

Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo

Anuncio de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo sobre texto del convenio colectivo de trabajo de la empresa Nuestra Señora de Gador, SL. Código: 46101682012020.

ANUNCIO

Resolución de la Dirección Territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo de Valencia, por la que se dispone el registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa Nuestra Señora de Gador, SL.

Vista la solicitud de inscripción del convenio colectivo señalado anteriormente, cuyo texto final fue suscrito el día 4 de marzo de 2020 por la comisión negociadora formada, de una parte, por la representación empresarial y, de la otra, por el comité de empresa, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, los artículos 2.1 a) y 8.3 del 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, de la Conselleria 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 Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, conforme a las competencias legalmente establecidas en el artículo 51.1.1º del vigente Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana, y el artículo 26.3 del Decreto 104/2017, de 21 de julio, del Consell, por el que se aprueba el Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, resuelve:

Primero: Ordenar su inscripción en este Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos, con notificación a la representación de la comisión negociadora, así como el depósito del texto del convenio.

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

Valencia, 10 de marzo de 2020.—El director territorial de Economía Sostenible, Sectores.

CONVENIO COLECTIVO CT NUESTRA SRA DE GADOR, S.L.

Texto final

Convenio colectivo del Centro de Trabajo de Benaguacil de Nuestra Señora de Gador S.L.

Artículo 1.Ámbito funcional.

El presente Convenio obligará a la empresa Nuestra Señora de Gador S.L. a sus trabajadores, excepto a aquellos trabajadores a los que se refieren los artículos 1º párrafo 3 y 2º del Estatuto de los Trabajadores, en la actividad de manipulado y envasado de frutas y hortalizas frescas, productos de I Gama.

Artículo 2.Ámbito Territorial.

Este Convenio afectará a la mencionada empresa y trabajadores en el centro de trabajo de Benaguacil de la provincia de Valencia,.

Los trabajadores de la empresa Nuestra Señora de Gador S.L. que no están en la provincia de Valencia, se registrarán por el convenio provincial donde se ubique el centro de trabajo (Almería, Cuenca, etc.).

Artículo 3.Ámbito temporal.

Este Convenio entrará en vigor el día 1 de septiembre de 2019 y su duración será hasta el 31 de diciembre de 2021 prorrogándose por años naturales si no mediara denuncia de las partes manifestada con 30 días de antelación.

Capítulo II

Compensación absorción y garantías «ad personam»

Artículo 4.Absorción y compensación

Las remuneraciones de carácter individual que, a título particular, vengán percibiendo determinados trabajadores afectos al mismo, podrán ser absorbidas y compensadas por las mejoras salariales que, anualmente y con carácter general, se recogen en el presente convenio, o bien para los distintos grupos profesionales.

Se respetarán a título individual, las condiciones económicas consideradas en su conjunto y en cómputo anual existentes a la entrada en vigor, si bien las condiciones que recoge el presente convenio sustituyen íntegramente las condiciones económicas anteriores.

Artículo 5. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

En el supuesto de que la autoridad laboral estimase que algún punto del convenio conculcase la legalidad vigente, la totalidad del presente convenio deberá someterse a su reconsideración, sin perjuicio de seguir aplicando lo legalmente pactado en el convenio.

Capítulo III

Régimen de trabajo

Artículo 6.Jornada de Trabajo

Se establece una jornada ordinaria de trabajo de 40 horas semanales, siendo el cómputo anual de 1.796 horas, pactándose una distribución irregular de la misma motivado por las especiales condiciones del sector. La jornada anual pactada, no afectará al importe de la hora profesional.

La jornada anual para el 2020 será de 1794 y para el año 2021 de 1792.

Debido al carácter discontinuo de la actividad del mismo, la jornada se determinará conforme al cumplimiento de la actividad normal de la empresa, computándose al trabajador las horas efectivamente trabajadas en el día, debiéndose cotizar por la base real.

Para en los departamentos de almacén y manipulado.- La jornada ordinaria de trabajo será de domingo a viernes, coincidiendo el descanso semanal con el sábado y la tarde del viernes con carácter general, salvo pacto individual o colectivo, en contrario. En caso de los menores de edad, el descanso será de 2 días interrumpidos.

La empresa garantizará a los trabajadores, cada día que sean llamados a trabajar, un mínimo de tres horas. Si la jornada efectiva trabajada fuera inferior a esas tres horas tendrá que abonarse el salario correspondiente a las mismas.

Sin perjuicio de lo anterior, y atendiendo a la conveniencia de realizar una distribución irregular de la jornada, se establece que ningún trabajador podrá ser obligado a realizar más de 9 horas diarias de trabajo, ni más de 50 horas ordinarias semanales.

En cualquier caso se señala que, ningún trabajador eventual realizará una jornada de trabajo superior a la de un fijo discontinuo de su misma categoría profesional; y en caso de inobservancia de este precepto, el trabajador fijo discontinuo tendrá derecho a reclamar hasta 35 horas de salario semanal, descontando las ya percibidas.

Los trabajadores que desarrollen su trabajo en jornada continuada, y superen las 5 horas o más consecutivas tendrán derecho a 30 minutos diarios de descanso, de los cuales 15 minutos van a cargo de la jornada ordinaria anual y otros 15 minutos se deben de recuperar.

Para el departamento de administración.- La jornada ordinaria será de lunes a sábados, según el calendario anual que se establezca

Ambas partes, se obligan a negociar la distribución del trabajo en épocas de baja campaña.

El personal que no esté ligado directamente a la actividad de manipulado, trabajará preferentemente en jornada partida.

La verificación y control en la ejecución del calendario y cómputo anual de la jornada se efectuara con carácter individual y anualmente

Control de entrada y salida del trabajo Se establecen medios que permitan dejar registro de las horas de entrada y salida al centro de trabajo de cada trabajador

JORNADA IRREGULAR

Se podrá realizar una jornada de distribución distinta de la normal en los siguientes casos:

1º En los periodos de alta producción.

2º En los ciclos de gran demanda de los productos, que se manipulan en la empresa.

