



II. ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

DIRECCIÓN TERRITORIAL DE ECONOMÍA SOSTENIBLE, SEC. PRODUCT., COMERCIO Y TRABAJO

17 RES. CONVENIO COLECTIVO DE LA PROVINCIA DE ALICANTE DE RELLENO Y ADEREZO DE ACEITUNAS

RESOLUCION de la Dirección Territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo la que se dispone el registro oficial y publicación del Convenio Colectivo provincial de Relleno y Aderezo de aceitunas código convenio 03004215012008, suscrito por un lado por la representación de la Asociación Provincial de Empresarios de Relleno y aderezo de Aceitunas y por las centrales sindicales CCOO y UGT.

ANTECEDENTES DE HECHO

I. Con fecha 01/06/2021 se remitió al Registro de Convenios de Alicante el texto nuevo del convenio de empresa.

II. De acuerdo con la tramitación habitual, se solicitó informe a la Inspección. Una vez recibido informe de la Inspección se cursó el requerimiento oportuno a la comisión negociadora.

III. Se ha efectuado la subsanación conforme a lo requerido.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Es competente la Dirección Territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, de conformidad con lo dispuesto en el Real Decreto 4105/1982, de 29 de diciembre, Decreto 105/2019 de 5 de julio del Consell por el que establece la estructura orgánica básica de la Presidencia y de las Consellerias de la Generalitat, Decreto 5/2019, de 16 de junio del Presidente de la Generalitat por el que se determina el número y denominación de las consellerias y sus atribuciones y el Decreto 175/2020, de 30 de octubre del Consell por el que se acuerda el Reglamento orgánico y Funcional de la Conselleria de Economía Sostenible, sectores productivos, comercio y trabajo, desarrollado por la Orden 1/2021, de 6 de abril, de la Conselleria de Economía Sostenible, sectores productivos, comercio y trabajo,

SEGUNDO.- Resultan de aplicación:

- Lo dispuesto en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores.



- El Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios y Acuerdos colectivos de Trabajo.

- Y los artículos 3 y 4 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, por el que se crea el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo.

A la vista de los anteriores Hechos y Fundamentos de derecho, esta Dirección Territorial **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.

En Alicante a 23 diciembre 2021

LA DIRECTORA TERRITORIAL DE ECONOMIA SOSTENIBLE, SECTORES PRODUCTIVOS,

COMERCIO Y TRABAJO

Emilia González Carrión



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 2020 y finalizará a todos los efectos el día 31 de marzo del año 2023.

Artículo 4º. – Denuncia; Negociación y Prórroga.

1.- Denuncia del Convenio.-

A.- Denuncia del convenio: La representación de los trabajadores o de los empresarios, podrá denunciar el convenio en cualquier momento y como máximo con dos meses de antelación a la finalización de su vigencia.



B.- Comunicación de la denuncia: La representación de los trabajadores o de los empresarios que promueva la negociación, como resultado de la denuncia del convenio, lo comunicará a la otra parte simultáneamente con el acto de la denuncia, expresando detalladamente en la comunicación, que deberá hacerse por escrito, la legitimación que ostenta de conformidad con lo establecido en el Art. 87 y 88 del Estatuto de los Trabajadores; 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.

La parte receptora de la comunicación solo podrá negarse a la iniciación de las negociaciones por causa legal o convencionalmente establecida, o cuando no se trate de revisar un convenio ya vencido, sin perjuicio de lo establecido los artículos 83 y 84 del Estatuto de los Trabajadores. En cualquier caso, deberá contestar por escrito y motivadamente.

2.- Negociación.-

En el plazo máximo de un mes a partir de la recepción de la comunicación, se procederá a constituir la comisión negociadora. La parte receptora de la comunicación deberá responder a la propuesta de negociación y ambas partes establecer un calendario o plan de negociación.

Finalizada la vigencia del convenio, durante la negociación se mantendrán vigentes únicamente las cláusulas normativas.

