Este Servicio Territorial resuelve autorizar administrativamente y aprobar los proyectos de ejecución de las instalaciones eléctricas que posteriormente se indican.

Peticionario:

Fotovoltaica Reunidos, S.L. N.I.F.: B-54398227.

Fotovoltaica Ter, S.L. N.I.F.: B-54398243.

Espinosa López, Isidro. N.I.F.: 21398562-Y.

Emplazamiento instalación: calle Chelin, parcela R-7 del término municipal de Alicante.

Características principales:

Instalación Solar Fotovoltaica compuesta por:

- 5 instalaciones de 100 kW. cada una, formadas por 1 inversor de 100 kW. y 585 módulos fotovoltaicos y con una potencia total de 500 kW.

- 1 centro de transformación de 630 kVA, tipo prefabricado PFU-5/20.

Expedientes: ATREGI/2009/91/03 - ATASCT/2009/237/03, ATREGI/2009/92/03, ATREGI/2009/93/03, ATREGI/2009/94/03, ATREGI/2009/95/03.

En la ejecución del proyecto se tendrán en cuenta las siguientes condiciones:

1. Las obras deberán realizarse de acuerdo con el proyecto presentado con las variaciones que, en su caso, se soliciten y autoricen.

2. En la ejecución del proyecto el peticionario deberá tener en cuenta las prescripciones dispuestas en los reglamentos vigentes, así como los condicionados impuestos por los organismos afectados.

3. Las instalaciones deberán estar terminadas dentro del plazo de seis meses, contados a partir del día siguiente al de la recepción de esta resolución.

4. El titular dará cuenta de la terminación de las obras mediante la presentación de la solicitud de autorización de explotación, en los términos establecidos en los artículos 12 ó 18 del Decreto 88/2005, según el tipo de instalación de que se trate.

5. La Administración dejará sin efecto la presente resolución en cualquier momento en que se observe el incumplimiento de las condiciones impuestas en la misma.

6. La presente autorización se otorga sin perjuicio de las concesiones, licencias y permisos, tanto públicos como privados, que sea necesario obtener por parte del solicitante de la instalación para efectuar la misma, de acuerdo con otras disposiciones que sean aplicables y, en especial, las relativas a la ordenación del territorio y al medio ambiente.

7. En el caso de que, para finalizar la ejecución de la instalación objeto de proyecto, se requiera poner parte de la misma en tensión, se procederá de acuerdo con las siguientes condiciones:

- Presentación de solicitud de finalización de ejecución, a la que se acompañará, por triplicado ejemplar, el certificado de finalización parcial de obra, suscrito por técnico competente y visado por el Colegio Oficial correspondiente, acreditativo de que la parte de la instalación ya ejecutada es conforme a los reglamentos técnicos en la materia.

- La finalización de la ejecución se realizará bajo la misma dirección de obra que la anterior certificación, y se ajustará a las condiciones técnicas y de seguridad reglamentarias.

- La empresa distribuidora efectuará cuantas actuaciones considere necesarias de forma que quede garantizado tanto el mantenimiento de las condiciones reglamentarias de la propia red ya existente como la no perturbación a otras instalaciones o equipos.

Se deberá presentar, el plazo máximo de 10 días desde la completa ejecución de la instalación, la solicitud de autorización de explotación, de acuerdo con lo establecido en el Decreto 88/2005, de 29 de abril, del Consell de la Generalitat.

- Transcurrido un mes desde que por este Servicio Territorial se diligenció y entregó el certificado de finalización parcial de obra sin que por parte del peticionario se haya solicitado la autorización de explotación, se paralizará la ejecución de la parte de instalación que se solicitaba poner en tensión. Caso de que dicha instalación ya estuviera en tensión, el peticionario deberá proceder a su desconexión a la finalización de dicho plazo.

Contra esta resolución, que no pone fin a la vía administrativa, cabe recurso de alzada ante la Dirección General de Energía (calle Colón, 1 46004 Valencia), en el plazo de un mes, contado a partir del día siguiente a aquel en que tenga lugar la notificación de la presente, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 114 y 115 de la Ley 4/1999 de 13 de enero, de modificación de la Ley 30/1992 de 26 de noviembre de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y Procedimiento Administrativo Común.

Alicante, 29 de julio de 2009.

El Jefe del Servicio Territorial de Energía, Miguel García Mengual.

0919060

DIRECCIÓN TERRITORIAL DE EMPLEO

ANUNCIO

Resolución de la Dirección Territorial de Empleo y Trabajo por la que se dispone el registro oficial y publicación del texto del Convenio Colectivo de ámbito provincial de relleno y aderezo de aceitunas -Código de Convenio 030421-5-.

Visto el texto del Convenio Colectivo arriba citado, recibido en esta Dirección Territorial de Empleo y Trabajo con fecha de hoy, suscrito por las representaciones de la Asociación de Empresarios de Relleno y Aderezo de Aceitunas de la Provincia de Alicante y de las CC. SS. Comisiones Obreras (CC.OO.) y Unión General de Trabajadores (U.G.T.), y de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto 1.040/81, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios y Acuerdos.-

Esta Dirección Territorial de Empleo y Trabajo, conforme a las competencias legalmente establecidas en el Real Decreto 4.105/82, de 29 de diciembre, y Decreto 65/2.000, de 22 de mayo, del Gobierno Valenciano, acuerda:

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Unidad Administrativa, con notificación a la Comisión Negociadora y depósito del texto original del Convenio.

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

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DEL SECTOR DE RELLENO Y ADEREZO DE ACEITUNAS

TÍTULO 1. - DISPOSICIONES GENERALES.

Artículo 1º. - El presente Convenio tiene como objetivo fundamental la mejora de condiciones laborales y de vida de los trabajadores, el incremento de la productividad, la integración en una comunidad de intereses y la unidad de los elementos que intervienen en el proceso económico, así como el fortalecimiento de la paz social.

Artículo 2º. - Ámbito.

El Convenio es de aplicación a todos los trabajadores y empresas que desarrollan la actividad de relleno y aderezo de aceitunas en la provincia de Alicante.

Artículo 3º. - Vigencia.

El Convenio tendrá una duración de tres años, comenzando su vigencia el día 1 de abril de 2008, finalizará a todos los efectos el día 31 de marzo del año 2011.

Artículo 4º. - Rescisión, Revisión y Prórroga.

La representación de los trabajadores o de los empresarios, que promueva la negociación, o revisión del Convenio, lo comunicará a la otra parte, expresamente detalladamente en la comunicación, que deberá hacerse por escrito, la legitimación que ostenta, los ámbitos del convenio y las materias objeto de negociación. De esta comunicación se enviará copia, a efectos de registro, a la Autoridad Laboral correspondiente en función del ámbito del convenio.

Cuando se trate de proceder a la revisión del presente Convenio, la precitada comunicación se podrá realizar a partir del mes anterior a la finalización de la vigencia del

convenio. En cualquier caso de no haberse hecho esta comunicación en la referida antelación, también podrá con posterioridad efectuarse.

Iniciada la negociación para la revisión del Convenio, si la misma se prolongase por plazo que excediere la vigencia del anterior, este se entenderá por prorrogado hasta la entrada en vigor del nuevo pacto.

En el supuesto de rescisión o resolución del Convenio, este continuará aplicándose en sus propios términos, en tanto no sea sustituido por otro nuevo o norma específica de aplicación, salvo disposición legal que disponga otra cosa al efecto.

Artículo 5º. - Concurrencia de normas.

La diferencia entre el salario actual del presente Convenio y el anterior, no podrá ser absorbida ni compensada en ningún caso, con las condiciones generales de trabajo que se hubiesen establecido por imperativo legal, convenio de trabajo, pacto de cualquier clase, contrato individual, reglamento de régimen interior, usos y costumbre locales y mejoras por las empresas concedidas.

Artículo 6º. - Compensación y absorción. Las disposiciones legales futuras que impliquen variaciones en todos o algunos de los conceptos pactados, sólo tendrán eficacia si globalmente consideradas y sumadas a las vigentes con anterioridad al Convenio, superen el nivel total de éste, en caso contrario se considerarán absorbidas por las mejoras pactadas, incluida la aplicación de los salarios interprofesionales, efectuándose la compensación en forma global y anual.

Artículo 7º. - Garantía ad personam.

Se respetarán, individualmente, las condiciones que en concepto de percepciones de cualquier clase, en su conjunto sean más beneficiosas que las señaladas en el presente Convenio, manteniéndose estrictamente como garantía ad personam.

En lo no dispuesto en el presente Convenio se estará a la legislación vigente.

Artículo 8º. - Comisión Paritaria.

