

CONVENIO LIMPIEZA EDIFICIOS Y LOCALES CENTROS SANITARIOS PROV. ALICANTE  
TABLA SALARIAL DEFINITIVA AÑO 2012  
1 ENERO 2012 A 31 DICIEMBRE 2012

CATEGORÍA	100%				P. VERANO / P. NAVIDAD		TOTAL ANUAL
	15 PAGAS SALARIO BASE	12 PAGAS PLUS PELIG.	12 PAGAS PLUS CONVEN.	12 PAGAS PLUS ASIST.	100% PLUS ASISTENCIA	100% PLUS CONV. / P. NAVIDAD	
LIMPIADORA	664,01 €	163,00 €	195,61 €	128,79 €	257,58 €	391,22 €	16.479,35 €
ENCARGADO GRUPO	744,38 €	163,00 €	195,61 €	128,79 €	257,58 €	391,22 €	17.672,90 €
RESP. EQUIPO	714,72 €	163,00 €	195,61 €	128,79 €	257,58 €	391,22 €	17.228,00 €
ESPECIALISTA	805,53 €	163,00 €	195,61 €	128,79 €	257,58 €	391,22 €	18.590,15 €
PEÓN ESPECIALIZADO	717,31 €	163,00 €	195,61 €	128,79 €	257,58 €	391,22 €	17.266,85 €
CONDUCT. LIMPIADOR	841,02 €	163,00 €	195,61 €	128,79 €	257,58 €	391,22 €	19.122,50 €
SUPERVISOR O E.L.	912,56 €	163,00 €	195,61 €	128,79 €	257,58 €	391,22 €	20.195,60 €
PLUS DOMINGO: 176,40 € (EN CUANTIA ANUAL)							

CONVENIO LIMPIEZA EDIFICIOS Y LOCALES CENTROS SANITARIOS PROV. ALICANTE  
TABLA SALARIAL DEFINITIVA AÑO 2013  
1 ENERO 2013 A 31 DICIEMBRE 2013

CATEGORÍA	100%				P. VERANO / P. NAVIDAD		TOTAL ANUAL
	15 PAGAS SALARIO BASE	12 PAGAS PLUS PELIG.	12 PAGAS PLUS CONVEN.	12 PAGAS PLUS ASIST.	100% PLUS ASISTENCIA	100% PLUS CONV. / P. NAVIDAD	
LIMPIADORA	668,13 €	164,62 €	196,59 €	129,43 €	258,87 €	393,18 €	16.561,75 €
ENCARGADO GRUPO	748,10 €	164,62 €	196,59 €	129,43 €	258,87 €	393,18 €	17.761,26 €
RESP. EQUIPO	718,29 €	164,62 €	196,59 €	129,43 €	258,87 €	393,18 €	17.314,14 €
ESPECIALISTA	809,56 €	164,62 €	196,59 €	129,43 €	258,87 €	393,18 €	18.683,10 €
PEÓN ESPECIALIZADO	720,90 €	164,62 €	196,59 €	129,43 €	258,87 €	393,18 €	17.353,18 €
CONDUCT. LIMPIADOR	845,22 €	164,62 €	196,59 €	129,43 €	258,87 €	393,18 €	19.218,11 €
SUPERVISOR O E.L.	917,12 €	164,62 €	196,59 €	129,43 €	258,87 €	393,18 €	20.296,58 €
PLUS DOMINGO: 177,28 € (EN CUANTIA ANUAL)							

CONVENIO LIMPIEZA EDIFICIOS Y LOCALES CENTROS SANITARIOS PROV. ALICANTE  
TABLA SALARIAL DEFINITIVA AÑO 2014  
1 ENERO 2014 A 31 DICIEMBRE 2014

CATEGORÍA	100%				P. VERANO / P. NAVIDAD		TOTAL ANUAL
	15 PAGAS SALARIO BASE	12 PAGAS PLUS PELIG.	12 PAGAS PLUS CONVEN.	12 PAGAS PLUS ASIST.	100% PLUS ASISTENCIA	100% PLUS CONV. / P. NAVIDAD	
LIMPIADORA	671,47 €	165,44 €	197,57 €	130,08 €	260,16 €	395,15 €	16.644,56 €
ENCARGADO GRUPO	751,84 €	165,44 €	197,57 €	130,08 €	260,16 €	395,15 €	17.850,07 €
RESP. EQUIPO	721,88 €	165,44 €	197,57 €	130,08 €	260,16 €	395,15 €	17.400,71 €
ESPECIALISTA	813,61 €	165,44 €	197,57 €	130,08 €	260,16 €	395,15 €	18.776,52 €
PEÓN ESPECIALIZADO	724,50 €	165,44 €	197,57 €	130,08 €	260,16 €	395,15 €	17.439,95 €
CONDUCT. LIMPIADOR	849,45 €	165,44 €	197,57 €	130,08 €	260,16 €	395,15 €	19.314,20 €
SUPERVISOR O E.L.	921,71 €	165,44 €	197,57 €	130,08 €	260,16 €	395,15 €	20.398,06 €
PLUS DOMINGO: 178,17 € (EN CUANTIA ANUAL)							