Ambas partes estarán obligadas a negociar bajo el principio de la buena fe.

Transcurridos dos años desde la denuncia del convenio sin que se haya acordado un nuevo convenio o dictado un Laudo Arbitral, en tanto no se firme un nuevo convenio, seguirán vigentes las cláusulas normativas y la última tabla salarial del presente convenio.



En el caso en que los acuerdos inter confederales de negociación colectiva y/o cambios en la legislación modificasen la clausula de ultra actividad, quedará sin efecto lo establecido en el párrafo anterior y se estará a lo dispuesto por este acuerdo o normativa.

El convenio que sucede a uno anterior deroga en su integridad a este último.

3.- Prórroga del convenio

De no ser denunciado el convenio se considerará automáticamente prorrogado por el periodo de un año.

Artículo 5º. - Compensación y absorción.

Operará la compensación y absorción cuando los salarios realmente abonados, en su conjunto y cómputo anual, sean más favorables para los trabajadores que los fijados en el orden normativo o convencional de referencia.

Artículo 6º. - 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 hayan 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 árbitro, o en su caso a la norma que la sustituya.

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



TÍTULO II

CAPÍTULO 1

Artículo 7º. - 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 8º. Clasificación del personal

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

Ambas partes se comprometen bien vía comisión paritaria o a través de empresa y representación de los trabajadores, a tratar de alcanzar un consenso sobre los grupos y especialidades profesionales, que facilite la negociación en esta materia para futuros convenios colectivos.

Dicha clasificación garantizará la ausencia de discriminación directa o indirecta entre mujeres y hombres.

Artículo 9º. - 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 10. - 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 y la dignidad del trabajador.

Los ascensos y promoción profesional garantizarán la ausencia de discriminación directa o indirecta entre mujeres y hombres.

1.- Encomienda de funciones superiores a las del 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 realizar trabajos de superior especialidad con el abono de los salarios y retribuciones que correspondan a la especialidad del grupo superior, reintegrándose a su puesto de trabajo, grupo, especialidad y salario cuando cese la causa que motivó el cambio.

El empresario deberá comunicar su decisión y las razones de esta a los representantes de los trabajadores.

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



Artículo 11º. - Trabajos de especialidad inferior.

1.- Encomienda de funciones inferiores a las del grupo profesional:

De forma general la movilidad funcional a trabajos o funciones inferiores a las del grupo profesional, precisaran que estén motivadas por razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención, 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.

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

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

Artículo 12º. - 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 13º. - Ingresos.

La admisión de personal es facultad exclusiva de la empresa.



Artículo 14º. - 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 continuado 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.

Las personas trabajadoras con contratos temporales y de duración determinada tendrán los mismos derechos que las personas trabajadoras con contrato de duración indefinida, sin perjuicio de las particularidades específicas de cada una de las modalidades contractuales en materia de contratos formativos.

Artículo 15º. - 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 16º. - Cuando el trabajador que se vaya a contratar haya prestado sus servicios en la empresa con anterioridad a la nueva contratación, en la misma especialidad y funciones que se fijen en el nuevo contrato, por periodo superior a un mes, no se le exigirá periodo de prueba alguno.

Artículo 17º. - 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, aun tratándose de la actividad normal de la Empresa, 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 el 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 18º. - 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, de acuerdo con las leyes reguladoras del sistema educativo vigente o de certificado de profesionalidad de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002 de 19 de Junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, y habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los cinco años, o de siete años cuando el contrato se concierte con un trabajador con discapacidad, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios de acuerdo con las siguientes reglas:

A.- El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios o de formación cursados. Las especialidades 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.

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

C.- 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 o certificado de profesionalidad.



D.- El periodo de prueba no podrá ser superior a un mes para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que estén en posesión de título de grado medio o de certificado de profesionalidad de nivel 1 o 2, ni a dos meses, para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que estén en posesión de título de grado superior o de certificado de profesionalidad de nivel 3.