Se creará una Comisión Paritaria al amparo de lo dispuesto el artículo 85 del Estatuto de los Trabajadores, cuya composición, competencia y funciones se ajustarán a lo siguiente:

1. - Composición: estará integrada por cuatro vocales en representación de los trabajadores y otros cuatro en representación de las empresas, pudiéndose nombrar un Presidente de mutuo acuerdo entre las partes.

A la misma podrán asistir asesores de ambas partes con voz pero sin voto.

Todos los miembros de esta Comisión Paritaria serán designados de entre los componentes de la Comisión Negociadora del Convenio.

Todos los vocales podrán ser sustituidos en cualquier momento por otros siempre que reúnan los requisitos antedichos. El quórum lo compondrán seis personas.

2. - Se reunirá a propuesta motivada de cada una de las partes en el plazo máximo de cinco días laborales contados a partir de la fecha de recepción de la solicitud, debiendo resolver como máximo en tres días laborables las cuestiones planteadas.

3. - Competencias. La Comisión Paritaria tendrá competencia para todas las cuestiones de interpretación del Convenio y vigilancia sobre su estricta aplicación. Además, a instancias de cualquier de las partes podrá mediar sobre cualquier conflicto individual o colectivo que se presente a la dispar interpretación del Convenio. Su resolución será vinculante siempre que previamente lo haya solicitado aquellos a quienes afecte la decisión. En este supuesto de solicitud de decisión vinculante, si por parte de la Comisión no se llegara a acuerdo, se elevará lo actuado a la Autoridad Laboral o a la Jurisdicción social, según corresponda.

4. - La adopción de acuerdos será por mayoría simple. Los acuerdos serán vinculantes para ambas representaciones, sin perjuicio de las acciones individuales que puedan ejercitarse.

5. - Caso de desacuerdo, y previo acuerdo mayoritario de cada una de ambas representaciones, estas podrán suscribirse a la Resolución de Conselleria de Trabajo y Asuntos Sociales de la Generalitat Valenciana de 11 de junio de 2005 (D.O.G.V. de 26-07-2005) para solucionar de forma extrajudicial los citados conflictos, designando la intervención de un arbitro, o en su caso a la norma que la sustituya.

6. - Caso de no existir acuerdo en la designación del arbitro, ambas partes se reservan el derecho de acudir a la vía jurisdiccional competente en defensa de sus respectivos derechos.

TÍTULO II

CAPÍTULO I

Artículo 9º. - Organización del trabajo.

La organización del trabajo, con sujeción a las normas legales vigentes, es facultad de la dirección de la empresa.

Los sistemas de racionalización del trabajo, mecanización y dirección que se adopten, nunca podrán perjudicar la formación profesional a la que el personal tiene derecho, para completar y perfeccionar con la práctica.

CAPÍTULO II

Artículo 10º. - Clasificación del personal.

En Anexo a este Convenio se establece el Nomenclátor de categorías profesionales en las que se encuadra el personal de las empresas.

Artículo 11º. - Clasificación por razón de permanencia.

En esta materia se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, rigiéndose por el mismo en cuanto a la clasificación profesional en relación con la permanencia.

CAPÍTULO III

MOVILIDAD

Artículo 12º. - Movilidad Funcional.

La movilidad funcional, en el seno de la empresa, que se efectuará sin perjuicio de los derechos económicos consolidados y profesionales del trabajador, no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones profesionales o académicas precisas para ejercer la prestación laboral y la pertenencia al Grupo Profesional.

En casos justificados, tales como necesidades técnicas, organizativas, de producción o mercado, demanda, vacantes por enfermedad, accidente de trabajo, permisos, vacaciones, los trabajadores podrán ser destinados a trabajos de superior categoría con el abono de los salarios y retribuciones que correspondan a la categoría superior, reintegrándose a su puesto de trabajo, categoría y salario cuando cese la causa que motivó el cambio.

De permanecer un periodo ininterrumpido en el nuevo puesto superior a tres meses, o cuatro de forma discontinua en el periodo de un año, tendrá derecho a que se le reconozca la superior categoría, salvo en los supuestos que supla vacante por enfermedad, accidente de trabajo, maternidad, o vacante por cargo público o excedencia obligatoria.

Artículo 13º. - Trabajos de categoría inferior.

De forma general la movilidad funcional a trabajos o funciones inferiores a las del grupo profesional, precisaran que estén motivadas por necesidades perentorias o imprevisibles, entre las cuales podrán entenderse incluidas las ausencias repentinas de trabajadores, o aquellas que se produzcan sin preavisar con la suficiente antelación, así como la realización de actividades exigibles de forma perentoria para cumplimentar pedidos a fecha fija y similares. La duración de estas funciones o trabajos lo será por un tiempo no superior a siete días, salvo circunstancias que determinen una mayor duración que en ningún caso sobrepasara los quince días. Esta movilidad, siempre que ello sea posible, se efectuara preferentemente por los trabajadores que ostenten la categoría más próxima funcionalmente a la del trabajo a desarrollar.

Esta movilidad nunca supondrá el destinar al trabajador a puestos de trabajo que atenten a su dignidad, y asimismo se realizara sin menoscabo de sus derechos económicos.

En estos supuestos de movilidad funcional, a trabajos de categoría inferior, se dará conocimiento a la representación legal de los trabajadores.

Artículo 14º. - Trabajos especiales.

Sin perjuicio de los regulados en el Estatuto de los Trabajadores, ningún trabajador estará obligado a realizar trabajos que por imperativo legal estén declarados incompatibles con las disposiciones que las autoridades sanitarias dictaminen en materia técnico-sanitaria.

CAPÍTULO IV

INGRESOS, CONTRATACIÓN, ASCENSOS Y PERMANENCIA.

Artículo 15º. - Ingresos.

La admisión de personal es facultad exclusiva de la empresa.

Artículo 16º. - Clasificación en función del contrato.

El personal según su contrato será fijo o eventual.

Fijo continuo es aquel que está contratado de forma indefinida y presta sus servicios de modo estable y continuo en la empresa.

Fijo discontinuo, es aquel que con contrato indefinido presta sus servicios únicamente en determinadas épocas del año.

Temporal, es aquel contrato según las distintas modalidades de este tipo establecidas en este Convenio y en la legislación vigente.

Para determinar esta cualidad se estará a la verdadera naturaleza del contrato y no a la denominación dada por las partes.

El personal eventual en igualdad de categoría, función, jornada y rendimiento que el personal fijo, percibirá la misma retribución fijada en este Convenio a excepción de la antigüedad o cualquier otro complemento de carácter personal.

Artículo 17º. - Periodo de prueba.

Tanto las empresas como los trabajadores están obligados a realizar las experiencias que constituyen el periodo de prueba, caso de estar establecido.

Este periodo, de modo general, es el siguiente:

Para el personal técnico, tres meses.

Para el personal administrativo, dos meses.

Para el personal obrero, veinte días hábiles, salvo en el supuesto de contratación indefinida o de contratos de Fomento al Empleo, en cuyo caso será de un mes.

Durante el periodo de prueba tanto la empresa como el trabajador podrán respectivamente, desistir de la relación laboral, previo aviso por cualquier de las partes, sin que sea preciso aducir motivo alguno, y sin que por ello se tenga derecho a ninguna indemnización.

Artículo 18º. - Cuando el trabajador que se vaya a contratar haya prestado sus servicios en la empresa con anterioridad a la nueva contratación, en la misma categoría y funciones que se fijen en el nuevo contrato, por periodo superior a un mes, no se le exigirá periodo de prueba alguno.

Artículo 19º. - Contratos temporales.

De conformidad con lo dispuesto en la legislación vigente los contratos de duración determinada por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, se podrán establecer durante un periodo máximo de dieciocho meses, sin que la duración máxima del contrato pueda exceder de doce meses. Si la duración inicial del contrato no alcanza la máxima prevista podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de la dicha duración máxima. Asimismo se entenderán prorrogados automáticamente hasta su duración máxima cuando no medie denuncia o prórroga de las partes y el trabajador continúe prestando servicios.

Para los trabajadores que en la fecha de firma del Convenio o durante su vigencia, estuvieren empleados en la misma empresa mediante un contrato de duración determinada o temporal, incluidos los formativos, podrán convertir su contrato en indefinido en las condiciones y beneficios que para el fomento de la contratación indefinida prevé la legislación vigente, en las condiciones que en la misma se establezcan.

Se entenderá que concurren las causas previstas en artículo 15.1 b, del Estatuto de los Trabajadores con la cita, en el contrato, del pacto contenido en este artículo del Convenio.

A la finalización del contrato el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización económica (incompatible con la que pudiere derivarse de una acción de despido) de doce días de salario por año de servicio o, en su caso, la parte proporcional de no haber tenido el contrato dicha duración.

