresas obligadas a adoptar las medidas adecuadas para la adaptación del puesto de trabajo y la accesibilidad de la empresa, en función de las necesidades de cada situación concreta, con el fin de permitir a las personas con discapacidad acceder al empleo, desempeñar su trabajo, progresar profesionalmente y acceder a la formación, salvo que esas medidas supongan una carga excesiva para la empresa.

Para determinar si una carga es excesiva se tendrá en cuenta si es paliada en grado suficiente mediante las medidas, ayudas o subvenciones públicas para personas con discapacidad, así como los costes financieros y de otro tipo que las medidas impliquen y el tamaño y el volumen de negocios total de la organización o empresa.

Las empresas conservarán el nivel salarial y profesional de las personas con discapacidad que pasen a tener consideración de tales después de un accidente de trabajo, enfermedad o accidente no laboral, sobrevenido después de su ingreso en la empresa. En estas circunstancias, las empresas vendrán obligadas a reconvertir su puesto de trabajo para adaptarlo a las nuevas condiciones físicas de la persona trabajadora, sin que ello suponga la marginación de tales personas trabajadoras, mediante la separación de sus compañeros/as en talleres o departamentos especiales. Estas personas trabajadoras no se incluirán en el porcentaje del 2% aducido en el primer párrafo del presente artículo.

Artículo 28º - Falta al trabajo.

No se considerará injustificada la falta al trabajo que se derive de la detención de la persona trabajadora si es posteriormente absuelto o se sobresee la causa.

En estos casos, los días de ausencia se considerarán licencia no retribuida.

Tampoco se considerará injustificada la falta al trabajo por el tiempo indispensable para acudir a consulta médica de un menor a cargo de la persona trabajadora.

Los justificantes, en todas las situaciones de ausencia al trabajo, los presentará la persona trabajadora en el plazo máximo de 2 días laborables desde que le sean requeridos por la empresa.

Artículo 29º - Garantía de las condiciones laborales.

Las empresas entregarán a toda persona trabajadora que lo solicite por escrito, en un plazo de 10 días, justificante de su alta en la Seguridad Social, debidamente diligenciado por la Tesorería General de la Seguridad Social.

CAPÍTULO V SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

Artículo 30º - Excedencias.

1.- La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y de la antigüedad, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.

Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa las personas trabajadoras que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

Las personas trabajadoras que se encuentren en situación de excedencia forzosa deberán solicitar el reingreso al trabajo dentro del mes siguiente al cese en el cargo público o sindical.

2.- La persona trabajadora con, al menos, una antigüedad en la empresa de un año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor de 4 meses y no mayor a cinco años, concretando exactamente su duración en el momento de solicitarla.

Cuando se trate de personal de manipulado y envasado y mozos que hagan uso de la excedencia voluntaria, una vez solicitada su reincorporación al puesto de trabajo, la empresa deberá proceder a su readmisión en las mismas condiciones que disfrutara antes de producirse su excedencia. Si no hubiera vacantes de su categoría profesional, en la campaña en que solicite el reingreso, deberá ser readmitido en la siguiente, conservando la antigüedad en el llamamiento que tuviera antes de pasar a la situación de excedente.

Para el resto de categorías, cuando la persona trabajadora solicite el reingreso, este estará condicionado a que haya vacante en su categoría. Si no existe vacante en la categoría propia se le ofrecerá otra de categoría inferior si la hubiere, pudiendo el excedente optar entre ocupar esta plaza con el salario a ella correspondiente y hasta que se produzca una vacante de su categoría o no reingresar hasta que se produzca dicha vacante.

Las personas trabajadoras en situación de excedencia por un período inferior al máximo de cinco años podrán prorrogar la misma, sin necesidad de reincorporarse a la empresa, por el tiempo que deseen hasta dicho plazo máximo.

Será de aplicación, para lo no previsto, el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

Se pacta expresamente que el plazo para la reincorporación a la empresa tras el vencimiento de la excedencia voluntaria es de tres días a partir de aquel.

3.- Las personas trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

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

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa 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.

El periodo en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y la persona trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocada por la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial.

Artículo 31º - Jubilación parcial.

Las personas trabajadoras afectas al presente Convenio tendrán derecho a jubilarse parcialmente, siempre que reúna los requisitos recogidos en la legislación vigente.

En este sentido, las condiciones de acceso a la jubilación tales como porcentaje de reducción y jornada de trabajo a realizar por la persona trabajadora jubilada se deberán fijar de común acuerdo entre persona trabajadora y empresa.

Con respecto a la contratación del relevista, la dirección de la empresa determinará la totalidad de las condiciones de contratación.

CAPÍTULO VI DERECHOS SINDICALES

Artículo 32º. Legitimación.

Estarán legitimados para intervenir en la comisión negociadora del presente Convenio, los sindicatos, federaciones o confederaciones sindicales que cuenten con un mínimo del 10% de los miembros del Comité o Delegados/as de Personal del ámbito territorial de aplicación de este Convenio y las Asociaciones Empresariales que cuenten con el 10% de las empresas afectadas por el Convenio.

La Comisión Negociadora quedará válidamente constituida cuando los Sindicatos, Federaciones o Confederaciones Sindicales y las Asociaciones Empresariales a que se refiere el apartado anterior, representen como mínimo a la mayoría absoluta de los miembros de los Comités de Empresa y Delegados/as de Personal, en su caso y a la mayoría de las empresas afectadas al Convenio.

Artículo 33º. Permisos para la negociación del Convenio.

Los miembros de la representación de las personas trabajadoras en la Comisión Negociadora del Convenio, dispondrán de tiempo retribuido para asistir a las sesiones negociadoras hasta la finalización de las mismas.

Esta licencia afectará hasta un máximo de cinco titulares y dos suplentes, sean miembros de Comités, Delegados/as de Personal o no lo sean.

Artículo 34º - Funciones de los representantes sindicales: Comités y Delegados/as.

Las funciones principales de la representación de las personas trabajadoras reconocidos legalmente, serán las siguientes:

a - Tener acceso a las listas de personas trabajadoras fijos/as-discontinuos/as, donde constará la antigüedad inicial y que le será facilitada por la empresa.

b - Información exhaustiva en cuanto a apertura de expedientes por faltas graves o muy graves.

c - Por parte de la empresa se le facilitará información anticipada en los siguientes casos:

1. Iniciación de expedientes por reestructuración de plantillas y ceses totales o parciales, definitivos o temporales.
2. Planes de formación profesional de la empresa.
3. Traslado total o parcial de instalaciones.

d - Conocer los modelos de contratos de trabajo que se utilicen en la empresa, así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral (finiquitos, cartas de despido).

Para esto se utilizará el modelo de finiquito que aparece como anexo a este Convenio.

e - Estar informados de las situaciones de posibles absentismos laborales, debiendo intervenir en los procesos de Incapacidad Laboral Transitoria.

Todas estas funciones se entienden sin perjuicio de las establecidas en la legislación vigente.

Artículo 35º - Garantías.

Los miembros del Comité de empresa y los/as Delegados/as de Personal, como representantes legales de las personas trabajadoras, tendrán las siguientes garantías:

a - Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa o restantes delegados/as de personal.

b - Prioridad de permanencia en las empresas o centros de trabajo respecto de las demás personas trabajadoras, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

c - No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en los casos de que ésta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la

acción de la persona trabajadora en el ejercicio de su representación, sin perjuicio, por tanto, de lo establecido en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores. Así mismo no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón precisamente del desempeño de su representación.

d - Expresar, colegiadamente si se trata de Comité, con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la empresa.

e - Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas cada uno de los miembros del Comité de Empresa o Delegados/as de Personal en cada centro de trabajo, de acuerdo con la escala establecida en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

f - Asistir a las reuniones concertadas con la empresa acompañados de asesores.