\*1216160\*

ANUNCIO

RESOLUCION de la Dirección Territorial de Educación, Formación y Trabajo por la que se dispone el registro oficial y publicación del Convenio Colectivo de ámbito provincial de INDUSTRIAS DE MANIPULACION Y EXPORTACION DE FRUTOS SECOS -código convenio 03000245011982 -

VISTO el texto del Convenio Colectivo arriba citado, recibido en esta Dirección Territorial con fecha 24/07/12, suscrito por las representaciones de la Asociación Provincial de Almacenistas y Descascaradores de Almendras y, de las CC. SS. Unión General de Trabajadores (U.G.T.) y Comisiones Obreras (CC.OO.), y de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios y Acuerdos colectivos de trabajo y Orden 37/2010, de 24 de septiembre de la Consellería de Economía, Hacienda y Empleo por la que se crea el Registro de la Comunitat Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo.

Esta Dirección Territorial de Educación, Formación y Trabajo, conforme a las competencias legalmente establecidas en el Real Decreto 4.105/82, de 29 de diciembre, Decreto 5/2011 de 21 de junio, del President de la Generalitat y de acuerdo con el Decreto 98/2011, 26 de agosto del Consell por el que se aprueba el ROF de la Consellería de Educación, Formación y Empleo ACUERDA:

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

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

Alicante a tres de agosto de dos mil doce.

EL DIRECTOR TERRITORIAL DE EDUCACION, FORMACION Y TRABAJO

Ramón Rocamora Jover

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DEL SECTOR « INDUSTRIAS DE MANIPULACION Y EXPORTACION DE FRUTOS SECOS » DE LA PROVINCIA DE ALICANTE.

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. - Ambito Territorial, Funcional y Personal.-

El convenio es de aplicación en todas las Empresas y centros de trabajo ubicadas en la provincia de Alicante, dedicados a la actividad de Manipulación y Exportación de Frutos Secos, y afecta al personal de las distintas categorías profesionales -técnico, administrativo y obrero - con contrato laboral que presten sus servicios en las mismas.

Artículo 2. - Vigencia.-

Comenzará a regir el Convenio a partir de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, una vez efectuado el registro oficial que establece la Ley 1/95, en la Dirección Territorial de Educación, Formación y Trabajo y sus efectos económicos se retrotraerán al día 1 de Enero de 2.012, teniendo una duración de cuatro años, que se extiende hasta el 31 de Diciembre de 2.015 salvo prórroga por tácita reconducción. Hasta tanto no se logre acuerdo de Convenio que lo sustituya, se mantendrán vigentes tanto las cláusulas normativas como las obligacionales del presente.

Artículo 3. - Denuncia o Prórroga.-

El plazo para la denuncia del convenio será de un mes antes de finalizar su vigencia.

De acuerdo con lo establecido en el art 85.3 y 89.2 del E. T. el plazo máximo para el inicio de la negociación del nuevo convenio, una vez denunciado el mismo, será de un mes a partir de la recepción de la comunicación, procediéndose a constituir la comisión negociadora, la parte receptora de la comunicación deberá responder a la propuesta de negociación y ambas partes establecerán un calendario o plan de negociación, debiéndose iniciar éste en un plazo máximo de treinta días a contar desde la constitución de la comisión negociadora.

El plazo máximo para la negociación del nuevo convenio será de doce meses a contar desde la fecha de pérdida de su vigencia.

Transcurrido el plazo máximo de negociación sin alcanzarse un acuerdo, las partes intervinientes en la negociación, se adhieren y someterán al procedimiento de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de la Comunidad Valenciana.

En caso de no denunciarse, se prorrogaría automáticamente por periodos de un año, con revisión salarial del índice de precios al consumo o conjunto nacional de los doce meses anteriores, conforme a los datos del Instituto Nacional de Estadística.

Artículo 4. - Condiciones más beneficiosas.-

Por ser condiciones mínimas las que se establecen en el Convenio, se respetarán las que vengan implantadas por disposición legal o costumbre, siempre que resulten en su conjunto más beneficiosas para los Trabajadores.

Artículo 5. - Legislación supletoria.-

En lo no previsto en el Convenio, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en la materia, siendo de aplicación, por tanto, el R.D. Legislativo 1/95, del Estatuto de los Trabajadores, disposiciones de aplicación, y la legislación laboral subsistente.

CAPITULO II

COMISION PARITARIA

Artículo 6.- Comisión Paritaria Composición y competencias.

Se constituye una Comisión Paritaria integrada por cuatro vocales, dos de cada una de las representaciones de

las partes negociadoras del Convenio, con los asesores técnicos que las mismas designen, y un Presidente, que será el que las partes designen.

Funciones:

A. La interpretación y vigilancia del cumplimiento de lo pactado en el Convenio, de acuerdo con lo establecido en el art. 91 del E. T.