Artículo 20º. - Contrato en prácticas.

El contrato en prácticas podrá concertarse con quienes estuvieren en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior, o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, y habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los cuatro años, o de seis años cuando el contrato se concierte con un trabajador minusválido, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios de acuerdo con las siguientes reglas:

El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados. Las categorías objeto del contrato en prácticas en el presente Convenio son:

Grupo Profesional Directivos: Jefes de Personal, Jefes de Producción, Directores de Organización, Encargados Generales.

Grupo Profesional Técnicos: Técnicos Titulados, Técnicos de Grado Medio, Peritos, Técnicos de Laboratorio.

Grupo Profesional Administrativo: Jefe Administrativo, Programador de Informática. Oficial Administrativo Primera y Segunda.

La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años.

Ningún trabajador podrá estar contratado en prácticas en la misma o distinta empresa por tiempo superior a dos años en virtud de la misma titulación.

El periodo de prueba no podrá ser superior a un mes para los contratados en prácticas celebrados con trabajadores que estén en posesión de título de grado medio ni a dos meses para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que estén en posesión de título de grado superior.

La retribución del trabajador no podrá ser inferior al 80% o al 90% durante el primer o segundo año del contrato respectivamente, del salario fijado en Convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo, a excepción de los complementos personales, como el de la antigüedad.

Si al término del contrato, el trabajador continuase en la empresa no podrá concertarse un nuevo periodo de prueba, computándose la duración de las prácticas a efectos de antigüedad en la empresa. En este caso, las empresas podrán acogerse a los beneficios del contrato para el fomento de la contratación indefinida prevista en las normas legales vigentes en cada momento.

Artículo 21º. - Contrato para la Formación.

Se podrán realizar contratos para la formación en todos aquellos puestos de trabajo y actividades que requieran una titulación superior a FP1, siempre que el trabajador tenga una edad comprendida entre los 16 y 21 años. Tal límite de edad no será exigible en los supuestos previstos en el RD-Ley 5/2001 de 2 de marzo.

El contrato de formación tendrá para las categorías de albañil, electricista y mecánico una duración máxima de dos años. De concertarse por tiempo inferior al indicado, podrá ser prorrogado por periodos de seis o más meses hasta el límite máximo de dos años. Para las categorías de personal de producción, la duración de este contrato será de seis meses. En la categoría profesional de peones no se podrán realizar contratos para la formación.

Si al finalizar el contrato continuase el trabajador en la empresa, lo hará con la categoría para la que realizó el contrato de formación, acogiéndose a lo dispuesto en la Ley 8/97 de fomento de la contratación indefinida y demás disposiciones legales sobre la materia que en cada momento se hallen vigentes.

El tiempo dedicado a la formación teórica estará en función de las características del oficio o puesto de trabajo a desempeñar y el número de horas establecido para el módulo formativo adecuado a dicho puesto u oficio, sin que en ningún caso pueda ser inferior al 15% de la jornada máxima

prevista en este Convenio Colectivo o en su defecto en la jornada máxima legal.

Cuando en un determinado oficio se haya agotado el tiempo máximo previsto anteriormente para el contrato de formación, el trabajador no podrá ser contratado en otra empresa del sector en esta modalidad contractual para dicho puesto u oficio. A este fin el trabajador informará a la empresa de dicho particular. Tampoco podrán ser contratados bajo la modalidad de contrato para la formación, aquellos trabajadores que con anterioridad hayan desarrollado la misma actividad que la prevista en el contrato de formación, bien bajo esta modalidad o cualquier otra contractual.

Al término del contrato de la formación, el empresario expedirá al trabajador una certificación del nivel de formación adquirida.

La remuneración del trabajador contratado bajo esta modalidad, será del 70% del salario correspondiente a la categoría profesional para la que se realiza el contrato para la formación, durante el primer año y del 85% durante el segundo. En los contratos para la formación en las categorías de producción, el salario será del 85% durante toda su vigencia, sin que pueda ser inferior al salario mínimo interprofesional.

En lo no especificado en este Convenio, respecto de esta modalidad contractual, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 22º. - Contratos a tiempo parcial.

Se podrán celebrar este tipo de contratos en la forma y condiciones previstas en la legislación vigente. Cuando se contrate a un trabajador a tiempo parcial y se acredite por el mismo que el nivel de ingresos totales en la unidad familiar, cualquiera que sea su procedencia, es inferior al 75% del salario mínimo, por cada uno de los miembros de dicha unidad familiar, el contrato se deberá concertar cuanto menos por un mínimo de trece horas semanales.

Artículo 23º. - Ceses.

El personal que desee cesar en la empresa deberá comunicarlo a la dirección en los siguientes plazos: Subalternos, 15 días. Obreros, 8 días, Auxiliares administrativos 30 días y Personal Técnico dos meses.

El incumplimiento de estos plazos llevará consigo una deducción de sus salarios equivalente a los días de retraso en la comunicación, pudiendo deducir dicho importe de los devengos que la empresa debe abonar al trabajador en concepto de finiquito.

Al personal que vaya a cesar en la empresa por finalización del contrato, se le preavisará de dicha finalización con quince días de antelación, a excepción de los supuestos de finalización de contrato por reincorporación del sustituido en los contratos de este tipo.

Si el empresario no cumpliera con este preaviso, se sustituirá el mismo por una indemnización que equivaldrá a la cantidad correspondiente al salario de los días de preaviso omitidos, calculándose dichos salarios sobre los conceptos salariales fijados en la tabla del Convenio.

Junto con la carta de preaviso del cese se entregará al trabajador la propuesta de finiquito, pudiendo a la firma del mismo estar presente un representante legal de los trabajadores, si así lo desea el mismo.

Artículo 24º. - Formación Profesional.

Durante la vigencia del presente Convenio, las organizaciones empresariales y sindicales del sector y conforme al Acuerdo Nacional de Formación Continua, se comprometen a crear las comisiones paritarias en los términos que el citado Acuerdo establece.

TÍTULO III

RETRIBUCIONES

CAPÍTULO I

Artículo 25º. - Retribuciones.

Las retribuciones del personal comprendido en el ámbito de este Convenio, se clasifican en:

Salario base.

Complementos salariales.

Complementos de carácter personal.

Complementos de puesto de trabajo.

Complementos de calidad o cantidad en el trabajo.

Complementos de vencimiento periódico superior al mes.

Complementos extrasalariales.

Otros.

Ningún trabajador, mayor de 18 años, afectado por el presente Convenio, con las excepciones que se contemplen en la legislación vigente para determinados contratos, percibirá en cómputo global y anual de todos sus emolumentos, cantidad inferior al salario mínimo interprofesional.

CAPÍTULO II

DEL SALARIO Y SUS COMPLEMENTOS

Artículo 26. - Salario base:

Tanto el salario base, como las restantes condiciones económicas podrán ser mejoradas por contrato individual de trabajo.

El salario base se considerará siempre referido a la jornada pactada en este convenio.

No existirá discriminación alguna salarial por razón de sexo.

El salario base es el que figura en las tablas salariales anexas. Los incentivos, primas de producción, o destajos, que pudieren venir abonándose en el presente Convenio, sólo experimentarán aumento aquellas cantidades, de los mismos, que representen hasta un 40% del salario base de los días trabajados en el año precedente a este Convenio. El porcentaje de aumento, de las citadas primas durante la vigencia de este convenio, con el límite fijado, idéntico al establecido para el aumento de tablas.

Durante los tres años de vigencia del Convenio, las tablas salariales del mismo se establecerán de la siguiente forma:

1. - El salario vigente al día 31 de marzo de 2008, se incrementa para el periodo comprendido entre el 1 de abril de 2008 y el 31 de marzo del año 2009, en un 2.5% dicho incremento afecta a todos los conceptos económicos salariales que estén comprendidos en los articulados de este convenio y con los condicionantes que para cada uno de ellos se determina. Del citado incremento solo se consolidará para el futuro y servirá de base para fijar los incrementos salariales del segundo año del convenio el 2%.

2. - El salario vigente al día 31 de marzo de 2009, se incrementará para el periodo comprendido entre el 1 de abril de 2009 al 31 de marzo de 2010, con el IPC previsto por los presupuestos Generales del Estado para el 2009 incrementado en un 0,15 %. En el momento que se conozca el IPC real del mencionado año 2009 se procederá a la revisión del salario con dicho IPC real incrementado en un 0.15%. En el supuesto de que el IPC real mas el 0.15% supere el IPC previsto mas el 0.15%, las diferencias entre ambos se abonarán con efectos retroactivos al 01 de abril del 2009. En el supuesto de que el IPC real mas el 0.15% no supere el IPC previsto mas el 0.15%, se revisaran los salarios con dicho IPC real mas el 0.15% solo a los efectos de que sirva de base para fijar sobre la misma los incrementos del tercer año de convenio.