Artículo 36º - Horas sindicales.

Los/as Delegados/as de Personal y miembros de los Comités de Empresa, así como los/as Delegados/as Sindicales, podrán acumular las horas sindicales en beneficio de uno o más de ellos, sin límite alguno.

Artículo 37º - Locales y tablón de anuncios.

En las empresas o centros de trabajo, siempre que sus características lo permitan, se pondrá a disposición de los/as Delegados/as de Personal o del Comité de Empresa, un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades y comunicarse con las personas trabajadoras. Todas ellas dispondrán de uno o varios tabloneros de anuncios, según el número de personas trabajadoras. Las posibles discrepancias se resolverán por la autoridad laboral previo informe de la Inspección de Trabajo.

Artículo 38º - Cuota Sindical.

A requerimiento de las personas trabajadoras afiliadas al sindicato, las empresas descontarán en la nómina mensual de las personas afiliadas el importe de la cuota sindical correspondiente.

El/La delegado/a o representante sindical, con la autorización por escrito de las personas trabajadoras en tal operación, remitirá a la dirección de la empresa un escrito en el que solicitará, con claridad, la cuantía de la cuota, la orden de descuento, el sindicato al que pertenece y también el número de cuenta corriente o libreta de ahorros a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad.

En las empresas en que no existan Delegados/as de Personal, las personas trabajadoras interesadas en esta operación, podrán requerirlo individualmente, mediante escrito en el que consten los datos anteriores.

Artículo 39º - Derechos laborales.

Las empresas reconocerán a sus personas trabajadoras el derecho a sindicarse libremente y no podrán ser discriminados para el empleo por razones de sexo, estado civil, por la edad dentro de lo marcado en el Estatuto de los Trabajadores, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua dentro del Estado Español.

Artículo 40º - Derechos sindicales.

Al principio y final de campaña, estarán representados los Comités de Empresa, o Delegados/as de Personal, en 1 o 2 de sus miembros, con la posibilidad de acumular las horas sindicales reconocidas. Dichas personas trabajadoras serán dados de alta y se les abonarán las horas sindicales, pero solo realizarán funciones propias de su cargo, salvo que por su antigüedad ya estuvieran incorporados al trabajo.

1. Las personas trabajadoras afiliadas a un sindicato podrán, en el ámbito de la empresa o centro de trabajo:

a - Constituir Secciones Sindicales de conformidad con lo establecido en los Estatutos del Sindicato.

b - Celebrar reuniones previa notificación a la empresa, recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa.

c - Recibir la información que le remita su sindicato.

2. Sin perjuicio de lo que se establezca mediante Convenio Colectivo, las Secciones Sindicales de los Sindicatos más representativos y de los que tengan representación en los Comités de empresa y en los órganos de representación que se establezcan en las Administraciones Públicas o cuenten con Delegados/as de Personal, tendrán los siguientes derechos:

a - Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados al sindicato y a las personas trabajadoras en general, la empresa pondrá a su disposición un tablón de anuncios que deberá situarse en el centro de trabajo y en lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo de las personas trabajadoras.

b - A la negociación colectiva, en los términos establecidos en su legislación específica.

c - A la utilización de un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades en aquellas empresas o centros de trabajo con más de 250 personas trabajadoras.

d - Al crédito de horas legalmente establecido, así como a acumularlas en 1 o varios de sus miembros sin límite alguno.

e - A asistir a las reuniones con la empresa acompañados de asesores.

Artículo 41º - Comités Intercentros.

En aquellas empresas que tengan dos o más centros de trabajo se podrán constituir Comités Intercentros.

El Comité Intercentros estará compuesto por un máximo de trece miembros, de acuerdo con el art. 63.3 del ET. Los mismos se elegirán entre los miembros de los Comités de Empresa de cada centro de trabajo en proporción al número de representantes asignados en los procesos electorales a las centrales sindicales con presencia en el ámbito de la empresa.

Son de la competencia exclusiva del Comité Intercentros aquéllas cuestiones que afecten a más de un centro de trabajo. Las funciones del Comité Intercentros se desempeñarán sin menoscabo de las funciones y competencias de los Comités de Centro.

Las garantías de los miembros del Comité Intercentros serán las mismas que ya tuvieran por su condición de miembros de los Comités de los centros de trabajo de la Empresa, sin que en ningún caso pueda suponer duplicidad de las mismas.

CAPÍTULO VII INFRACCIONES Y SANCIONES DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

Artículo 42º. Principios de ordenación.

1.- Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como para la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de las personas trabajadoras y empresas.

Artículo 43º. Faltas y sanciones de las personas trabajadoras.

Las faltas, siempre que sean constitutivas de un incumplimiento contractual culpable de la persona trabajadora, podrán ser sancionadas por la Dirección de la Empresa de acuerdo con la graduación que se establece en el presente Título.

Artículo 44º. De las faltas.

Las faltas cometidas por las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio se clasificarán atendiendo a su importancia y, en su caso, reincidencia, en leves, graves y muy graves, de conformidad con lo dispuesto en los artículos siguientes.

La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la empresa a la persona trabajadora.

La imposición de sanciones por faltas muy graves será notificada a los representantes legal de las personas trabajadoras, si los hubiere.

Los miembros del comité de empresa y los/as delegados/as del personal, como representantes legales de las personas trabajadoras, tendrán derecho a la apertura de expediente contradictorio en el que serán oídos, aparte del interesado, el comité de empresa o restantes delegados/as de personal.

Artículo 45º. Faltas leves.

Se considerarán faltas leves los siguientes comportamientos:

- a.- La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo total inferior a veinte minutos.
- b.- La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el período de un mes.
- c.- La no comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.
- d.- El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves períodos de tiempo y siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.
- e.- La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la empresa.
- f.- Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.
- g.- La embriaguez no habitual en el trabajo.

Artículo 46º. Faltas graves.

Se considerarán faltas graves los siguientes comportamientos:

- a.- La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un mes por un tiempo total de hasta sesenta minutos.
- b.- La inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante el período de un mes.
- c.- El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieren incidencia en la Seguridad Social.
- d.- La simulación de una situación de Incapacidad Temporal, sin perjuicio de lo previsto en la letra d) del artículo 47.
- e.- La suplantación de otra persona trabajadora, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.
- f.- La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la empresa o comportasen riesgos de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.
- g.- La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la empresa.
- h.- La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la empresa para los que no estuviere autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.
- i.- El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzcan grave perjuicio para la empresa.
- j.- La embriaguez habitual en el trabajo.
- k.- La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia de la empresa.
- l.- La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.
- ll.- La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.
- m.- Las ofensas de palabra proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo, cuando revistan acusada gravedad.
- n.- La reincidencia en la comisión de cinco faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.

Artículo 47º. Faltas muy graves.

