GRUPO PROFESIONAL 4: PRODUCCION Y MANTENIMIENTO.			
Encargado General	1074,77	1085,52	1094,20
Encargado de Sección	896,14	905,10	912,34
Capataz de Peones	866,10	874,76	881,75
Contramaestre o Jefe de Taller	988,83	998,72	1006,71
Baculero, Pesador	866,10	874,76	881,75
Oficial Primera	910,99	920,13	927,74
Oficial Segunda	901,86	910,88	918,17
Oficial Tercera	879,64	888,44	895,47
Maestro	955,13	964,68	972,40
Ayudante Especialista	871,73	880,45	887,49
Peón Ayudante de Fabricación	866,25	875,08	882,08
Peón	858,95	867,47	874,41
Aprendices de 16 y 17 años	510,44	515,31	519,43
Encargado de Equipo Monitor	889,08	897,97	905,21
Oficial	867,16	875,99	883,00
Operario	857,73	866,25	873,18
Listero	866,10	874,76	881,75
Conserje	866,10	874,76	881,75
Ordenanza	866,10	874,76	881,75
Portero	866,10	874,76	881,75
Guarda Jurado	866,10	874,76	881,75
Guarda o Sereno	866,10	874,76	881,75
Personal de limpieza	866,10	874,76	881,75

NUMERO 4.171

JUNTA DE ANDALUCIA

CONSEJERIA DE INNOVACION, CIENCIA Y EMPLEO
DELEGACION TERRITORIAL DE GRANADA

Convenio colectivo provincial de Industrias de la Alimentación de la provincia de Granada

EDICTO

Resolución de 7 de mayo de 2015, de la Delegación Territorial de Granada de la Consejería de Innovación, Ciencia y Empleo de la Junta de Andalucía por la que se acuerda el registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo Provincial de Industrias de la Alimentación de la Provincia de Granada

VISTO el texto del Convenio Colectivo Provincial de Industrias de la Alimentación de la Provincia de Granada, (con código de convenio número 18000105011981), acordado de una parte por la Asociación Granadina de Empresarios de Industrias de la Alimentación (A.G.I.A.), y de otra la Federación Agroalimentaria de CC.OO. Granada (FEAGRA), y la Federación de Industria y Trabajadores Agrarios de UGT (FITAG), presentado el día 2 de febrero de 2015 ante esta Delegación Territorial, y de conformidad con el artículo 90 y concordantes del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y demás disposiciones legales pertinentes, esta Delegación Territorial de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo de la Junta de Andalucía,

ACUERDA:

PRIMERO.- Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de esta Delegación Territorial.

SEGUNDO.- Disponer la publicación del indicado texto en el Boletín Oficial de la Provincia.

El Delegado Territorial, fdo.: José Antonio Aparicio López.

TEXTO DEL CONVENIO COLECTIVO DE INDUSTRIAS DE LA ALIMENTACION

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

ARTICULO 1º.- AMBITO FUNCIONAL Y PERSONAL

El presente convenio, regulará las relaciones laborales entre las empresas y los trabajadores comprendidos en el artículo segundo de la derogada Ordenanza Laboral, para las Industrias de la Alimentación, aprobada el 8 de julio de 1975 y disposiciones complementarias; así como la actividad de fabricación de frutos secos.

No quedan incluidas las actividades comerciales, tanto al detal como al mayor, derivadas de las reguladas anteriormente.

ARTICULO 2º.- AMBITO TERRITORIAL

El convenio afectará a todos los centros de trabajo de Granada y provincia, aún cuando las empresas titulares tengan su domicilio social fuera de esta provincia. Asimismo afectará a aquellas que en lo sucesivo se establezcan.

ARTICULO 3º.- AMBITO TEMPORAL

El presente convenio entrará en vigor a todos los efectos el día 1 de enero de 2014, sea cual fuere la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

La duración del mismo será de dos años, quedando por tanto finalizado el día 31 de diciembre de 2015

El presente convenio se dará por denunciado 1 mes antes de su vencimiento.

ARTICULO 4º.- COMISION DE INTERPRETACION DEL CONVENIO.

Para la interpretación del presente Convenio Colectivo, se crea una comisión integrada por cuatro miembros representantes de los trabajadores y otros cuatro representantes de los empresarios, elegidos de los que constituyeron la mesa negociadora del convenio.

La representación sindical estará compuesta en función de la representación que ostente cada una de ellas.

Los empresarios y trabajadores del sector, en todos los conflictos individuales o colectivos que surjan derivados de la aplicación o interpretación, se someterán a dicha comisión de interpretación que se pronunciará mediante votación secreta. Cada representación tendrá un solo voto, acordado por mayoría de los asistentes de cada una de las representaciones. La adopción de acuerdos se regirá por el sistema de mayoría simple. La resolución de esta comisión constituirá trámite preceptivo previo e inexcusable para el acceso a la vía administrativa o jurisdiccional. El plazo para emitir dicha resolución será el de cinco días a contar desde su constitución.

En caso de desacuerdo o discrepancias, las partes podrán solicitar la mediación del Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación de Granada.

ARTICULO 5º.- CONDICIONES MAS BENEFICIOSAS, ABSORCION Y COMPENSACION

Las condiciones pactadas, forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente, siendo compensables en su totalidad con las que anteriormente vinieran rigiendo por imperativo legal o contractual y en este último caso individual o colectivo.

Habida cuenta de la naturaleza del convenio, las disposiciones legales presentes y futuras, y cualesquiera otras de obligado cumplimiento que implique variación económica en todos o en algunos de los conceptos retributivos, tendrá eficacia práctica si, globalmente considerados, superasen el total del convenio en cómputo anual, considerándose absorbidas por las mejoras aquí pactadas en caso contrario.

Se respetarán las condiciones superiores pactadas a título personal o colectivo que tengan establecidas las empresas al entrar en vigor el presente convenio y que, con carácter global, excedan del mismo en cómputo anual.

CAPITULO II

CONDICIONES DE TRABAJO

ARTICULO 6º.- JORNADA LABORAL

La Jornada laboral será de 40 horas semanales efectivas.

La jornada podrá ser:

A) Jornada partida: En cómputo anual la equivalente a cuarenta horas semanales de trabajo efectivo.

B) Jornada continuada: En cómputo anual, la equivalente a cuarenta horas de trabajo semanal efectivo.

C) Jornada nocturna: En cómputo anual, la equivalente a cuarenta horas semanales de trabajo efectivo.

Dadas las especiales características del ciclo productivo anual de las empresas del sector, en virtud de las cuales se suele acumular la producción en determinados periodos del año, en detrimento de otros periodos en los que la producción baja considerablemente, ambas representaciones acuerdan establecer una distribución horaria heterogénea para el sector que contribuya a una mejora de la productividad.

Por tanto se acuerda que la distribución horaria de la jornada pactada en el presente convenio, se desarrollará en cada empresa tomando como base el siguiente criterio:

Previa negociación con los representantes de los trabajadores o en caso de no existir éstos con los propios interesados, y a falta de acuerdo y según criterio de la empresa, se establecerán periodos de tiempo durante los cuales la jornada normal de trabajo alcanzará un máximo de nueve horas diarias de trabajo efectivo a compensar en otros periodos del año.

En todo caso se respetarán los descansos mínimos establecidos por ley, especialmente en materia de descanso de los trabajadores menores de dieciocho años

Igualmente se respetarán las condiciones mas beneficiosas que en materia de jornada viniesen disfrutando los trabajadores antes de la entrada en vigor del presente convenio.

Todos los trabajadores tendrán derecho al descanso de veinte minutos para el bocadillo, que la Ley le reconozca como tiempo efectivo de trabajo.

ARTICULO 7º.- TRABAJO EN FESTIVOS.

A los trabajadores que vinieran trabajando los domingos se le respetarán los beneficios económicos que vinieran percibiendo por cualquier concepto.

El día de descanso semanal sustitutorio del domingo será inamovible, con la excepción de que dicho día recaiga en festivo o en víspera de día festivo intersemanal, en cuyo caso se disfrutará según acuerdo entre la empresa y el trabajador, y en caso de desacuerdo dentro de los siete días inmediatamente posteriores.

Las catorce fiestas anuales establecidas, en caso de trabajarse, se compensaran cada una de ellas con dos días laborables, a disfrutar según acuerdo entre la empresa y el trabajador y, en caso de desacuerdo, dentro de los quince días inmediatamente posteriores. Si por necesidades de la actividad productiva se trabajase en estos días, los trabajadores percibirán un complemento económico del 75% sobre el salario base mas antigüedad

Todo ello sin menoscabo de los acuerdos que tengan pactados en dicha materia las empresas afectadas y sus trabajadores.