3. - El salario vigente al día 31 de marzo de 2010, se incrementará para el periodo comprendido entre el 1 de abril de 2010 al 31 de marzo de 2011, con el IPC previsto por los presupuestos Generales del Estado para el 2010 incrementado en un 0,20 %. En el momento que se conozca el IPC real del mencionado año 2010 se procederá a la revisión del salario con dicho IPC real incrementado en un 0.20%. En el supuesto de que el IPC real mas el 0.20% supere el IPC previsto mas el 0.20%, las diferencias entre ambos se abonarán con efectos retroactivos al 01 de abril del 2010. En el supuesto de que el IPC real mas el 0.20% no supere el IPC previsto mas el 0.20%, se revisaran los salarios con dicho IPC real mas el 0.20% solo a los efectos de que sirva de base para fijar sobre la misma los incrementos del futuro convenio.

Artículo 27º. - Complementos de puesto de trabajo.

Cuando un trabajador que ostente la categoría de Oficial de 3ª realice su actividad en los puestos de trabajo de paletizador y despaletizador automático, y efectúe los traba-

jos de control e inventario de palets durante y al final de la jornada, u ocupe el puesto de trabajo de carretillero en la sección de entrada y salida de mercancías, y además de dicha labor de carretillero compruebe la entrada y salida correcta de las mercancías, a través de los pertinentes albaranes, examinando los artículos, comprobando su adecuada calidad y, o cuando se esté en el puesto de trabajo de la cerradora de latas, o en el puesto de trabajo del final de una línea robotizada en el que, entre otras tareas, suministra materia prima a la maquina, garantiza y supervisa la calidad y la continuidad productiva, se le concederá un complemento salarial de puesto de trabajo, cuya naturaleza será la siguiente:

Será un complemento de puesto de trabajo, no consolidable y que únicamente se devengará cuando se preste su labor en los puestos especificados, realizando las tareas indicadas, y ostentando la categoría de Oficial de 3ª.

Este complemento se revisará anualmente en el mismo porcentaje que el que se aplique al salario base del Convenio, que se ha fijado para el año actual en el 3%.

Será compensable y absorbible si las tareas descritas se determinasen por cualquier autoridad laboral, administrativa o judicial, como de Oficial de 2ª. Igualmente se compensaría y absorbería en el supuesto de ascenso del trabajador, si continuase prestando su labor en el mismo puesto.

El complemento no queda anexionado al contrato laboral, por lo que el cambio de puesto de trabajo o la no realización de las tareas descritas supondrá que no se devengue y en consecuencia no se tendrá derecho al mismo.

La cuantía de este complemento se fija en el 50% de la diferencia entre el salario base del Oficial de 3ª y el de 2ª.

Artículo 28º. - Horas Extraordinarias.

Aquellas horas extraordinarias cuya finalidad o naturaleza tengan su origen en atender pedidos, cubrir períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambio de turno, u otras circunstancias de carácter estructural, tendrán esta calificación.

Las horas extraordinarias, salvo pacto en contrario celebrado con los representantes de los trabajadores para fijar su precio, tendrán un recargo del 75% sobre la ordinaria, calculándose ésta de la siguiente forma:

(Salario base + antigüedad + beneficios) x 365 + Pagas extras, dividido por el número de horas pactadas en convenio

Artículo 29º. - Premios.

Se establecen premios por la cuantía que se señala para todos los trabajadores que no hayan incurrido en falta grave, dentro del año natural precedente a las vacaciones, de las especificadas en el régimen de faltas de los artículos 82 y 83 de la Ordenanza.

La cuantía de estos premios que se abonará a los trabajadores en activo coincidiendo con el período de vacaciones será el siguiente:

Premios

Jefe de primera y segunda: 102,68 €.

Oficiales administrativos: 102,68 €.

Auxiliares: 102,68 €.

Resto de personal: 102,68 €.

Artículo 30º. - Complemento Personal de Antigüedad.

El complemento personal de antigüedad se computará teniendo en cuenta la permanencia en la empresa y no en la categoría profesional. En ningún caso la acumulación de los incrementos por antigüedad podrán suponer más del 10% a los 5 años, del 25% a los 15 años, del 40% a los 20 años, y el 60%, como máximo, a los 25 años sobre el salario base del convenio.

Teniendo en cuenta el límite establecido en el párrafo anterior el complemento de antigüedad podrá continuar calculándose en la misma forma y en los mismos porcentajes que venían rigiéndose con anterioridad al convenio de 1980, siempre que su resultado en euros líquidos no sobrepase las cuantías que resulten de aplicar los porcentajes sobre el salario base del Convenio y demás requisitos, es decir, los límites según los años de antigüedad en la empresa, señalados en el anterior párrafo.

Se respetarán en la cuantía líquida que representen las sumas que los trabajadores venían percibiendo antes del

convenio de 1980, por el concepto de antigüedad, que en ningún caso, ni por este convenio, ni por cualquier otra forma futura o pacto podrá incrementarse ni sobrepasar los límites señalados en el primer párrafo.

Este complemento personal de antigüedad se calculará para el personal de nuevo ingreso en la empresa a razón de dos bienes y cinco quinquenios. Por cada bienio se abonará un 5% del salario base, y por cada quinquenio un 10% de dicho salario base, con los límites porcentuales fijados en el primer párrafo de este artículo. Al personal de plantilla existente en la firma del convenio de 1982 se le respetará la forma de cálculo de aquella fecha con los límites fijados en el párrafo primero de este artículo, como condición más beneficiosa.

Artículo 31º. - Complementos por beneficios.

El complemento de participación en beneficios consistirá en un 10% del salario base del convenio.

Artículo 32º. - Plus de asistencia.

Se establece un plus de asistencia para todo el personal en cuantía de 0.27 € hora de trabajo efectivo.

Artículo 33º. - Gratificaciones extraordinarias.

Consistirán en 30 días en Navidad y 30 días en julio, a razón del salario base del Convenio, más el complemento de antigüedad y la proporción correspondiente a la participación en beneficios en ambas gratificaciones.

Para el personal de nuevo ingreso o que cese en el transcurso del año, así como el temporero o de campaña, eventual, su importe se obtendrá prorrateando el tiempo trabajado, a cuyo efecto la fracción de semanas se computará como semana completa.

En un periodo de cuatro años, computables a partir de abril de 2007, se equiparará la cuantía de las pagas extraordinarias al salario real del Convenio. Dicha equiparación tendrá un tope anual, por persona, del 0,60 por ciento de su salario convenio anual. Si finalizado el periodo citado de cuatro años, algún trabajador aun no hubiese llegado a la equiparación total, la misma se llevaría a cabo en el quinto año en su totalidad cualquiera que fuese el porcentaje que quedase.

Artículo 34º. - Plus de carencia de incentivo.

El personal obrero, que no trabaje por unidad de obra, con prima a la producción, por desempeñar trabajos no medidos, percibirá un plus siempre que su labor esté relacionado directamente con las secciones de trabajo medio, y en consecuencia su trabajo por esta interrelación se incrementa, equivalente al porcentaje promedio de incentivo obtenido en las secciones medidas de las que depende, o se relacione su trabajo. Este porcentaje se aplicará en cada caso sobre el jornal base de los días de trabajo efectivo. Este incentivo sustituirá a las cantidades que hasta el momento hubieren venido percibiendo por este concepto.

Las empresas que no tengan establecido incentivo o primas a la producción, satisfarán a sus respectivos trabajadores un 20% del salario base, en dicho concepto de carencia de incentivos, que no se absorbible ni compensable con ningún otro concepto distinto que la empresa pudiere estar abonando. Este incentivo se abonará por día trabajado.

Si durante la vigencia del convenio las empresas a que se refiere el párrafo anterior realizaren estudios adecuados y estableciesen como consecuencia de los mismos, en forma pertinente, sistemas de incentivos o destajos, el expresado 20% desaparecería.

Artículo 35º. - Trabajo nocturno.

En aquellas empresas en las que esté establecido o se establezca el trabajo nocturno, entre las 22 horas y las 6 horas, la retribución del mismo será la correspondiente a la de la jornada normal en que se realice, incrementada con un plus de un 25% de salario base de su categoría, antigüedad y beneficios correspondientes a dicho día. Los descansos semanales, se realizaran en domingos y festivos, salvo pacto en contrario.

Artículo 36º. - Recibo de salarios.