Se considerarán faltas muy graves los siguientes comportamientos:

- a.- La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses o veinte durante un año debidamente advertida.
 - b.- La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.
 - c.- El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, compañeros o de cualesquiera otra persona dentro de las dependencias de la empresa.
 - d.- La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.
 - e.- El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.
 - f.- La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.
- No obstante, cuando la persona trabajadora se someta a un programa de desintoxicación y reinserción, causará derecho a la conservación del puesto, situándose en excedencia. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al de su alta por curación.
- g.- La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
 - h.- La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
 - i.- La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga.
 - j.- El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñen funciones de mando.
 - k.- El acoso sexual.
 - l.- La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida.
 - ll.- Las derivadas del apartado d) del artículo 45 y de los apartados l) y m) del artículo 46.
 - m.- La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, la persona trabajadora hubiese sido sancionada dos o más veces por faltas graves, aun de distinta naturaleza, durante el período de un año.

Artículo 48º. De las sanciones.

La Dirección de la empresa podrá sancionar las faltas laborales enumeradas en los artículos anteriores cometidas por sus personas trabajadoras con las siguientes sanciones máximas:

- a) Por faltas leves: amonestación verbal o escrita y suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.
- b) Por faltas graves: suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.
- c) Por faltas muy graves: suspensión de empleo y sueldo de catorce días a un mes, traslado a centro de trabajo de localidad distinta durante un período de hasta un año y despido disciplinario.

Artículo 49º. 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.

Las anotaciones desfavorables que como consecuencia de las sanciones impuestas pudieran hacerse constar en los expedientes personales quedarán canceladas al cumplirse los plazos de dos, cuatro u ocho meses, según se trate de falta leve, grave o muy grave.

CAPÍTULO VIII SALUD LABORAL

Artículo 50.- Competencias del Comité de Seguridad y Salud.

1. El Comité de Seguridad y Salud, como órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos, tendrá las siguientes competencias:

- a) Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa. A tal efecto, en su seno se debatirán, antes de su puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos, los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, organización y desarrollo de las actividades de protección y prevención y proyecto y organización de la formación en materia preventiva.
- b) Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la empresa la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.

2. En los términos que establece el artículo 38.3 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, las empresas que cuenten con varios centros de trabajo dotados de Comité de Seguridad y Salud podrán acordar con sus personas trabajadoras la creación de un Comité Intercentros con las funciones que el acuerdo le atribuya.

Artículo 51.- Facultades del Comité de Seguridad y Salud.

En el ejercicio de sus competencias, el Comité de Seguridad y Salud estará facultado para:

- a) Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.
- b) Conocer cuantos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los precedentes de la actividad del servicio de prevención, en su caso.
- c) Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de las personas trabajadoras, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.
- d) Conocer e informar la memoria y programación anual de servicios de prevención.

Artículo 52.- La empresa deberá consultar a la representación de las personas trabajadoras, con la debida antelación, la adopción de las decisiones relativas a la organización y desarrollo de las actividades de protección de la salud y prevención de los riesgos profesionales en la empresa, incluida la designación de las personas trabajadoras encargadas de dichas actividades o el recurso a un servicio de prevención externo.

Artículo 53.- Competencias y facultades de los Delegados/as de Prevención.

De conformidad con lo establecido en el artículo 36 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, los/as Delegados/as de Prevención tendrá las competencias y facultades que se enuncian a continuación.

1. Son competencias de los Delegados/as de Prevención:

- a) Colaborar con la dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva.
- b) Promover y fomentar la cooperación de las personas trabajadoras en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.
- c) Ser consultados por la empresa, con carácter previo a su ejecución, acerca de las decisiones a que se refiere el artículo 33 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

d) Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.

En las empresas que, de acuerdo con lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 38 de dicha Ley, no cuenten con Comité de Seguridad y Salud por no alcanzar el número mínimo de personas trabajadoras establecido al efecto, las competencias atribuidas a aquél serán ejercidas por los/as Delegados/as de Prevención.

2. En el ejercicio de las competencias atribuidas a los/as Delegados/as de Prevención, éstos estarán facultados para:

a) Acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo, así como, en los términos previstos en el artículo 40 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social en las visitas y verificaciones que realicen en los centros de trabajo para comprobar el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, pudiendo formular ante ellos las observaciones que estimen oportunas.

b) Tener acceso, con las limitaciones previstas en el apartado 4 del artículo 22 de la repetida Ley, a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones y, en particular, a la prevista en los artículos 18 y 23 de la misma. Cuando la información esté sujeta a las limitaciones reseñadas, sólo podrá ser suministrada de manera que se garantice el respeto de la confidencialidad.

c) Ser informados por la empresa sobre los daños producidos en la salud de las personas trabajadoras una vez que aquél hubiese tenido conocimiento de ellos, pudiendo presentarse, aún fuera de su jornada laboral, en el lugar de los hechos para conocer las circunstancias de los mismos.

d) Recibir de la empresa las informaciones obtenidas por éste procedentes de las personas u órganos encargados de las actividades de protección y prevención en la empresa, así como de los organismos competentes para la seguridad y la salud de las personas trabajadoras, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 40 de la LPRL en materia de colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

e) Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo, pudiendo, a tal fin, acceder a cualquier zona de los mismos y comunicarse durante la jornada con las personas trabajadoras, de manera que no se altere el normal desarrollo del proceso productivo.

f) Recabar de la empresa la adopción de medidas de carácter preventivo y para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud de las personas trabajadoras, pudiendo a tal fin efectuar propuestas a la empresa, así como al Comité de Seguridad y Salud para su discusión en el mismo.

g) Proponer al órgano de representación de las personas trabajadoras la adopción del acuerdo de paralización de actividades a que se refiere el apartado 3 del artículo 21 de la LPRL.

3. Los informes que deban emitir los/as Delegados/as de Prevención a tenor de lo dispuesto en la letra c) del apartado 1 de este artículo deberán elaborarse en un plazo de quince días, o en el tiempo imprescindible cuando se trate de adoptar medidas dirigidas a prevenir riesgos inminentes. Transcurrido el plazo sin haberse emitido el informe, la empresa podrá poner en práctica su decisión.

4. La decisión negativa de la empresa a la adopción de las medidas propuestas por el/las Delegado/a de Prevención a tenor de lo dispuesto en la letra f) del apartado 2 de este artículo deberá ser motivada.

Artículo 54.- Formación de las personas trabajadoras.

La empresa debe garantizar que cada persona trabajadora reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada en materia preventiva cuando se realiza el contrato; cuando se produzcan cambios en las funciones que se desempeñen y cuando se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo. Su coste no debe recaer en ningún caso sobre las personas trabajadoras.

La formación, que se podrá impartir por medios propios de la empresa o concertándola con servicios ajenos, debe centrarse específicamente en el puesto de trabajo o función de cada persona trabajadora, adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos y repetirse periódicamente si fuera necesario.

Deberá impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo o en su defecto, en otras horas pero con el descuento en aquélla del tiempo invertido en la misma.

Artículo 55.- Crédito horario de los/as Delegados/as de Prevención.

El tiempo utilizado por los/as Delegados/as de Prevención para el desempeño de sus funciones será considerado como de ejercicio de funciones de representación a efectos de la utilización del crédito de horas mensuales retribuidas previsto en la letra e) del citado artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

No obstante lo anterior, será considerado en todo caso como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al citado crédito horario, el correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud y a cualesquiera otras convocadas por la empresa en materia de prevención de riesgos, así como el destinado a las visitas previstas en las letras a) y c) del núm. 2 del artículo 36 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 56.- Protección de los menores.

Antes de la incorporación al trabajo de jóvenes menores de dieciocho años, y previamente a cualquier modificación importante de sus condiciones de trabajo, la empresa deberá efectuar una evaluación de los puestos de trabajo a desempeñar por los mismos, a fin de determinar la naturaleza, el grado y la duración de su exposición, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico al respecto, a agentes, procesos o condiciones de trabajo que puedan poner en peligro la seguridad o la salud de estas personas trabajadoras.