B. La adaptación o, en su caso, modificación del convenio durante su vigencia. En su caso, deberá incorporarse a la comisión paritaria la totalidad de los sujetos legitimados para la negociación, aunque no hayan sido firmantes del convenio, siendo exigible la concurrencia de los requisitos de legitimación previstos en los arts. 87 y 88 del E. T. para que los acuerdos de modificación posean eficacia general.

C. Intervenir en la resolución de las discrepancias, tras la finalización del periodo de consultas, en materia de modificación sustancial de las condiciones de trabajo o inaplicación del régimen salarial del convenio colectivo, de acuerdo con lo establecido en los art. 41. 6 y 82. 3 del E. T., respectivamente.

D. Celebración de reunión preceptiva ante la comisión, previa a la interposición de demanda y/o papeleta ante organismos oficiales competentes, según el caso, en materia de conflictos individuales/colectivos que afecten a la interpretación de las normas del presente Convenio.

Funcionamiento:

Se reunirá obligatoriamente siempre y cuando alguna de las partes lo solicite, en el plazo máximo de quince días hábiles desde la fecha en que tenga conocimiento del problema.

Solo en caso de urgencia reconocida por ambas partes el plazo podrá ser inferior.

Las resoluciones de la Comisión serán vinculantes, debiéndose levantar la correspondiente acta que podrá ser registrada oficialmente, conforme a lo determinado en la legislación vigente en la materia.

Los acuerdos se adoptarán en el plazo máximo de quince días, precisándose para su validez la mayoría simple de votos.

Las resoluciones emitidas por la comisión paritaria tendrán la misma fuerza legal que tiene el propio convenio y entrarán a formar parte integrante del mismo.

Sede:

La Comisión Paritaria fija su sede en el domicilio de la Asociación Provincial de Almacenistas y Descascaradores de Almendras, sito en San Vicente del Raspeig (Alicante), Carretera de Agost, nº. 104 y C.P. 03690.

Artículo 7.- Acuerdo de solución de conflictos laborales de la Comunidad Valenciana,

Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan someterse a los procedimientos de solución de conflictos laborales del V Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales, suscrito por la Comisión Negociadora el día 19 de mayo de 2010 y publicada en el DOGV el 8 de julio de 2010, y que fue pactado por la Confederación Interprovincial de Empresarios de la Comunidad Valenciana (CIERVAL); por la Confederación Empresarial de la Pequeña y Mediana Empresa de la Comunidad Valenciana (CEPYMEVAL); por la Unión General de Trabajadores del País Valenciano; y por la Confederación Sindical de Comisiones Obreras del País Valenciano, para solucionar eficazmente las discrepancias que surjan en relación a las cláusulas del presente convenio.

CAPITULO III

ORGANIZACION DEL TRABAJO Y CATEGORIAS PROFESIONALES

Artículo 8. - Organización.-

Las facultades de organización y responsabilidad del trabajo corresponden a la Dirección de la Empresa; la Empresa deberá comunicar a los representantes sindicales de los Trabajadores todo cambio o modificación de los métodos operativos actuales de conformidad con lo que prevé a estos efectos el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 9. - Clasificación del personal por su permanencia.-

Se clasifica al personal en fijo, eventual, fijo de carácter discontinuo e interino, conforme a lo determinado en el

artículo 15 del R.D. Legislativo 1/95, del Estatuto de los Trabajadores. Dado que las temporadas de trabajo en las Empresas de los distintos sectores afectados por el Convenio son variables según el fruto o frutos secos que se manipulan, al igual que los periodos de exportación, la Comisión Paritaria del Convenio, conforme a las facultades de aplicación del mismo, tendrá competencia para establecer por acuerdo, la duración de las campañas habituales y extraordinarias. Igualmente, y dentro del marco legal vigente, podrá establecer el modelo de contrato escrito a utilizar para el personal temporal y fijo discontinuo, y las modalidades de contratación y prórroga en su caso.

El personal fijo discontinuo y temporal de campaña y, en su caso, el interino, tendrá opción preferente a ocupar las vacantes que se produzcan entre el personal fijo, si reúne las condiciones profesionales exigibles para el puesto de trabajo. Igualmente, para realizar el trabajo en sucesivas temporadas o campañas.

Son trabajadores interinos los que sustituyen a otros que tienen la condición de fijos o fijos de carácter discontinuo, durante sus ausencias por causas de enfermedad, accidente, servicio militar o excedencias, cesando al reincorporarse el titular al que sustituyen.

Artículo 10.- Llamamiento de los fijos discontinuos.-

A.- Los Trabajadores fijos discontinuos deberán ser llamados cada vez que sean necesarios sus servicios.

B.- El llamamiento se hará gradualmente en función de las necesidades que exija en cada momento el volumen de trabajo a desarrollar y deberá efectuarse dentro de cada especialidad por orden de categoría y antigüedad.