El recibo de salarios se referirá a meses naturales y será firmado por el trabajador al hacerle entrega del duplicado del mismo, archivándose todos los expedidos por la empresa

juntamente con los boletines de la Seguridad Social. La indicada documentación será conservada durante un plazo mínimo de 5 años.

El modelo del recibo de salarios será autorizado por la Autoridad Competente.

Artículo 37º. - Pago de Haberes.

El pago del salario se realizará en las empresas semanalmente, o en la forma pactada o convenida. Se efectuará mediante pago en efectivo, talón o cheque nominativo o al portador, o transferencia a través de entidad bancaria o en cualquier otra modalidad de pago según uso o costumbre de la empresa.

Artículo 38. - Accidente laboral.

En los casos de accidente laboral en el centro de trabajo y durante el desarrollo de la actividad laboral, así como en el caso de enfermedad profesional legalmente declarada, las empresas completarán la prestación por incapacidad derivada de esta situación, hasta el cien por cien del salario del trabajador accidentado, estableciéndose el salario percibido en el mes anterior a efectos de este cálculo. En ningún caso se podrá, en esta situación, percibir mayor retribución que la que hubiere correspondido al trabajador de haber estado en activo.

TÍTULO IV

PERMISOS, EXCEDENCIA, VACACIONES Y JORNADA

CAPÍTULO I

Artículo 39º. - Permisos.

El régimen de permisos que sustituyen en su integridad los hasta ahora vigente en el anterior Convenio, complementados por los que están establecidos por las disposiciones legales vigentes, será el siguiente:

- Por nacimiento de hijo, dos días con retribución, si se necesita hacer algún desplazamiento será de cuatro días con retribución. Este permiso será de tres días retribuidos en el caso en que así se precise.

- En caso de fallecimiento del cónyuge, hijos, padres y hermanos, tres días con retribución. Si se necesita hacer algún desplazamiento, será opción del trabajador elegir entre un día más retribuido o dos días más sin retribuir.

- En caso de fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de afinidad o consanguinidad, dos días con retribución. Si necesita hacer un desplazamiento, el plazo será de cuatro días, así mismo retribuidos.

- En caso de fallecimiento de tíos o sobrinos, un día con retribución.

- En caso de fallecimiento de persona que conviva bajo un mismo techo, un día sin retribución.

- En caso de fallecimiento, en día de trabajo, de persona que conviva, con carácter permanente, en la misma vivienda, se concederá un día de permiso con retribución. Dicho día deberá coincidir con el del hecho causante.

- En caso de enfermedad grave u hospitalización de parientes, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, (cónyuges, hijos, padres, hermanos, hermanos, abuelos y nietos) dos días con retribución. Si se necesita hacer algún desplazamiento el plazo será de cuatro días con retribución.

- Por intervención quirúrgica del cónyuge o familiares de hasta un segundo grado de consanguinidad o afinidad, que suponga hospitalización de cuanto menos por dos días, se tendrá derecho a un permiso de dos días retribuidos, que podrá ampliarse en dos más, en el caso que se tenga que realizar un desplazamiento, hasta el centro médico en que haya tenido lugar la intervención, que suponga más de dos horas de duración o esté a más de cincuenta kilómetros del domicilio habitual, siempre que la hospitalización tenga una duración de cuanto menos cuatro días.

En el supuesto de intervención quirúrgica que no suponga o precise hospitalización, pero sí prescripción médica, debidamente acreditada, de reposo sin actividad, de familiares hasta de segundo grado de consanguinidad o afinidad, se tendrá derecho a dos días retribuidos, que deberá coincidir con el de la intervención quirúrgica, siempre que la jornada laboral no haya concluido antes de la citada intervención.

- Por matrimonio quince días naturales con retribución.

- Por traslado de domicilio habitual un día con retribución.

- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

- Por lactancia de un menor de nueve meses, una hora de ausencia dividida en dos fracciones de media hora cada una, o una reducción de la jornada en media hora. No se podrá disfrutar por ambos cónyuges simultáneamente. Este derecho podrá ser disfrutado por el padre o la madre en el caso de que ambos trabajen. El tiempo de lactancia se podrá acumular en días completos, cuya fecha de disfrute se fijara de común acuerdo con la empresa.

- Quien por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo algún menor de 8 años o un disminuido psíquico o físico, que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con una disminución proporcional del salario, entre al menos un octavo, y un máximo de la mitad de la duración de aquella. De conformidad con lo dispuesto en la Ley 39/99 de 5 de noviembre, tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o políticos, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

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

- Por boda de un hijo, un día con retribución, en caso de boda de hermano un día sin retribución. Cuando la boda de un hijo tenga lugar en sábado, se podrá conceder como día de permiso el anterior al hecho causante, siempre que se solicite con una semana de antelación.

- Por el tiempo necesario para concurrir a exámenes para la obtención de un título profesional.

Se entenderá equivalente a la palabra cónyuge la pareja de hecho, con carácter permanente, debidamente constatada a través de registro público.

Si durante el disfrute del permiso y por coincidir el mismo con días festivos, no se pudiera realizar algún trámite personal necesario y relacionado con la causa del permiso, se concederá una prolongación del mismo, por el tiempo indispensable a este fin.- Permisos para asistencia de médicos de cabecera. Se dispondrán de dieciséis horas anuales para asistir a consultas del médico de cabecera de la seguridad social. Tales asistencias deberán ser debidamente justificadas.

- Se concederán permisos para acompañar a familiares, menores de 14 años o mayores de 65, a consultas médicas, siempre que se trate de familiares por consanguinidad de primer grado, y se acredite la necesidad de la consulta y esta no pueda tener lugar en el domicilio del enfermo. Dichos permisos se concederán por el tiempo indispensable.

Artículo 40º. - Excedencias voluntarias.

Se estará a lo que en esta materia preceptúa el Estatuto de los Trabajadores y demás leyes estatales que en cada momento puedan regularla. Asimismo podrán solicitar excedencias voluntarias, por una duración entre seis meses y dos años, a aquellos trabajadores que tengan, cuanto menos, dos años de antigüedad en la empresa; este derecho no podrá ser ejercitado por el trabajador hasta que hayan transcurrido, como mínimo, dos años desde la finalización de la anterior excedencia, cualquiera que sea la clase de la misma. Asimismo no podrá ser disfrutado al mismo tiempo, por un número de trabajadores que supere el diez por ciento de la plantilla.

- La excedencia se entenderá siempre concedida sin derecho a percibir retribución de clase alguna de las empresas que la concedan, y no podrá utilizarse para prestar servicios en otra empresa del mismo sector, salvo autorización expresa de aquella.

En los casos en los que la excedencia sea por maternidad, se solicite dentro del mes siguiente al alumbramiento, su duración esté comprendida entre un y tres años, la empresa reincorporará a la excedente de forma inmediata a la finalización de dicha excedencia..

Dando cumplimiento a lo dispuesto en la Ley 39/99 de 5 de noviembre los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, 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 un año, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario 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 final que, en su caso, se viniera disfrutando.

El periodo en que el trabajador/a permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores, será computable a efectos de antigüedad y el trabajador/a tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuyo participación deberá ser convocado por el empresario, 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.

CAPÍTULO II

Artículo 41º. - Vacaciones

El personal afectado por el presente Convenio, disfrutará de un período anual de vacaciones de 30 días naturales, de los que 21 se disfrutaran de forma ininterrumpida y preferentemente en verano. El disfrute del resto se fijara de común acuerdo con la representación legal de los trabajadores.

El personal que llegada la época del disfrute no hubiese cumplido un año en la empresa, disfrutará de los días que proporcionalmente le correspondan, en este caso, los restantes días podrá pactarse con el afectado una suspensión del contrato de trabajo, para el resto de los días en los que no habrá devengos salariales ni se producirá ningún efecto. Si se causara baja antes de la época del disfrute, se percibirá la parte proporcional correspondiente al tiempo de trabajo en la empresa en el año natural, a cuyo efecto la fracción de semana o mes se entenderá completa.

Se procurará conceder las vacaciones preferentemente en los meses de verano, y excepcionalmente en cualquier otro momento.

Se estimará como trabajo efectivo a estos efectos la situación de baja por enfermedad o accidente de trabajo.

Su importe se abonará a razón del promedio obtenido por todos los conceptos a excepción de las horas extras, durante los tres meses inmediatamente anteriores. En el supuesto que el trabajador afectado hubiese permanecido en dicho período en situación de incapacidad temporal, derivada de enfermedad o accidente, se le abonarán las vacaciones tomando como base el trimestre inmediatamente anterior a la situación de baja por enfermedad o accidente de trabajo.

Cuando el periodo de vacaciones, fijado en la empresa, coincida con la situación de baja por maternidad, la trabajadora afectada podrá disfrutar las mismas con posterioridad a

dicha situación de baja, incluso en el supuesto de que haya transcurrido el año natural.