En ningún caso esta distribución de la jornada sobrepasará los siguientes límites:

La ampliación máxima de la jornada será de 80 horas, en un plazo máximo de 20 semanas (5 meses) que serán compensadas en la misma cantidad y tiempo. .

Esta compensación se realizará de acuerdo con los representantes de los trabajadores y en ningún caso este exceso de jornada se compensará fuera del año natural.

Artículo 7. Vacaciones.

Todos los trabajadores afectados por este Convenio tendrán derecho a unas vacaciones anuales de 30 días naturales.

La retribución se obtendrá sobre la media normal u ordinaria obtenida en promedio de los últimos 12 meses.

El disfrute de dicho periodo de vacaciones se hará exceptuando los meses de Junio, Julio, Agosto y Septiembre, por las campañas y la carga de trabajo.

A petición del trabajador, la empresa anticipará la mensualidad correspondiente a las vacaciones, abonándola el día antes del inicio de las mismas.

Los trabajadores por horas llevan prorrateado el importe de estos 30 días de vacaciones en el salario hora que figura en la tabla anexa a este Convenio.

Cuando el periodo de vacaciones fijado al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48.bis del ET, 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 periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

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

Artículo 8. Licencias.

El trabajador previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración (quedan equiparados los derechos de afinidad por matrimonio con parejas de hecho) :

a) Quince días naturales en caso de matrimonio o Pareja de Hecho. Sólo se disfrutara de este permiso una vez en el caso de coincidencia de las dos partes.

b) Dos días por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes al segundo grado de consanguinidad o afinidad. Se amplía un día más cuando afecte al primer grado de consanguinidad o afinidad.

Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

c) Dos días por traslado del domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo cuarenta y seis de esta Ley.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

Los permisos señalados anteriormente comenzaran su disfrute el primer día laboral siguiente al hecho causante.

g) En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas por un total de 13 días laborables que se disfrutaran seguidos al periodo de maternidad.

No obstante si por cualquier causa el contrato de trabajo se extinguiera antes del cumplimiento de los 9 meses del hijo/a, la empresa podrá descontar de la liquidación final el importe correspondiente que reste hasta los nueve meses.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el ET. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, corresponderán al trabajador, dentro de su jornada ordinaria.

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

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

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

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

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de 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.

Permisos no retribuidos:

- Por asistencia del trabajador a consultorio médico, así como para el acompañamiento a los servicios de asistencia sanitaria de hijos menores de 16 años, y de mayores que no puedan valerse por sí mismos. Se concederá permiso, en estos supuestos, por tratarse de permisos no retribuidos, el trabajador y la empresa podrán establecer mecanismos de compensación horaria.

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

Capítulo IV

Condiciones económicas

Artículo 9. Salario Base.

El salario base que percibirán los trabajadores acogidos a este Convenio desde el 1 de septiembre de 2019 hasta el 31 de diciembre del 2019, será el que figura en la tabla salarial anexa.

El salario base recogido para el año 2019 en el presente convenio conlleva un incremento salarial superior al 2% respecto al salario que venían percibiendo.

Los trabajadores no fijos (fijos-discontinuos, por obra o servicio determinado y eventuales) percibirán durante el mismo periodo de tiempo el salario hora que también se especifica en el anexo, y que incluye la parte proporcional de vacaciones, pagas extras, paga de beneficios, sábados y festivos.

Artículo 10. Complemento personal

Como consecuencia del acuerdo por el que se suprime la antigüedad, se asumen por ambas partes firmantes los siguientes compromisos:

Los importes que por el concepto de “complemento personal”, vinieran percibiendo los trabajadores no serán compensable ni absorbible

Artículo 11. Horas Extraordinarias.

Se dividirán en 3 grupos:

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

b - Las que se realicen para evitar las pérdidas de materias primas por acumulación de productos en épocas puntas de producción, inclemencias estacionales, por ausencia imprevista de personal, cierres imprevistos de fronteras. Siendo estas de carácter obligatorio.

c - Habituales: serán aquellas que, no incluidas en ninguno de los apartados anteriores, se realicen por encima de la jornada ordinaria de trabajo. Su prestación será voluntaria por el trabajador. Y tendrán preferencia los trabajadores fijos en la empresa.

Las horas de trabajo que se deban realizar en descansos o días festivos, por causas de fuerza mayor o para prevenir pérdidas de materias primas, por cierres imprevistos de fronteras, acumulación de productos en épocas puntas de producción, factores atmosféricos u otras causas no previsibles ni imputables en medida alguna al empresario, con carácter previo se informara al comité de empresa y se retribuirán a valor hora ordinaria.

Artículo 12. Pagas Extraordinarias.

Los trabajadores tienen derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año que serán cada una ellas de 30 días del salario base más complemento personal. Dichas pagas serán prorrateadas en las doce mensualidades.

Así mismo, tendrán derecho a una paga, denominada beneficios equivalentes al 5% del salario base más complemento personal.

Los trabajadores de Campaña no fijos y fijos discontinuos, que perciban su retribución por horas, tendrán las pagas extras incluidas en el salario hora, según la tabla salarial recogida en anexo.

Artículo 13. Salidas, viajes, dietas y desplazamientos.

Al personal que se le confiera misión de servicio fuera de la empresa (lugar habitual del centro de trabajo) tendrá derecho a que se le abonen los gastos que hubiere efectuado, previa presentación de los justificantes y dentro de los límites que se establezcan en la norma legal.

Artículo 14. Indemnización por muerte, invalidez total o absoluta.

La empresa, suscribirá una póliza de seguros que cubra los siguientes riesgos para todo el personal de la empresa:

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

Si la empresa no suscribe esta póliza, deberán responder directamente ante los trabajadores de los riesgos y por las cantidades señaladas. Las primas a pagar por esta póliza serán satisfechas por empresa, y el trabajador asumirá lo que corresponda de acuerdo con la legislación vigente.

Artículo 15.Plus nocturnidad.

Se abonará un plus consistente en el 10% del salario base, cuando se realicen trabajos nocturnos (realizados entre las 22 y las 6 horas)

El plus de nocturnidad se aplicará para los trabajos realizados en las horas señaladas.

Artículo 16 . Plus de Responsabilidad o dedicación.