Artículo 57.- Protección de las personas trabajadoras especialmente sensibles a determinados riesgos.

La empresa garantizará de manera específica la protección de las personas trabajadoras que sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo.

Las personas trabajadoras no serán empleadas en aquellos puestos de trabajo en los que, a causa de sus características personales, estado biológico o por su discapacidad física, psíquica o sensorial debidamente reconocida, puedan ellos, las demás personas trabajadoras u otras personas relacionadas con la empresa ponerse en situación de peligro o, en general, cuando se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo.

Artículo 58.- Protección de la maternidad.

La trabajadora embarazada, previa certificación médica de su estado de embarazo, y en caso de desarrollar un trabajo penoso o peligroso, tendrá derecho a:

a - Preferencia para ocupar un puesto sin riesgo para el embarazo.

b - Podrá permutar su puesto a través de una solicitud, manteniendo su categoría y salario hasta que se produzca la baja maternal.

c - Optar por el turno que le resulte más conveniente.

Artículo 59.- Vigilancia de la salud de las personas trabajadoras.

La empresa garantizará a las personas trabajadoras a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando la persona trabajadora preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de la representación de las personas trabajadoras, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de las personas trabajadoras o para verificar si el estado de salud de la persona trabajadora puede constituir un peligro para el mismo, para las demás personas trabajadoras o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

En todo caso se deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias a la persona trabajadora y que sean proporcionales al riesgo.

Los datos relativos a la vigilancia de la salud de las personas trabajadoras no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio de la persona trabajadora.

Artículo 60.- Ropa de trabajo y equipos de protección.

Al comienzo de la campaña las empresas facilitarán a las personas trabajadoras la siguiente ropa de trabajo:

- Mujeres: 2 batas, 2 pares de guantes de tela y calzado adecuado.

- Hombres: 2 monos de 2 piezas, 2 pares de guantes de tela y calzado adecuado.

Este material les será reemplazado por otro nuevo cuando lo precise la persona trabajadora por desgaste o extravío del anterior.

La empresa deberá proporcionar a las personas trabajadoras equipos de protección individual adecuados para el desempeño de sus funciones y velar por el uso efectivo de los mismos cuando, por la naturaleza de los trabajos realizados, sean necesarios.

Los equipos de protección individual deberán utilizarse cuando los riesgos no se puedan evitar o no puedan limitarse suficientemente por medios técnicos de protección colectiva o mediante medidas, métodos o procedimientos de organización del trabajo.

CAPÍTULO IX COMISIÓN PARITARIA DE VIGILANCIA E INTERPRETACIÓN DEL CONVENIO

Artículo 61º. Constitución de la Comisión Paritaria.

Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una comisión de Vigilancia, como órgano de interpretación, vigilancia, aplicación, mediación y control del cumplimiento de lo pactado, que será nombrada por la Comisión Negociadora del presente Convenio Provincial.

La Comisión de Vigilancia, estará compuesta paritariamente por tres representantes de las empresas y otros tres de las personas trabajadoras, entre ellos se elegirá un secretario/a. En caso de desacuerdo por ambas partes en los temas a tratar, se recurrirá al arbitraje de una persona imparcial, nombrada por mutuo acuerdo entre ambas partes.

Dicha Comisión podrá utilizar, si lo estima conveniente, los servicios permanentes u ocasionales de asesores en cuanto a materias de su competencia se refiere. Dichos asesores/as serán designados por las partes y siempre sindicales por parte de las personas trabajadoras.

La Comisión de Vigilancia será única para toda la provincia y tendrá las facilidades oportunas en horas sindicales retribuidas, como los/as Delegados/as de Personal en cada empresa.

Artículo 62º. Funciones de la Comisión de Vigilancia.

Serán de la Comisión de vigilancia las siguientes:

- a - Interpretación del Convenio.
- b - Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- c - Mediación en los casos de Conflicto Colectivo.

d - Estudiar fórmulas de arreglo, durante el tiempo de vigencia del presente Convenio, de las distintas situaciones excepcionales que se puedan presentar y que por su carácter anómalo afecten a las buenas relaciones entre empresas y personas trabajadoras. Entre éstas, habrán de ser objeto de estudio por parte de la Comisión de Vigilancia:

1. Los tiempos de permanencia inactiva en el centro de trabajo debido a interrupciones imprevistas en la actividad de la empresa, por causas no imputables a la empresa, tales como cortes de fluido eléctrico, etc.
2. Productividad y rendimiento en las empresas, confeccionándose las correspondientes tablas de productividad.
3. La organización del trabajo en las épocas de baja campaña.
4. Vigilancia de la aplicación de lo dispuesto en el convenio en materia de contratación, especialmente la conversión de contratos eventuales en fijos discontinuos. En este sentido, ambas partes establecen la obligación de acudir a la comisión paritaria del convenio para la resolución de cualquier problema derivado de la aplicación de lo dispuesto en materia de contratación, y ello con carácter previo a la vía jurisdiccional, siendo preciso que conste el informe de ambas representaciones de la comisión paritaria, que deberá emitirse a los tres días de la reunión de aquella, para poder acudir a la vía judicial. La no emisión del informe, constanding la realización de la reunión, no impide el acudir a la vía jurisdiccional por parte de quien interese la interpretación ó resolución de la controversia.

Y cualesquiera otras que se consideren de interés para el fortalecimiento de las buenas relaciones laborales en el sector.

Artículo 63º. Procedimiento de actuación.

Como trámite que será previo y preceptivo a toda actuación administrativa y/o jurisdiccional que se promueva, las partes firmantes del presente Convenio se obligan a poner en conocimiento de la Comisión Paritaria cuantas dudas, discrepancias y conflictos colectivos, de carácter general, pudieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación del mismo, siempre que sea de su competencia funcional, a fin de que mediante su intervención se resuelva el problema planteado o, si ello no fuera posible, emita dictamen al respecto. Dicho trámite se entenderá cumplido en el caso de que hubiere transcurrido un plazo de veinte días hábiles sin que se haya emitido resolución o dictamen.

Las cuestiones que en el marco de sus competencias se promuevan ante la Comisión Paritaria habrán de formularse por escrito, debiendo tener como contenido mínimo:

- a) Exposición sucinta y concreta del asunto.
- b) Razones y fundamentos que entienda le asisten al proponente.
- c) Propuesta o petición concreta que se formule a la Comisión.

Al escrito podrán acompañarse cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución del asunto.

Por su parte, la Comisión Paritaria, podrá recabar una mayor información o documentación, cuando lo estime pertinente para una mejor o más completa información del asunto, a cuyo efecto concederá un plazo no superior a diez días hábiles al proponente.

La Comisión Paritaria, recibido el escrito o, en su caso, completada la información o documentación pertinentes, dispondrá de un plazo no superior a veinte días hábiles para resolver la cuestión planteada o, si ello no fuera posible, emitir el oportuno dictamen.

Transcurrido dicho plazo sin haberse producido resolución o dictamen, quedará abierta la vía administrativa o jurisdiccional competente.

CAPÍTULO X RESOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS LABORALES

Artículo 64. Sistema de Resolución de Conflictos Laborales en Andalucía.