Los trabajadores que con carácter excepcional y por necesidades de la organización de la actividad productiva de la empresa, realicen trabajos de superior categoría, con independencia de percibir las remuneraciones correspondientes a dicha categoría superior, mantendrán su número de orden de antigüedad para su llamamiento en las listas de especialidad y categoría de origen.

Si la situación de excepcionalidad la que se refiere el párrafo anterior, adquiriera la consideración de habitual y permanente será de aplicación lo previsto en el convenio en cuanto a ascensos.

Los trabajadores que de acuerdo con los procedimientos previstos en el convenio y en el Estatuto de los trabajadores asciendan a una categoría superior tendrán derecho de reserva de su número de orden de antigüedad para su llamamiento en la anterior especialidad y categoría, al objeto de no perjudicar la promoción de los fijos discontinuos en las empresas, percibiendo en cada caso el salario que corresponda al trabajo efectivamente realizado.

C.- El llamamiento se hará con un preaviso de un día natural. El Trabajador que no respondiera afirmativamente a dicho llamamiento perderá los derechos que hasta ese momento hubiese generado aún cuando se incorporase con posterioridad a la empresa.

D.- Se exceptúa la aplicación del párrafo anterior a aquellos trabajadores que faltaran a la convocatoria por causas debidamente justificadas ante el empresario en tiempo oportunos: enfermedad común, maternidad o accidente.

E.- La suspensión del contrato de los fijos discontinuos se producirá en cada centros de trabajo, de modo gradual o total, por orden inverso a la incorporación en el llamamiento y atendiendo a las necesidades de la menor producción.

F.- La actividad laboral del trabajador fijo discontinuo quedará interrumpida hasta su posterior llamamiento.

G.- Las empresas elaborarán un censo de trabajadores fijos discontinuos por especialidad, categoría y antigüedad que será entregado a los representantes de los legales de los trabajadores.»

Artículo 11. - Ascensos y categorías.-

El peón ordinario, al año de permanencia en esta categoría, y siempre que reúna la capacidad necesaria, pasará a la de peón especialista. El auxiliar administrativo, a los dos años de permanencia en la categoría, y siempre que reúna la capacidad necesaria, pasará a la de oficial administrativo de segunda, y a los cuatro años en esta última

categoría, y siempre que reúna la capacidad necesaria, pasará a la de oficial administrativo de primera. En todo caso estos ascensos quedarán supeditados a que la Empresa disponga de plaza disponible para los mismos.

Artículo 12. - Trabajos de categoría superior.-

A petición de la Empresa, el trabajador puede realizar trabajos de categoría superior a la suya en caso de necesidad y corta duración. El trabajador percibirá la retribución correspondiente a la categoría realmente desempeñada desde el primer día de su trabajo en dicha categoría.

El trabajador que realice funciones de categoría superior a las que correspondan a la categoría profesional que tuviera reconocida, por un período superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, puede reclamar ante la Dirección de la Empresa la clasificación profesional adecuada. Contra la negativa de la Empresa, y previo informe del Comité o, en su caso, de los Delegados de Personal, puede reclamar ante la jurisdicción competente.

Cuando se desempeñen funciones de categoría superior, pero no proceda legal o convencionalmente el ascenso, el Trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.

Si por necesidades perentorias o imprevistas de la actividad productiva, el Empresario precisara destinar a un Trabajador a tareas correspondientes a categoría inferior a la suya, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional, y comunicándolo a los Representantes legales de los Trabajadores.

#### CAPITULO IV DE LA CONTRATACIÓN

Artículo 13. - Contratos eventuales por circunstancias de la producción.-

Podrán celebrarse contratos de duración determinada cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieran, aún tratándose de la actividad normal de la empresa. La duración máxima de estos contratos será de 12 meses dentro de un período máximo de 18 meses.

A la finalización del contrato, el trabajador tendrá derecho a percibir, si no hay continuidad en la empresa, una indemnización económica cuya cuantía será equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar diez días de salario por cada año de servicio.

#### CAPITULO V DEL SALARIO Y SUS COMPLEMENTOS

Artículo 14. - Tabla Salarial y revisiones salariales durante la vigencia del convenio

A partir del 1 de enero de 2012 será de aplicación la tabla salarial que figura anexa y que supone un incremento del 1 % sobre los conceptos salariales y económicos vigentes al 31-12-2011.

Para el año 2013 el incremento será del 1,20 %. Una vez constatado el IPC real del año 2012, se incrementará la tabla salarial hasta la diferencia, si la hubiere, sin que la subida suponga al final un incremento superior al 2,00 %.

Para el año 2014 el incremento será del 1,40 %. Una vez constatado el IPC real del año 2013, se incrementará la tabla salarial hasta la diferencia, si la hubiere, sin que la subida suponga al final un incremento superior al 2,00 %.

Para el año 2015 el incremento será del 2,00 %. Una vez constatado el IPC real del año 2014, se incrementará la tabla salarial hasta la diferencia, si la hubiere, sin que la subida suponga al final un incremento superior al 2,50 %.