E.- 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.

F.- 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 19º. - Contrato para la Formación.

A.- Se podrá celebrar con trabajadores mayores de 16 años y menores de 25 años, que carezcan de cualificación profesional reconocida por el sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo requerido para concertar un contrato en prácticas.

Para la especialidad profesional de peones, no podrá realizarse contrato de formación.

El límite máximo de edad no será de aplicación cuando el contrato se concierte con personas con discapacidad.

La duración mínima del contrato será de seis meses y la máxima de tres años.

Las situaciones de Incapacidad Temporal; riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad, interrumpirán el computo de la duración del contrato.



B.- Si al finalizar el contrato continuase el trabajador en la empresa, lo hará con la categoría para la que realizó el contrato de formación, acogéndose 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.

C.- El tiempo de trabajo efectivo que habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas, no podrá ser superior al 75% durante el primer año, o al 85% durante el segundo y tercer año, de la jornada máxima prevista en el convenio.

D.- Expirada la duración del contrato para la formación y el aprendizaje, el trabajador no podrá ser contratado bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa para la misma actividad laboral u ocupación, objeto de la cualificación profesional asociada al contrato, pero sí para una distinta.

No se podrán celebrar contratos para la formación y el aprendizaje cuando el puesto de trabajo correspondiente al contrato haya sido desempeñado con anterioridad por el trabajador en la misma empresa por tiempo superior a doce meses.

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

E.- La retribución del trabajador contratado bajo esta modalidad, así como en el caso del aprendizaje, se fijará en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

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

Artículo 20º.- Fijos Discontinuos.-

Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, comprometiéndose las partes durante la vigencia de este convenio a negociar el desarrollo de esta modalidad contractual.



Artículo 21º. - Contratos a tiempo parciales.

Se podrán celebra 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 22º. - Ceses.

El personal con contrato de duración indefinida o de duración determinada superior a un año, que desee cesar en la empresa deberá comunicarlo a la dirección de la misma en los siguientes plazos: Directivos y personal Técnico: dos meses; Administrativos: 30 días; personal operario y de fabricación: 15 días.

Personal con contrato de trabajo de duración determinada inferior a un año: cualquiera que sea su categoría deberá preavisar con una antelación de 15 días.

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 23º. - 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 1

Artículo 24º. - 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.

CAPITULO II

DEL SALARIO Y SUS COMPLEMENTOS

Artículo 25º. - 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 referida 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 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 2020, se incrementa para el periodo comprendido entre el 1 de abril de 2020 y el 31 de marzo del año 2021, en un 1,1%.



- 2- El salario vigente al día 31 de marzo de 2021, se incrementará para el periodo comprendido entre el 1 de abril de 2021 al 31 de marzo 2022, en el 1,1%.

- 3- El salario vigente al día 31 de marzo de 2022, se incrementará para el periodo comprendido entre el 1 de abril de 2022 al 31 de marzo de 2023, en el 1,1%.

Revisión salarial:

Si al 31 de diciembre de 2022, la suma de los IPC de cada uno de los años naturales del 2020, 2021 y 2022, excedieran del 3,3%, el porcentaje de exceso sobre ese 3,3% se aplicaría a la tabla salarial vigente al 31 de marzo del 2023.

La tabla salarial resultante, no tiene efectos económicos retroactivos. Única y exclusivamente tiene por finalidad, conformar la tabla salarial que sirva de base de negociación, aplicable a partir del 1 de abril de 2023.

Artículo 26º. - Complementos de puesto de trabajo.

Cuando la persona trabajadora que ostente la especialidad de Oficial de 3ª realice su actividad en los puestos de trabajo de paletizador y despaletizador automático, y efectúe los trabajos 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 está 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 máquina, 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.