ARTICULO 8º.- HORAS EXTRAORDINARIAS.

Quedan prohibidas las horas extraordinarias habituales. No obstante, se podrán realizar horas extraordinarias estructurales, es decir, aquellas que han de realizarse en razón a la necesidad por pedidos imprevistos o periodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter extraordinario derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate, necesidades derivadas de festividades, vísperas de festividades, etc.. Igualmente habrán de realizarse horas extraordinarias derivadas de fuerza mayor, como reparación de siniestros u otros extraordinarios o urgentes, así como en el caso de riesgo de pérdida de materias primas.

La dirección de la empresa informará mensualmente al Comité de empresa, a los delegados de personal y sindicales sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especifico las causas, y en su caso, la distribución por secciones. Asimismo en función de esta información y de los criterios mas arriba señalados, la empresa y los representantes legales de los trabajadores determinarán el carácter y la naturaleza de las horas extraordinarias, en función de lo pactado en el convenio, notificándolo mensualmente a la autoridad laboral a efectos de dar cumplimiento a lo establecido, en la normativa vigente sobre cotización a la Seguridad Social.

La realización de las horas extraordinarias se registrará día a día y se totalizarán semanalmente entregando copia del resumen mensual al trabajador en el parte correspondiente.

ARTICULO 9º.- VACACIONES.

Todos los trabajadores afectados por el presente convenio, disfrutarán de un período de vacaciones de treinta días naturales ininterrumpidos al año, que serán retribuidos a razón de salario base más antigüedad.

Los trabajadores que ingresen en el transcurso del año, disfrutarán de un período de vacaciones que será proporcional a los días trabajados.

El trabajador que cese en el transcurso del año, percibirá la parte proporcional de vacaciones que le corresponda, computándose a estos efectos la fracción del mes como unidad completa. Las vacaciones no podrán comenzar en víspera de día no laborable, ni en vísperas de

festivos. Las vacaciones serán retribuidas a razón de salario base más antigüedad.

ARTICULO 10º.- CALENDARIO LABORAL.

En el mes de enero de cada año se confeccionará por la empresa el obligado calendario laboral de acuerdo a la normativa legal vigente en cada momento, que será expuesto en lugar visible para general conocimiento. Cualquier modificación derivada de la distribución irregular de la jornada prevista en el presente convenio deberá comunicarla la empresa con una antelación mínima de un mes. En caso de no comunicarse con la antelación expresada no tendrá efecto cualquier modificación que se pretenda por parte de la empresa.

ARTICULO 11º.- FIESTAS.

Las fiestas se adaptarán al calendario laboral que establezca la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico de la Junta de Andalucía.

La tarde del día 3 de mayo, será festivo en Granada capital.

Igualmente será festiva en aquellas localidades de la provincia donde se celebre la mencionada fiesta.

En las localidades que no tenga por costumbre celebrar dicha fiesta, será festiva la tarde de aquel día laborable, en que se celebre una fiesta. En este caso la empresa y los trabajadores habrán de ponerse de acuerdo sobre la tarde a disfrutar.

El día 24 de diciembre, será de igual jornada que la del día 3 de mayo, es decir, media jornada. En ambos días, la jornada máxima será de cuatro horas. Los trabajadores que en estos días tengan asignado turno de tarde, habrán de realizar su jornada en turno de mañana.

El día 1º de año, será fiesta no compensable en metálico, salvo en el sector de pastelería artesana.

La tarde del viernes de Corpus, será festiva en Granada capital, a partir de las 14 horas. Igualmente será festiva en aquellas localidades de la provincia donde se celebre la mencionada fiesta. En las localidades donde no tenga lugar dicha celebración, será festiva la tarde anterior o posterior a la correspondiente fiesta local.

No obstante en el sector de pastelería se trabajará la tarde de este día, cuando las razones de producción así lo exijan, siendo en este caso compensados los trabajadores con un día más de vacaciones.

Si por necesidades de la actividad productiva se trabajara algún día festivo, los trabajadores percibirán sobre su salario base un complemento económico del 175%.

ARTICULO 12º.- LICENCIAS.

El trabajador, avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y durante el tiempo mínimo que a continuación se expone:

- 5 días por asuntos propios.
- 2 días por traslado de domicilio.
- 4 días por nacimiento de hijo, ampliables a 6 días, cuando haya intervención quirúrgica.
- 16 días por matrimonio.
- Por el tiempo legalmente establecido para formación profesional.
- En caso de enfermedad grave, intervención quirúrgica, e igualmente en caso de fallecimiento del cónyuge o pareja de hecho estable o registrada, ascendientes, hijos, hermanos, padres e hijos políticos, tíos, sobrinos o cuñados del trabajador, este disfrutará de una licencia de cuatro días ampliables a seis cuando el hecho ocurra fuera de la provincia de Granada, con previa o posterior justificación, mediante el correspondiente certificado acreditativo del hecho.

Los trabajadores tendrán derecho al tiempo indispensable para la visita al médico y médico especialista. Deberán justificar en la empresa el tiempo invertido mediante la justificación pertinente.

- Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de 9 meses, tendrán derecho a una hora de ausencia al trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen.

ARTICULO 13º.- FINIQUITO.

Todos los finiquitos que se suscriban con la ocasión del cese de un trabajador en la empresa, se harán por escrito y en impreso modelo, según anexo a este convenio, ante la presencia de un representante de los trabajadores de la empresa o centro de trabajo, salvo renuncia expresa del interesado ante el propio representante.

La empresa no queda obligada a procurar la presencia del citado representante de los trabajadores.

De no ajustarse al citado modelo y en la forma anteriormente expresada, el finiquito no tendrá carácter liberatorio.

Antes de la terminación de cualquier tipo de contrato que no tenga carácter indefinido, el empresario deberá entregar al trabajador, propuesta de la liquidación finiquito para su estudio.

ARTICULO 14º.- GARANTIA DE LAS CONDICIONES LABORALES

La empresa entregará al trabajador, antes de 10 días contados desde el primero de su incorporación al trabajo, una fotocopia del parte de alta debidamente diligenciado por el Organismo competente.

Si el trabajador causa baja en la empresa, sea cual fuere el motivo, esta queda obligada a entregar junto al parte de baja debidamente diligenciado, un certificado con los días cotizados, así como la cuantía de las bases establecidas, antes de los ochos días siguientes a la fecha de su baja.

ARTICULO 15º.- MOVILIDAD FUNCIONAL.

La movilidad funcional en el seno de la empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional.

La movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes al grupo profesional o categorías equivalentes sólo será posible si existiesen razones técnicas u organizativas que la justificasen y por el tiempo imprescindible para su atención. En caso de encomienda de funciones inferiores, ésta deberá estar justificada por razones perentorias o imprevisibles de la actividad productiva. El empresario deberá comunicar esta situación a los representantes de los trabajadores.

La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a la retribución

correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen. No cabrá invocar las causas de despido objetivo de ineptitud sobrevenida, o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

Si como consecuencia de la movilidad funcional se realizasen funciones superiores a las del grupo profesional o categorías equivalentes estas no se podrán realizar por un periodo superior a seis meses durante un año o a ocho durante dos años, sin perjuicio de aplicar la diferencia salarial correspondiente

Igualmente si como consecuencia de la movilidad funcional el trabajador debiera realizar trabajos de categoría inferior a la suya, cuando no se perjudique su formación profesional ni sea vejatoria a su condición, la duración de estas funciones no podrá prolongarse mas tiempo de cuatro meses. Durante este tiempo seguirá percibiendo el salario y demás emolumentos que le correspondan por su categoría de origen.

El cambio de funciones distintas de las pactadas no incluido en los supuestos previstos en este artículo requerirá el acuerdo de las partes o, en su defecto, el sometimiento a las reglas previstas para las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o a las que a tal fin se hubiesen establecido en Convenio Colectivo

ARTICULO 16º.- PRIVACION DEL CARNET DE CONDUCIR.

La privación del carnet e conducir por un periodo no superior a seis meses durante el transcurso del año, no comportará en ningún caso la resolución de la relación laboral, viniendo la empresa obligada a dar ocupación al trabajador en otro puesto de trabajo, hasta tanto esté de nuevo en posesión del carnet, en cuyo momento se incorporará de nuevo a su puesto anterior.

ARTICULO 17º.- ROPA DE TRABAJO

La naturaleza de la industria obliga a todos los trabajadores a extremar las medidas propias de higiene personal, a estos efectos las empresas deberán facilitar a sus trabajadores, renovándolos oportunamente, los elementos necesarios para practicar dicho aseo personal.