Artículo 15.- Cláusula de no aplicación del régimen salarial.-

El incremento salarial pactado en el presente Convenio podrá no aplicarse en todo o en parte, únicamente en el caso de Empresas cuya estabilidad económica pudiera verse dañada como consecuencia de tal aplicación. Sólo se considerará dañada esa estabilidad económica cuando la aplicación del incremento pueda causar daños importantes o irreparables en la economía de la Empresa según las previsiones.

Cuando concurran causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa

y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable, conforme lo dispuesto en el artículo 85.3 del ET.

El procedimiento para no aplicar los incrementos salariales establecidos en este Convenio colectivo será el siguiente:

Las empresas que quieran acogerse a la presente cláusula de desvinculación salarial deberán comunicarlo a la Comisión paritaria.

La empresa, asimismo, deberá remitir comunicación escrita al comité de empresa o delegados/delgadas de personal, si los hubiere, acompañando toda aquella documentación acreditativa de la situación económica motivadora de la no aplicación.

A partir de la fecha de tal comunicación, la empresa abrirá un periodo de consultas con la correspondiente representación de los trabajadores y trabajadoras, cuya duración no excederá de 15 días salvo que se prorrogue por acuerdo de ambas partes. Una vez finalizado dicho periodo de consultas, deberá comunicarse a la Comisión paritaria de este convenio el acuerdo alcanzado.

En el caso de no llegar a acuerdo en el seno de la empresa, la Comisión paritaria por mayoría de cada una de las representaciones, en el término de un mes a contar desde que se solicita su intervención, resolverá sobre la idoneidad de la no aplicación salarial del convenio, y en su caso, del nuevo régimen aplicable y de su duración.

En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, éstos podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4. del ET.

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 convenio colectivo.

El acuerdo de inaplicación deberá determinar con exactitud la retribución a percibir por los trabajadores de dicha empresa, 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 el convenio colectivo de ámbito superior a la empresa que le sea de aplicación, sin que en ningún caso dicha inaplicación pueda superar el periodo 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.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión paritaria del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando aquella no alcanzara un acuerdo, las partes podrán recurrir al procedimiento de mediación y arbitraje.

Artículo 16. - Antigüedad.-

Se establece la desaparición gradual del concepto de antigüedad, ante la situación discriminatoria que supone para los trabajadores del sector. No obstante y de forma transitoria, los trabajadores tendrán derecho, desde la entrada en vigor del presente convenio y por una sola vez, a percibir el tramo del trienio siguiente cuando éste venza, sin que tenga derecho a la adquisición de nuevos tramos.

La antigüedad ya consolidada se situará en la hoja de salarios como tal, sin que dicha antigüedad sufra nuevos incrementos por el transcurso del tiempo.



La antigüedad consolidada no podrá ser objeto de compensación ni de absorción con aumentos salariales establecidos en el futuro.

La antigüedad consolidada se verá incrementada anualmente en el mismo porcentaje que se incrementen los conceptos económicos del convenio.

#### Artículo 17. - Gratificaciones extraordinarias.-

Las Gratificaciones de Julio y Navidad serán computadas para su abono por semestres, y consistirá cada una de ellas en 30 días del salario base del Convenio más la antigüedad, en su caso. De común acuerdo entre la empresa y los interesados, podrá acordarse el prorrateo de las gratificaciones extraordinarias entre las 12 mensualidades.

#### Artículo 18. - Beneficios.-

Consistirá en una paga de 30 días del salario base del Convenio más la antigüedad, en su caso, prorrateable conforme al tiempo trabajado en el año anterior, debiéndose percibir dentro del primer trimestre siguiente al año natural a que corresponde. De común acuerdo entre la empresa y los interesados, podrá acordarse el prorrateo de la gratificación extraordinaria entre las 12 mensualidades.

#### Artículo 19. - Plus de Asistencia.-

Se establece un plus de asistencia de 0,60 euros que se devengará por jornada efectivamente trabajada, no computándose en el periodo vacacional.

#### Artículo 20. - Horas extraordinarias.-

Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, fijada de acuerdo con lo establecido en el Convenio. Mediante pacto individual entre el trabajador y la empresa se optará entre abonar las horas extraordinarias en la cuantía que se fije, que en ningún caso podrá ser inferior al valor de la hora ordinaria, o compensarlas por tiempos equivalentes de descanso retribuido. En ausencia de pacto al respecto, se entenderá que las horas extraordinarias realizadas deberán ser compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

El valor de la hora ordinaria se obtiene mediante la siguiente fórmula:

Salario base anual, más las pagas extraordinarias, más antigüedad, en su caso, más los pluses del convenio, dividido por 1.800 horas.

#### Artículo 21. - Plus de nocturnidad.

El trabajo nocturno tendrá una retribución del 25% sobre el salario base diario más antigüedad, en su caso, salvo que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza o que previamente se haya pactado con el / los trabajador /es su compensación por tiempo de descanso.

Tendrá la consideración de trabajo nocturno el realizado entre las diez de la noche y las seis de la mañana.