Las personas trabajadoras y las empresas comprendidas en el ámbito de aplicación del presente convenio, una vez agotadas, en su caso, sin acuerdo las actuaciones establecidas en el seno de la Comisión Paritaria, se someterán a los procedimientos previstos en el Sistema de Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA) de conformidad con lo dispuesto en el Acuerdo Interprofesional suscrito el 7 de enero de 2015 y publicado en el BOJA de 9 de febrero de 2015, y en su Reglamento de Desarrollo y su Reglamento de Desarrollo publicado en el BOJA de 3 de agosto de 2018.

Se someterán a las actuaciones del SERCLA los conflictos colectivos e individuales a los que se refiere el apartado 3 de la estipulación tercera del citado Acuerdo Interprofesional.

OTRAS DISPOSICIONES

DISPOSICIONES ADICIONALES**DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA.**

Cláusula de descuelgue. De conformidad a lo dispuesto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, el presente convenio obliga a todas las empresas y personas trabajadoras incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia.

Sin perjuicio de lo anterior, por acuerdo entre la empresa y la representación de las personas trabajadoras legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4 del citado texto legal, a inaplicar los porcentajes de incremento salarial establecidos en el presente convenio, cuando la situación y perspectivas económicas de ésta pudieran verse dañadas como consecuencia de tal aplicación, afectando a las posibilidades de mantenimiento del empleo en la misma.

En los supuestos de ausencia de representación legal de las personas trabajadoras en la empresa, éstos podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el citado artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el párrafo segundo, y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción competente por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá ser notificado a la Comisión paritaria del presente convenio colectivo.

El acuerdo de inaplicación deberá determinar con exactitud la retribución a percibir por las personas trabajadoras, estableciendo, en su caso y en atención a la desaparición de las causas que lo determinaron, una programación de la progresiva convergencia hacia la recuperación de las condiciones salariales establecidas en este convenio colectivo, sin que en ningún caso dicha inaplicación pueda superar el período de vigencia del convenio ni, como máximo los tres años de duración. El acuerdo de inaplicación y la programación de la recuperación de las condiciones salariales no podrán suponer el incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones retributivas por razones de género.

Ante la falta de acuerdo, con carácter previo a la utilización de la vía administrativa o jurisdiccional competente, será necesario acudir a los procedimientos de mediación establecidos al efecto en el SERCLA.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA.

Explicación del convenio. Todas las personas trabajadoras afectadas por este Convenio, tendrán derecho a 1 hora remunerada para que les sea explicado el contenido del mismo por parte de las personas trabajadoras que forman la Comisión Negociadora.

Esta suspensión de la jornada coincidirá siempre con la última hora laboral del día.

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA.

Planes de igualdad.

Las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar las medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

En el caso de las empresas de 50 o más personas trabajadoras, las medidas de igualdad deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido mínimo establecido en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determina en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre.

Los planes de igualdad constituyen un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad tendrán como mínimo el contenido regulado en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, y que será el siguiente:

- a) Determinación de las partes que los conciertan.
- b) Ámbito personal, territorial y temporal.
- c) Informe del diagnóstico de situación de la empresa o de cada una de las empresas de un grupo.
- d) Resultados de la auditoría retributiva, así como su vigencia y periodicidad, según lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre.
- e) Definición de objetivos cuantitativos y cualitativos del plan de igualdad.
- f) Descripción de medidas concretas, plazos de ejecución, priorización de las mismas, así como de indicadores de evolución.
- g) Identificación de los medios y recursos, tanto materiales como humanos, necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación de cada una de las medidas y objetivos.
- h) Calendario de actuaciones.
- i) Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica.
- j) Composición y funcionamiento de la comisión encargada del seguimiento, evaluación y revisión periódica del plan de igualdad.
- k) Procedimiento de modificación, incluido el procedimiento para solventar discrepancias.

Según el artículo 3 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, las empresas del sector Manipulado y Envasado de Frutas, Hortalizas y Flores de Almería deberán aplicar el principio de transparencia retributiva entendido como aquél que, aplicado a los diferentes aspectos que determinan la retribución de las personas trabajadoras y sobre sus diferentes elementos, permite obtener información suficiente y significativa sobre el valor que se le atribuye a dicha retribución.

El principio de transparencia retributiva tiene por objeto la identificación de discriminaciones, en su caso, tanto directas como indirectas, particularmente las debidas a incorrectas valoraciones de puestos de trabajo.

El principio de transparencia retributiva se aplicará, al menos, a través de los siguientes instrumentos: registros retributivos, auditoría retributiva, sistema de valoración de puestos de trabajo de la clasificación profesional contenida en el presente convenio colectivo y el derecho de información de las personas trabajadoras.

El principio de igual retribución por trabajos de igual valor según el artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores vincula a todas las empresas del sector Manipulado y Envasado de Frutas, Hortalizas y Flores de Almería, independientemente del número de personas trabajadoras.

Un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.

DISPOSICIÓN FINAL.

En lo no previsto en este Convenio, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales y reglamentarias vigentes.

ANEXO I

DEFINICIÓN DE LAS CATEGORÍAS PROFESIONALES

I - PERSONAL TÉCNICO TITULADO

a – Titulado/a Grado Superior: Es quién posee un título de grado superior, reconocido por el Ministerio de Educación y Ciencia, ejerce en las empresas de forma fija y responsabilidad directa funciones propias y características de su profesión.

b – Titulado/a Grado Medio: Es quién posee un título de grado medio, reconocido por el Ministerio de Educación y Ciencia o asimilado por disposición legal y desempeña funciones propias de su profesión o reconocidas por su función en la categoría directa de responsabilidad en la empresa.

c – Ayudantes Técnicos/as Titulados/as: Es quién posee un título académico reconocido por el Ministerio de Educación y Ciencia o asimilado por disposición legal y desempeña funciones propias de los títulos reconocidos por la empresa.

II - PERSONAL TÉCNICO NO TITULADO

a – Directores/as o Gerentes: Es quién, a las órdenes inmediatas de la empresa y participando en la elaboración de la política de la misma, dirige, coordina y se responsabiliza de las actividades de la dirección a su cargo.

b – Jefe/a de Almacén: Es la persona que está al frente de un almacén, teniendo a su cargo la reposición, recepción, conservación y marca de las mercancías, el registro de su entrada y salida, su distribución a las secciones y sucursales, el cumplimiento de los pedidos, etc., estado al frente de todo el personal del almacén con facultades para dictar normas para la perfecta organización y distribución del trabajo, cuya vigilancia le corresponde, así como la concesión de permisos, propuesta de sanciones, etc..

c – Jefe/a Comercial: Son las personas trabajadoras que tienen a su cargo la dirección y fiscalización de todas las operaciones de venta que en la empresa se realicen, así como la determinación de las orientaciones o criterios conforme a los cuales deben realizarse.

d – Ayudante/a Comercial: Es la persona trabajadora que, subordinado al Jefe Comercial (o personal técnico que asuma las funciones de éste en la empresa), realiza funciones administrativas o de otra índole propias del departamento.

e – Intérpretes: Es la persona trabajadora, en posesión de conocimientos de dos o más idiomas extranjeros, que realiza trabajos específicos de ventas, administración o gestión de su función definitoria.

III - PERSONAL ADMINISTRATIVO NO TITULADO

a – Jefe/a Administrativo/a: Es quién, provisto/a o no de poder, asume con plenas facultades la dirección o vigilancia de todas las funciones administrativas en una empresa que las tenga organizadas o distribuidas en varias secciones, independientemente de que algunas gestiones u operaciones administrativas recaigan personalmente a otros cargos o departamentos, sin perjuicio de realizar trabajos de control administrativo.

b – Contable: Es quién, provisto/a o no de título académico, asume las funciones contables administrativas, independientemente de realizar trabajos de control administrativo.

c – Operadores/as: Es la persona trabajadora que tiene como misión principal la realización de tareas de codificación de programas de ordenador e instalación de paquetes informáticos bajo instrucciones directas del analista de la explotación de la aplicación de la informática, independientemente de realizar trabajos de control administrativo.

d – Oficiales Administrativos/as: Es quién, en posesión de los conocimientos técnicos y prácticos necesarios para la vida mercantil y con una antigüedad mínima en la empresa de dos años, realiza trabajos que requieren propia iniciativa, tales como redacción de correspondencia, redacción de contratos, elaboración estadística, gestión de informes, transcripciones contables, etc; independientemente de poder realizar trabajos netamente administrativos.

e – Auxiliares Administrativos/as y Secretarios/as: Es el que, con conocimientos generales de índole administrativa, auxilia a los jefes/as de secciones o departamentos en la ejecución de trabajos como propios de esta categoría en las siguientes funciones: redactar correspondencia, confeccionar facturas, control de cobros y pagos, además de todas las funciones estrictamente de control administrativo.

f – Telefonista: Es quién, fundamentalmente, atiende una centralita telefónica, estableciendo las comunicaciones con el interior y exterior, anotando y transmitiendo cuantos avisos reciba.

IV - PERSONAL DE SERVICIOS Y ACTIVIDADES AUXILIARES

a – Personal de Oficios de primera (Carpintero/a, Electricista, Mecánico/a,..): Es la persona trabajadora que ejecuta los trabajos propios de un oficio clásico, con iniciativa y responsabilidad propia, y, con un alto grado de esmero en la realización de su cometido, realiza labores que requieren perfección, dentro de su especialidad.

b – Jefe/a de línea: Es la persona trabajadora que, a las órdenes de sus superiores, se responsabiliza del normal desenvolvimiento de una línea de manipulación, cuidando de que el trabajo sea desarrollado por el personal a su cargo con la calidad exigida.

c – Mozos/as: Es la persona que efectúa el transporte de las mercancías, reparte los productos a las diferentes líneas de trabajo, recoge y clasifica los productos manipulados, o cualquier otro trabajo que exija predominantemente esfuerzos musculares.

d – Especialistas: Es la persona trabajadora que se dedica a trabajos concretos y determinados que, sin constituir propiamente su oficio, exigen sin embargo, cierta práctica en la ejecución de aquellos. Entre dichos trabajos puede comprenderse el de enfardar y embalar o paletizar los productos, pesar los productos elaborados o en recepción, conducir y cuidar carretillas elevadoras y transportadoras, pudiendo realizar asimismo trabajos de carga de los productos en los camiones transportadores, confeccionar cajas de madera, realizar funciones de muestreo y control, etc..

e – Personal de Manipulado y Envasado: Son las personas trabajadoras dedicadas a empaquetar, envasar, confeccionar cajas de cartón, marcar cajas; bien sea a mano o por procedimientos mecánicos; funciones propias e indistintas según la necesidad funcional de las distintas empresas, sin perjuicio de realizar los trabajos propios para el mantenimiento y limpieza de las instalaciones.

f – Conductor/a-Repartidor/a: Es la persona trabajadora que efectúa trabajos propios de su oficio clásico, independientemente que desarrolla trabajos de reparto de cajas de campo, cargas y descargas de los productos transportados, además de poder desarrollar encargos.

V - PERSONAL SUBALTERNO

a – Personal de Vigilancia o Sereno/a: Es el que tiene a su cargo el servicio de vigilancia diurna o nocturna dentro o fuera de las dependencias del establecimiento o centro de trabajo.

b – Personal de limpieza: Es el personal que se dedica exclusivamente al aseo y limpieza de los distintos locales y compartimientos del centro de trabajo.

ANEXO II

TABLA SALARIAL MENSUAL

PERSONAL FIJO	SALARIO BRUTO MENSUAL						
	01/09/2018 a 31/12/2018	01/01/2019 a 31/12/2019	01/01/2020 a hasta firma	A partir de la firma hasta 31/12/2021	2022	2023	2024
Grupo I.- Personal Técnico Titulado:							
Titulado/a grado superior	1.654,74	1.686,51	1.686,51	1.917,92	1.937,10	1.956,46	1.976,02
Titulado/a grado medio	1.500,28	1.529,09	1.529,09	1.738,86	1.756,26	1.773,81	1.791,55
Ayudantes técnicos/as titulados/as	1.213,50	1.236,80	1.236,80	1.406,49	1.420,56	1.434,76	1.449,10
Grupo II.- Personal Técnico no Titulado:							
Directores/as generales	1.654,74	1.686,51	1.686,51	1.917,92	1.937,10	1.956,46	1.976,02
Jefe/a de almacén	1.500,28	1.529,09	1.529,09	1.738,86	1.756,26	1.773,81	1.791,55
Jefe/a comercial	1.544,43	1.574,08	1.574,08	1.790,04	1.807,94	1.826,01	1.844,27
Ayudante comercial	1.257,60	1.281,75	1.281,75	1.457,66	1.472,24	1.486,96	1.501,83
Intérpretes	1.213,50	1.236,80	1.236,80	1.406,49	1.420,56	1.434,76	1.449,10
Grupo III.- Personal Administrativo:							
Jefe/a administrativo/a	1.500,14	1.528,94	1.528,94	1.738,77	1.756,16	1.773,71	1.791,45
Contables	1.323,83	1.349,25	1.349,25	1.534,37	1.549,72	1.565,21	1.580,86
Operadores	1.213,50	1.236,80	1.236,80	1.406,49	1.420,56	1.434,76	1.449,10
Oficiales administrativos/as	1.213,50	1.236,80	1.236,80	1.406,49	1.420,56	1.434,76	1.449,10
Auxiliar administrativo/a y Secretarios/as	992,82	1.011,88	1.011,88	1.150,73	1.162,24	1.173,86	1.185,59
Telefonista	816,70	900,00	950,00	974,70	984,45	994,29	1.004,23
Grupo IV.- Personal Actividades Auxiliares:							
Conductor/a-Repartidor/a	1.081,13	1.101,89	1.101,89	1.253,07	1.269,43	1.282,12	1.291,04
Jefe/a de Línea	891,88	865,71	909,01	984,54	994,39	1.004,32	1.014,37
Personal de oficio de Primera (Mecánicos/as, Electricistas, Carpinteros/as)	891,88	865,71	909,01	984,54	994,39	1.004,32	1.014,37
Especialistas	867,04	841,61	904,76	957,07	966,64	976,30	986,06
Mozos/as	840,95	857,14	904,76	928,29	937,57	946,94	956,41
Personal de manipulado	807,41	857,14	904,76	928,29	937,57	946,94	956,41
Grupo V.- Personal Subalterno:							
Personal de Vigilancia-Sereno/a	807,42	857,14	904,76	928,29	937,57	946,94	956,41
Personal de limpieza	807,42	857,14	904,76	928,29	937,57	946,94	956,41
Aprendiz 17 años	S.M.I.	S.M.I.	S.M.I.	S.M.I.	S.M.I.	S.M.I.	S.M.I.
Aprendiz 16 años	S.M.I.	S.M.I.	S.M.I.	S.M.I.	S.M.I.	S.M.I.	S.M.I.