Las empresas facilitarán a sus trabajadores las prendas que se mencionan, con la duración que se expresa:

a) Chaquetillas o batas: Un año de duración.

b) Gorros: Un año de duración.

c) Pantalón: Un año de duración.

d) Mandiles: seis meses de duración.

e) Paños: seis meses de duración

f) Cofias: un año de duración.

En cualquier caso, las prendas deberán ser cambiadas cuando por su uso estén deterioradas y no sean aptas para su uso.

Cofias: Serán de uso obligatorio para todo el personal que por la cantidad de pelo, lo largo del mismo, o trabajo a desempeñar, a juicio de la empresa, lo haga necesario.

Lavado de prendas: el lavado será por cuenta y cargo del trabajador, sin perjuicio de los acuerdos existentes en tal materia en cada empresa

Asimismo será obligatorio para las empresas dotar al personal de cámaras frigoríficas de prendas de abrigo y ropa y calzado impermeable, así como el que haya de realizar labores continuadas a la intemperie en régimen de lluvias.

Si por efecto de su uso normal, cualquier prenda se deteriorara con más frecuencia de la prevista, será sustituida por la empresa.

El empresario proveerá a sus trabajadores de dos equipos al año, que les serán entregados en la primera quincena del mes de enero.

ARTICULO 18º.- SEGURIDAD E HIGIENE. REVISION MEDICA. PREVENCION DE RIESGOS LABORALES

Para la Prevención de riesgos laborales se estará a lo dispuesto en la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales, así como en el Título II de la Ordenanza General de Seguridad e Higiene, y demás normas vigentes de aplicación.

En todo lo referente a normas de higiene de los alimentos, manipulación y control, se estará a lo dispuesto en el RD.20272000, de 11 de febrero, por el que se establecen las normas relativas a los manipuladores de alimentos y al Decreto 189/2001, de 4 de septiembre, de la Consejería de Salud de la Junta de Andalucía, por el que se regulan los planes de formación de los Manipuladores de Alimentos.

Vigilancia para la salud. En todo caso se estará a la legislación vigente en la materia.

Todo el personal sujeto al presente convenio, se someterá, con su consentimiento, antes de su ingreso al trabajo a un previo reconocimiento médico, que se repetirá cada año, en el Instituto de Seguridad e Higiene u organismo competente, respetándose en todo caso el carácter de confidencialidad de los resultados.

Las empresas someterán anualmente a sus trabajadores a reconocimiento médico ante el Instituto de Seguridad e Higiene u organismo competente, a los efectos de la obtención o renovación del carnet de manipuladores de alimentos, respetándose en todo caso el carácter de confidencialidad de los resultados.

La revisión médica se efectuará en horas de trabajo y los gastos que pudieran ocasionar tal revisión serán a cargo de la empresa.

Las competencias del Comité de Seguridad y Salud serán las establecidas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y demás legislación vigente sobre la materia.

Sus miembros serán elegidos según lo dispuesto en las disposiciones legales vigentes en cada momento.

Los trabajadores tendrán derecho a ser informados de forma detallada de los riesgos a los que están expuestos y de las medidas preventivas para evitarlos. Esto con carácter previo a la contratación a al desempeño de nueva tarea. Así como a una formación periódica a cargo del empresario y en jornada de trabajo cuando se produzcan modificaciones tecnológicas y organizativas.

Igualmente tendrán derecho al cambio de puesto cuando se den probadas incompatibilidades de puesto de trabajo y la salud del trabajador, manteniéndose especial atención en el caso de trabajadoras embarazadas cuando el desempeño de su puesto habitual de trabajo ponga en riesgo su salud o la de su hijo.

Se deberá cumplir con las disposiciones mínimas establecidas en los RD. 486/1997 de 14 de abril, R.D. 1215/97, de 18 de julio y RD. 773/97, de 30 de mayo, en cuanto los lugares de trabajo, sus condiciones constructivas, orden, limpieza y mantenimiento, señalización, instalaciones de servicio o protección, condiciones ambientales, iluminación, servicios higiénicos y locales de descanso, y mate-

rial y locales de primeros auxilios, así como de los equipos de trabajo y protección individual.

Se tomarán las medidas de organización adecuadas, utilizará los medios apropiados o proporcionará a los trabajadores tales medios para reducir el riesgo que entrañe la manipulación de cargas de cuerdo con el RD.487/1997, de 14 de abril.

Se adoptarán las medidas necesarias para que la utilización por los trabajadores de equipos con pantallas de visualización no supongan riesgos para su seguridad o salud, según el RD. 488/97, de 14 de abril.

Los trabajadores tienen derecho a participar, y defender los intereses de los trabajadores en la empresa, de las cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos en el trabajo, de acuerdo a la Ley 31/1995, de 8 de noviembre.

Delegado de Prevención.- Será el trabajador que ostente la representación legal de los trabajadores según la mencionada Ley 31/1995.

CAPITULO III

REGIMEN ECONOMICO

ARTICULO 19º.- SALARIO BASE

A todos los efectos legales se denomina y tendrá la consideración de salario base convenio el que bajo tal concepto figura para cada categoría profesional en la tabla adjunta.

ARTICULO 20º.- COMPLEMENTO DE ANTIGÜEDAD

Con efectos del día 31 de diciembre de 1994, los trabajadores afectados por el presente convenio, percibirán en concepto de antigüedad por el tiempo de servicio en la empresa, trienios del seis por ciento del salario base convenio cada uno de ellos, con un límite máximo del 45% de dicho salario base convenio. El módulo para el calculo y abono del complemento personal de antigüedad será el del último salario base convenio percibido por el trabajador, sirviendo dicho modulo no sólo para el cálculo de trienios de nuevo vencimiento, sino también para el de los ya perfeccionados.

Desde el día 1 de enero de 1995, no se devengará cantidad alguna en concepto de antigüedad para los trabajadores que a partir de entonces resulten contratados.

ARTICULO 21º.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.

El personal afectado por este convenio, tendrá derecho a las siguientes gratificaciones extraordinarias.

De verano y navidad. Cada una de las cuales consistirá en el abono de 30 días de salario base más antigüedad.

Estas pagas serán abonadas en los primeros veinte días de julio y diciembre.

Paga de marzo.- El personal afectado por este convenio percibirá en el mes de marzo, una paga extraordinaria equivalente a 30 días de salario base más antigüedad.

Gratificación por Fiestas.- anualmente y durante el mes de septiembre las empresas abonarán a sus productores una gratificación equivalente a 10 días de salario base más antigüedad.

ARTICULO 22º.- COMPLEMENTO EN CASO DE ENFERMEDAD O ACCIDENTE

En caso debidamente acreditado de incapacidad laboral transitoria, enfermedad o accidente de trabajo, la empresa completará hasta el cien por cien el salario del trabajador afectado. Dicho complemento será abonado desde el primer día.

ARTICULO 23º.- POLIZA DE SEGUROS POR ENFERMEDAD O ACCIDENTE

Las empresas suscribirán una póliza de seguros, que garantice las siguientes prestaciones en los supuestos que se indican:

- Muerte
- Invalidez Permanente Total e Invalidez Permanente Absoluta
- Gran Invalidez causada por accidente laboral o enfermedad profesional.
- Gran Invalidez derivada de enfermedad común o accidente no laboral.

La cuantía de la póliza se fija en 12.000 euros, debiendo suscribir las empresas la citada póliza ante de los cuarenta y cinco días contados a partir de la publicación del convenio en el B.O.P.

Estas prestaciones se entienden sin perjuicio de las establecidas para estos supuestos en el Régimen General de la Seguridad Social.

ARTICULO 24º.- DIETAS.-

Se establece en concepto de dietas para todas las categorías, la cantidad de 35 euros para la dieta completa, entendiéndose que la dieta completa comprende, cena, dormir y desayuno.

La media dieta se fija en la cantidad de 8 euros.

Cuando una empresa cambie su centro de trabajo de un municipio a otro, a partir del término de dicho municipio se abonará la cantidad de 0 euros con 11 céntimos por kilómetro.

ARTICULO 25º.- JUBILACION ANTICIPADA.

Las empresas vendrán obligadas a contratar a aquellos trabajadores que se hallen inscritos como desempleados en la correspondiente oficina de empleo, mediante contrato de la misma naturaleza que el extinguido en la forma que establece en Real Decreto 1194/85, de 17 de julio, a fin de que los trabajadores que hubieran cumplido los 64 años pueda jubilarse con el cien por cien de su salario de cotización. Es optativo para los trabajadores que cumplan la edad el acceder a la jubilación en estas condiciones y obligación para las empresas el cumplir el requisito de la contratación de nuevo trabajador.