### CAPITULO VI

#### JORNADA - VACACIONES - PERMISOS

#### Artículo 22. - Jornada laboral.-

La jornada laboral será de 1.800 horas anuales, equivalentes a 40 horas semanales, distribuidas preferentemente de lunes a viernes, de trabajo efectivo.

En los casos de jornada continuada, se dispondrá de 15 minutos de descanso por bocadillo, a cargo de la Empresa.

Habida cuenta de la especial naturaleza de la actividad del sector, la empresa tiene la facultad de poder establecer una distribución irregular de la jornada en las diferentes estaciones del año, sin que pueda superar el máximo establecido, afectando a la irregularidad bien de forma diversa por secciones o departamentos, bien por periodos estacionales del año en función de las previsiones o futuras demandas de cargas de trabajo, previa comunicación a los representantes legales de los trabajadores con una antelación mínima de 5 días.

#### Artículo 23. - Vacaciones.-

El período anual de vacaciones será de 24 días laborales retribuidos, entendiéndose como laborales los días comprendidos en la semana de lunes a viernes. Para el personal con permanencia en la Empresa inferior a un año será prorrateable.

#### Artículo 24. - Permisos.-

Los Trabajadores que contraigan matrimonio disfrutará de 20 días de permiso retribuido, percibiendo el salario de Convenio, y, asimismo, se concederán licencias retribuidas por las siguientes circunstancias y con la duración que se especifica:

A) Tres días en los casos de nacimiento de hijo, accidente, hospitalización, enfermedad grave o fallecimiento de familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el Trabajador precise hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días, y hasta cinco días en los casos de desplazamiento superior a 450 kilómetros.

B) Un día natural en caso de matrimonio de hijos, hermanos y nietos.

C) Un día retribuido por fallecimiento de familiares de tercer grado de consanguinidad, y/o afinidad.

D) Por el tiempo necesario en caso de consulta al médico de cabecera o especialista de la Seguridad Social, con la consiguiente justificación en cada caso.

E) Ocho horas de licencia retribuida al año para asuntos propios.

F) Un día retribuido por traslado del domicilio habitual.

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

La hora de lactancia se podrá sustituir, a petición de la trabajadora, por un permiso de un mes retribuido al término del permiso por maternidad.

H) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

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.

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.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada previstos en los apartados e y f de este artículo, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos en los apartados e y f de este artículo serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral.

I) Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos indispensables y formación profesional, en los supuestos y en la forma regulada por la legislación vigente en cada momento.

Para las restantes licencias de carácter retribuido se estará a lo que determina la legislación vigente.

#### Artículo 25. - Excedencias.-

a.- En materia de excedencias forzosas se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

b.- Excedencias voluntarias: el Trabajador fijo, con una antigüedad al menos de un año en la Empresa, tiene derecho

a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor de cuatro meses y no superior a cinco años. Este derecho sólo podrá ejercitarse transcurrido un plazo de tres años desde la finalización de la anterior excedencia. El tiempo de esta excedencia no computará a efectos de antigüedad.

c.- Los trabajadores tendrán derecho a un período 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 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 período de excedencia, de duración no superior a dos años, 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 período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en el apartado c, será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya 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.

El Trabajador excedente se reincorporará a su puesto de trabajo al término de la misma, debiendo solicitar el reingreso dentro del mes anterior a la finalización del período de excedencia.

Para las restantes excedencias se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

#### CAPITULO VII

#### BENEFICIOS ASISTENCIALES Y VARIOS

##### Artículo 26. - Complemento I. T.-

En los casos de enfermedad y siempre que requiera intervención quirúrgica y hospitalización, se complementará por la Empresa la prestación económica hasta el 100 por 100 del salario real, mientras se encuentre hospitalizado. Igualmente en los casos de fractura traumática aunque no requiera hospitalización. En los casos de accidente laboral y enfermedad profesional la empresa completará la prestación económica hasta el 100 por 100 del salario real desde el primer día de la baja.

##### Artículo 27. - Plus de desplazamiento.-

El personal tendrá derecho a un Plus de desplazamiento, si la distancia entre el centro de trabajo y el domicilio del trabajador es de más de 2 kilómetros, teniendo que estar el domicilio del trabajador dentro del término municipal en que radique la Empresa. Se entiende que el domicilio del trabajador es el del momento del contrato.

Y consistirá en el abono del medio regular de locomoción, ida y vuelta.

##### Artículo 28. - Seguro complementario especial.-

En caso de fallecimiento del Trabajador, por causa de accidente laboral, se entregará a los herederos legítimos una indemnización de 23.114,00 euros, a cuyos efectos la Empresa debe suscribir la correspondiente póliza de seguro a su cargo. En caso de invalidez permanente absoluta por accidente de trabajo, la indemnización será de 30.900 euros.

Artículo 29. - Cláusula de fidelización o indemnización extraordinaria por extinción del contrato de trabajo.