CAPÍTULO III

Artículo 42º. - Jornada de trabajo.

La jornada de trabajo será, para todos los trabajadores, afectados por el presente convenio, de 40 horas de trabajo efectivo a la semana, y que suponen 1792 horas anuales de trabajo efectivo, sin que en dicho horario o jornada se comprenda descanso alguno.

Artículo 43º. - Turno partido.

Se considerará turno partido aquel que tenga una interrupción como mínimo de una hora. Si por acuerdo entre la empresa y los trabajadores, con el fin de acortar jornadas semanales, o no trabajar sábados, o recuperar puentes, dicha hora de interrupción de turno partido, no se estableciese de forma continuada sino en dos o más lapsos de mayor duración, no por ello se perderá dicha conceptualización de turno partido.

Artículo 44º. - La jornada de trabajo se ordenará por la empresa de forma tal que se termine el viernes por la tarde; si por esta ordenación tuviesen que acortarse las interrupciones para el bocadillo, descansos o demás, o se repartiesen en dos o más períodos no perderá su carácter de jornada partida la que tuviese en ella el descanso de una hora, aunque estuviese dividida en dos o más lapsos o se acortara para finalizar antes la jornada.

TÍTULO V

CAPÍTULO I

Artículo 45º. Empresas de Trabajo Temporal.

El número de contratos simultáneos a celebrar a través de empresas de trabajo temporal, no será superior al 15% del total de los trabajadores de la plantilla de la empresa, salvo que concurren circunstancias coyunturales de necesidad, tales como la acumulación de pedidos o tareas, que demanden un número superior, en cuyo caso se podrá superar el citado 15%.

La dirección de la empresa dará cuenta a los representantes de los trabajadores de las contrataciones realizadas a través de empresas de trabajo temporal

CAPÍTULO II

SEGURIDAD E HIGIENE

Artículo 46º- Uniformes-prendas de trabajo

Las empresas afectadas por el presente Convenio, vendrán obligadas a facilitar a su personal, de acuerdo con su condición profesional y puesto de trabajo, las prendas que a continuación se detallan:

1. al personal en secciones en que se empleen materias corrosivas, ácidos y salmueras, los monos o prendas sustitutivas de ellos, de la oportuna consistencia que resulten necesarios tras un uso adecuado de los mismos; también se proporcionará en los puestos de trabajo que lo precisen, gafas de protección, o en su caso, caretas o mascarillas o guante, (homologados para la manipulación de aceituna) o manoplas, que eviten que la actividad produzca daños a los que intervienen en tales procesos productivos.

2. con independencia de lo expuesto en el punto anterior, también se facilitarán dos monos o prendas sustitutivas de los mismos, batas y los mandiles necesarios para realizar tareas que exijan su utilización. Cuando se manipulen productos alimenticios serán facilitados cubrecabezas.

3. Todas las prendas mencionadas en el apartado segundo, se entregarán como mínimo una vez al año. El personal al que se le asigne y entregue queda obligado a su cuidado, conservación y devolución.

El equipo personal de seguridad que se entrega a los trabajadores será de uso obligatorio, y cada trabajador responderá de su uso y conservación.

Artículo 47º. - Salud laboral.

Se efectuarán reconocimientos médicos a aquellos trabajadores de la empresa que lo soliciten independientemente de los generales.

Por el Servicio de Prevención, de común acuerdo con el Comité de Salud o Delegados de Prevención, se determinarán aquellos puestos de trabajo que presenten algún riesgo especial en relación con determinadas aptitudes de los

trabajadores que los ocupen o vayan a ocuparlos, para los cuales se requerirá examen médico previo al ingreso al trabajo.

Los reconocimientos médicos generales o específicos, se llevarán a efecto, en cuanto a su contenido y frecuencia, de conformidad con los parámetros que determine el Servicio de Salud de la Empresa.

En todas las empresas, pese al carácter no insalubre de la actividad, además de cumplirse con las disposiciones de carácter general, dirigidas a salvaguardar la salud y la integridad física de los trabajadores, deberán adoptarse las medidas que para ello sean necesarias, medidas que comprenderán tanto los elementos y medios preventivos en las máquinas e instalaciones, forma y orden de realizarse los trabajos, así como la provisión y utilización de los elementos de protección personal, completándose unos y otros, con las adecuadas instrucciones y enseñanzas sobre esta materia.

En relación con el transporte de mercancías a brazo se estará a la legislación vigente. En el mismo sentido se estará respecto de las tareas de carga y descarga respecto de las embarazadas y menores.

Los trabajadores no permanecerán más de 5 horas ininterrumpidas ante las pantallas del ordenador, pudiéndose reanudar la actividad en las mismas tras una hora de interrupción.

Cuando de común acuerdo entre el Servicio de Prevención, el Delegado o Delegados de Prevención o, en su caso, el Comité de Salud y la empresa, se fijen objetivos en esta materia se establecerá, en los mismos, el tiempo indispensable para su cumplimiento, el cual será retribuido.

Todos los trabajadores están especialmente obligados a observar las normas de higiene establecidas en la empresa, tanto las de carácter legal como las contractuales e emanadas de la dirección de la empresa.

Artículo 48º. - Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Las empresas de conformidad con lo dispuesto en la Ley 31/1995, adoptarán medidas de prevención que eviten situaciones de peligro para los trabajadores, a tal fin evaluarán los riesgos de actividad, facilitarán equipos de trabajo, y medios de protección según la legislación vigente. Informará y dará participación a los trabajadores a través de los delegados de prevención y comité en la forma prevista en las normas.

Formación en Prevención de Riesgos.

Una vez elaborado el Plan de Prevención de Riesgos y determinados los existentes en cada puesto de trabajo, e impartida la formación necesaria específica para su prevención, solo se producirá nueva formación cuando se produzca una modificación sustancial en el puesto de trabajo que de origen a nuevos riesgos (cambio de máquinas etc.) Esta formación tendrá una duración anual de seis horas, que se computaran como tiempo de trabajo.

En aquellos puestos de trabajo que por los servicios de prevención se consideren como de especial y cambiante riesgo, tendrán una formación específica anual de tres horas.

Tales horas de formación serán a cargo de las empresas.

Las empresas, asimismo, concederán cuatro horas anuales retribuidas a los delegados de prevención para su empleo en cursos de formación específica para el ejercicio de sus cargos, lo que estos acreditarán debidamente.

Subcontratación de servicios.

Cuando se subcontraten servicios de la propia actividad con terceras empresas, y estas vayan a realizar su trabajo en el centro de la contratista, se coordinarán sus respectivos planes de prevención, entregándose en los extremos oportunos. Asimismo entre ellas se facilitará toda la información necesaria respecto de los riesgos existentes o que puedan surgir como consecuencia de la coexistencia de actividades.

TÍTULO V

DERECHOS SINDICALES

Artículo 49º. - En relación con los derechos sindicales será de aplicación lo que en tales temas disponga la legislación vigente, con las excepciones siguientes:

Los delegados de personal y vocales del comité de empresa podrán acumular las horas disponibles por el Esta-

tuto de los Trabajadores, para el ejercicio de los derechos sindicales, de los otros representantes sindicales, siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

- podrá acumular hasta el 100% del total de las horas disponibles cada mes

- sólo serán acumulables las correspondientes a miembros de una central sindical, no pudiendo traspasarse de una central a otra.

- no será acumulables las horas de los delegados de personal o vocales, que estos no pudieron ejercer en el mes en cuestión, por hallarse en situación de incapacidad temporal u otra causa.

- no podrán ser acumuladas ni traspasadas las de un mes a otro.

- será necesario que la persona que cede sus horas sindicales, preste su conformidad respecto de la acumulación, cesando ésta en el momento en el que solicite recobrar su derecho.

- la acumulación no excusa al sujeto ejercitante de ella de justificar el empleo de dichas horas.

Así mismo podrá cada representante sindical acumular su propio crédito horario, previsto en el Estatuto de los Trabajadores, correspondiente a un trimestre, con las siguientes condiciones:

- que lo comunique a la empresa con 8 días de antelación, cuanto menos, al momento en que tenga lugar la acumulación.

- que dicha comunicación lo sea por escrito

- que se justifique el motivo y causa de la acumulación

Artículo 50º. - Canon de negociación

En el presente convenio las centrales sindicales del mismo, podrán percibir la cantidad de 36 euros, por una sola vez, de cada trabajador afectado por el mismo, en concepto de canon de negociación. Para poder percibir dicha suma, será necesario que en el plazo de un mes desde la publicación del Convenio, el trabajador afectado manifieste expresamente su voluntad de proceder a dicho pago ante la empresa o central sindical correspondiente. Su silencio al respecto se entenderá como negativa al mismo.