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 27º. - 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:

$(\text{Salario base} + \text{antigüedad} + \text{beneficios}) \times 365 + \text{Pagas extras}$, dividido por el número de horas pactadas en convenio

Artículo 28º- Premios.

Se establecen premios por la cuantía que se señala en las tablas salariales, 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 se abonará a los trabajadores en activo coincidiendo con el período de vacaciones.

Artículo 29º. - Complemento Personal de Antigüedad.

El complemento personal de antigüedad se computará teniendo en cuenta la permanencia en la empresa y no en la especialidad 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 bienios 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 30º. - Complementos por beneficios.

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

Artículo 31º. - Plus de asistencia.

Se establece un plus de asistencia para todo el personal en cuantía determinada en las tablas salariales.

Artículo 32º. - 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 33º. – 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 relacionada directamente con las secciones de trabajo medio, y en consecuencia su trabajo por esta interrelación se incremente, 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 absorbe ni compensa 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 34º. - 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 especialidad, antigüedad y beneficios correspondientes a dicho día. Los descansos semanales, se realizarán en domingos y festivos, salvo pacto en contrario.

Artículo 35º. - Recibo de salarios.

El recibo de salarios se referirá a meses naturales y será remitido por correo electrónico al trabajador o entregado en papel al trabajador que así lo solicite.

Artículo 36º. - 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 37. - Accidente laboral.

En los casos de accidente laboral en el centro de trabajo y durante el desarrollo de la actividad laboral, enfermedad profesional legalmente declarada o accidente in itinere, 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 1

Artículo 38º. - Permisos.

El régimen de permisos que sustituyen en su integridad los hasta ahora vigentes y regulados por las distintas disposiciones legales y contractuales, será el siguiente:

RETRIBUIDOS:

- - En caso de fallecimiento del cónyuge, hijos, padres y hermanos, tres días. 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. Si necesita hacer un desplazamiento, el plazo será de cuatro días.
- - En caso de fallecimiento de tíos o sobrinos, un día.
- - 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. Dicho día deberá coincidir con el del hecho causante.
- - Dos días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o



intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, debidamente acreditada, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

- - Por matrimonio quince días naturales.
- - Por traslado de domicilio habitual un día.
- - 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 fijará de común acuerdo con la empresa.

- - Por boda de un hijo, un día. Cuando la boda 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.
- - Permisos para asistencia de médicos de la seguridad social. Se dispondrán de dieciséis horas anuales. Tales asistencias deberán ser debidamente justificadas.
- - Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- - Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto.
- - Por el tiempo indispensable en los casos de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.
- - Se entenderá equivalente a la palabra cónyuge la pareja de hecho, con carácter permanente, debidamente constatada a través de registro público.

NO RETRIBUIDOS:

- Quien, por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo algún menor de 12 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 hermano un día.
- - Por el tiempo necesario para concurrir a exámenes para la obtención de un título profesional.
- - 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.

- - 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.

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

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

Artículo 39º. - 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.

Podrá solicitar excedencia voluntaria, la persona trabajadora con al menos una antigüedad en la empresa de un año. La duración será de no menos de cuatro meses y no más de cinco años.

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/paternidad, se solicite dentro del mes siguiente al alumbramiento, su duración esté comprendida entre uno 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 las personas trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto 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, las personas trabajadoras 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 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 quedara referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o especialidad equivalente.

CAPÍTULO II

Artículo 40º. - Vacaciones

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

El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa. El trabajador conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute.

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 producirán ningún efecto. Si se causará 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.

El importe de las vacaciones 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 abonaran las vacaciones tomando como base el trimestre inmediatamente anterior a la situación de baja por enfermedad o accidente de trabajo.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa, coincidían el tiempo con una incapacidad temporal derivada de embarazo, parto, o la lactancia natural, o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48. Cuatro y 48. Bis del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que corresponda.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior, que imposibilite al trabajador disfrutadas total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalizada su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de 18 meses a partir del final del año en que se hayan originado.

CAPÍTULO III

Artículo 41º. - 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.