Se establece el siguiente baremo para el caso de jubilación anticipada del trabajador, antes de la edad máxima de jubilación.

10 meses de su ultimo salario a los 60 años; 9 meses de su último salario a los 61; 8 meses de su ultimo salario a los 62 años y 7 meses de su último salario a los 63 años.

ARTICULO 26º.- JUBILACION.

Se establece que la jubilación ordinaria será a la edad legal que se determine en cada momento según la legislación vigente.

ARTICULO 27º.- TABLON DE ANUNCIOS

La parte empresarial se compromete a no formular impedimento alguno y facilitar espacio y habitáculo, a fin de que el centro de trabajo, el Comité de Empresa o Delegados de Personal puedan llevar a cabo sus tareas informativas, mediante la colocación del correspondiente tablón de anuncios. Dicha información deberá atenerse a la legalidad vigente en esta materia.

ARTICULO 28º.- CLAUSULA DE DESCUELGUE SALARIAL.

El régimen salarial establecido en este Convenio no será de necesaria u obligada aplicación para aquellas em-

presas cuya estabilidad económica pudiera verse dañada como consecuencia de su adecuación.

De conformidad con el artículo 82.3 ET, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1, se podrá proceder, previo desarrollo de un (periodo de consultas de quince días entre la empresa y los representantes de los trabajadores), a inaplicar el régimen salarial previsto en los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa, cuando esta tenga una disminución persistente de su nivel de ingresos o su situación y perspectivas económicas pudieran verse afectadas negativamente como consecuencia de tal aplicación, afectando a la posibilidad de mantenimiento del empleo de la misma.

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

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

El acuerdo de inaplicación deberá determinar con exactitud la retribución a percibir por los trabajadores de dicha empresa, estableciendo, en su caso y en atención a la desaparición de las causas que lo determinaron, una programación de la progresiva convergencia hacia la recuperación de las condiciones salariales establecidas en el convenio colectivo de ámbito superior a la empresa que le sea de aplicación sin que en ningún caso dicha inaplicación puede superar el periodo de vigencia del convenio ni, como máximo los tres años de duración, a partir de los cuales se podría negociar otra cláusula de descuelgue.

El acuerdo de inaplicación y la programación de la recuperación de las condiciones salariales no podrán superar el incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio, relativas a la eliminación de las discriminaciones retributivas por razones de género.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas, la empresa podrá aplicar inmediatamente la cláusula de descuelgue e inaplicar el régimen salarial previsto en los convenios que pueda afectar a la empresa.

Cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión paritaria del Convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando aquella no alcanzara un acuerdo, las partes podrán recurrir a los procedimientos a que se refiere el siguiente párrafo.

Mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83 de la Ley, se deberá establecer los procedimientos de aplicación general y directa para solventar de manera efectiva las discrepancias en la negociación de los acuerdos a que se refiere este apartado, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91.

Pendientes de los recursos o procedimientos interpuestos, respecto a la negociación de la aplicación de la cláusula de descuelgue y no se resuelvan incluidos los referidos en el artículo 91, a los efectos de no producir perjuicios irreparables a las empresas y a los trabajadores, se procederá a la inaplicación del régimen salarial previsto en los convenios que puedan afectar a dicha empresa.

El resto del Convenio se adecuará a las distintas reformas laborales establecidas por el Gobierno.

CAPITULO IV

FALTAS, SANCIONES, PROCEDIMIENTO SANCIONADOR.

ARTICULO 29º.- Faltas

Las faltas cometidas por los trabajadores al servicio de las empresa reguladas por el presente convenio se clasificarán atendiendo a su importancia en: Leves, graves y muy graves muy graves

1º. Faltas Leves.

Son faltas leves las de puntualidad las discusiones violentas con los compañeros de trabajo, las faltas de aseo y limpieza, el no comunicar con antelación, pudiendo hacerlo, la falta de asistencia al trabajo y cualquiera otra de naturaleza análoga.

Se entiende por falta de puntualidad el retraso de más de cinco veces en la entrada al trabajo o si el total de los retrasos totalizan mas de treinta minutos al mes.

2º.- Faltas Graves.

Son faltas graves las cometidas contra la disciplina del trabajo o contra el respeto debido a superiores, compañeros y subordinados, simular la presencia de otro trabajador firmando o fichando por él, ausentarse del trabajo sin licencia o permiso dentro de la jornada laboral, fingir enfermedad o pedir permiso alegando causas no existentes, la inobservancia de las medidas de seguridad e higiene en el trabajo, y, en general, las reincidencias en faltas leves dentro del término de dos meses y cuantas de características análogas a las enumeradas

3º.- Faltas Muy Graves.

Son faltas muy graves el fraude, hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo, los malos tratos de palabra y obra o la falta de respeto y consideración a los jefes o a sus familiares y a los compañeros de trabajo o subordinados, la violación de secretos de la empresa, la embriaguez habitual si repercuten negativamente en el trabajo, acoso sexual la reincidencia en faltas graves dentro del término de un año; así como las contempladas en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.

ARTICULO 30º.- Prescripción de las faltas.

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.

ARTICULO 31º.- Sanciones.

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

1º.- Faltas Leves:

Amonestación verbal, amonestación escrita o suspensión durante un día de trabajo y haber.

2º.- Faltas Graves:

Suspensión de empleo y haber de dos a cinco días e inhabilitación por plazo inferior a cuatro años para pasar a la categoría superior.

3º.- Faltas Muy Graves:

Pérdida temporal o definitiva de la categoría, suspensión de empleo y sueldo por más de quince días hasta sesenta y despido.

La reincidencia en faltas graves o muy graves dará lugar al despido procedente

Las sanciones que puedan imponerse se entienden sin perjuicio de pasar el tanto de culpa a los Tribunales, cuando la falta cometida pueda constituir delito o dar cuenta a las autoridades gubernativas si procediese.

ARTICULO 32º.- Procedimiento sancionador.

1º. Contra las sanciones leves graves y muy graves que le sean impuestas al trabajador, éste tiene derecho a recurrir ante los Juzgados de lo Social, previa la conciliación obligatoria ante el organismo competente.

2º. Las sanciones por suspensión de empleo y sueldo se impondrán con reserva del periodo de cumplimiento de las mismas, y, en el supuesto de ser recurridas por el trabajador ante los Juzgados de lo social, no se cumplirán hasta que estos dicten sentencia y de acuerdo con los términos de la misma.

ARTICULO 33º.- Nocturnidad.

Se considerará trabajo nocturno el realizado entre las diez de la noche y las seis de la mañana. El empresario que recurra regularmente a la realización de trabajo nocturno deberá informar de ello a la autoridad laboral.

La jornada de trabajo de los trabajadores nocturnos no podrá exceder de ocho horas diarias de promedio, en un periodo de referencia de quince días. Dichos trabajadores no podrá realizar horas extraordinarias.

Para la aplicación de lo dispuesto en el párrafo anterior, se considerará trabajador nocturno a aquel que realice normalmente en un período nocturno una parte no inferior a tres horas de su jornada diaria de trabajo, así como aquél que se prevea que puede realizar en tal periodo una parte no inferior a un tercio de su jornada de trabajo anual.

En cualquier caso y en cuanto al trabajo nocturno se estará en todo momento a lo que al respecto se determine en la legislación vigente.

CAPITULO V

DERECHOS SINDICALES

Secciones Sindicales. Las centrales sindicales presentes en la empresa podrán constituir en los centros de trabajo las correspondientes secciones sindicales. Estas eligiran entre sus miembros un Delegado Sindical de conformidad con lo establecido en las L.O.L.S.

Serán funciones del Delegado Sindical las siguientes.

Representar y defender los intereses del sindicato a quién representa y a los afiliados al mismo en la empresa y servir de instrumento de comunicación entre su central sindical o sindicato y la dirección de las respectivas empresas. Podrán asistir a las reuniones del comité de empresa, Comité de Seguridad e Higiene en el trabajo y comités paritarios de interpretación con voz pero sin voto y siempre que tales órganos admitan previamente su presencia. Tendrán acceso a la misma información y decisión en el comité de empresa, de acuerdo con la documentación que la empresa debe poner a su disposición regulado a través de la Ley, estando obligados a guardar sigilo profesional, en las materias que legalmente procedan. Poseerán las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley y convenios colectivos a los comités de empresa. Serán asimismo informados y oídos por la empresa con carácter previo:

A) Acerca de despidos y sanciones que afecten a los trabajadores afiliados al sindicato que representan.

B) En materia de reestructuración de plantilla, regulación de empleo, desplazamiento de los trabajadores y sobre todo proyecto y acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.

C) La implantación o revisión de sistemas de organización de trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

Podrán recaudar cuotas a sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo.

CUOTA SINDICAL

A requerimiento de los trabajadores afiliados a las centrales sindicales o sindicatos, las empresas descontarán de la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la dirección de la empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la central o sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente a la que deberá ser transferida la correspondiente cantidad. Las empresas efectuarán las antedichas detracciones salvo indicaciones en contrario durante periodos de un año. La dirección de la empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical en la empresa si la hubiere.

COMITE DE EMPRESA

Sin perjuicio de los derechos y facultades reconocidos por las leyes, se reconocen a los comités de empresa y a los delegados de personal las siguientes funciones:

A) Ser informado por la dirección de la empresa:

a) Anualmente conocer y tener a su disposición el balance, la lista de resultados, la memoria y en el caso de que la empresa revista las formas de sociedad por acciones y participaciones, de cuantos documentos se den a conocer a los socios.

b) Con carácter previo a su ejecución por las empresas sobre reestructuraciones de plantillas, cierres totales o parciales, definitivos o temporales y las reducciones de jornada, sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de formación profesional de la empresa.

c) en función de materia de que se trata.

1º Sobre la implantación o revisión de sistemas de organizaciones de trabajo y cualesquiera de sus posibles consecuencias: estudios de tiempo, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración del puesto de trabajo.

2º Sobre la absorción, fusión y modificación del estatus jurídico de la empresa a cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

3º El empresario facilitará al comité de empresa el modelo o modelos de contrato de trabajo que habitualmente utilice, estando legitimado el comité para efectuar las reclamaciones oportunas ante la empresa y en su caso ante la autoridad laboral competente.

4º Sobre sanciones impuestas por faltas muy graves y en especial en supuestos de despidos.

5º En lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, el movimiento de ingresos ceses y ascensos.

B) Ejercitar una labor de vigilancia sobre las materias siguientes:

a) Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y Seguridad Social, así como el respeto a los pactos, condiciones o usos de empresa en vigor, formulando, en su caso las acciones oportunas ante la empresa y los organismos y tribunales competentes.

b) Se reconoce el comité de empresa y delegados de personal capacidad procesal como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia y su capacidad de negociación.

GARANTIAS

Ningún miembro del comité de empresa o delegado de personal podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que este se produzca por revocación o dimisión siempre que el despido o la sanción se base en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación.

Si el despido o cualquiera otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedecieran a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio en el que serán oídos, a parte del interesado, el comité de empresa o restantes delegados de personal o el delegado del sindicato a que pertenezca, en el supuesto en que se hallara reconocido como tal en la empresa.

Poseerán prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto a los demás trabajadores en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por causas en razón del desempeño de su representación.

Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de las empresas en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el normal funcionamiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo todo ello a la empresa previamente y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la norma legal vigente al efecto.

Dispondrán del crédito horario de 25 horas mensuales, ampliables a treinta retribuidas con cargo a la empresa, las cuales podrán acumularse trimestralmente, aludiendo a las características de las empresas para hacer un uso mas adecuado de las mismas. Las referidas cinco horas de aumento solo se concederán por asistencia a cursos de formación previamente notificados,

En los convenios colectivos se establecerán pactos o sistemas de acomodación de horas a los distintos miembros del comité y delegados de personal, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total que determina la ley, pudiendo quedar relevado de los trabajos sin perjuicio de su remuneración.

Asimismo no se computarán dentro del máximo legal de horas el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de delegados de personal o de miembros de comité, como componentes de comisiones negociadoras de convenios colectivos, en los que sean afectados y lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurran tales negociaciones y cuando la empresa en cuestión se vea afectada por el ámbito de negociación referido.

Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros del comité o delegados de personal a fin de prever la asistencia de los miembros a cursos de formación organizados por sindicatos, institutos de formación u otras entidades.

CAPITULO VI

CLASIFICACION Y DEFINICION DEL PERSONAL

Las clasificaciones del personal son meramente enunciativas y no suponen la obligación de tener provistos todos los grupos enunciados, como tampoco las categorías profesionales en que se dividen, si las necesidades y volumen de la empresa no lo requiere.

El personal que preste sus servicios en la empresa se clasificará teniendo en cuenta las funciones que realiza en uno de los siguientes grupos:

I.- Técnicos.

II.- Administrativos.

III.-Mercantiles

IV.- Obreros.

V.- Subalternos.

Grupo I.- Técnicos: Quedan clasificados en este grupo quienes realicen trabajos que exijan, con titulación o sin ella una adecuada competencia o práctica, ejerciendo funciones de tipo facultativo, técnico o de dirección especializada.

Grupo II.- Administrativos: Quedan comprendidos en este concepto quienes realicen trabajos de mecánica administrativa, contables y otros análogos no comprendidos en el grupo anterior.

Grupo III.- Mercantiles: Comprende el personal que se dedique a la promoción de las ventas, comercialización de los productos elaborados por la empresa y el desarrollo de la publicidad, como también a la venta de los mismos, tanto al detall o por el sistema de autoventa, ya trabaje en la localidad donde radica la fabricación de productos como en aquellas otras en las que existan oficinas, depósitos de distribución o delegación de ventas propias

Grupo IV.- Obreros. Incluye a este grupo al personal que ejerce fundamentalmente trabajo de índole material o mecánico.

Grupo V.- Personal de Oficios Varios: Incluye a este grupo al personal que conoce y practica un oficio clásico de índole material o mecánico ya sea con especialización o sin ella.

Grupo VI.- Subalternos: Son los trabajadores que desempeñen funciones que implican generalmente absoluta fidelidad, para los que no se requiere salvo excepciones, mas cultura que la primaria y reunir los requisitos que en cada caso se señalan, pero asumiendo en todo caso la responsabilidad inherente al cargo.

En los anteriores grupos se comprenderán las siguientes categorías:

I.- Técnicos:

De grado superior: Los que poseen título universitario o de Escuela Especial Superior.

De grado medio: Los que poseen el correspondiente título expedido por las entidades legalmente capacitadas para ello.

Ayudante Técnico:

Técnico no titulado: Encargado general, Jefe de fabricación y de taller, encargado de sección y auxiliar de laboratorio.

Oficinas técnicas de organización: Jefes de primera y segunda, Técnicos de Organización de primera y segunda, Auxiliares de Organización.

Técnico de Procesos de Datos: Jefe de Proceso de Datos, Analista, Jefe de Explotación, Programador de ordenador y de máquinas Auxiliares y Operador de Ordenador.

II.- Administrativos: Jefe de Administración de primera, Jefe de Administración de segunda, Oficial de primera, Oficial de segunda, Auxiliar, Aspirante de 1º, 2º y 3º año y Telefonista.

III.- Mercantiles: Jefe de ventas, Inspector de ventas, Promotor Propaganda y/o publicidad, vendedor autoventa, viajante.

IV.- Obreros:

1º.- Personal de Producción: Oficial de Primera, Oficial de segunda, Ayudante.

2º.- Personal de acabado, envasado y empaquetado: Oficial de Primera, Oficial de segunda, Ayudante.

V.- Personal de Oficios Varios.

Oficial de Primera, Oficial de segunda, conductor repartidor, peón y personal de limpieza.

VI.- Personal Subalterno: Mozo de Almacén, Conserje, cobrador, Basculero-pesador, Guarda Jurado, Guarda Vigilante, Ordenanza y Portero o Conserje.

Las definiciones de estas categorías profesionales son las que se reflejan en el anexo I de este Convenio Colectivo de trabajo, de las que forman parte integrante.

CAPITULO VII

CLASIFICACION DEL PERSONAL SEGUN PERMANENCIA

ARTICULO 34º.-

El personal ocupado en las empresas sujetas al presente convenio se clasificará, según su permanencia, en la siguiente forma:

A) Personal de plantilla: Es el que presta sus servicios en la empresa de modo permanente una vez superado el periodo de prueba.

B) Personal eventual: Es el que se contrata, también en determinadas épocas de mayor actividad de la producción o para trabajos extraordinarios o esporádicos en la empresa.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 15.b del Estatuto de los Trabajadores, en redacción dada por el mismo por el Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se establece como duración máxima de los contratos acogidos a tal artículo y apartado, la de doce meses dentro de un periodo de dieciocho meses, contados a partir del momento en que se inicie la relación laboral.

Con respecto a las demás modalidades de contratación se estará en todo momento a la legislación vigente en cada momento.

ARTICULO 35º.- Períodos de prueba.

Las admisiones del personal, se considerarán provisionales durante un tiempo de prueba variado, según la índole de la labor a que cada trabajador sea destinado, que no podrá exceder del señalado en la siguiente escala:

I. Técnicos:

a) Titulados: Seis meses

B) No titulados: Tres meses.

II. Administrativos: dos meses.

III. Mercantiles: Dos meses.

IV. Obreros: Un mes.

V. Personal de Oficios varios: dos meses

VI. Personal de campaña, eventual o interino: Quince días.

ARTICULO 36º.- Ascensos.

El personal fijo de plantilla al servicio de las empresas incluidas en el presente convenio, tendrán derecho a cubrir las vacantes existentes en cualquiera de las categorías profesionales en la especialidad respectiva dentro de su empresa, de conformidad con las siguientes normas:

1ª.- Personal técnico: Será, en todo caso, de libre designación de la empresa.

2ª.- Personal Administrativo: Los cargos ejecutivos, directivos de confianza y Jefe de Administración de primera, serán de libre designación de la empresa.

Los puestos de Jefe de Administración de segunda y Oficiales de primera y segunda serán cubiertos mediante tres turnos rotativos:

1º.- Antigüedad entre los pertenecientes a la categoría inmediata inferior.

2º.- Concurso.-oposición entre los pertenecientes a las categorías inmediatamente inferiores.

3º.- Libre designación, incluso entre personas ajenas a la empresa.

El cargo de Cajero/a quedará exceptuado de las normas precedentes y, en consecuencia, se proveerá libremente por la empresa.

Auxiliares administrativos. A esta categoría se ascenderá automáticamente al terminar el correspondiente período de aspirantazgo.

3ª.- Personal mercantil: Será de libre designación de la empresa.

4ª.- Personal obrero. Los puestos de Oficial primera se cubrirán, el 50 por 100, por antigüedad en la empresa, y el resto, por libre designación de la misma, en ambos casos, previa prueba de aptitud entre el personal de la categoría inmediatamente inferior

5ª.- Personal de Oficios varios. Se seguirá el mismo sistema que para el personal obrero.

6ª.- Personal subalterno: Los puestos de ordenanza se proveerán entre el personal de la empresa, que como consecuencia de accidente o incapacidad, tengan disminuida su capacidad, y, preferentemente, entre quienes no puedan desempeñar otro oficio u empleo de rendimiento normal, por dichas causas.

El restante personal de este grupo será de libre designación de la empresa entre el personal de la misma que lo solicite, y de no existir solicitante, entre el personal ajeno a la misma.

En todos los supuestos previstos en este apartado las empresa podrán ejercer los derechos derivados del articulo 33 (periodo de prueba) del presente convenio.

ANEXO I

DEFINICION DE CATEGORIAS PROFESIONALES

A) Técnico de grado superior.- Es quién en posesión de título académico superior, desempeña en la empresa funciones, con mando o sin él, propias de su titulación.

B) De grado medio.- Es quién en posesión de título académico de grado medio desempeñan en la empresa funciones de su titulación.

C) Ayudante Técnico.- Es quién en posesión de titulo académico de grado medio desempeña en la empresa funciones de ayuda al titulado de grado medio.

D) No titulados:

Encargado General: Es quién, bajo las órdenes inmediatas de la Dirección, coordina y controla las distintas secciones, desarrollando los correspondientes planes, programas y actividades, ordenando la ejecución de los trabajos, respondiendo ante la empresa de su gestión.

Jefe de Fabricación. Jefe de taller de Pastelería. Es quién, a las órdenes de la empresa, lleva por delegación la dirección del taller y sabe ejecutar, 'plantear y preparar todos los trabajos que en el mismo se realicen.

Encargado de Sección: Es quién, bajo las órdenes inmediatas del encargado general, coordina y controla la sección a la que esté destinado, desarrollando los correspondientes planes, programas y actividades, ordenando la ejecución de trabajos, respondiendo ante el encargado general de su gestión

Auxiliar de Laboratorio: Es quién, bajo la supervisión de su superior, realiza análisis, dosificación de fórmulas y determinaciones de laboratorio, cuida del buen estado de los aparatos y de su homologación, se ocupa de la obtención de determinadas muestras de forma conveniente y de extender los certificados de calidad y boletines de análisis.

D) Oficinas técnicas de organización.- Los técnicos que integran este grupo se dividen de la forma siguiente:

Jefe de Primera: Es el técnico que, con mando directo sobre Oficiales y Técnicos de organización y jefes de segunda, tiene la responsabilidad del trabajo, disciplina y seguridad personal, de acuerdo con la organización de la entidad, hasta el límite que quede fijada su autoridad por el Reglamento interior de la empresa. Su actuación está subordinada a motivos prefijados, dentro de los cuales y con iniciativa propia realiza todo tipo de estudios de tiempos y mejoras de métodos, programación, planeamiento, inspección y control de todos los casos, programación, estudio y desarrollo de las técnicas de calificación o valoración de tareas, seguridad en el trabajo, selección y formación de personal. Deberá interpretar toda clase de planos, interpretación y distribución de toda clase de fichas completas, hacer evaluaciones de materiales precisos para trabajos cuyos datos se obtengan tanto de planos como de obras. Podrá ejercer misiones de Jefe dentro de máquinas, instalaciones y mano de obra, proceso, lanzamiento, costos y resultados económicos. Se asimilará a la categoría de Técnico con título superior.

Jefe de Segunda: Trabajará normalmente a las órdenes del Jefe de Primera, a quién podrá sustituir en sus ausencias. Desempeñará el trabajo de estos cuando la clase y complejidad de las funciones a realizar no sean de importancia, justificativa de la existencia de un Jefe de primera.

Será asimilado a Técnico con título superior.

Técnicos de Organización de Primera: Es el técnico que está a las órdenes de los jefes de primera o segunda, si estos existiesen, y realiza o puede realizar alguno de los trabajos siguientes, relativos a la organización científica del trabajo: Cronometraje y estudios de tiempo de toda clase, estudio de métodos con saturación de equipos de cualquier número de operarios y estimaciones económicas, confección de normas o tarifas de trabajo de dificultad media, confección de fichas completas, definición de los lotes o conjuntos de trabajo de los mismos, establecimientos de cuadros de carga en todos sus casos, establecimientos de necesidades completas de materiales partiendo de datos obtenidos en planos o sobre obras, aún contando con dificultades de apreciación, despiece de toda clase y croquizaciones consiguientes, colaboración en el establecimiento del orden del montaje para lotes de piezas o zonas de funciones de planteamiento de dificultad media y representaciones gráficas, análisis y descripción y especificación de toda clase de tareas y puestos de trabajo, estudio y clasificación de los puestos y méritos personales, organigramas y escalas salariales, seguridad en el trabajo, selección y formación del personal. Asimilado a técnico no titulado.

Técnico de Organización de Segunda: Es el técnico que además de hacer los trabajos propios de auxiliar de organización, realiza o puede realizar algunos de los siguientes: Cronometraje, colaboración en la selección de datos para la confección de normas, estudios de métodos de trabajo de dificultad media y saturación de equipo de hasta tres variables, confección de fichas completas de dificultad media, estimaciones económicas, informar de obras con dificultad de apreciación en la toma de datos, definición de conjunto de trabajos con indicaciones precisas de sus superiores, cálculo de trabajo con datos, trazado sobre planos y obras de dificultad media, despiece de dificultad media y croquización consiguiente, evaluación de necesidades de materiales en caso de dificultad normal, colaboración en funciones de planeamiento y representaciones gráficas, análisis, descripción y especificación de toda clase de tareas y puestos de trabajo, estudio de clasificación de los puestos y méritos personales, organigramas y escalas salariales, seguridad en el trabajo, selección y formación de personal.

Asimilado a Oficial de primera administrativo.

Auxiliar de Organización: Es el operario mayor de dieciocho años que, a las órdenes de un técnico de organización o de quién le supla en sus funciones, realiza algunos trabajos sencillos de organización científica del trabajo, tales como cronometrajes sencillos, acumulación de datos con directrices bien definidas, revisión o confección de hojas de trabajo, análisis y pago, control de operaciones sencillas, archivo y enumeración de planos y documentos, fichas de existencias de materiales y fichas de movimiento de pedidos(labor esencialmente de transcripción de información) cálculo de tiempo, partiendo de datos de normas o tarifas bien definidas, representaciones gráficas.

Los auxiliares con más de cuatro años de servicio tendrán la remuneración de Técnicos de organización de segunda en tanto no les corresponda ascender. Asimilado a Oficial de segunda Administrativo.

E) Técnicos de Proceso de Datos.

Jefe de Proceso de Datos: Es quién tiene a su cargo la dirección y planificación de las distintas actividades que coinciden en la instalación y puesta en explotación de un ordenador de tipo medio grande, medio o pequeño, así como la responsabilidad del trabajo de los equipos de analistas y programas. Asimismo le compete la resolución de problemas de análisis y programación de las aplicaciones normales de gestión susceptibles de ser desarrolladas en el centro de informática.

Analista: Es quién verifica análisis orgánicos de aplicaciones complejas, para obtener la situación mecanizada de las mismas, en cuanto se refiere a: Cadena de operaciones a seguir, documentos a obtener, diseños de los mismos, ficheros a tratar, su definición. Puesta a punto de aplicaciones, creación de juegos de ensayo, enumeración de las anomalías que puedan producirse y definición de su tratamiento, colaboración en el programa de la prueba "lógica" de cada programa: Finalización de los expedientes técnicos de aplicaciones complejas.

Jefe Experto: Es quién tiene por misión, planificar, organizar y controlar la explotación de todo el equipo de tratamiento de la información a su cargo y la dirección de los equipos de control.

Programador de ordenador y máquinas auxiliares: Es quién estudia los procesos complejos definidos por los analistas, confeccionando organigramas detallados de tratamiento. Redactar programas en el lenguaje de programación que le sea indicado. Confeccionar juegos de ensayo. Poner a punto los programas y completar cuadernos de carga de los mismos.

Estudia la realización de procesos en máquinas básicas, creando los paneles o tarjetas perforados precisos, para organizar las citadas máquinas básicas.

Operador de ordenador: Es quién tiene a su cargo las manipulaciones necesarias en la unidad central periférica de un ordenador electrónico, para lograr su adecuada explotación, siguiendo las instrucciones del Jefe de Explotación.

ADMINISTRATIVOS

A) Jefe de Administración de Primera. Es el empleado que con conocimientos completos del funcionamiento de todos los servicios administrativos lleva la responsabilidad y dirección total de la marcha administrativa de la empresa.

B) Jefe de Administración de Segunda: Es el empleado que a las órdenes de quién dirige la marcha administrativa de la empresa, funciona con autonomía dentro del cometido asignado al departamento o sección que rige, ordenando el trabajo del personal que preste servicios en el mismo, cuando se le ordene o lo estime necesario, controlando la labor de los agentes a su cargo. Dentro de esta categoría se incluirán, sin perjuicio de la mejor que puedan adquirir, los contables y cajeros.

C) Oficial de Primera.- Es el empleado con un servicio determinado a su cargo que, con iniciativa y responsabilidad restringida, con o sin otros empleados a sus órdenes, ejecuta alguno de los siguientes trabajos: Funciones de cobro y pago, dependiendo directamente de un Cajero o Jefe, y desarrollando su labor con ayudante o auxiliar de éste, sin tener firma ni fianza, facturas y cálculo de las mismas, siempre que sea responsable de esta misión, cálculo de estadísticas, transcripción en libro de cuentas corrientes, Diario mayor, corresponsales, redacción de correspondencia con iniciativa propia, liquidaciones y cálculo de las nóminas de salarios, sueldos y operaciones análogas. Se incluyen en esta categoría los taquimecanógrafos en un idioma extranjero.

D) Oficial de Segunda.- Es el empleado con iniciativa restringida y subordinación a Jefe u Oficiales de Primera, si los hubiere, que efectúa operaciones auxiliares de contabilidad y coadyuvantes de las mismas, organización de archivos o ficheros, correspondencia sin iniciativa y demás trabajos similares. En esta categoría se incluirán las taquimecanógrafos en idioma nacional.

E) Auxiliar.- Es el empleado mayor de dieciocho años que sin iniciativa propia se dedica dentro de la oficina a operaciones elementales administrativas y, en general, a las puramente mecánicas inherentes al trabajo en aquellas. En esta categoría se integran los telefonistas y mecanógrafos.

F) Aspirante.- Es quién, con edad comprendida desde su ingreso hasta los dieciocho años, trabaja al tiempo que se instruye en funciones peculiares de oficina administrativa.

Aspirante de segundo año, es el que ha ejercido las funciones de aspirante de primer durante un año, a partir de haber cumplido los dieciocho años de edad.

Aspirante de tercer año, es el que ha ejercido funciones de aspirante durante dos años a partir de cumplir los dieciocho

Telefonista.- Es la persona que atiende las llamadas telefónicas y las distribuye correctamente, tomando nota en caso de ausencia. Recibe las visitas, avisándole a la persona que corresponda y lleva el control de las mismas. Realiza funciones de vigilancia y los trabajos administrativos complementarios de correo, paquetería, etc.

MERCANTILES

A) Jefe de Ventas:- Es quién, al frente de la sección central de ventas o de la propaganda y/o publicidad de la empresa, y a las órdenes inmediatas de la Dirección, orienta y da unidad a la labor de todo el personal integrado en su sección.

B) Inspector de Ventas.- Es quién tiene por funciones primordiales programar las rutas de los viajantes y del personal vendedor, inspeccionar los mercaos y visitar los depósitos, si los hubiere, y recorrer personalmente las rutas.

C) Promotor de propaganda y/o publicidad.- Es quién, a las órdenes del Jefe realiza y orienta la propaganda científica y comercial.

D) Vendedor con auto venta.- Es quién se ocupa de efectuar la distribución a clientes de la empresa, conduciendo el vehículo apropiado que se le asigne, efectuando los trabajos de carga y descarga del mismo, cobro y liquidación de la mercancía y, en su caso, las actividades de promoción y prospección de ventas y publicidad informando diariamente a sus superiores de su gestión, procurando el mantenimiento y conservación de su vehículo.

E) Viajante.- Es quién, al servicio exclusivo de una empresa, tiene por cometido viajar en una ruta predeterminada para ofrecer los productos, exhibir el muestrario, tomar nota de pedidos, informar sobre los mismos y cuidar de que se cumplan.

OBREROS

A) Personal de Producción.

Encargado de Sección: Es quién con conocimientos técnicos y prácticos acreditados, dirige el trabajo de los oficiales, siguiendo instrucciones de su superior inme-

diato, y es responsable de la forma de ordenarse aquél y de su disciplina.

Oficial de Primera: Es quién, habiendo realizado el aprendizaje con la debida perfección y adecuado rendimiento, ejecuta, con iniciativa y responsabilidad, todas o algunas labores propias del mismo, con productividad y resultados correctos, conociendo las máquinas, útiles y herramientas que tenga a su cargo para cuidad de su normal eficacia, engrase y conservación, poniendo en conocimiento de sus superiores cualquier desperfecto que observe y que pueda disminuir la producción. Asimismo quienes se dedican a oficios complementarios a la producción, tales como envasado, empaquetado, etiquetado, acabado, almacenaje y demás servicios complementarios de las tareas de producción, realizándolas tanto a máquina como a mano, con la debida perfección y adecuado rendimiento.

Oficial de Segunda: Integrarán esta categoría quienes sin llegar a la perfección exigida para los Oficiales de primera ejecutan las tareas antes definidas con la suficiente corrección y eficacia. Asimismo quien realiza los mismos cometidos asignados al oficial de primera con un grado de rendimiento o especialización menor que este y la limpieza de los enseres, utensilios y envasado destinado a producción.

Ayudante: Es quien ayuda en la realización de las tareas encomendadas a los Oficiales de primera y segunda, estando capacitado para suplir a estos últimos en caso de ausencia, mientras dure su situación laboral en esta categoría.

Almacenero: Es quién está encargado de despachar los pedidos en los almacenes, recibir las mercancías, distribuirlas en los estantes, registrando en los libros el movimiento que se haya producido, durante la jornada.

C) Personal de Oficios varios.

Oficial de Primera: Es quién, poseyendo uno de los oficios clásicos, lo practica y aplica con tal grado de perfección que no solo le permite llevar a cabo trabajos generales del mismo, sino aquellos otros que suponen especial empeño y delicadeza. Tendrán esta categoría los conductores de camiones, tractores, coches de turismo o máquinas móviles que requieran estar en posesión del permiso de conducir; así como carpinteros, albañiles, electricistas, mecánicos, etc.

Oficial de Segunda: Es quién, sin llegar a la especialización exigida para los trabajos perfectos, ejecuta los correspondientes a un determinado oficio con la suficiente corrección y eficacia.

Conductor Repartidor: Es el trabajador que en posesión del adecuado carnet de conducir, se ocupa de distribuir el producto a los clientes de la empresa, conduciendo el vehículo que se le asigne, efectuando los trabajos de carga y descarga del mismo, cobro y liquidación de la mercancía y, en su caso, las actividades de promoción y prospección de ventas y publicidad, informando diariamente a sus superiores de su gestión, procurando el mantenimiento y conservación del vehículo

Peón: Es el trabajador encargado de ejecutar labores para cuya realización se requiere predominantemente esfuerzo físico

Personal de Limpieza: Es quién al servicio de la empresa, se dedica a la limpieza de los locales de fabricación, almacén, servicios, oficinas y demás dependencias.

SUBALTERNOS

A) Guarda Vigilante.- Es quién, tiene por cometido funciones de vigilancia sobre todas las dependencias de la empresa.

B) Ordenanza.- Es el subalterno cuya misión consiste en hacer recados, copias de documentos, realizar los encargos que se le encomienden entre uno y otro departamento, recoger y entregar correspondencia y cuantos trabajos elementales análogos puedan encomendársele.

C) Portero.- Es quién, de acuerdo con las instrucciones recibidas de sus superiores, cuida de los accesos a los almacenes, a las fábricas o locales industriales y oficinas, realizando funciones de custodia y vigilancia.

ANEXO II

CLAUSULA DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACION ENTRE HOMBRES Y MUJERES

De acuerdo con lo establecido en la Ley 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, adoptarán medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que negociarán y, en su caso, acordarán, con la representación legal de los trabajadores, en la forma que se determine en la legislación laboral.

INCREMENTO SALARIAL PACTADO

Para los ejercicios 2014 y 2015 se acuerda una subida salarial del 0,5% para cada ejercicio y para todas las categorías salariales.

Dichas subidas salariales tendrán efectos retroactivos desde el 1 de enero de 2014 y 1 de enero de 2015, respectivamente.

DISPOSICION ADICIONAL FINAL

El presente convenio ha sido acordado y firmado por la Asociación Granadina de Empresarios de Industrias de la Alimentación (A.G.I.A.), Federación Agroalimentaria de CC.OO. Granada (FEAGRA) y la Federación de Industria y Trabajadores Agrarios de UGT (FITAG).

TABLAS SALARIALES AÑO 2014

GRUPO I. TECNICOS TITULADOS	MESES/euros	AÑO/euros
De Grado Superior	1.415,90	21.718,19
De Grado Medio	1.310,07	20.087,66
Ayudante Técnico	1.144,97	17.559,34
NO TITULADOS		
Ecargado General	1.273,27	19.512,65
Jefe Fabric. Taller Past.	1.378,26	21.135,58
Encargado Sección	1.207,67	18.517,50
Auxiliar Laboratorio	1.140,64	17.426,01
OFICINA TEC ORGANIZACION		
Jefes de Primera y Segunda	1.272,10	19.298,83
Tec. Org. Primera y Segunda	1.152,92	17.678,24
Auxiliar de Organización	1.095,20	16.807,74
TECNICO PROCESO DE DATOS		
Jefe Proceso de Datos	1.310,07	20.087,67
Analista	1.272,56	19.512,65
Jefe Experto en programas ord. maq. auxiliar	1.272,56	19.512,65
Auxiliares	1.250,46	18.355,03
Operador Ordenador	1.250,46	18.355,03
GRUPO II. ADMINISTRATIVOS		
Jefe Administración 1º	1.356,19	20.814,96
Jefe Administración 2º	1.305,24	20.013,82

Oficial de 1º	1.262,70	19.209,39
Oficial de 2º	1.158,21	17.755,65
Auxiliar	1.135,46	17.411,93
Aspirante 1º año	851,59	13.472,44
Aspirante 2º año	896,79	13.751,22
Aspirante 3º año	995,35	16.258,02
Telefonista	1.140,64	17.489,93
GRUPO III. MERCANTILES		
Jefe de Ventas	1.340,02	20.545,60
Inspector de Ventas	1.296,44	19.879,00
Promotor-Propag. Publici.	1.296,72	19.883,02
Vendedor Autoventa. Viajante	1.140,64	17.489,93
GRUPO IV. OBREROS	DIAS/euros	AÑO/euros
PERSONAL DE PRODUCCCION		
Encargado de sección	40,25	18.517,47
Oficial 1º	39,51	18.378,32
Oficial 2º	37,65	17.504,56
Ayudante	36,11	16.801,06
Almacenero	36,11	16.801,06
PERSONAL DE OFICIOS VARIOS		
Oficial 1º	39,51	18.378,32
Oficial 2º	37,65	17.504,56
Conductor Repartidor	37,65	17.504,56
Peón y Personal limpieza	34,80	16.175,40

NUMERO 4.255

DIPUTACION DE GRANADA

DELEGACION DE EMPLEO, DESARROLLO PROVINCIAL Y CONTRATACION

Formalización de contrato de obras

EDICTO

1.- Entidad adjudicadora:

a) Organismo: Diputación Provincial de Granada.

b) Dependencia que tramita el expediente: Servicio de Contratación Administrativa.

c) Número de expediente: Se indica en el anexo.

d) Dirección de Internet del Perfil de Contratante: http://www.dipgra.es/perfilcontratante/

2.- Objeto del contrato:

a) Tipo de contrato: obras

b) Descripción del objeto: la contratación de las obras que se detallan en el Anexo.

c) División por lotes y número: no procede.

d) CPV: ver anexo.

e) Acuerdo marco: no procede.

f) Sistema dinámico de adquisición: no procede.

g) Medio de publicación del anuncio de licitación: ver anexo.

h) Fecha de publicación del anuncio de licitación: ver anexo.

3. - Tramitación, procedimiento y forma de adjudicación:

a) Tramitación: Se indica en el anexo.

b) Procedimiento: Se indica en el anexo.

4.- Valor estimado del contrato: se indica en el anexo.

5.- Presupuesto base de licitación: ver anexo.

6.- Formalización del contrato:

a) Fecha de adjudicación: se indica en el anexo.

b) Fecha de formalización del contrato: ver anexo.

c) Contratista: se indica en el anexo.

d) Importe de adjudicación: importe neto. Importe total: se indica en el anexo.

e) Ventajas de la oferta adjudicataria: las indicadas en el informe de valoración técnico y/o económico conforme a los criterios de valoración establecidos en el Pliego de Cláusulas Administrativas Particulares.

Granada, 11 de mayo de 2015.-La Diputada Delegada de Empleo, Desarrollo Provincial y Contratación, fdo.: María Merinda Sádaba Terribas.

ANEXO

- Expediente número OB 302/14.

Obra: Nº 2014/4/SPTRM-26 "Alhendín, nave de cubrición de afino en la PRC Loma de Manzanares en el término municipal de Alhendín (Ecocentral Granada)"

CPV: 45222100

Medio de publicación del anuncio de licitación: no procede

Fecha de publicación del anuncio de licitación: no procede

Tramitación: ordinaria.

Procedimiento: negociado

Valor estimado del contrato: 199.824,88 euros.

Presupuesto base de licitación: Importe neto: 199.824,88 euros.

Importe total: 241.788,1 euros.

Fecha adjudicación: 12 febrero de de 2015.

Fecha de formalización del contrato: 27 de febrero de 2015.

Contratista: Empresa Constructora Granadina, S.A.

Importe de adjudicación: Importe neto: 191.232,41 euros; Importe total: 231.391,22 euros.

- Expediente número OB 214/14.

Obra: Nº 2014/4/REFUE-2 "Diputación, refuerzo de firme de C.P. GR-3311 de Cúllar Vega a Gabia Grande"

CPV: 45233141

Medio de publicación del anuncio de licitación: no procede

Fecha de publicación del anuncio de licitación: no procede

Tramitación: ordinaria.

Procedimiento: Negociado

Valor estimado el contrato: 138.799,16 euros.

Presupuesto base de licitación: Importe neto: 138.799,16 euros.

Importe total: 167.946,98 euros.

Fecha adjudicación: 23 de diciembre de 2014

Fecha de formalización del contrato: 20 de enero de 2015.

Contratista: Acsa Obras e Infraestructuras, S.A.

Importe de adjudicación: Importe neto: 128.389,22 euros; Importe total: 155.350,96 euros.

- Expediente número OB 253/14.

Obra: Nº 2014/2/PPOYS-99 "Illora, pavimentación, saneamiento, abastecimiento, alumbrado y mobiliario urbano en Avda. Puerto Lope II Fase (Illora), calle Licenciado