Cláusulas Adicionales:

Primera: Ambas partes deliberantes, en esta representación, y en la propia de delegados de personal, y gerentes de las empresas, manifiestan y acuerdan:

- que las distintas jornadas de trabajo que en la actualidad vienen efectuándose en las empresas tienen el carácter de jornada partida, y por tanto, no se comprende en ellas ningún descanso o interrupción retribuido como trabajo efectivo y considerado como tal.

- esta jornada se adaptará en cada momento, a la que las normas legales o su interpretación considera como jornada partida, al objeto de que sea y continúe teniendo esta naturaleza y concepto.

- las empresas junto con los representantes de los trabajadores, mediante los oportunos pactos, establecerán y distribuirán los descansos interjornada que estimen oportuno, y que permita mantener la concepción de jornada partida, a fin de que no pierda este carácter.

Los puntos anteriores se entienden sin perjuicio de las facultades de las empresas, mediante el procedimiento legal establecido de modificar jornadas y horarios de acuerdo con las normas vigentes.

Segunda: El cómputo y control de las 40 horas semanales, para que se cumpla el total anual, se verificará trimestralmente y en términos de media. También podrá hacerse el cómputo y verificación anualmente.

Tercera: Indemnización extraordinaria

Los trabajadores con 10 o más años de antigüedad podrán solicitar unilateralmente la rescisión de su contrato de trabajo con derecho, por una sola vez, y al causar baja, a una indemnización, de acuerdo con la siguiente escala:

Si tiene cumplidos los sesenta años: 2.946,10 €.

Si tiene cumplidos los sesenta y un años: 2.504,16 €.

Si tiene cumplidos los sesenta y dos años: 2.209,58 €.

Si tiene cumplidos los sesenta y tres años: 1.914,95 €.

A los sesenta y cuatro años: 1.620,36 €.

A los sesenta y cinco años: 1.325,75€.

Teniendo en cuenta la eventualidad y naturaleza de esta indemnización pactada, las empresas no vienen obligadas a hacer provisiones específicas.

Cuarta: Las empresas afectadas por el presente Convenio formalizarán con la pertinente compañía, un seguro individual para cada uno de sus trabajadores que cubra una indemnización de 22.324,50 euros, para los casos de invalidez permanente, en los grados de total, absoluta o gran invalidez derivada de accidente que se califique como laboral, y en cuantía de 14.883 euros, para el caso de muerte por la misma contingencia.

Quinta. Indemnización por muerte natural.

Los herederos legales del trabajador de la empresa que con tres o más años de antigüedad fallezca por causa de muerte natural, tendrán derecho al cobro de una indemnización de 3075 euros.

Sexta. Premio de Permanencia.

Los trabajadores que cumplan 25 años de antigüedad en la empresa percibirán un premio de permanencia, consistente en treinta días de salario con los complementos de antigüedad y beneficios.

Séptima.- Cambio de Mutua Patronal de Accidentes.

Cuando la empresa decida el cambio de Mutua Patronal de Accidentes, o que se asuma por esta la gestión de incapacidad temporal, con carácter previo solicitará informe al respecto al Comité de Empresa y de Salud Laboral.

Octava: Se procederá en el seno de la Comisión Deliberante del Convenio a crear una Comisión de estudio de los Planes de Pensiones. Estará formada por seis personas, tres por parte de las empresas y tres por los trabajadores. Dicha Comisión tendrá por finalidad el realizar un Informe sobre los distintos aspectos de los mencionados Planes de Pensiones.

Novena: Se respetará como derecho adquirido ad personam el plus de nocturnidad superior que reciben actualmente los trabajadores que venían desarrollando, con anterioridad a la firma de este Convenio, la jornada nocturna, retribución superior que se mantendrá hasta que por los aumentos de la que se establece con carácter general se iguale con la misma. Esta condición más beneficiosa se respetará a los trabajadores con derecho a la misma si por decisión de la empresa se interrumpiese, por tiempo no superior a un año, la realización de jornada nocturna para una parte de los que la vienen realizando y se volviese posteriormente por ellos. Para la aplicación o modificación de la jornada nocturna se seguirá el trámite previsto en el artículo 41 del estatuto de los trabajadores o norma legal de aplicación.

Décima-La empresa Cándido Miro S.A., en el tema relativo a las vacaciones se regirá por lo convenido con su Comité de Empresa en acuerdo de 17 de octubre de 2008, que establece que las vacaciones, a partir del año 2010, se disfrutaran de la siguiente forma: 14 días de forma ininterrumpida y preferentemente en los meses de verano, y el resto hasta completar los 30 días a convenir de mutuo acuerdo entre la empresa y los trabajadores, comprometiéndose la citada mercantil a abonar al personal de la misma que esta adscrito a ella en septiembre de dicho año, a abonarle, por una sola vez y con carácter no consolidable, un premio de 300 euros, con la redacción que se establecerá en documento interior de dicha mercantil.

Cláusula transitoria:

Los atrasos que se devenguen por la aplicación del convenio se abonarán por parte de las empresas por durante el mes de marzo de 2009, y en todo caso antes de los treinta días siguientes a su publicación en el BOP.

Cláusulas finales:

Primera: Si durante la vigencia de este convenio fuese derogada la Ordenanza Laboral para las Industrias del Aceite y sus Derivados y de Aderezo, Relleno y Exportación de Aceitunas, aprobada por el O.M. de 26 de febrero de 1974, aquellas materias de la misma que actualmente son de aplicación, continuarán siéndolo hasta que fuesen nuevamente reguladas por vía legal o contractual.

Aquellos artículos del presente Convenio que regulen una materia también regulada en la citada Ordenanza, su-

pondrán la derogación en este punto de lo dispuesto en la Ordenanza que quedara sustituido por lo previsto en el presente Convenio.

Nomenclátor de actividades del convenio colectivo de grupo de empresas de relleno y aderezo de aceitunas.

Se establecen los siguientes Grupos Profesionales:

1. Directivos
2. Técnicos
3. Administrativos
4. Comercial
5. Producción
6. Mantenimiento

Grupo Profesional Directivos

Está formado por las siguientes categorías profesionales:

- Gerentes y administradores
- Directores de área de fabricación
- Directores de organización
- Directores de área comercial
- Directores generales
- Grupo Profesional Técnicos

Integra las siguientes categorías:

- Técnicos titulados superiores
- Técnicos de grado medio
- Grupo Profesional Administrativos

Formado por las siguientes categorías:

- Director administrativo
- Jefe Administrativo
- Técnico de informática
- Oficial administrativo de 1ª.
- Oficial administrativo de 2ª y de informática
- Auxiliar administrativo

En la categoría de auxiliar administrativo se incluyen y asimilan los/las telefonistas, receptores de correspondencia, atención al cliente y subalternos.

Grupo Profesional Comercial

Queda formado por las siguientes categorías:

- Jefe de ventas
 - Supervisor de ventas
 - Ayte. de supervisor de ventas
 - Grupo Profesional Producción
- Se integra por las siguientes categorías
- Encargado

Es la persona que, con suficientes conocimientos teórico-prácticos, desempeña funciones de organización, coordinación y supervisión de los trabajos, personal y máquinas de una o varias secciones, o plantas de trabajo, teniendo a su cargo la vigilancia del proceso productivo, su control en cuanto a producción y calidad, así como la reparación y puesta a punto de la maquinaria, tanto directamente como a través del personal a su cargo.

Depende del Subdirector o del Director Técnico de la empresa.

Oficial de 1ª.

Es la persona que tiene a su cargo una o varias líneas de producción, dentro de una sección, con pleno conocimiento de las máquinas que la integran, controla la producción a realizar con el objetivo de que esta tenga la fluidez, calidad y cantidad adecuada, y personal asignado. Es el responsable del mantenimiento y limpieza de la línea o líneas asignadas.

Depende del encargado o del personal superior de la empresa.

Oficial de 2ª.

Es la persona que con iniciativa y responsabilidad restringida, auxilia al oficial de 1ª en sus funciones. Dicha responsabilidad no sólo está ligada al tipo de máquina a manipular, sino también al proceso productivo y control de calidad. Puede llevar una o varias máquinas de la línea de producción, cuidando de su correcto funcionamiento y realizando los ajustes necesarios en la misma, para la correcta calidad del trabajo realizado, anotando los controles necesarios. Tiene, asimismo, la labor de mantenimiento y limpieza de los puestos de trabajo, por él mismo o por el personal asignado.

En esta categoría se integran los siguientes puestos de trabajo: elaboración de líquido de gobierno, responsable de preparación de paté, operador de caldera, comprobación y cata de aceitunas y ayudante de laboratorio.