Con carácter orientativo, el calendario laboral, se elaborará dentro de los dos primeros meses del año.



Artículo 42º. - 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 43º.- La jornada de trabajo se ordenará por la empresa, de forma tal que de trabajarse a turnos se termine al finalizar el turno del viernes noche. 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.

Artículo 44.- Distribución irregular de la jornada.-

1.-Flexibilidad Ordinaria.-

Las empresas, con carácter individual o colectivo, podrán distribuir irregularmente un 10% de la jornada anual ordinaria, pudiendo con ello afectar a la jornada máxima semanal o mensual, aunque no a la máxima anual, pudiendo afectar a los horarios diarios sin perjuicio al respeto de los límites que establece el Estatuto de los Trabajadores.

Adicionalmente las empresas dispondrán de una bolsa de cinco días al año, que podrá alterar en la distribución prevista en el calendario anual.

Para la implantación de dichas modificaciones sólo será necesaria la comunicación al trabajador o trabajadores afectados con cinco días naturales de antelación y la comunicación de tal decisión a los representantes legales de los trabajadores.

Dicha distribución irregular, que podrá superar en todo caso el número de horas ordinaria de trabajo, deberá respetar en todo caso los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la ley y comprenderá como descanso los domingos.



El trabajador deberá conocer con un periodo mínimo de cinco días, el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquella.

2.- Flexibilidad extraordinaria.-

Si existen razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen, según se entiende por tales razones, en el párrafo último del artículo 41.1 del estatuto de los Trabajadores y sin que por ello se pueda aumentar la jornada anual aplicable, las empresas podrán, con carácter individual o colectivo, distribuir irregularmente la jornada anual de trabajo hasta un porcentaje superior al anteriormente indicado del 10%. de la jornada anual ordinaria.

La decisión del empresario debe comunicarse a los representantes de los trabajadores con la máxima antelación y celeridad, iniciándose un periodo de consultas cuya duración no será superior a quince días.

Finalizado el periodo de consultas sin acuerdo, la decisión sobre la modificación de la distribución irregular de la jornada, tanto sea de carácter individual, por secciones o colectivo en general, será notificada por el empresario a los trabajadores y surtirá efectos en el plazo de los siete días siguientes a su notificación.

TÍTULO V

CAPÍTULO I

Artículo 45º.- Inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en este convenio.-

Lo dispuesto en el presente Convenio Colectivo, obliga a todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia.

Sin perjuicio de lo anterior, cuando concurren 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 Art. 87.1 Estatuto de los Trabajadores , se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos en Art. 41.4 del citado texto, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el presente convenio colectivo, que se encuentren desarrolladas o pactadas en el mismo y que afecte a alguna de las siguientes materias :

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y la distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el Art. 39 del Estatuto de los Trabajadores
- g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si se produce durante dos trimestres consecutivos respecto al mismo periodo del año anterior.

Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo el mismo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prologarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa. Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del Convenio Colectivo y a la Autoridad Laboral.



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 fuera planteada.

Si la Comisión Paritaria del Convenio no alcanzara un acuerdo con el voto favorable de la mayoría de sus miembros, si existe conformidad entre ambas partes, podrán recurrir para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas, a la mediación o al compromiso previo, o a un arbitraje vinculante. Será la propia Comisión Paritaria la que, en el plazo de los cinco días siguientes a la finalización del plazo para resolver, remitirá las actuaciones y documentación correspondiente al Tribunal de Arbitraje Laboral -T.A.L.- (procedimiento de solución extrajudicial de Conflictos laborales de la Comunidad Valenciana publicado en el D.O.C.V. de fecha 8.7.2010). Si se optó por el arbitraje vinculante, el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas.

Cuando el periodo de consultas finalice sin acuerdo y las partes no se hubieran sometido a los procedimientos mencionados en el párrafo anterior o estos no hubieran solucionado las discrepancias, cualquiera de las partes podrá someter las mismas al Tribunal de Arbitraje Laboral (T.A.L.).

Conforme dispone el artículo 41.6 del Estatuto de los Trabajadores, las modificaciones de las condiciones de trabajo establecidas en el presente convenio colectivo deberán realizarse conforme a lo establecido en el presente artículo.

CAPITULO 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 las 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 Estatuto 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 serán 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: 3.054,28 €.

Si tiene cumplidos los sesenta y un años: 2.596,11 €.

Si tiene cumplidos los sesenta y dos años: 2.290,72 €.

Si tiene cumplidos los sesenta y tres años: 1.985,26 €.

A los sesenta y cuatro años: 1.679,87 €.

A los sesenta y cinco años: 1.374,73€.

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.

Las personas trabajadoras 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 solicitara 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 está 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 en los tres meses siguientes a la fecha de la firma del presente convenio colectivo.

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 al 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, supondrán 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.

A título meramente indicativo y sin que constituya un numerus clausus, se relacionan los siguientes grupos y especialidades profesionales:

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

Grupo Profesional Directivos/as

Está formado por las siguientes especialidades:

Gerentes y administradores

Directores/as de área de fabricación

Directores/as de organización

Directores/as de área comercial

Directores/as generales

Grupo Profesional Técnicos

Integra las siguientes categorías:

Técnicos/as titulados superiores

Técnicos/as de grado medio

Grupo Profesional Administrativos/as



Formado por las siguientes categorías:

Director/a administrativo/a

Jefe/a Administrativo/a

Técnico/a de informática

Oficial administrativo/a de 1ª.

Oficial administrativo/a de 2ª y de informática

Auxiliar administrativo/a

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

Grupo Profesional Comercial

Queda formado por las siguientes especialidades:

Jefe/a de ventas

Supervisor/a de ventas

Ayte. de supervisor/a de ventas

Grupo Profesional Producción

Se integra por las siguientes categorías

Encargado/a

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/a o del Director/a Técnico/a 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 maquinas 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 especialidad 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 sí 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 trías, 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 especialidades:

Mecánico/a.

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/a.

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 especialidades profesionales establecidas dentro de cada Grupo Profesional no significa la obligación de tenerlas ludas 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 especialidad 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 sí, las representaciones indicadas, como válidos interlocutores para la negociación del Convenio en sesión celebrada el día 17 de Julio de 2.014.

TABLAS SALARIALES CONVENIO

ESPECIALIDADES

A) TECNICOS/AS

DIRECTOR/A TECNICO/A

SUBDIRECTOR/A TECNICO/A

TECNICOS/AS

AYUDANTE TECNICO/A

MAESTRO/A COCEDOR/A

B) ADMINISTRATIVOS/AS



JEFA / JEFE DE PRIMERA
JEFA / JEFE DE SEGUNDA
OFICIAL DE PRIMERA
OFICIAL DE SEGUNDA
AUXILIAR DE PRIMERA
AUXILIAR DE SEGUNDA
CONTRATO FORMATIVO
C) SUBALTERNOS
ENCARGADAS / ENCARGADOS
CAPATACES
LISTEROS/AS-ALMACENES
GUARDA CONSERJE
ORDENANZA-PORTERO/A
TELEFONISTA
BOTONES 16 Y 17 AÑOS
PERSONAL DE LIMPIEZA – HORA
PREMIOS
JEFE/A DE PRIMERA Y SEGUNDA
OFICIALES ADMINISTRATIVOS/AS
AUXILIARES
RESTO DE PERSONAL
PLUS ASISTENCIA
POR HORA REAL DE TRABAJO
RETRIBUCIÓN DIARIA
D) OBREROS/AS
MAESTRO/A-TONELERO/A
HERRERO/A O MECANICO/A