**PERSONAL FIJO
DISCONTINUO
Y NO FIJO**

SALARIO HORA BRUTO

01/09/18 a 31/12/18	01/01/2019 a 31/12/2019	01/01/2020 a hasta firma	Desde 01/09/2021 hasta 31/12/2021 Ordinario	09/2021 a 12/2021 - Vacaciones	2022 Salario Completo	2022 Ordinario	2022 Vacaciones	2023 Salario Completo	2023 Ordinario	2023 Vacaciones	2024 Salario Completo	2024 Ordinario	2024 Vacaciones
---------------------------	-------------------------------	--------------------------------	---	---	-----------------------------	-------------------	--------------------	-----------------------------	-------------------	--------------------	-----------------------------	-------------------	--------------------

Grupo II.- Personal Actividades Auxiliares:

Jefe/a de línea	7,18	7,32	7,32	7,27	0,66	8,01	7,34	0,67	8,09	7,42	0,67	8,17	7,49	0,68
Personal de oficio de primera (Mecánicos/as, Electricistas, Carpinteros/as)	7,18	7,32	7,32	7,27	0,66	8,01	7,34	0,67	8,09	7,42	0,67	8,17	7,49	0,68
Especialistas	6,98	7,11	7,28	7,06	0,64	7,78	7,13	0,65	7,86	7,21	0,65	7,94	7,28	0,66
Mozos/as, Peones y Flejadores manuales	6,77	6,90	7,28	6,85	0,62	7,55	6,92	0,63	7,62	6,99	0,63	7,70	7,06	0,64
Personal de Manipulado y Envasado	6,50	6,90	7,28	6,85	0,62	7,55	6,92	0,63	7,62	6,99	0,63	7,70	7,06	0,64

Grupo III.- Personal Subalterno:

Personal de Vigilancia-Sereno/a	6,50	6,90	7,28	6,85	0,62	7,55	6,92	0,63	7,62	6,99	0,63	7,70	7,06	0,64
Personal de limpieza	6,50	6,90	7,28	6,85	0,62	7,55	6,92	0,63	7,62	6,99	0,63	7,70	7,06	0,64
Trabajadores/as de 17 años	S.M.I.	S.M.I.	S.M.I.	S.M.I.	S.M.I.	S.M.I.	S.M.I.	S.M.I.	S.M.I.	S.M.I.	S.M.I.	S.M.I.	S.M.I.	S.M.I.
Trabajadores/as de 16 años	S.M.I.	S.M.I.	S.M.I.	S.M.I.	S.M.I.	S.M.I.	S.M.I.	S.M.I.	S.M.I.	S.M.I.	S.M.I.	S.M.I.	S.M.I.	S.M.I.

* En caso de existencia de Complemento Personal equivalente al concepto de Antigüedad, éste se abonará de la siguiente forma: 91,67% del importe en el mes de realización y el 8,33% restante en el momento de abono del periodo de Vacaciones.

ANEXO III

PERSONAL FIJO, FIJO DISCONTINUO Y NO-FIJO

SALARIO HORAS EXTRAORDINARIAS-COMPLEMENTARIAS

	01/09/18 a 31/12/18	01/01/2019 a 31/12/2019	01/01/2020 hasta firma	Desde firma hasta 31/12/2021	2022	2023	2024
Grupo I.- Personal Técnico Titulado:							
Titulado/a grado superior	17,11	17,11	17,11	19,80	19,99	20,36	20,68
Titulado/a grado medio	15,50	15,50	15,50	17,93	18,11	18,45	18,73
Ayudantes técnicos/as titulados/as	12,54	12,54	12,54	14,51	14,65	14,92	15,15
Grupo II.- Personal Técnico no Titulado:							
Directores/es generales	17,11	17,11	17,11	19,80	19,99	20,36	20,68
Jefe/a de almacén	15,50	15,50	15,50	17,93	18,11	18,45	18,73
Jefe/a comercial	15,99	15,99	15,99	18,50	18,68	19,03	19,32
Ayudante comercial	13,00	13,00	13,00	15,04	15,19	15,47	15,71
Intérpretes	12,54	12,54	12,54	14,51	14,65	14,92	15,15
Grupo III.- Personal Administrativo:							
Jefe/a administrativo/a	15,50	15,50	15,50	17,93	18,11	18,45	18,73
Contables	13,70	13,70	13,70	15,85	16,01	16,31	16,56
Operadores	12,54	12,54	12,54	14,51	14,65	14,92	15,15
Oficiales administrativos/as	12,54	12,54	12,54	14,51	14,65	14,92	15,15
Auxiliar administrativo/a y Secretarios/as	10,27	10,27	10,27	11,88	12,00	12,22	12,41
Telefonista	8,46	8,46	8,46	10,10	10,20	10,39	10,55
Grupo IV.- Personal Actividades Auxiliares:							
Conductor/a-Repardidor/a	11,19	11,19	11,19	12,95	13,07	13,32	13,52
Jefe/a de línea	9,29	9,29	9,29	10,75	10,85	11,06	11,23
Personal de oficio de primera (Mecánicos/as, Electricistas, Carpinteros/as)	9,29	9,29	9,29	10,75	10,85	11,06	11,23
Especialistas	9,03	9,03	9,03	10,45	10,55	10,75	10,91
Mozos/as, Peones y Flejadores manuales	8,73	8,73	8,73	10,10	10,20	10,39	10,55
Personal de Manipulado y Envasado	8,28	8,28	8,28	10,10	10,20	10,39	10,55

PERSONAL FIJO, FIJO DISCONTINUO Y NO-FIJO

SALARIO HORAS EXTRAORDINARIAS-COMPLEMENTARIAS

	01/09/18 a 31/12/18	01/01/2019 a 31/12/2019	01/01/2020 hasta firma	Desde firma hasta 31/12/2021	2022	2023	2024
Grupo V.- Personal Subalterno:							
Personal de Vigilancia-Sereno/a	8,37	8,37	8,37	10,10	10,20	10,39	10,55
Personal de limpieza	8,28	8,28	8,28	10,10	10,20	10,39	10,55
Aprendiz 17 años	6,28	6,28	6,28	10,10	10,20	10,39	10,55
Aprendiz 16 años	6,28	6,28	6,28	10,10	10,20	10,39	10,55

ANEXO IV

ANTIGÜEDAD (COMPLEMENTO PERSONAL ARTÍCULO 12)

1 TRIENIO	1,5 TRIENIO	2 TRIENIO	2,5 TRIENIO	3 TRIENIO	3,5 TRIENIO	4 TRIENIO	4,5 TRIENIO	5 TRIENIO
-----------	-------------	-----------	-------------	-----------	-------------	-----------	-------------	-----------