El personal, con 60 o más años cumplidos, y que lleve como mínimo diez años ininterrumpidos de permanencia en la Empresa o diez campañas sucesivas en la empresa, podrá solicitar unilateralmente la rescisión de su contrato de trabajo con derecho, por una sola vez, y al causar baja, a la indemnización de 3.000,00 euros.

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

##### Artículo 30. - Prendas de trabajo.-

Se establecerán 2 uniformes de verano y 2 para el invierno cada año para todo el personal.

##### Artículo 31. - Seguridad e Higiene en el trabajo.-

Las Empresas y Trabajadores vienen obligados a cumplir lo que determina la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y demás disposiciones vigentes en la materia.

Se establece la obligación de una revisión médica preventiva de periodicidad anual como mínimo, en la que se incluirá en todo caso la prueba de audiometría. Dicha revisión se realizará por medio de la Mutua correspondiente o utilizando los medios del Gabinete de Seguridad e Higiene en el Trabajo y otros servicios médicos de Empresa.

Durante el período de gestación y lactancia, las mujeres tendrán derecho al cambio del puesto de trabajo cuando este sea peligroso o perjudicial para la salud de la madre y/o el feto

##### Artículo 32. - Ley de Igualdad.-

En materia de igualdad efectiva entre mujeres y hombres y de conformidad con lo establecido en el artículo 85.1.2 del R.D.L. 1/1995, de 24 de marzo de 1.995 (Estatuto de los Trabajadores), se estará a lo previsto en la Ley Orgánica 3/2.007, de 22 de marzo.

##### Artículo 33.- Jubilación Parcial.

El trabajador podrá acceder a la jubilación parcial, de mutuo acuerdo entre la empresa y el interesado, aplicándose la normativa legal legislativa vigente en cada momento.

#### CAPITULO VIII

#### REGIMEN DISCIPLINARIO

##### Artículo 34. - De las faltas y sanciones.

Las faltas se clasifican en leves, graves o muy graves atendiendo a su importancia. Se considerarán faltas las acciones u omisiones que supongan quebrantos o desconocimiento de los deberes impuestos por las disposiciones vigentes y en especial por este Convenio. Así mismo se considerarán faltas las infracciones de cualquier norma o disposición dictada en particular por la Empresa.

##### Faltas leves.

A. De dos a tres faltas de puntualidad durante un período de 30 días naturales sin causa justificada.

B. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo-

C. El abandono del trabajo sin causa justificada por tiempo breve. Si como consecuencia del mismo se origine perjuicio de alguna consideración a la Empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave.

D. La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo de la Empresa.

E. El fumar en las instalaciones de la empresa

F. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el art. 29 de la Ley 31/1995 del 8 de Noviembre, de Prevención del Riesgos laborales, siempre que carezca de trascendencia grave para la integridad física o la salud de los trabajadores.

##### Faltas graves

A. -De cuatro a seis faltas no justificadas de puntualidad en un período de 30 días naturales.

B. -Faltar de uno a dos días sin justificación en un período de 30 días naturales.

C. -No cumplir las normas de calidad que se hayan fijado en el trabajo.

D. -La imprudencia en acto de trabajo si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave.

E. -La reincidencia de falta leve aunque sea de distinta naturaleza dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.

F. -El acoso moral y sexual.

G. -La reiteración de dos veces en fumar en los locales de la empresa.

H. -Incumplimiento de obligaciones previstas en el art. 29 de la Ley de prevención de riesgos laborales cuando tal incumplimiento origine riesgo de daños graves para la seguridad y salud de los trabajadores.

Faltas muy graves

A. -Más de 10 faltas no justificadas de puntualidad en seis meses.

B. -La indisciplina o desobediencia en el trabajo.

C. -La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal. A estos efectos se considerará rendimiento normal el pactado para cada puesto de trabajo y en su defecto el que en cada momento y de forma continuada venga obteniendo en promedio mensual el trabajador. Para la aplicación de esta cláusula el trabajador afectado deberá tener conocimiento, con carácter previo, del rendimiento normal.

D. -Faltar al trabajo 3 días o más sin causa justificada durante un período de 30 días naturales.

C. -Embraguez habitual y toxicomanía.

D. -Ofensas verbales o físicas al empresario o sus representantes en la Empresa, así como a los familiares que conviven con ellos, aun cuando tengan lugar fuera de la Empresa y del horario del trabajo.

E. -La reiteración en el acoso moral y sexual.

F. -El fumar más de dos veces en los locales de la empresa.

Sanciones

Las sanciones que procedan imponer en cada caso, según las faltas cometidas serán las siguientes:

Por faltas leves:

1. - Amonestación por escrito

2. - Suspensión de empleo y sueldo de un día.

Por faltas graves.

1. - Suspensión de empleo y sueldo de hasta 15 días.

Por faltas muy graves.

1. - Suspensión de empleo y sueldo de hasta 2 meses.

2. - Despido.

CAPITULO IX

DERECHOS SINDICALES

Artículo 35. - Derechos sindicales.-

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente y a lo dispuesto en los Acuerdos Marco, teniendo competencia la Comisión Paritaria para la interpretación, cumplimiento y seguimiento, conforme a los criterios fijados por los órganos confederales, sindicales y empresariales.

Los Delegados de Personal y miembros del Comité de Empresa, podrán acumular las horas que por Ley les vienen atribuidas para el desempeño de su cargo, para sí mismos o entre los Representantes de los Trabajadores en la Empresa, siempre que tal acumulación se realice por trimestres naturales, mediante escrito, visado por el Sindicato a que estuviere afiliado, dirigido a la Empresa con una antelación de al menos quince días previos al inicio de la acumulación. En el caso de que la acumulación de horas se haga, además, mediante la cesión de sus horas sindicales de un Representante a otro de la misma Empresa, junto al escrito de preaviso deberá acompañarse otro en el que constará el nombre y la conformidad expresa del cedente o cedentes.

En materia de contratación se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en la materia.

CLAUSULA TRANSITORIA UNICA

Las partes acuerdan la creación de una comisión técnica de trabajo para la adecuación y redefinición de las categorías profesionales por medio de grupos profesionales, que elaborará una propuesta para su elevación a la Comisión Paritaria para su aprobación antes del 31 de diciembre de 2012.

CLAUSULA ADICIONAL UNICA

Con el fin de promocionar el empleo estable en las empresas del sector, las partes se comprometen a reducir el uso de la subcontratación con las Empresas de Trabajo Temporal, no pudiendo sobrepasar el 20 % de la plantilla.

CLAUSULA FINAL

El presente Convenio ha sido suscrito por unanimidad de las representaciones legitimadas de la Asociación Provincial de Almacenistas y Descascaradores de Almendras y de las Centrales Sindicales Unión General de Trabajadores y Comisiones Obreras, que declaran reunir las condiciones de legitimación establecidas en los artículos 87 y 88 del Estatuto de los Trabajadores, a los efectos de validez y fuerza vinculante como Convenio Colectivo de eficacia general y que con fecha dos de febrero de dos mil doce se legitimaron al reconocerse mutua capacidad para negociar el convenio procediendo a constituir la comisión negociadora del convenio.

ANEXO I

TABLA SALARIAL DEL CONVENIO COLECTIVO PARA LAS « INDUSTRIAS DE MANIPULACION Y EXPORTACION DE FRUTOS SECOS DE LA PROVINCIA DE ALICANTE»

PARA EL PERIODO COMPRENDIDO ENTRE EL 1-1-2.012 Y EL 31-12-2.012.

PERSONAL CON RETRIBUCION MENSUAL

SUELDO BASE

MENSUAL

EUROS

CATEGORIA PROFESIONAL

1. PERSONAL TITULADO	
INGENIEROS, LICENCIADOS, INTEND. MERCANTILES	1.319,93
AYUDANTES, PERITOS	1.173,27
2. PERSONAL NO TITULADO	
ENCARGADO GENERAL	1.099,96
ENCARGADO DE SECCIÓN	978,31
VIAJANTE (SUELDO GARANTIZADO)	953,24
3. PERSONAL ADMINISTRATIVO	
JEFE DE PRIMERA	1.275,93
JEFE DE SEGUNDA	1.165,92
OFICIAL DE PRIMERA	982,65
OFICIAL DE SEGUNDA	880,19
AUXILIAR	795,95
4. ASPIRANTES	
DE 18 A 20 AÑOS	791,73
DE 16 A 17 AÑOS	658,95

PERSONAL CON RETRIBUCION DIARIA O SEMANAL

CATEGORIA PROFESIONAL

DIARIO

5. PERSONAL OBRERO	EUROS
CAPATAZ	32,47
MAQUINISTA	31,43
CONDUCTOR (VEH. CARÁ MEC.)	31,43
PEÓN ESPECIALISTA	30,37
CAJILLERO/A	28,27
FAENERA	26,38
PEÓN	26,38
6. CONTRATOS EN FORMACION O PINCHES	
DE 16 A 18 AÑOS	21,25
7. PERSONAL SUBALTERNO	
SUBALTERNOS	26,38
MUJERES LIMPIEZA (POR HORAS)	26,38
BOTONES DE 16 A 18 AÑOS	21,96

\*1216162\*

## ADMINISTRACIÓN LOCAL

### AYUNTAMIENTO DE ALICANTE

#### ANUNCIO

En relación con el anuncio publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de Alicante nº 125, de fecha 3 de julio de 2012, relativo a la convocatoria de un procedimiento abierto utilizando varios criterios para contratar el «Servicio

de intervención en absentismo escolar en la Zona Norte de Alicante, cofinanciado por la Comisión Europea con cargo al Fondo Europeo de Desarrollo Regional dentro de la Iniciativa Urbana (URBAN) prevista en el eje 2 «Desarrollo sostenible urbano y local» del programa operativo FEDER de la Comunitat Valenciana 2007.2013, con el lema «Una manera de hacer Europa», la Junta de Gobierno Local, en la sesión celebrada el día 23 de julio de 2012, acordó el aplazamiento