Se abona por la mayor carga de responsabilidad o función de mando, afectando al puesto de trabajo. Su devengo es mensual y consiste en el 25% del salario base del trabajador.

Artículo 17. Plus de servicios exteriores.

Los trabajadores que por necesidades de la actividad de expansión de la empresa deban desplazarse fuera de España, o bien atender determinados trabajos o proyectos especializados derivados de la expansión, percibirán el 25% del salario base mensual, por dicho concepto.

Artículo 18. Plus de manejo de carretillas o maquinaria especializada.

Los trabajadores que de forma habitual y siempre que sus tareas requieran durante más del 50% de la jornada el uso y manejo de carretillas o maquinaria especializada, percibirán por este concepto el 25 % del salario base mensual de su categoría.

Artículo 19.Ropa de Trabajo.

La empresa facilitará a sus trabajadores al inicio de la campaña, y por una sola vez, la siguiente ropa de trabajo: Dos uniformes, dos pares de guantes de tela y calzado adecuado.

Este material les será reemplazado por otro nuevo cuando lo precise el trabajador por desgaste o extravío del anterior. En este último caso el trabajador deberá abonar el coste del mismo.

Así mismo, si el trabajador /a rescindiera la relación laboral de manera voluntaria sin finalizar el primer mes, deberá rembolsar el 80 % del coste El incumplimiento de esta obligación de usar la ropa de trabajo, constituirá falta laboral.

Artículo 20.Anticipos.

Los trabajadores tendrán derecho, previa solicitud, a recibir anticipos a cuenta de hasta el 90% del salario devengado hasta el momento de la petición. El plazo de solicitud deberá estar comprendido entre los días 10 al 15 del mes, efectuándose el pago antes del día 23.

Capítulo V

Condiciones sociales

Artículo 21.Clasificación de los trabajadores según su permanencia.

a - Fijos: Son aquellos trabajadores que prestan sus servicios en la empresa de una forma continuada y permanente.

b- Fijos discontinuos: Son aquellos trabajadores que realizan trabajos normales y propios de la temporada con la intermitencia característica de la actividad discontinua de cada campaña.

c – Eventuales – servicio determinado : Son aquellos que, sin tener relación permanente con la empresa, son llamados al trabajo por obra o servicio determinado , circunstancias de mercado, acumulación de trabajo, exceso de pedidos o razones de temporada, aún tratándose de la actividad normal de la empresa.

d - Interinos: Son aquellos trabajadores que son admitidos para sustituir a los trabajadores fijos y fijos-discontinuos, afectándoles el horario y la clasificación profesional, así como el desempeño de trabajo que el sustituido realizara. Caso de que el trabajador sustituido no se reincorporara el trabajo, aquel ocuparía su plaza con preferencia a cualquier otro trabajador.

Artículo 22.Clasificación de las categorías del personal, según la función.

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

La clasificación del personal que se establece en el presente convenio es meramente enunciativa y no supone la obligación de la empresa de tener previstas todas las plazas y categorías, si las necesidades y el volumen de su actividad no lo requieren.

Son asimismo enunciativos los cometidos asignados a cada puesto de trabajo ,categoría o especialidad, pero con sujeción a los grupos profesionales. Dentro de estos grupos profesionales podrán existir variaciones respetando siempre las condiciones económicas de inferior o superior categoría.

Los trabajadores aceptan la movilidad funcional dentro de su grupo profesional, sin perjuicio de lo dispuesto en la legislación vigente sobre desempeño de funciones de otras categorías.

Artículo 23. Movilidad funcional.

De acuerdo con la titulación académica o profesional precisa para ejercer la prestación laboral, sin menoscabo de la dignidad del trabajador y concurriendo razones técnicas u organizativas que lo justifiquen, el tiempo imprescindible, los trabajadores realizaran todas las funciones que les encargue el empresario, aunque correspondan a otro grupo profesional, sometiéndose a lo establecido en el artículo 39 del ET.

No se podrá utilizar la movilidad funcional para justificar un despido por causas objetivas apartados a) y b) del artículo 52 del ET.

Si como consecuencia de la movilidad funcional el trabajador realizara de manera exclusiva funciones y tareas asignadas a un grupo profesional superior por un período superior a 6 meses en un año u 8 meses en dos años, de manera constante y no esporádica, se le reconocerá del grupo o categoría equivalente superior.

Artículo 24.Movilidad geográfica – desplazamientos.-

En atención a la estacionalidad de la actividad, y sus productos, los trabajadores podrán ser desplazados a otros centros de trabajo de la empresa, en la misma o distinta provincia, mediando un preaviso de 48 horas cuando concurra una situación imprevisible o imprevista justificada, para desplazamientos inferiores a tres meses .

Para el resto de situaciones se estará a lo previsto en el ET, con una antelación no inferior a 5 días.

Cuando el desplazamiento se produzca fuera de la provincia, se limita el mismo a 120 días ininterrumpidos.

Artículo 25 .Periodo de prueba.

Se establece expresamente un periodo de prueba en la iniciación del contrato de trabajo, durante el cual tanto la empresa como el trabajador podrán proceder unilateralmente a la rescisión de la relación laboral, sin que sea exigible previo aviso ni haya de mediar indemnización para cualquiera de las partes.

El período de prueba aludido en el apartado anterior tendrá la duración y alcance que a continuación se expresa:

Personal grupo I y II: seis meses.

Personal grupo III: seis meses.

Personal grupo IV y V: dos meses

En los casos de promoción o ascenso interno, se pacta el período de prueba indicado anteriormente, de no superarse el trabajador reingresará en la categoría de origen o procedencia.

Las situaciones de incapacidad temporal, maternidad, y adopción o acogimiento que afecten al trabajador durante el periodo de prueba, NO interrumpirán su cómputo.

Artículo 26.Preaviso.

Los trabajadores fijos y fijos discontinuos que decidan solicitar su baja voluntaria en la empresa, deberán preavisar al empresario con quince días laborables de antelación a la fecha de la baja. El personal del grupo I y II tendrá un preaviso de 1 mes. La falta de preaviso dará lugar a una indemnización equivalente al salario correspondiente a los días en que dicho plazo se haya incumplido.

Artículo 27.Llamamiento al trabajo.

Al comienzo y final de campaña el llamamiento al trabajo de los trabajadores de campaña fijos discontinuos se hará respetándose el orden de antigüedad dentro de cada categoría y con conocimiento de los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal

. Los trabajadores fijos-discontinuos que no asistieran al trabajo sin causa debidamente justificada, habiéndose requerido sus servicios por escrito o fehacientemente, perderá la antigüedad para futuros llamamientos de la empresa, entendiéndose que dimite de su puesto de trabajo y que por tanto deja de ser trabajador de la empresa.

Durante la campaña el llamamiento del personal se realizará semanalmente en orden de antigüedad según la costumbre y organización la empresa.

Artículo 28.Excedencias.

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

Los trabajadores que se encuentren en situación de excedencia deberán solicitar el reingreso al trabajo dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

El trabajador con, al menos, una antigüedad en la empresa de un año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor de cuatro meses y no mayor de cinco años, concretando exactamente su duración en el momento de solicitarla. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia. Se pacta expresamente que el plazo para la reincorporación a la empresa tras el vencimiento de la excedencia voluntaria es de tres días a partir de aquel.

Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia 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, aunque estos sean provisionales a contar desde la fecha de nacimiento de este o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a 2 años los trabajadores para atender el cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad, o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida. Esta excedencia podrá disfrutarse de forma fraccionada y constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres y mujeres. El reingreso será automático, previa solicitud que será cursada a la empresa con una antelación de 15 días

No obstante si dos o más trabajadores de la 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. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de puesto de trabajo.

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

Artículo 29. Personas con capacidad diferente

Se entenderán nulos y sin efecto las cláusulas contractuales y pactos individuales, así como las decisiones unilaterales de las empresas, que supongan, en contra de las personas con capacidad diferente el empleo en materias de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo.

En las pruebas selectivas convocadas para el ingreso en las empresas, serán admitidas las personas con capacidad diferente en igualdad de condiciones con los demás aspirantes.

Las empresas conservarán el nivel salarial y profesional de las personas con diversidad física que pasen a tener consideración de tales después de un accidente de trabajo, enfermedad o accidente no laboral, sobrevenido después de su ingreso en la empresa. En estas circunstancias, las empresas vendrán obligadas a reconvertir su puesto de trabajo para adaptarlo a las nuevas condiciones físicas del trabajador, sin que ello suponga la marginación de tales trabajadores, mediante la separación de sus compañeros en talleres o departamentos especiales.

Las empresas vendrán obligadas a gestionar (junto al trabajador) ante el Fondo de Protección al Trabajo, las subvenciones necesarias para la eliminación de las barreras arquitectónicas en los centros de trabajo, que posibiliten el normal desarrollo de las funciones del trabajador

Artículo 30.Formación Profesional y Cultural.

El trabajador tendrá derecho:

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

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

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

Artículo 31.Falta al trabajo.

Los justificantes, en todas las situaciones de ausencia al trabajo, los presentará el trabajador en el plazo máximo de 2 días laborables desde que se produce la situación origen del mismo.

Capítulo VI

Derechos sindicales

Artículo 32.Funciones de los representantes sindicales:

Comités y Delegados.

Las funciones principales de los representantes de los trabajadores reconocidos legalmente, serán las siguientes:

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 33. Garantías.

Los miembros del Comité de empresa y los Delegados de Personal, como representantes legales de los trabajadores, tendrán las siguientes garantías:

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

b - Prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por las causas del art. 51 y 52 del ET.

c- No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en los casos de que ésta se produzca por renovación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación, sin perjuicio, por tanto, de lo establecido en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores. Así mismo no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón precisamente del desempeño de su representación.

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

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

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

Artículo 34. Horas sindicales.

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

Artículo 35. Locales y tablón de anuncios.

En el centro de trabajo, se pondrá a disposición de los Delegados de Personal o del Comité de Empresa, un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades y comunicarse con los trabajadores. Todas ellas dispondrán de uno o varios tableros de anuncios, según el número de trabajadores. Las posibles discrepancias se resolverán por la autoridad laboral previo informe de la Inspección de Trabajo.

Artículo 36. Derechos laborales.

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

Artículo 37. Derechos sindicales.

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

1. Los trabajadores afiliados a un sindicato podrán, en el ámbito de la empresa o centro de trabajo:

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

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

c- Recibir la información que le remita su sindicato.

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

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

f-A la utilización de un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades en los centros de trabajo con más de 250 trabajadores.

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

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

Artículo 38. Comités Intercentros.

Cuando en la misma provincia o en municipios limítrofes, hayan dos o más centros de trabajo, se podrán constituir Comités Intercentros cuyos miembros serán designados de entre los componentes de los distintos Comités de Centro o Delegados de Persona

Capítulo VII

Infracciones y sanciones de los trabajadores

Artículo 39. Principios de ordenación.

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

Artículo 40. Faltas y sanciones de los trabajadores.

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

Artículo 41. De las faltas.

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

La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la empresa al trabajador.

La imposición de sanciones por faltas graves y muy graves será notificada a los representantes legales de los trabajadores, si los hubiere.

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

Artículo 42. Faltas leves.

Se considerarán faltas leves los siguientes comportamientos:

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

Artículo 43. Faltas graves.

Se considerarán faltas graves los siguientes comportamientos:

- a.- La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un mes por un tiempo total de hasta sesenta minutos.
- b.- La inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante el período de un mes.
- c.- El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieren incidencia en la Seguridad Social.
- d.- La simulación de una situación de Incapacidad Temporal, sin perjuicio de lo previsto en la letra d) del artículo 43.
- e.- La suplantación de otro trabajador, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.
- f.- La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la empresa o comportasen riesgos de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.
- g.- La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la empresa.
- h.- La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la empresa para los que no estuviere autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.
- i.- El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzcan grave perjuicio para la empresa.
- j.- La embriaguez habitual en el trabajo.
- k.- La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectara proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia de la empresa.
- l.- La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.
- ll.- La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.
- m.- Las ofensas de palabra proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo, cuando revistan acusada gravedad.
- n.- La reincidencia en la comisión de cinco faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.
- o.- La utilización para fines propios del teléfono, correo electrónico, Internet u cualquier otro medio telemático o informático, siempre que no se origine grave perjuicio a la empresa en cuyo caso se calificará de muy grave.
- p.- No atender al público con la corrección y diligencia debidas, siempre que de dicha conducta no se derive un especial perjuicio para la empresa o trabajadores, en cuyo caso se calificará como muy grave
- q.- El uso del teléfono móvil personal en el puesto de trabajo.

Artículo 44. Faltas muy graves.

Se considerarán faltas muy graves los siguientes comportamientos:

- a.- La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses o veinte durante un año debidamente advertida.
 - b.- La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes,
 - c.- El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, compañeros o de cualesquiera otra persona dentro de las dependencias de la empresa.
 - d.- La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.
 - e.- El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.
 - f.- La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.
- No obstante, cuando el trabajador se someta a un programa de desintoxicación y reinserción, causará derecho a la conservación del puesto, situándose en excedencia. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al de su alta por curación.
- g.- La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
 - h.- La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
 - i.- El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñen funciones de mando.
 - j.- El acoso sexual.

k.-La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida.

l.- Las derivadas del apartado d) del artículo 41 y de los apartados l) y m) del artículo 42.

ll.- La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aun de distinta naturaleza, durante el período de un año.

Artículo 45. De las sanciones.

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

a) Por faltas leves: amonestación verbal o escrita y suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

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

c) Por faltas muy graves: suspensión de empleo y sueldo de catorce días a un mes, traslado a centro de trabajo de localidad distinta durante un período de hasta un año y despido disciplinario.

Artículo 46. Prescripción.

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

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

Capítulo VIII

Salud laboral

Artículo 47. Competencias del Comité de Seguridad y Salud.

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

a) Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa. A tal efecto, en su seno se debatirán, antes de su puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos, los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, organización y desarrollo de las actividades de protección y prevención y proyecto y organización de la formación en materia preventiva.

b) Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la empresa la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.

Artículo 48. Facultades del Comité de Seguridad y Salud.

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

a) Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.

b) Conocer cuántos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los procedentes de la actividad del servicio de prevención, en su caso.

c) Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de los trabajadores, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.

d) Conocer e informar la memoria y programación anual de servicios de prevención.

Artículo 49. Servicio de prevención.

El empresario deberá consultar a los representantes de los trabajadores, con la debida antelación, la adopción de las decisiones relativas a la organización y desarrollo de las actividades de protección de la salud y prevención de los riesgos profesionales en la empresa, incluida la designación de los trabajadores encargados de dichas actividades o el recurso a un servicio de prevención externo.

Artículo 50. Competencias y facultades de los Delegados de Prevención.

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

1. Son competencias de los Delegados de Prevención:

a) Colaborar con la dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva.

b) Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

c) Ser consultados por el empresario, con carácter previo a su ejecución, acerca de las decisiones a que se refiere el artículo 33 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 51. Formación de los trabajadores.

Tal y como establece el artículo 19 de la LPRL, el empresario deberá garantizar que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada trabajador, adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos y repetirse periódicamente, si fuera necesario.

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

Artículo 52. Crédito horario de los Delegados de Prevención.

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

Artículo 53. Protección de los menores.

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

Artículo 54. Protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos.

El empresario garantizará de manera específica la protección de los trabajadores que sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo.

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

Artículo 55. Vigilancia de la salud de los trabajadores.

El empresario garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

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

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

Los datos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador.

Artículo 56. Equipos de trabajo y medios de protección.

El empresario deberá proporcionar a sus trabajadores equipos de protección individual adecuados para el desempeño de sus funciones y velar por el uso efectivo de los mismos cuando, por la naturaleza de los trabajos realizados, sean necesarios.

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

Capítulo IX

Comisión paritaria vigilancia e interpretación del convenio

Artículo 57. Legitimación.

Estarán legitimados para intervenir en la comisión negociadora del presente Convenio, los Delegados de Personal y en igual número representantes de la empresa.

Artículo 58. Permisos para la negociación del Convenio.

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

Esta licencia afectará hasta un máximo de cinco miembros del comité de empresa

Artículo 59. Constitución de la Comisión Paritaria.

Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una comisión de Vigilancia, como órgano de interpretación, vigilancia, aplicación, mediación y control del cumplimiento de lo pactado, que será nombrada por la Comisión Negociadora del presente Convenio. La Comisión de Vigilancia, estará compuesta paritariamente por tres representantes de la empresa y otros tres de los trabajadores, entre ellos se elegirán un secretario. En caso de desacuerdo por ambas partes en los temas a tratar, se recurrirá al arbitraje de una persona imparcial, nombrada por mutuo acuerdo entre ambas partes.

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

Artículo 60. Funciones de la Comisión de Vigilancia.

Serán de la Comisión de vigilancia las siguientes:

- a- Interpretación del Convenio.
- b- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- c- Mediación en los casos de Conflicto Colectivo.
- d - Estudiar fórmulas de arreglo, durante el tiempo de vigencia del presente Convenio, de las distintas situaciones excepcionales que se puedan presentar y que por su carácter anómalo afecten a las buenas relaciones entre empresarios y trabajadores. Entre éstas, habrán de ser objeto de estudio por parte de la Comisión de Vigilancia:
 1. Los tiempos de permanencia inactiva en el centro de trabajo debido a interrupciones imprevistas en la actividad de la empresa, por causas no imputables al empresario, tales como cortes de fluido eléctrico, etc.
 2. Productividad y rendimiento en las empresas, confeccionándose las correspondientes tablas de productividad.
 3. La organización del trabajo en las épocas de baja campaña.
 4. Vigilancia de la aplicación de lo dispuesto en el convenio en materia de contratación, especialmente la conversión de contratos eventuales en fijos discontinuos. En este sentido, ambas partes establecen la obligación de acudir a la comisión paritaria del convenio para la resolución de cualquier problema derivado de la aplicación de lo dispuesto en materia de contratación, y ello con carácter previo a la vía jurisdiccional, siendo preciso que conste el informe de ambas representaciones de la comisión paritaria, que deberá emitirse a los tres días de la reunión de aquella, para poder acudir a la vía judicial. La no emisión del informe, constanding la realización de la reunión, no impide el acudir a la vía jurisdiccional por parte de quien interese la interpretación ó resolución de la controversia.
 - 5.- De las discrepancias que puedan surgir en relación con el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Y cualesquiera otras que se consideren de interés para el fortalecimiento de las buenas relaciones laborales en el sector.

Artículo 61. Procedimiento de actuación.

Cada parte formulará a sus respectivas representaciones las cuestiones que se susciten en relación a todo articulado de este Convenio.

De dichas cuestiones se dará traslado a las otras partes, poniéndose inmediatamente de acuerdo y dando respuesta en un plazo máximo de tres días, señalando día, hora y lugar de reunión de la Comisión de Vigilancia.

Título X

Resolución extrajudicial de conflictos colectivos laborales

Artículo 62. Sistema de Resolución de Conflictos Colectivos Laborales.

Agotadas sin acuerdo las actuaciones establecidas en el seno de la Comisión Paritaria, se instarán los procedimientos previstos en el Sistema de Resolución Extrajudicial de Conflictos laborales de la Comunidad Valenciana (Tribunal de Arbitraje Laboral de la Comunidad Valenciana, T.A.L.).

Se someterán a las actuaciones del T.A.L. los conflictos colectivos de interpretación y aplicación del convenio colectivo o de otra índole que afecte al presente convenio colectivo.

Otras disposiciones

Disposiciones Adicionales.

Primera. Cláusula de descuelgue salarial

Será de aplicación lo previsto en el artículo 82 .3 del Estatuto de los Trabajadores.

Segunda. Cláusula de revisión salarial

Se pacta un incremento salarial para los años de vigencia del presente convenio, sobre todos los conceptos retributivos conforme a:

Año 2020: 1'5%

Año 2021: 1'5%

Tercero .- Igualdad entre hombres y mujeres

Las partes firmantes del presente convenio, se comprometen a la difusión y a velar por el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades, condiciones y trato entre mujeres y hombres, así como por la no discriminación por cuestiones de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

El presente convenio, su interpretación y aplicación, se rige por el principio de igualdad y no discriminación que establecen los Artículos 14 de la Constitución y 17.1 del Estatuto de los Trabajadores, así como por Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Todas las referencias en el texto del convenio a trabajador o empleado, trabajadores o empleados, operario u operarios, se entenderán efectuadas indistintamente a las personas, hombre o mujer, que trabajan en la empresa

DISPOSICIÓN FINAL.

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

ANEXO I

Definición de las categorías profesionales

I -PERSONAL TÉCNICO TITULADO- GRUPO I

– Directores o Gerente: Es quién, a las órdenes inmediatas de la empresa y participando en la elaboración de la política de la misma, dirige, coordina y se responsabiliza de las actividades de la dirección a su cargo, toman decisiones, participan en su elaboración y desempeñan sus funciones con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad

–Titulado Grado Superior: Es quién posee un título de grado superior, reconocido por el Ministerio de Educación y Ciencia, ejerce en la empresa de forma fija y responsabilidad directa, funciones propias y características de su profesión, con alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Los trabajadores pertenecientes a este grupo tienen la responsabilidad directa en la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, realizan tareas de la más alta complejidad y cualificación.

– Titulado Grado Medio: Es quién posee un título de grado medio, reconocido por el Ministerio de Educación y Ciencia o asimilado por disposición legal y desempeña funciones propias de su profesión o reconocidas por su función en la categoría directa de responsabilidad en la empresa, con alto nivel de autonomía, iniciativa y responsabilidad., realizando tareas técnicas con objetivos definidos. Los responsables directos de coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma área funcional.

- Técnicos Titulados: Es quién posee un título académico reconocido por el Ministerio de Educación y Ciencia o asimilado por disposición legal y desempeña funciones propias de los títulos reconocidos por la empresa, que con o sin responsabilidad de mando, realizan tareas con

un contenido medio de actividad, con autonomía dentro del proceso y también realizan funciones que suponen coordinación y supervisión de tareas técnicas en un estadio organizativo.

II -PERSONAL TECNICO.- GRUPO II

- Responsable de Almacén: Es el que está al frente de un almacén, teniendo a su cargo con cierto grado de autonomía la reposición, recepción, conservación y marca de las mercancías, el registro de su entrada y salida, su distribución a las secciones y sucursales, el cumplimiento de los pedidos, etc., estando al frente de todo el personal del almacén con facultades para dictar normas para la perfecta organización, coordinación y distribución del trabajo y las tareas, cuya vigilancia le corresponde, así como la concesión de permisos, propuesta de sanciones, etc.
- Responsable Comercial: Son los trabajadores que tienen a su cargo la dirección y fiscalización de todas las operaciones de venta que en la empresa se realicen, así como la determinación de las orientaciones o criterios conforme a los cuales deben realizarse, y su coordinación.
- Responsable de Administración: Es quién, provisto o no de poder, asume con plenas facultades la dirección o vigilancia de todas las funciones administrativas en la empresa previa organización o distribución en varias secciones, independientemente de que algunas gestiones u operaciones administrativas recaigan personalmente a otros cargos o departamentos, sin perjuicio de realizar trabajos de control administrativo. Ejecuta sus trabajos con alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad.
- Intérpretes - Traductores: Es el trabajador, en posesión de conocimientos de dos o más idiomas extranjeros, que realiza trabajos específicos de ventas, administración o gestión de su función definitoria.

III-PERSONAL .- GRUPO III

- Contable: Es quién, provisto o no de título académico, asume las funciones contables administrativas, independientemente de realizar trabajos de control administrativo, bajo especificaciones y cierto grado de autonomía.
- Responsable Mantenimiento: Es el empleado que tiene como misión principal el mantenimiento y actualización de los sistemas informáticos, máquinas o análogas, dentro del proceso de la actividad normal de la empresa.
- Responsable de entradas/ salidas.- Es el trabajador que ejecuta los trabajos con cierta iniciativa, controla y supervisa la mercancía, informa de las incidencias y necesidades operativas, organiza y abastece el almacén.
- Oficial Administrativo: Es el trabajador / trabajadora que con conocimientos técnicos y/o prácticos suficientes desempeña funciones administrativas y de tramitación y/o propuesta. Asumiendo en su caso la dirección del trabajo de otros empleados administrativos a su cargo y con una antigüedad mínima en la empresa de dos años realiza trabajos que requieren propia iniciativa, tales como redacción de contratos, correspondencia, elaboración estadística e informes, facturaciones, control de cobros y pagos y en su caso, resultados económicos, además de todas las funciones estrictamente de control administrativa.
- Técnico Comercial: Es el trabajador que, subordinado al Jefe Comercial (o personal técnico que asuma las funciones de éste en la empresa), realiza funciones administrativas o de otra índole propias del departamento.
- Técnico No Titulado: Es quién no posee un título académico reconocido por el Ministerio de Educación y Ciencia o asimilado por disposición legal y desempeña funciones propias de los títulos reconocidos por la empresa, que con o sin responsabilidad de mando, realizan tareas con un contenido medio de actividad, con autonomía dentro del proceso y también realizan funciones que suponen coordinación y supervisión de tareas técnicas en un estadio organizativo.

IV -PERSONAL DE SERVICIOS Y ACTIVIDADES AUXILIARES.- GRUPO IV.

- Aun. Administrativo: Es el trabajador/ trabajadora que con conocimientos técnicos suficientes desempeña tareas con aplicaciones informáticas, despacho de correspondencia, archivo, cálculo sencillo, manejo de máquinas de oficina y otras tareas similares de carácter administrativo, incluida la atención al público.
- Personal de Oficios de primera (Carpintero, Electricista, Mecánico,..): Es el trabajador que ejecuta los trabajos propios de un oficio clásico, con iniciativa y responsabilidad propia, y, con un alto grado de esmero y cualificación en la realización de su cometido, realiza labores que requieren perfección, dentro de su especialidad.
- Responsable de línea: Es el trabajador que, a las órdenes de sus superiores, se responsabiliza del normal desenvolvimiento de una línea de manipulación, cuidando de que el trabajo sea desarrollado por las manipuladoras que tiene a su cargo con la calidad exigida.
- Especialistas Profesionales: Es el que se dedica a trabajos concretos y determinados que, sin constituir propiamente su oficio, exigen sin embargo, cierta práctica en la ejecución de aquellos. Entre dichos trabajos puede comprenderse el de enfardar y embalar o paletizar los productos, pesar los productos elaborados o en recepción, conducir y cuidar carretillas elevadoras y transportadoras, pudiendo realizar asimismo trabajos de carga de los productos en los camiones transportadores, confeccionar cajas de madera, realizar funciones de muestreo y control, etc. De una forma especializada.
- Especialistas: Es el que se dedica a trabajos concretos y determinados que, sin constituir propiamente su oficio, exigen sin embargo, cierta práctica en la ejecución de aquellos. Entre dichos trabajos puede comprenderse el de enfardar y embalar o paletizar los productos, pesar los productos elaborados o en recepción, conducir y cuidar carretillas elevadoras y transportadoras, pudiendo realizar asimismo trabajos de carga de los productos en los camiones transportadores, confeccionar cajas de madera, realizar funciones de muestreo y control, etc.
- Conductor-Repartidor: Es el trabajador que efectúa trabajos propios de su oficio clásico, independientemente que desarrolla trabajos de reparto de cajas de campo, cargas y descargas de los productos transportados, además de poder desarrollar encargos.
- Operador de entradas y salidas: Es el trabajador que ejecuta los trabajos de control, recepción, y reparto en la carga y descarga, bajo la supervisión de sus superiores, empleando los medios manuales o técnicos al efecto.

V -PERSONAL SUBALTERNO.- GRUPO V

- Telefonista: Es quién, fundamentalmente, atiende una centralita telefónica, estableciendo las comunicaciones con el interior y exterior, anotando y transmitiendo cuantos avisos reciba.
- Personal de Manipulado Especializado: Son los trabajadores dedicados a empaquetar, envasar, confeccionar cajas de cartón, marcar cajas; bien sea a mano o por procedimientos mecánicos; funciones propias e indistintas según la necesidad funcional de las distintas empresas, sin perjuicio de realizar los trabajos propios para el mantenimiento y limpieza de las instalaciones. De una forma especializada, ante la experiencia.
- Personal de Manipulado y Envasado: Son los trabajadores dedicados a empaquetar, envasar, confeccionar cajas de cartón, marcar cajas; bien sea a mano o por procedimientos mecánicos; funciones propias e indistintas según la necesidad funcional de las distintas empresas, sin perjuicio de realizar los trabajos propios para el mantenimiento y limpieza de las instalaciones.
- Peón Agrícola: Es aquel trabajador/a mayor de 18 años, que ejecuta trabajos para los cuales no requiere preparación alguna, ni conocimientos técnicos ni prácticos. Funciones propias de cultivo, basado en funciones propias de esfuerzo físico.
- Vigilante o Sereno: Es el que tiene a su cargo el servicio de vigilancia diurna o nocturna dentro o fuera de las dependencias del establecimiento o centro de trabajo.
- Personal de limpieza: Es el personal que se dedica exclusivamente al aseo y limpieza de los distintos locales y compartimientos del centro de trabajo.

ANEXO II

PROTOCOLO DE ACOSO EN MATERIA LABORAL/MORAL/SEXUAL

1. Se entiende por acoso moral toda conducta, practica o comportamiento, realizada de modo sistemático o recurrente en el seno de una relación de trabajo, que suponga directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad del trabajador o trabajadora, a los que se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil, y que persigue anular su capacidad promocional, profesional o su permanencia en el puesto, afectando negativamente al entorno laboral.

Describe una situación en la que una persona o grupo de personas ejercen una violencia u hostigamiento psicológico extrema, de forma sistemática, generalmente durante un tiempo prolongado, sobre otra persona en el lugar de trabajo.

2. La empresa velará por la consecución de un ambiente adecuado en el trabajo, libre de comportamientos indeseados de carácter o connotación sexual o de cualquier otro tipo, y adoptará las medidas oportunas al efecto cuando tenga o pueda tener conocimiento de las mismas, incluidas aquellas de carácter sancionador. Es voluntad de la empresa establecer las siguientes normas de comportamiento para prevenir situaciones que favorezcan la aparición de casos de acoso en el trabajo:

- No se actuará de forma individual ni colectiva contra la reputación o la dignidad personal de ninguna trabajadora ni trabajador.
- No se actuara de forma individual ni colectiva la información o comunicación que deba recibir cualquier empleado para la realización de su trabajo; no manteniéndole en situación de ambigüedad de rol, no informándole sobre aspectos de sus funciones, responsabilidades, métodos de trabajo haciendo uso hostil de la comunicación tanto explícitamente (amenazándole, criticándole acerca de temas tanto laborales como de su vida privada) como implícitamente (no dirigiéndole la palabra, no haciendo caso de sus opiniones, ignorando su presencia)
- No se permitirán situaciones de iniquidad mediante el establecimiento de diferencias de trato o mediante la distribución no equitativa del trabajo.

Cualquiera de las conductas descritas anteriormente, serán perseguidas y sancionadas en función de su gravedad.

3. Con independencia de las acciones que puedan interponerse al respecto ante cualesquiera instancias administrativas o judiciales, el procedimiento interno se iniciará en la denuncia, por parte del que se entiende afectado por una situación de acoso o por los representantes legales de los trabajadores, ante un representante de la dirección de la empresa. La denuncia dará lugar a la inmediata apertura de expediente informativo por parte de la empresa, especialmente encaminado a averiguar la realizada de los hechos e impedir, de confirmarse éstos, la continuidad del acoso denunciado, para lo que se articularán las medidas oportunas al efecto. Cualquier denuncia de este cariz se deberá poner en conocimiento inmediato del comité de seguridad y salud o delegados de prevención, siempre que así lo solicite la persona afectada o los representantes legales de los trabajadores. En las averiguaciones a efectuar no se observará más formalidad que la de dar trámite de audiencia a todos los afectados, practicándose cuantas diligencias puedan considerarse pertinentes a los efectos de aclarar los hechos.

4. Durante este proceso, que deberá estar sustanciado en un plazo máximo de 10 días, guardaran todos los actuantes una absoluta confidencialidad y reserva por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

5. La persona que haya formulado la denuncia, tendrá la facultad de elegir a la persona que le representara durante toda la investigación.

6. La comisión de investigación estará compuesta por la empresa y los representantes legales de los trabajadores de forma paritaria.

7. La dirección de la empresa, de forma cautelar aislara protegerá a la persona denunciante de la persona o personas denunciadas.

8. Finalizada la investigación, la comisión en cada uno de los casos emitirá un informe que se entregará a la persona denunciante y a la persona denunciada, para que si así lo creen conveniente, puedan seguir los cauces legales que les otorga

ANEXO III

ANEXOS SALARIALES					
	2019				
PERSONAL FIJO	SALARIO BRUTO MES	PAGAS	BENEFIC	Total	Total Anual
Grupo I.					
Directores Generales	1.656,42 €	276,07 €	82,82 €	2.015,31 €	24.183,73 €
Titulado grado superior	1.656,42 €	276,07 €	82,82 €	2.015,31 €	24.183,73 €
Titulado grado medio	1.501,87 €	250,31 €	75,09 €	1.827,28 €	21.927,30 €
Técnicos Titulados	1.214,76 €	202,46 €	60,74 €	1.477,96 €	17.735,50 €
Grupo II.					
Responsable Administración	1.501,87 €	250,31 €	75,09 €	1.827,28 €	21.927,30 €
Responsable de almacén	1.501,87 €	250,31 €	75,09 €	1.827,28 €	21.927,30 €
Responsable Comercial	1.546,02 €	257,67 €	77,30 €	1.880,99 €	22.571,89 €
Responsable Calidad	1.546,02 €	257,67 €	77,30 €	1.880,99 €	22.571,89 €
Grupo III					
Técnico Comercial	1.258,89 €	209,82 €	62,94 €	1.531,65 €	18.379,79 €
Responsable Mantenimiento	1.258,89 €	209,82 €	62,94 €	1.531,65 €	18.379,79 €
Contables	1.325,19 €	220,87 €	66,26 €	1.612,31 €	19.347,77 €
Responsables de salidas/entradas	1.214,76 €	202,46 €	60,74 €	1.477,96 €	17.735,50 €
Oficiales administrativos	1.214,76 €	202,46 €	60,74 €	1.477,96 €	17.735,50 €
Técnicos no titulados	993,84 €	165,64 €	49,69 €	1.209,17 €	14.510,06 €
Auxiliar administrativo, Perforistas y Secretarios	993,84 €	165,64 €	49,69 €	1.209,18 €	14.510,11 €
Grupo IV					
Responsable de Línea	922,46 €	153,74 €	46,12 €	1.122,33 €	13.467,92 €
Conductor-Repartidor	1.082,23 €	180,37 €	54,11 €	1.316,71 €	15.800,56 €
Personal de Oficio(Mecánico, electricista, etc)	1.082,23 €	180,37 €	54,11 €	1.316,71 €	15.800,56 €
Especialistas Profesionalizado	922,46 €	153,74 €	46,12 €	1.122,33 €	13.467,92 €
Grupo V					
Aspirante administrativo	863,02 €	143,84 €	43,15 €	1.050,01 €	12.600,09 €

Telefonista	863,02 €	143,84 €	43,15 €	1.050,01 €	12.600,09 €
Personal de manipulado especializado	904,11 €	150,69 €	45,21 €	1.100,00 €	13.200,01 €
Peon Especializado	904,11 €	150,69 €	45,21 €	1.100,00 €	13.200,01 €
PERSONAL FIJO DISCONTINUO Y NO FIJO	SALARIO HORA BRUTO				
Grupo IV.					
Especialistas	7,16 €				12.859,36 €
Grupo V.					
Personal de Manipulado y Envasado	7,02 €				12.600,00 €
Peón Agrícola	7,02 €				12.600,00 €