PERSONAL FIJO

Grupo I.- Personal Técnico Titulado:									
Titulado/a grado superior	31,34	47,01	62,67	86,18	109,68	133,18	156,69	195,86	235,03
Titulado/a grado medio	28,41	42,62	56,82	78,13	99,44	120,75	142,06	177,58	213,09
Ayudantes técnicos/as titulados/as	22,98	34,47	45,96	63,2	80,43	97,67	114,91	143,63	172,36
Grupo II.- Personal Técnico no Titulado:									
Directores/as generales	31,34	47,01	62,67	86,18	109,68	133,18	156,69	195,86	235,03
Jefe/a de almacén	28,41	42,62	56,82	78,13	99,44	120,75	142,06	177,58	213,09
Jefe/a comercial	29,25	43,87	58,50	80,43	102,37	124,3	146,24	182,8	219,36
Ayudante/a comercial	23,82	35,72	47,63	65,49	83,36	101,22	119,08	148,85	178,62
Intérpretes	22,98	34,47	45,96	63,2	80,43	97,67	114,91	143,63	172,36
Grupo III.- Personal Administrativo:									
Jefe/a administrativo/a	28,41	42,61	56,82	78,13	99,43	120,74	142,05	177,56	213,07
Contables	25,07	37,61	50,14	68,94	87,75	106,55	125,35	156,69	188,03
Operadores	22,98	34,47	45,96	63,2	80,43	97,67	114,91	143,63	172,36
Oficiales administrativos/as	22,98	34,47	45,96	63,2	80,43	97,67	114,91	143,63	172,36
Auxiliar administrativo/a y Secretarios/as	18,80	28,20	37,60	51,7	65,81	79,91	94,01	117,51	141,01
Telefonista	15,47	23,20	30,93	42,53	54,13	65,73	77,33	96,67	116
Aspirante administrativo/a	13,93	20,89	27,86	38,3	48,75	59,19	69,64	87,05	104,46
Grupo IV.- Personal Actividades Auxiliares:									
Conductor/a-Repartidor/a	20,47	30,71	40,95	56,3	71,66	87,02	102,37	127,96	153,56
Jefe/a de Línea	17,63	26,45	35,27	48,49	61,72	74,94	88,17	110,21	132,25
Especialistas	17,13	25,70	34,26	47,11	59,96	72,81	85,66	107,07	128,48
Mozos/as	15,88	23,82	31,76	43,66	55,57	67,48	79,39	99,24	119,08
Personal de manipulado	15,24	22,86	30,48	41,91	53,34	64,77	76,2	95,26	114,31
Grupo V.- Personal Subalterno:									
Personal de Vigilancia-Sereno/a	15,46	23,19	30,92	42,52	54,11	65,71	77,3	96,63	115,95
Personal de limpieza	15,24	22,86	30,48	41,91	53,34	64,77	76,2	95,26	114,31

PERSONAL FIJO DISCONTINUO Y NO FIJO

Grupo I.- Personal Técnico no Titulado:									
Jefe/a de almacén	0,15	0,22	0,29	0,4	0,51	0,62	0,73	0,91	1,09
Grupo II.- Personal Actividades Auxiliares:									
Jefe/a de línea	0,14	0,20	0,27	0,37	0,48	0,58	0,68	0,85	1,02
Personal de oficina de Primera (Carpintero/a, Electricista, Mecánico/a,...)	0,14	0,20	0,27	0,37	0,48	0,58	0,68	0,85	1,02
Especialistas	0,13	0,20	0,26	0,36	0,46	0,56	0,66	0,83	0,99
Mozos/as, Peones y Flejadores manuales	0,13	0,19	0,26	0,35	0,45	0,54	0,64	0,8	0,96
Personal de Manipulado y Envasado	0,12	0,18	0,25	0,34	0,43	0,52	0,62	0,77	0,92
Grupo III.- Personal Subalterno:									
Personal de Vigilancia-Sereno/a	0,12	0,18	0,25	0,34	0,43	0,52	0,62	0,77	0,92
Personal de limpieza	0,12	0,18	0,25	0,34	0,43	0,52	0,62	0,77	0,92

ANEXO IV-BIS

ANTIGÜEDAD (COMPLEMENTO PERSONAL ARTÍCULO 12)

ANTIGUO 20%	ANTIGUO 25%	ANTIGUO 30%	ANTIGUO 35%	ANTIGUO 40%
----------------	----------------	----------------	----------------	----------------

PERSONAL FIJO

Grupo I.- Personal Técnico Titulado:					
Titulado/a grado superior	313,37	391,71	470,06	548,40	626,74
Titulado/a grado medio	284,12	355,15	426,18	497,21	568,24
Ayudantes técnicos/as titulados/as	229,81	287,27	344,72	402,17	459,62
Grupo II.- Personal Técnico no Titulado:					
Directores/as generales	313,37	391,71	470,06	548,40	626,74
Jefe/a de almacén	284,12	355,15	426,18	497,21	568,24
Jefe/a comercial	292,48	365,60	438,72	511,84	584,96
Ayudante/a comercial	238,16	297,70	357,24	416,78	476,32
Intérpretes	229,81	287,27	344,72	402,17	459,62
Grupo III.- Personal Administrativo:					
Jefe/a administrativo/a	284,09	355,12	426,14	497,16	568,19
Contables	250,70	313,38	376,05	438,73	501,40
Operadores	229,81	287,27	344,72	402,17	459,62
Oficiales administrativos/as	229,81	287,27	344,72	402,17	459,62
Auxiliar administrativo/a y Secretarios/as	188,02	235,02	282,03	329,03	376,04
Telefonista	154,66	193,33	232,00	270,66	309,33
Aspirante administrativo/a	139,28	174,10	208,92	243,74	278,56
Grupo IV.- Personal Actividades Auxiliares:					
Conductor/a-Repartidor/a	204,74	255,93	307,11	358,30	409,48
Jefe/a de Línea	176,34	220,42	264,51	308,59	352,68
Especialistas	171,31	214,14	256,97	299,79	342,62
Mozos/as	158,78	198,47	238,17	277,86	317,56
Personal de manipulado	152,41	190,51	228,61	266,71	304,82
Grupo V.- Personal Subalterno:					
Personal de Vigilancia-Sereno/a	154,60	193,26	231,91	270,56	309,21
Personal de limpieza	152,41	190,51	228,61	266,71	304,82

PERSONAL FIJO DISCONTINUO Y NO FIJO

Grupo I.- Personal Técnico no Titulado:					
Jefe/a de almacén	1,45	1,82	2,18	2,54	2,91
Grupo II.- Personal Actividades Auxiliares:					
Jefe/a de línea	1,36	1,70	2,04	2,38	2,72
Personal de oficio de primera (Carpintero/a, Electricista, Mecánico/a,...)	1,36	1,70	2,04	2,38	2,72
Especialistas	1,32	1,65	1,98	2,31	2,64
Mozos/as, Peones y Flejadores manuales	1,28	1,60	1,92	2,24	2,56
Personal de Manipulado y Envasado	1,23	1,54	1,85	2,15	2,46
Grupo III.- Personal Subalterno:					
Personal de Vigilancia-Sereno/a	1,23	1,54	1,85	2,15	2,46
Personal de limpieza	1,23	1,54	1,85	2,15	2,46

ANEXO V

FORMULARIO ELECCIÓN FORMA DE PAGO POR DISTRIBUCIÓN IRREGULAR DE JORNADA

De conformidad con lo establecido en el artículo 8, apartado 2.- Distribución irregular de jornada – Complemento por irregularidad de jornada del Convenio colectivo de manipulado y envasado de frutas, hortalizas y flores de Almería, D./D^a....., con DNI / NIE:, comunica a esta empresa que es su deseo que se le abone el exceso de jornada como consecuencia de la distribución irregular de la misma de la siguiente forma: *(marque la que proceda)*:

- a) Percibir el salario de las horas del exceso producido por la distribución irregular de su jornada a medida que se vaya produciendo la compensación por descanso.
- b) Percibir el salario de las horas del exceso producido por la distribución irregular de su jornada en el mes de su realización, teniendo carácter de anticipo. La persona trabajadora permanecerá en alta en Seguridad Social una vez finalizada la campaña sin percibo de salario, dado que éste fue anticipado.

Lo que comunica a la empresa a los efectos legales oportunos.

Fdo.: D. /D^a.

Recibí la Empresa,

Fdo.: D./D^a.