CHOFER CAMION

CHOFER TURISMO

MAESTRO/A CARPINTERO/A

ALBAÑIL

OFICIAL 1ª/MECANICO/A

OFICIAL 2ª/ AYTE. MECANICO/A

OFICIAL 3ª/PEON ESPECIALIZADO/A

TAPADORES/AS-CARREROS/AS

PEON ORDINARIO

CONTRATO ORDINARIO

INDEMNIZACION EXTRAORDINARIA

A LOS 65 AÑOS DE EDAD

A LOS 64 AÑOS DE EDAD

A LOS 63 AÑOS DE EDAD

A LOS 62 AÑOS DE EDAD

A LOS 61 AÑOS DE EDAD

A LOS 60 AÑOS DE EDAD

CLAUSULA ADICIONAL:

Fomento de la Igualdad y contra la Discriminación

Que en aplicación de lo dispuesto en el artículo 85 del Estatuto de los Trabajadores, las partes firmantes del presente Convenio Colectivo fomentarán la IGUALDAD de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres, así como la NO DISCRIMINACIÓN por motivos de origen étnico, nacionalidad, raza, sexo, edad, religión o cualquier otra



condición, de conformidad con la legislación vigente española, directivas, Convenios de la OIT y jurisprudencia. Se acuerda extremar el cumplimiento de esos preceptos en el acceso al empleo, la estabilidad, promoción en el empleo y la igualdad retribuida por trabajo de igual valor.

Se respetará el principio de igualdad en el trabajo a todos los efectos, no promoviendo discriminación por razón de sexo, estado civil, edad, dentro de los límites marcados por el ordenamiento jurídico, raza, domicilio, condición social, orientación sexual, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, etc.

Tampoco podrá haber discriminación por razón de disminuciones psíquicas, físicas o sensoriales, siempre que la persona trabajadora estuviera en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.

Para el logro de estos objetivos, los empresarios, entre otras medidas, tendrán en cuenta las subvenciones y desgravaciones que ofrecen las diferentes Administraciones Públicas, así como los fondos nacionales e internacionales.

Para asegurar la aplicación de las medidas de igualdad acordadas, dentro del ámbito de la Comisión Negociadora del Convenio se faculta a la Comisión Paritaria a promocionar los planes de igualdad, en la que se protegerá a todas las personas contra cualquier trato adverso o discriminatorio.

Los principios que inspiran su aplicación son:

- Promover la aplicación efectiva de la igualdad de oportunidades en la empresa en cuanto al acceso al empleo, a la formación, a la promoción, a la protección a la maternidad y en las condiciones de trabajo.
- Prevenir, detectar y erradicar cualquier manifestación de discriminación, directa o indirecta.
- Identificar conjuntamente líneas de actuación e impulsar y desarrollar acciones concretas en esta materia.



- Velar para que las mujeres trabajadoras se equiparen a los hombres en todos los aspectos salariales, de modo que a igual trabajo las mujeres siempre tengan igual retribución.

- En materia de formación, se promoverá el principio de igualdad de oportunidades en el acceso a las acciones formativas.

Las partes firmantes del presente convenio se comprometen a impulsar un entorno laboral donde se respete la dignidad de la persona, así como perseguir, prevenir y erradicar las situaciones constitutivas de acoso, en todas sus modalidades: acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso moral o mobbing asumiendo la Empresa su responsabilidad en orden a erradicar un entorno de conductas contrarias a la dignidad y valores de la persona y que pueden afectar a la salud física o psíquica de la persona.

Igualmente, la representación legal de los trabajadores y las trabajadoras contribuirá a ello sensibilizando a las plantillas e informando a la dirección de la empresa de cualquier problema que pudiera tener conocimiento y vigilará el cumplimiento de las obligaciones de la empresa en materia de prevención.

De acuerdo con lo previsto en la disposición transitoria décima segunda de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, sobre aplicación paulatina de los artículos 45 y 46 en la redacción por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, en las empresas afectadas por la normas citadas, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, o norma que lo sustituya.

Febrero 2021