Oficial de 3ª.

Es la persona que conduce una determinada máquina, con responsabilidad de su manejo y control de la misma con respecto a la producción, avisando a sus superiores si observa incorrecciones que por si misma no pueda resolver, tanto del material como del funcionamiento. También realiza trabajos propios de esta industria cuidando de la calidad del producto obtenido.

Tiene la obligación de la limpieza de su máquina y puesto de trabajo.

Se integran en esta categoría las siguientes tareas, repaso de previas trias, paletizador y despaletizador automáticos, así como el de botes, dosificadora de aceituna, comprobadora de peso, agrupadora de bandejas (llenadora de botes), montador de bandejas, cortadora y lavadora de anchoa, servidor/a de máquina pasta anchoa, servidor/a máquina de relleno, escogedora, mead-cluster, carretillero, cerradora de latas.

Peón.

Es la persona que presta su labor en cualquiera de las secciones de la empresa, realizando trabajos de aporte físico, para los que no se requiere experiencia ni preparación, sino tan sólo la atención debida y el cumplimiento de aquello que se le ordena.

Grupo Profesional de Mantenimiento.

Comprende las siguientes categorías:

Mecánico.

Es el trabajador que, siendo un profesional de oficio y denominando, por tanto, el mismo, practica y aplica con perfección y experiencia tanto actividades generales de mecánica y mantenimiento de la maquinaria, en cualquiera de las secciones de la empresa, realizando incluso las tareas más delicadas relativas a dicha actividad, así como el montaje y desmontaje del parque de máquinas.

Sus tareas normalmente son:

Detectar e identificar las averías de las máquinas y eliminar sus causas.

Prever y ejecutar el mantenimiento de las máquinas e instalaciones.

Reparar y sustituir las piezas o elementos averiados.

Reparar y ajustar las herramientas.

Realizar el montaje y desmontaje de las máquinas e instalaciones.

Ayudante de mecánico.

Es la persona que con suficientes conocimientos pero sin alcanzar la especialización del mecánico, realiza funciones de reparación y mantenimiento de la maquinaria e instalaciones de la empresa en tareas que no requieran gran especialización. Asimismo ayuda al mecánico y atiende a sus instrucciones, pudiéndole sustituir de forma transitoria en sus funciones.

Oficial de Servicios Generales.

Es la persona que con conocimientos profesionales de un oficio, efectúa tareas de conservación y mantenimiento de las instalaciones de la empresa tales como pintura, obras, carpintería, electricidad, calefacción o refrigeración, conductor, etc.

Limpiador/a, portero-vigilante.

Disposiciones Generales.

Primera.- Los distintos cometidos y funciones de cada categoría tiene carácter orientativo, por cuanto en la misma se entienden comprendidas todas las tareas que se correspondan con la definición.

Segunda.- La relación de categorías profesionales establecidas dentro de cada Grupo Profesional no significa la obligación de tenerlas todas cubiertas si las necesidades y dimensión de la empresa no lo requieren.

Tercera.- Si como consecuencia de la nueva clasificación algún trabajador tuviere que incluirse en una categoría inferior, se le respetará su actual retribución, que conservará como garantía ad personam en un complemento específico.

Si por el contrario se tuviere que realizar algún ascenso, aquellos complementos que se vinieren percibiendo y que no se corresponden a ninguno de los especificados expresamente en el Convenio, podrían absorberse y compensarse con el nuevo salario, a cuyo efecto se estimarían como de carácter homogéneo.

Cuarta.- El presente Convenio ha sido suscrito por las centrales sindicales CC.OO y U.G.T. así como por la Asociación Provincial de Empresarios de Relleno y aderezo de Aceitunas, representaciones todas ellas legitimadas por reunir las condiciones legalmente establecidas en el Real Decreto Legislativo 1/95 por el que se aprueba el Estatuto de los Trabajadores. Asimismo se reconocen entre si, las representaciones indicadas, como validos interlocutores para la negociación del Convenio en sesión celebrada el día nueve de junio de 2008.

TABLAS SALARIALES CONVENIO

CATEGORIAS	DE 01/04/07	DE 01/04/08	CONSOLIDABLE	
	A 31/03/08	A 31/03/09	DE 01/04/08	DE 01/04/09
	2006	2007	2008	2008
A) TÉCNICOS	3,75	4,20%	2,50%	2,00%
DIRECTOR TÉCNICO	966,98	1.007,59	1032,78	1027,74
SUBDIRECTOR TÉCNICO	966,98	1.007,59	1032,78	1027,74
TÉCNICOS	966,98	1.007,59	1032,78	1027,74
AYUDANTE TÉCNICO	843,93	879,38	901,36	896,97
MAESTRO COCEDOR	739,71	770,78	790,05	786,20
B) ADMINISTRATIVOS				
JEFE DE PRIMERA	840,25	875,54	897,43	893,05
JEFE DE SEGUNDA	763,81	795,89	815,79	811,81
OFICIAL DE PRIMERA	724,64	755,07	773,95	770,17
OFICIAL DE SEGUNDA	695,41	724,62	742,74	739,11
AUXILIAR DE PRIMERA	632,4	658,96	675,43	672,14
AUXILIAR DE SEGUNDA	597,74	622,85	638,42	635,31
CONTRATO FORMATIVO	551,28	600 (SMI)	600 (SMI)	600 (SMI)
C) SUBALTERNOS				
ENCARGADOS	843,92	879,36	901,34	896,95
CAPATAZES	693,32	722,44	740,50	736,89
LISTEROS-ALMACENES	632,4	658,96	675,43	672,14
GUARDA CONSERJE	632,4	658,96	675,43	672,14
ORDENANZA-PORTERO	632,4	658,96	675,43	672,14
TELEFONISTA	632,4	658,96	675,43	672,14
BOTONES 16 Y 17 AÑOS	424,41	600 (SMI)	600 (SMI)	600 (SMI)
MUJER LIMPIEZA -HORA	3,08	4,02 (SMI)	4,02(SMI)	4,02(SMI)
PREMIOS				
JEFE DE PRIMERA Y SEGUNDA	96,14	100,18	102,68	102,18
OFICIALES ADMINISTRATIVOS	96,14	100,18	102,68	102,18
AUXILIARES	96,14	100,18	102,68	102,18
RESTO DE PERSONAL	96,14	100,18	102,68	102,18
PLUS ASISTENCIA				
POR HORA REAL DE TRABAJO	0,25	0,26	0,27	0,27
RETRIBUCION DIARIA				
D) OBREROS				
MAESTRO-TONELERO	24,82	25,86	26,51	26,38
HERRERO O MECÁNICO	24,08	25,09	25,72	25,59
CHOFER CAMIÓN	23,48	24,47	25,08	24,96
CHOFER TURISMO	23,09	24,06	24,66	24,54
MAESTRO CARPINTERO	24,51	25,54	26,18	26,05
ALBAÑIL	23,61	24,6	25,22	25,09
OFICIAL 1ª/ MECÁNICO	24,09	25,1	25,73	25,60
OFICIAL 2ª/AYTE. MECÁNICO	23,34	24,32	24,93	24,81
OFICIAL 3ª/BRÓN ESPECIALIZADO	22,63	23,58	24,17	24,05
TAPADORES-CARREROS	22,63	23,58	24,17	24,05
PEÓN ORDINARIO	21,08	21,97	22,52	22,41
CONTRATO FORMATIVO	16,99	20 (SMI)	20 (SMI)	20 (SMI)
INDEMNIZACION EXTRAORDINARIA	2006	2007	2008	2008
	3,75	4,20%	2,50%	2,00%
A LOS 65 AÑOS DE EDAD	1.241,28	1.293,41	1325,75	1319,28
A LOS 64 AÑOS DE EDAD	1.517,12	1.580,84	1620,36	1612,46
A LOS 63 AÑOS DE EDAD	1.792,94	1.868,24	1914,95	1905,60
A LOS 62 AÑOS DE EDAD	2.068,80	2.155,69	2209,58	2198,80
A LOS 61 AÑOS DE EDAD	2.344,61	2.443,08	2504,16	2491,94
A LOS 60 AÑOS DE EDAD	2.758,39	2.874,24	2946,10	2931,72

Alicante, 5 de agosto de 2009.

El Director Territorial de Empleo y Trabajo, Ramón Rocamora Jover.

0919682

DIRECCIÓN TERRITORIAL DE MEDIO AMBIENTE, AGUA, URBANISMO Y VIVIENDA

ANUNCIO.

La Comisión Territorial de Urbanismo, en sesión celebrada el día 27 de abril de 2009, adoptó entre otros el siguiente acuerdo: