BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE GUADALAJARA
949 88 75 72
Administración: Excma. Diputación Provincial. Pza. Moreno, N.º 10.
Edita: DIPUTACIÓN PROVINCIAL Director: Jaime Celada López
BOP de Guadalajara, nº. 71, fecha: martes, 11 de Abril de 2017

ADMON. DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA

JUNTA DE COMUNIDADES DE CASTILLA-LA MANCHA - CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, EMPRESAS Y EMPLEO

CONVENIOS COLECTIVOS DE TRABAJO

1058

VISTO el texto del Convenio Colectivo de la empresa VIVEROS SÁNCHEZ, S.L. (código 19000972012000) para el periodo 1 de enero de 2017 a 31 de diciembre de 2018, que tuvo entrada el 22 de febrero de 2017 en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, de funcionamiento a través de medios electrónicos y subsanado el 31 de marzo de 2017, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (B.O.E. de 24/10/2015); en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo (B.O.E. de 12/06/2010); en el Decreto 81/2015, de 14 de julio, por el que se establece la estructura orgánica y se fijan las competencias de los órganos integrados en la Consejería de Economía, Empresas y Empleo (D.O.C.M. de 16/07/2015); en el Decreto 99/2013, de 28 de noviembre (D.O.C.M. de 04/12/2013) por el que se atribuyen competencias en materia de cooperativas, sociedades laborales, trabajo, prevención de riesgos laborales y empleo, y en el resto de normativa aplicable.

ACUERDO:

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Dirección Provincial de Guadalajara de la Consejería de Economía,

Empresas y Empleo de la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha.

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

Guadalajara, a 6 de abril de 2017. El Director Provincial, Santiago Baeza San Llorente

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA VIVEROS SÁNCHEZ S.L. PARA LOS AÑOS 2017 Y 2018.

PREÁMBULO.

El presente convenio colectivo ha sido negociado previa legitimación de las partes, y por lo tanto con plena capacidad negociadora por la Dirección de la empresa Viveros Sánchez S.L. y por los representantes de los trabajadores, pertenecientes todos ellos al sindicato FeSMC UGT Guadalajara, conforme a lo previsto en el título III del Texto Refundido de la ley del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO I. DISPOSICONES GENERALES

Artículo 1. Ámbito Personal.-

El Convenio Colectivo tiene por objeto regular las condiciones de trabajo y empleo de la empresa Viveros Sánchez S.L. y todos sus trabajadores, con independencia del lugar geográfico donde se encuentre ubicado su centro de trabajo, y mantener un marco de relaciones armónicas entre Empresa y Trabajadores.

El presente Convenio se fundamenta en la igualdad de derechos y obligaciones sin discriminación alguna por razón de sexo, religión, color, raza, condiciones físicas o psíquicas, ideología política o sindical.

Ambas partes garantizaran la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, con especial atención a las siguientes materias:

- Acceso al empleo.
- Estabilidad en el empleo.
- Promoción de un ambiente de trabajo exento de acoso sexual.
- Retribución igual por el desempeño de las mismas funciones.

Artículo 2. Ámbito Temporal.

El presente convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2017 y finalizará el 31 de diciembre de 2018, con independencia de la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de la provincia de Guadalajara.

Al término de su vigencia temporal y en tanto no se sustituya por uno nuevo, quedará vigente el contenido normativo del mismo.

Ambas partes se comprometen a iniciar la negociación de un nuevo Convenio con un mes de antelación a la finalización de su vigencia, previa denuncia del mismo por una de las partes con un mes de antelación.

En caso de no producirse la denuncia, el convenio quedará prorrogado de forma automática por períodos anuales.

Artículo 3. Prelación de normas.-

En lo no previsto expresamente en el texto del presente Convenio, será de aplicación el Estatuto de los Trabajadores y demás normas complementarías contenidas en la legislación laboral vigente.

Artículo 4. 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 administrativa laboral o judicial, haciendo uso de sus facultades, considere que alguno de los pactos conculca la legalidad vigente, el presente Convenio surtirá efecto a excepción del artículo o artículos que se determine reconsiderar. Esta reconsideración se llevará a efecto en el plazo indicado por la autoridad laboral o judicial.

Artículo 5. Compensación y Absorción.-

Las condiciones contenidas en el presente Convenio sustituyen en su totalidad a las que actualmente vienen rigiendo.

Si existiese algún trabajador que tuviese reconocidas condiciones que, examinadas en su conjunto y en el cómputo anual, fueran superiores a las que para los trabajadores de la misma calificación se establecen en el presente Convenio, se respetarán aquellas con carácter estrictamente personal y solamente para los trabajadores a quienes afecte.

La posible aplicación de futuras normas laborales deberá valorarse en su conjunto y cómputo anual, quedando compensadas y absorbidas por las condiciones pactadas en este Convenio, en tanto éstas, consideradas globalmente, no resulten superadas por aquéllas.

Quedan exceptuadas de lo establecido en el párrafo anterior aquellas normas venideras de carácter general que ostentan la condición de derecho necesario y no compensables en cómputo anual.

Artículo 6. Comisión Paritaria.-

Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Mixta como órgano de interpretación y vigilancia del cumplimiento del Convenio.

Composición. La Comisión Mixta estará integrada paritariamente por tres vocales en representación de la empresa y otros tres en representación de los trabajadores,

todos ellos elegidos de entre las partes firmantes del Convenio.

Asesores. Las partes podrán designar libremente a los asesores que consideren necesarios.

Funciones específicas:

1. Interpretación del Convenio.
2. Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

Procedimiento.

Procederán a convocar la Comisión Mixta, indistintamente, cualquiera de las partes que la integran.

Para solventar las cuestiones derivadas del apartado 1), la Comisión deberá resolver en el plazo máximo de diez días.

Para las labores de vigilancia y seguimiento de lo pactado en el apartado 2), la comisión se reunirá de forma ordinaria al menos dos veces al año, y con carácter extraordinario, cuantas veces así se acuerde.

La Comisión nombrará un secretario de entre sus miembros, quien tendrá como cometido, entre otros, la recepción de la correspondencia dirigida a la Comisión Mixta, dándole el trámite necesario, así como el de levantar las actas de cada sesión, que deberá ser firmada por todos sus componentes.

Domicilio. Se fija como domicilio a efectos de notificación y reunión, el del centro de trabajo de la empresa en Cabanillas del Campo (Guadalajara).

Asimismo las partes firmantes del presente Convenio se adhieren al III ACUERDO DE SOLUCIÓN AUTÓNOMA DE CONFLICTOS LABORALES DE CASTILLA LA MANCHA (III ASAC-CLM), suscrito el día 9 de Diciembre de 2013 y publicado en el Diario Oficial de Castilla la Mancha el 20 de Marzo de 2014.

CAPÍTULO II. CONTRATACIÓN

Artículo 7. Contratación y cese voluntario.-

Todo lo relativo a los tipos de contrato, duración, suspensión y extinción de los mismos, se regirá por lo que establezca la legislación vigente en cada momento.

Cese voluntario. Los trabajadores afectados por el presente Convenio podrán desistir unilateralmente de la relación laboral sin más requisitos que el preaviso a la empresa de al menos quince días naturales. El incumplimiento de esta obligación será penalizado con la pérdida del salario correspondiente a los días omitidos.

Artículo 8. Período de prueba.-

Podrá concertarse por escrito un período de prueba, que en ningún caso podrá exceder de seis meses para los técnicos titulados, ni de 30 días naturales para los demás trabajadores.

La empresa y el trabajador están respectivamente obligados a realizar las experiencias que constituyan el objeto de la prueba.

Será nulo el pacto que establezca un período de prueba cuando el trabajador haya ya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación.

Durante el período de prueba, el trabajador/a tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y al puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.

Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador/a en la empresa.

Las situaciones de incapacidad temporal, maternidad y adopción o acogimiento que afecten al trabajador/a durante el período de prueba interrumpe el cómputo del mismo siempre que se produzca acuerdo entre las partes.

CAPÍTULO III. GRUPOS PROFESIONALES Y ESPECIALIDADES PROFESIONALES

Artículo 9. Clasificación funcional en Grupo Profesionales.-

A) Personal técnico. Este grupo profesional engloba las siguientes especialidades profesionales.

1. Técnico licenciado. Posee título profesional superior y desempeña funciones o trabajos correspondientes e idóneos en virtud del contrato de trabajo concertado en razón de su título de manera normal y regular y con plena responsabilidad ante la Dirección o jefatura de la empresa.

2. Técnico diplomado. Trabaja a las órdenes del personal de grado superior o de la Dirección y desarrolla las funciones y trabajo propios según los datos y condiciones técnicas exigidas de acuerdo con la naturaleza de cada trabajo. De manera especial le está atribuido estudiar toda clase de proyectos, desarrollar los trabajos que hayan de realizarse, preparar los datos que puedan servir de bases para el estudio de precio y procurarse los datos necesarios para la organización del trabajo de las restantes especialidades.

3. Técnico titulado. Posee el título expedido por la Escuela de Formación Profesional de Segundo Grado, siendo sus funciones y responsabilidades las propias de su titulación.

B) Personal administrativo. Especialidades profesionales que se incluyen:

1. Jefe administrativo. Es quien asume, bajo la dependencia directa de la Dirección, Gerencia o Administración, el mando o responsabilidad en el sector de actividades de tipo burocrático, teniendo a su responsabilidad el personal administrativo.

2. Oficial administrativo. Es aquel empleado/a que con iniciativa y responsabilidad, domina todos los trabajos de esta área funcional de la empresa, con o sin empleados/as a sus órdenes, despacha la correspondencia, se encarga de la facturación y cálculo de la misma, elabora, calcula y liquida nóminas y seguros sociales, redacta asientos contables, etc. Se asimilará a esta especialidad el analista de sistemas de informática.

3. Administrativo. Realiza funciones de estadística y contabilidad, manejo de archivos y ficheros, correspondencia, taquimecanografía, informática, etc.

4. Auxiliar administrativo. Efectúa tareas administrativas que por su sencillez y/o características repetitivas o rutinarias, no requieren la experiencia o capacitación profesional de un administrativo.

   Realiza funciones auxiliares de contabilidad y coadyuvantes de la misma, realizando trabajos elementales de administración, archivo, fichero y mecanografía. Atiende al teléfono, y posee conocimientos de informática a nivel de usuario.

5. Aprendiz administrativo. Es quien trabaja en labores propias de oficina, iniciándose en las funciones propias de éstas, mediante una formación teórico-práctica y vinculado por un contrato de aprendizaje.

   Todo el personal administrativo con perfecto conocimiento de idioma/s escrito/s o hablado que utilicen los mismos a disposición de la empresa de modo habitual, cobrará el denominado plus de idiomas.

C) Personal de oficios manuales. Especialidades profesionales incluidas:

1. Encargado o maestro viverista. Es el trabajador/a de confianza de la empresa que poseyendo conocimientos suficientes de la actividad de vivero, así como conocimientos administrativos y técnicos, se halla al frente del equipo de trabajadores/as manuales ostentando el mando sobre ellos, organiza y distribuye los trabajos y efectúa el control de sus rendimientos, y sobre herramientas, útiles, materiales y suministros.

2. Oficial de primera. Es el trabajador/a que tiene el dominio del oficio, ejecuta labores propias de la plantación y conservación de los cultivos, con iniciativa y responsabilidad, incluso las operaciones más delicadas.

   Debe conocer el cultivo de las plantas de interior y de exterior, así como los medios para combatir las plagas corrientes y las proporciones y medios de

aplicar insecticidas ordinarios.

Conduce vehículos con carnet de clase B.

Está a las órdenes de encargado o maestro viverista, y ha de marcar las directrices para el trabajo de las especialidades inferiores.

3. Oficial conductor. Son aquellos trabajadores/as que de forma habitual y permanente, conducen vehículos de la empresa que precisan carnet clase B y C, colaborando en la descarga, responsabilizándose del buen acondicionamiento de la carga y descarga así como de su control durante el transporte.

   Deberá tener pleno conocimiento del manejo de los accesorios del vehículo (volquete, grúa, tractel, etc.) Será responsable del cuidado, limpieza y conservación del vehículo a su cargo.

   Se hallan incluidos en esta especialidad aquéllos que realizan sus trabajos mediante el manejo de maquinaria pesada, como pudiera ser a titulo orientativo: Excavadoras, palas cargadoras, retroexcavadoras, motoniveladoras y similares.

   En los períodos que no haya trabajo de su especialidad, deberá colaborar en los distintos trabajos de la empresa sin que ello implique disminución del salario y demás derechos de su especialidad profesional, dado que esta especialidad se la clasifica como de polivalente.

4. Oficial de segunda. Es aquel trabajador/a que se dedica a funciones concretas y determinadas que sin dominar propiamente el oficio, exigen práctica y especial habilidad, así como atención en los trabajos a realizar. Debe poseer los conocimientos suficientes para aconsejar al cliente en cuantas consultas le realice en materia de cuidado y conservación de plantas.

   Realizará cualquiera de las funciones señaladas para el oficial de tercera.

   Además, deberá tener conocimiento o práctica, como mínimo, de las operaciones que a continuación se describen y no tan solo de una de ellas:
   - Desfonde, cavado y escarda a máquina.
   - Preparación de tierras y abonos.
   - Arranque, embalaje, injerto y transporte de plantas.
   - Plantación de cualquier especie de elemento vegetal.
   - Recorte y limpieza de ramas y frutos.
   - Poda, aclarado y recorte de arbustos.
   - Preparación de insecticidas y anticriptogámicos y su empleo.
   - Protección y entutoraje de árboles, arbustos, trepadoras, etc. Poda y limpieza de toda clase de tipo de árboles y palmeras, con trepa o medios mecánicos.
   - Utilizar y conducir tractores, maquinaria y vehículos con carnet de clase

B, así como sus elementos accesorios, siendo responsable de su buen uso y limpieza.

En los períodos que no haya trabajo de su especialidad, deberá colaborar en los distintos trabajos de la empresa sin que ello implique disminución del salario y demás derechos de su especialidad profesional.

5. Oficial de tercera. Es aquel trabajador/a que realiza trabajos consistentes en esfuerzo físico y que no requiere preparación alguna; son funciones propias de esta especialidad:
   - Desfonde, cavado y escarda del terreno a mano.
   - Manipulación de tierras y abonos sin realizar preparaciones.
   - Transporte, carga y descarga de planta o cualquier otro género.
   - Riegos en general.
   - Recogida de elementos vegetales (ramas, hojas, césped, etc.)
   - Conduce los distintos tipos de transporte interno como dúmpers y análogos.
   - Cumplimentar todas aquellas instrucciones manuales respecto a sus funciones que reciban de sus superiores o trabajadores de especialidad superior.
   - Deberá tener conocimiento o práctica de alguna de las tareas que a continuación se describen:
   - Desfonde, cavado y escarda a máquina.
   - Preparación de tierras y abonos.
   - Arranque, embalaje, injerto y transporte de plantas.
   - Plantación de cualquier especie de elemento vegetal.
   - Recorte y limpieza de ramas y frutos.
   - Poda, aclarado y recorte de arbustos.
   - Preparación de insecticidas y anticriptogámicos y su empleo.
   - Protección y entutoraje de árboles, arbustos, trepadoras, etc.
   - Poda y limpieza de toda clase de tipo de árboles y palmeras, con trepa o medios mecánicos.
   - Utilizar y conducir tractores, maquinaria y vehículos con carnet de clase B, así como sus elementos accesorios, siendo responsable de su buen uso y limpieza.

     En los períodos que no haya trabajo de su especialidad, deberá colaborar en los distintos trabajos de la empresa sin que ello implique disminución del salario y demás derechos de su especialidad profesional.

6. Peón. Es aquel trabajador/a mayor de dieciocho años que ejecuta trabajos para los cuales no se requiere preparación alguna, ni conocimiento técnico ni práctico. Su misión está basada en la colaboración máxima a las órdenes del trabajador/a o trabajadores/as de especialidad superior.

7. Aprendiz viverista. Es el contratado para adquirir la formación teórico-práctica necesaria para el desempeño adecuado de la especilaidad profesional de

cultivador de plantas.

8. Limpiador/a. Todo el personal que realice la limpieza de oficinas y servicios de esta actividad, percibirá el salario en proporción a las horas de dedicación.

D) Personal de oficios varios.

Son aquellos trabajadores que realizan trabajos complementarios de cultivo de plantas, tales como: muros, cerramientos o soportes metálicos o de madera, pilares para formación de pérgolas y sombrajes, etc.; cerramientos con estacas de madera, puertas, carpintería en la formación de las casetas de jardinero, empalizadas y formación de pérgolas, etc.; pintar verjas, instalaciones eléctricas, etc.; instalaciones de riego con tubería enterrada para conectar mangueras de riego o caño libre o por aspersión; Instalación de canalizaciones de agua de entrada o salida de los estanques o lagos o surtidores, instalaciones de agua en general, plataformas, anclaje de invernaderos, puesta en marcha de calderas y quemadores, control de calefacción, reparación de invernaderos, montaje de sistemas de riego, trabajos de mecánica y soldadura, etc.; asimilándose a oficial de tercera.

Artículo 10. Ascensos.-

Todo el personal tendrá, en iguales condiciones, derecho de preferencia para cubrir las vacantes existentes en las especialidades superiores a las que ostentasen en el momento de producirse las mismas.

Las siguientes especialidades promocionarán en los plazos que a continuación se indican:

- Peón: asciende a oficial de 3ª a los cinco años de antigüedad en la especialidad.
- Oficial 3ª: asciende a oficial 2ª a los diez años de antigüedad en la especialidad.

Resto de las especialidades: los trabajadores al cumplir la antigüedad de cinco años en la especialidad podrán solicitar el ascenso de especialidad profesional; dicha petición será dirimida entre la Dirección de la empresa y la representación de los trabajadores.

El cambio a la especialidad superior se producirá con efectos del día 1 del mes siguiente a aquél en el que se cumpla el número de años indicado anteriormente.

La enumeración y preferencia de los méritos para los ascensos se determinarán a continuación.

Cuando se exijan pruebas de aptitud, serán preferentemente de carácter práctico, sin que exijan esfuerzo de memoria refiriéndose principalmente a las funciones o trabajos propios de las plazas que deban proveerse, teniendo en cuenta lo que se dispone seguidamente:

Grupo de técnicos. Los ascensos de todo el personal de este grupo se harán por pruebas de aptitud preferentemente entre el personal de la empresa.

Grupo de personal administrativo. Los jefes administrativos serán considerados como cargos de confianza y, por tanto, de libre designación.

Los ascensos en el personal administrativo, no serán por tiempo de permanencia sino por capacitación, siempre que existan vacantes.

A la especialidad de oficial administrativo se ascenderá mediante prueba de aptitud entre los administrativos y auxiliares.

A la especialidad de auxiliar administrativo ascenderán automáticamente quienes hubieran finalizado el aprendizaje administrativo.

Grupo de profesionales de oficio y manualidades. Los encargados y maestros viveristas se consideran cargos de confianza y, por tanto, son de libre designación por la empresa.

Las vacantes que se produzcan en las restantes especialidades se cubrirán por pruebas de aptitud considerándose como mérito preferente en igualdad de condiciones la antigüedad.

Artículo 11. Trabajos de superior e inferior especialidad profesional.-

El personal podrá realizar trabajos de la especialidad inmediatamente superior a aquellos que esté clasificado, no como ocupación habitual, sino en casos de necesidad perentoria y corta duración, que no exceda de noventa días al año, alternos o consecutivos.

Durante el tiempo que dure esta prestación, los interesados cobrarán la remuneración asignada a la especialidad profesional desempeñada circunstancialmente, debiendo la empresa, si se prolongara por un tiempo superior, cubrir la plaza de acuerdo con las normas reglamentarias sobre ascensos.

Asimismo, si por conveniencia de la empresa se destina a un productor a trabajos de especialidad inferior a la que está adscrito, sin que por ello se perjudique su formación profesional ni tenga que efectuar cometidos que supongan vejación o menoscabo de su misión laboral, el trabajador/a conservará la retribución correspondiente a su especialidad.

Si el cambio de destino al que se refiere el párrafo anterior, tuviera su origen en la petición del trabajador/a, se le asignará la retribución que corresponda al trabajo efectivamente prestado.

CAPÍTULO IV. JORNADA

Artículo 12. Jornada de trabajo.

1. La jornada anual será de 1.750 horas de trabajo efectivo para todo el período de vigencia del presente convenio.

2. La jornada semanal se extenderá de lunes a sábado.

3. El tiempo de trabajo efectivo se computará de modo que, tanto el comienzo como el final de la jornada diaria, el trabajador/a se encuentre en su puesto de trabajo y dedicado al mismo.

4. Durante los días en que se realice jornada continuada de duración superior a seis horas, los trabajadores, dentro de su jornada, disfrutarán de un descanso de quince minutos, llamado de bocadillo, que no se considerará como tiempo efectivamente trabajado. Para las jornadas de trabajo que se realicen en todo o en parte en turno de noche, el tiempo de descanso será de treinta minutos.

5. La jornada ordinaria diaria no podrá superar las ocho horas. Si bien, se podrá establecer, mediante acuerdo que se recogerá en el calendario laboral, una distribución irregular de la misma a lo largo del año, en cuyo caso, la jornada máxima no podrá superar las nueve horas y la mínima no será inferior a las cinco horas diarias de trabajo efectivo. Quedan exceptuadas de tal distribución irregular las jornadas de noche, que no podrá rebasar el tope máximo de ocho horas.

6. El calendario laboral acordado entre la dirección y los representantes de los trabajadores, será expuesto en lugar visible, para conocimiento de todos los trabajadores. Se consideran como días no laborables, a efectos del reparto de la jornada y confección del calendario, los siguientes días: 24 y 31 de diciembre, y las dos fiestas patronales de Guadalajara; estos dos últimos días son en sustitución de las fiestas locales de Cabanillas del Campo. Mediante el calendario laboral se fijarán los períodos en que la jornada de trabajo será continuada.

   El personal que se dedica a labores de riego realizará una jornada irregular, la cuál no puede fijarse al inicio de cada año, por cuanto el calendario y el horario de riegos son fijados por la Comunidad de Regantes del Canal del Henares avanzado el año, y, además, las necesidades de estas labores varían en función de la cantidad de lluvias caídas. Se procurará su adaptación al calendario del resto de la empresa durante los períodos en que no son precisas las tareas de riegos.
7. La empresa podrá designar trabajadores que retrasen su horario de salida por la tarde. La misma cantidad de tiempo en que se retrasa el horario de salida, se retrasa el de entrada, en la mañana o en la tarde. El número de trabajadores designados no podrá superar el de cuatro en el mismo día.

8. Los trabajos que no permiten espera (en casos tales como la atención al público, carga o descarga de camiones, etc.) serán obligatoriamente terminados por la persona o cuadrilla encargada del mismo, aún cuando haya llegado la hora de salida. Excepcionalmente, y sólo por causa justificada, el

trabajador que no pudiera terminar el trabajo iniciado, deberá preavisar con la mayor antelación posible. El tiempo empleado en exceso sobre la hora de salida conllevará que la siguiente incorporación se retrasará en el mismo tiempo en que se haya alargado el horario anterior, de forma que si el exceso se ha producido a la finalización de la jornada de la mañana la compensación de ese tiempo se produce en la incorporación del mismo día al horario de tarde; si el retraso en la salida se produce en la jornada de tarde, la compensación de dicho retraso se realizará en la incorporación del día siguiente en la jornada de mañana.

Artículo 13. Horas extraordinarias.-

La realización de horas extraordinarias tendrá el carácter de voluntario, salvo las derivadas de fuerza mayor y las recogidas en este artículo para la prestación de servicios en sábado tarde, domingo mañana y festivo mañana.

Tendrá la consideración de hora extraordinaria cada hora de trabajo que se realice sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, fijada de acuerdo con el artículo anterior.

La compensación de las horas extraordinarias se podrá realizar por tiempo de descanso retribuido, en la proporción de dos horas de descanso por cada hora extra realizada, y siempre que se produzca acuerdo entre la empresa y el trabajador en la fecha de su disfrute. En caso de desacuerdo, la compensación será económica y su valor será el que para cada categoría figura en las tablas de los Anexos I y IV, identificado como Hora Extra.

Horas extraordinarias de marzo a mayo en sábado tarde, domingo mañana y festivo mañana:

- En el período de marzo a mayo, durante las semanas que la empresa designe, también se prestará servicios en sábado tarde, domingo mañana y festivos mañana.
- El trabajo en los días a los que se refiere el párrafo anterior se realizará mediante horas extraordinarias, que serán obligatorias para los trabajadores que la empresa designe.
- El horario de trabajo del sábado tarde será de 00 a 19.00 horas durante el mes de marzo, y el resto del período de 16.30 a 19.30 horas; para domingos y festivos el horario será de 10.00 a 14.00 horas.
- Compensación. Se realizará, exclusivamente, mediante la siguiente retribución:
    - Sábado tarde: su valor será el que para cada categoría figura en las tablas de los Anexos I y IV, identificado como Hora Extra.
    - Domingo mañana y festivo mañana: incremento del 50% respecto a la Hora Extra; se identifica en los Anexos I y IV como H.E. Domingos y festivos.

Artículo 14. Vacaciones.-

El número de días retribuidos de vacaciones será de 31 días naturales en el año.

El disfrute de las vacaciones se fijará de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador.

El salario a percibir durante el período de disfrute de las vacaciones estará constituido por el salario base, antigüedad, plus de convenio, parte proporcional de la paga de beneficios y plus de transporte.

Si en el momento de iniciar el período vacacional el trabajador/a estuviese en situación de I.T., tendrá derecho al disfrute de las mismas cuando se incorpore a su puesto de trabajo, aunque haya terminado el año natural a que correspondan, siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado. El nuevo período de disfrute lo asignará la empresa de acuerdo con el trabajador/a.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa 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 de contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4, 5 y 7 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de este precepto le correspondiera al finalizar el periodo de suspensión aunque haya terminado el año natural al que corresponda.

El personal que no lleve un año completo de servicios disfrutará de los días que le correspondan proporcionalmente al tiempo de trabajo.

El período vacacional no podrá ser compensado en ningún caso económicamente.

CAPÍTULO V. RETRIBUCIONES

Artículo 15. Retribuciones durante la vigencia del convenio.

Para el año 2017, el incremento sobre las retribuciones del año 2016 será de un 1,5%.

Para el año 2018, el incremento sobre las retribuciones del año 2017 será de un 1,5%.

Dichas retribuciones quedan recogidas en los seis anexos del presente convenio.

El abono de los atrasos se realizará hasta el último día del mes siguiente al de la publicación del convenio colectivo en el Boletín Oficial de la Provincia de Guadalajara.

Artículo 16. Conceptos retributivos y abono.-

Las retribuciones del personal comprendido en este Convenio estarán compuestas de salario base y los complementos que se detallan y corresponden a la jornada normal:

- Salario Base Convenio.
- Antigüedad.
- Plus de transporte.
- Plus de nocturnidad.
- Plus de convenio.
- Plus toxicidad.
- Pagas extraordinarias.

Los trabajadores percibirán el abono de los haberes correspondientes a cada mes antes del día 6 del mes siguiente al de su devengo.

Artículo 17. Salario Base Convenio.-

El salario base del personal es el que se especifica en los Anexos I y IV para cada una de las especialidades profesionales.

Artículo 18. Antigüedad.-

Los trabajadores al alcanzar los tres años de prestación de servicios continuados en la empresa, por cada año vencido, tendrán derecho a percibir la cantidad mensual que a tal efecto se señalan en las tablas salariales, como Anexos II y V.

El importe de la antigüedad correspondiente se hará efectivo en la nómina del mes de su vencimiento.

Artículo 19. Plus de transporte.-

Se establece un plus en concepto de transporte, de igual importe para todas las especialidades profesionales, conforme a los Anexos I y IV.

Artículo 20. Plus de nocturnidad.-

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana, salvo que el salario se haya establecido, atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, tendrá una retribución específica, denominada plus de nocturnidad, incrementada en un 25 por ciento sobre el salario base.

Artículo 21. Plus de convenio.-

Como complemento retributivo, los trabajadores de todas las categorías percibirán un plus de convenio, cuya cuantía se recoge por especialidades en las tablas salariales existentes en los Anexos I y IV.

Artículo 22. Plus de toxicidad.-

Los trabajadores que realicen trabajos de fumigación, percibirán la cantidad de un 25 % sobre la suma de salario base más plus de convenio de cada especialidad profesional recogida en las tablas salariales del presente Convenio Colectivo, en concepto de Toxicidad, por el tiempo que se realicen estos trabajos.

Para los trabajos distintos al de fumigación se estará a lo dispuesto en el Artículo 30 del presente Convenio Colectivo.

Artículo 23. Pagas extraordinarias.-

Se establecen dos pagas extraordinarias, de verano y de Navidad, que se abonarán el 15 de julio y 23 de diciembre de cada año, por el importe de una mensualidad de salario base, antigüedad, plus de convenio, parte proporcional de la paga de beneficios y plus de transporte.

La paga de beneficios se prorrateará entre las otras catorce pagas (doce mensuales y dos extras), y se percibirá por el importe correspondiente a una mensualidad de salario base más antigüedad.

El devengo de la paga de verano será del 1 de enero al 30 de junio de cada año; el de la paga de Navidad del 1 de julio al 31 de diciembre, y el de la paga de beneficios será mensual (calculado por días).

Al personal que cese o ingrese en la empresa en el transcurso del año se abonarán las gratificaciones prorrateando su importe en razón del tiempo de servicios, computándose la semana.

Esta misma norma se aplicará a los trabajadores/as eventuales, interinos y contratados por tiempo determinado.

Artículo 24. Desplazamientos y dietas.-

Desplazamientos. Los gastos de viaje correrán a cargo de la empresa, ya sea facilitando medios propios o indicando el medio más idóneo de transporte.

Dietas. El trabajador tendrá derecho a percibir los importes recogidos en los Anexos III y VI.

CAPÍTULO VI. BENEFICIOS SOCIALES

Artículo 25. Beneficios sociales.-

La empresa abonará a los trabajadores/as premios en cuantía y por las circunstancias que a continuación se detallan:

- Por matrimonio del trabajador/a: 105,00 €
- Por nacimiento de cada hijo/a: 63,10 €
- Por jubilación anticipada:
  - A los sesenta años: 2.840,00 €
  - A los sesenta y un años: 2..525,00 €
  - A los sesenta y dos años: 2.210,00 €
  - A los sesenta y tres años: 1.895,00 €
  - A los sesenta y cuatro años: 1.578,00 €

Artículo 26. Complemento de Incapacidad Temporal.-

En caso de enfermedad común o accidente no laboral, se establece un Complemento en metálico, hasta el 100% del salario base día más antigüedad desde el primer día de baja hasta el día 180, para la primera baja del año natural; para la segunda y sucesivas bajas del año natural dicho complemento se abonará desde el cuarto día de la baja hasta el día 180.

Artículo 27. Accidente y Enfermedad Profesional.-

En caso de accidente o enfermedad profesional, a partir del primer día y hasta el 18º mes, la empresa abonará al trabajador accidentado un suplemento económico hasta complementar el 100% de su salario base día, más antigüedad que tenga el día de la baja.

Se pretende con este artículo que el trabajador no tenga disminución en su retribución anual correspondiente a los conceptos del salario base más antigüedad.

Artículo 28. Prestación por invalidez y muerte.-

Si como consecuencia de accidente laboral se derivara a una situación de invalidez en grado de incapacidad permanente y absoluta para toda clase de trabajo, la empresa abonará al productor la cantidad de 18.000,00 € a tanto alzado y por una sola vez. Si sobreviniera la muerte del trabajador/a accidentado/a, los beneficiarios del mismo o, en su defecto, su viudo/a o derechohabientes, percibirán la cantidad de 18.000,00 €, también a tanto alzado y por una sola vez. Para atender estas prestaciones la empresa suscribirá la correspondiente póliza de seguro, de la que entregará copia a la representación legal de los trabajadores.

CAPÍTULO VII. LICENCIAS

Artículo 29. Licencias.-

Los trabajadores/as tendrán derecho a los siguientes permisos retribuidos, previo aviso y justificación:

a. Por matrimonio, dieciséis días naturales.
b. Dos días por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
c. Por nacimiento o adopción de un hijo, dos días naturales de los que, al menos uno de ellos, será hábil. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
d. El tiempo necesario para la asistencia a los exámenes a que deba concurrir el

trabajador para estudios de Formación Profesional, Educación Secundaria Obligatoria, Bachillerato y Universitarios, con previo aviso y posterior justificación.

e. Traslado de domicilio: un día. En caso de producirse el cambio de domicilio a otra provincia distinta de aquella en la que venía residiendo el trabajador la licencia será de dos días naturales.

f. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a la duración de la ausencia y a su compensación económica.

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

h. En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, para la lactancia del menor hasta que este cumpla nueve meses, los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, 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 en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquella.

   Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero solo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen

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

j. Un día natural, por matrimonio de padres, hijos y hermanos, de uno u otro cónyuge.

k. Para consultas médicas el tiempo necesario, con posterior justificación de las horas.

l. Renovación del Carnet de Identidad, Permiso de Residencia y Carnet de Conducir, previo aviso y posterior justificación del tiempo necesario.

m. Dos días de asuntos propios. No será acumulable a las vacaciones anuales, ni podrá disfrutarse simultáneamente por más de dos personas de la misma cuadrilla. La fijación del día se realizará de mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador, previa solicitud por parte del trabajador con una antelación mínima de tres días naturales.

n. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en

todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

o. En el caso de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. 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 apartado 7.

p. 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.

Los casos no recogidos en el presente artículo se regirán por la legislación vigente en cada momento.

CAPÍTULO VIII. SALUD LABORAL

Artículo 30. Seguridad y Prevención de Riesgos Laborales.-

Los trabajadores/as en la prestación de su servicio, tienen derecho a una protección eficaz en materia de Seguridad y Salud.

La empresa está obligada a evaluar los riesgos y adoptar todas las medidas necesarias para evitarlos, y cuando esto no sea posible, a proporcionar todos los medios de protección eficaces, como: señales, vallas, prendas reflectantes, ropa y calzado de seguridad, etc.

Se establece un plus para los trabajos especialmente tóxicos o peligrosos. La cuantía de este plus será siempre del 25 por 100 del salario base más plus de convenio, aun cuando concurran dos o más supuestos que lo generen, exclusivamente durante el tiempo que se realicen éstos.

En las funciones de poda, recorte, limpieza, etc. en que los pies del trabajador/a se hallen a una altura del suelo superior a 2,5 metros, tendrá la consideración de actividad peligrosa a efectos de este plus.

Los demás trabajos tóxicos o peligrosos, serán determinados de común acuerdo entre la empresa y delegados de prevención.

En caso de discrepancia, o de no existir éstos, se recurrirá a la Jurisdicción Social.

Artículo 31. Equipos de Trabajo.-

Las empresas proporcionarán a los trabajadores/as la siguiente ropa de trabajo:

- Botas de agua, botas de seguridad y guantes.
- Pantalón, polo y forro polar.
- Impermeable.
- Ropa de abrigo. Chaleco o prenda de abrigo tipo anorak (con mangas).

La entrega de estos equipos de trabajo se realizará cuando sea necesario reponer el anterior, previa entrega de dicho equipo anterior, con un máximo de dos equipos al año.

El trabajador estará obligado a la utilización de las prendas y equipos de trabajo entregados por la empresa, por lo que, con el fin de mantener la norma de uniformidad, durante la jornada laboral sólo podrá utilizar la ropa de trabajo facilitada por la empresa.

CAPÍTULO IX. DERECHOS SINDICALES

Artículo 32. Derecho de reunión e información.-

Se estará a lo dispuesto en estas materias en el Estatuto de los Trabajadores y demás normas complementarias contenidas en Ley Orgánica de Libertad Sindical y demás legislación laboral vigente.

Artículo 33. Horas sindicales y acumulación del crédito horario.-

Los miembros del Comité de empresa o Delegados de personal dispondrán de 15 horas sindicales mensuales para el ejercicio de las funciones representativas.

Las horas sindicales se podrán acumular en uno o varios miembros del Comité mensualmente, y avisando con antelación suficiente a la dirección de la empresa.

CAPÍTULO X. RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 34. Graduación de las faltas.-

Los trabajadores que incurran en alguna de las faltas que se establecen en los artículos siguientes podrán ser sancionados por la Dirección de la empresa, la cual tendrá en cuenta la importancia, malicia, trascendencia o reiteración, según su graduación en leves, graves o muy graves.

Artículo 35. Faltas leves.-

Tendrán la consideración de faltas leves las siguientes:

a. De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin la debida justificación, cometidas durante el período de un mes.

b. No notificar con carácter previo o, en su caso, dentro de las veinticuatro horas siguientes a la falta la razón de la ausencia al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.
c. El abandono del trabajo sin causa justificada, que sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se causase perjuicio de alguna consideración a la empresa o a los compañeros de trabajo o fuera causa de accidente, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave según los casos.
   Se considera abonadono sin causa justificada la no terminación de los trabajos que no permiten espera recogidos en el artículo 12 del presente convenio.
d. Pequeños descuidos en la conservación del material.
e. Falta de aseo o limpieza personal.
f. No atender al público con la corrección y diligencia debida.
g. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
h. Discutir con los compañeros dentro de la jornada de trabajo.
i. Faltar al trabajo un día sin causa justificada.
j. La negligencia o desidia que afecte a la buena marcha del mismo.

Sanciones a las faltas leves. Las faltas leves serán sancionadas:

1. Amonestación verbal.
2. Amonestación por escrito.

Artículo 36. Faltas graves.-

Tendrán la consideración de faltas graves las siguientes:

a. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante el período de treinta días.
b. Faltas al trabajo de uno a tres días durante un período de treinta días sin causa que lo justifique. Bastará una sola falta cuando tuviera que relevar a un compañero o cuando como consecuencia de la misma se causase perjuicio de alguna consideración a la empresa.
c. Entregarse a juegos, cualesquiera que sean, dentro de la jornada de trabajo.
d. La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, incluida la resistencia y obstrucción a nuevos métodos de racionalización del trabajo o modernización de maquinaria que pretenda introducir la empresa, así como negarse a rellenar las hojas de trabajo, control de asistencia, etc. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa o compañeros de trabajo, se considerará falta muy grave.
e. Los descuidos o imprudencias en el manejo o mantenimiento de la maquinaria, vehículos o instalaciones, que causen perjuicio de cualquier consideración a la empresa.
f. Simular la presencia de otro en el trabajo, firmando o fichando por él.
g. La imprudencia en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para sí o para sus compañeros, o peligro de averías para las instalaciones, podrá ser considerada como falta muy grave. En todo caso, se considerará imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas y aparatos de seguridad de carácter obligatorio.

h. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo para usos propios de herramientas de la empresa.
i. La reiteración o reincidencia en falta leve hasta tres faltas (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal.

Sanciones a las faltas graves. Las faltas graves serán sancionadas:

1. Traslado de puesto dentro del mismo centro de trabajo.
2. Suspensión de empleo y sueldo de dos a diecisiete días.

Artículo 37. Faltas muy graves.-

Tendrán la consideración de faltas muy graves las siguientes:

a. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses o veinte en un año.
b. Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un mismo mes.
c. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros como a la empresa o a cualquier otra persona, realizado dentro de las dependencias de la misma o durante acto de servicio en cualquier lugar.
d. La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que existe falta cuando un trabajador o trabajadora en baja por uno de tales motivos realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena. También se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.
e. La embriaguez durante el trabajo.
f. Violar el secreto de la correspondencia o de documentos reservados de la empresa.
g. Revelar a elementos extraños datos de reserva obligada.
h. Dedicarse a actividades que la empresa hubiera declarado incompatibles o que impliquen competencia hacia la misma.
i. Los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto o consideración a los jefes o sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.
j. Causar accidente grave por negligencia o imprudencia inexcusable.
k. La disminución no justificada en el rendimiento del trabajo.
l. Originar riñas y pendencias con sus compañeros de trabajo.
m. La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un trimestre y hayan sido sancionadas.
n. El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajan en la empresa.

Sanciones a las faltas muy graves. Las faltas muy graves serán sancionadas:

1. Suspensión de empleo y sueldo de dieciocho a sesenta días.
2. Inhabilitación por un período no superior a cinco años para ascender de categoría.

3. Despido.

Artículo 38. Prescripción de las faltas.-

Las faltas prescribirán:

— Faltas leves, a los diez días.

— Faltas graves, a los veinte días.

— Faltas muy graves, a los sesenta días.

Estas prescripciones se entienden 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.

Disposicion Adicional Primera.-

Formación.- A partir de la firma del presente Convenio Colectivo se realizará la adhesión al Acuerdo de Formación Continua. Los posibles cursos que pudieran darse, tanto por parte de la empresa, como por las organizaciones sindicales, se harán en jornada laboral.

Disposición Adicional Segunda.-

Se estará a lo dispuesto en el Artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de Marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres y artículo 85 del Estatuto de los Trabajadores.

La empresa negociará medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito laboral.

También se regularán medidas específicas para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo, según el artículo 48º de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de Marzo.

Igualmente se estará a lo dispuesto en los artículos 43 y 44 de la citada Ley correspondientes a la promoción de la igualdad en la negociación colectiva y los derechos de conciliación de la vida personal, laboral y familiar respectivamente.

Aismismo, en la fecha de la firma del presente convenio se constituye una Comisión de Igualdad compuesta por dos representantes de la empresa y dos representantes de los trabajadores, a fin de iniciar la negociación de un Protocolo Interno de Acoso Laborl e Igualdad de trato y de oportunidades en la empresa, de acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo.

La Comisión de Igualdad servirá para dar cauce a las denunicas y reclamaciones que se puedan formular dentro de sus competencias.

ANEXO I. TABLA SALARIAL PARA EL AÑO 2017

	ENCARGADO	OFICIAL 1ª	OFICIAL 2ª	OFICIAL 3ª	PEÓN	LICENCIADO	DIPLOMADO	JEFE ADMINIS	OFICIAL ADMIN	ADMNISTRAT	AUXILIAR ADMINIST	APRENDIZ (ADM Y VIVERISTA)
SALARIO	980,98	952,05	921,27	892,35	862,20	1.082,31	1.059,68	952,05	921,27	892,35	862,20	586,09
PL TRANSPORTE	89,56	89,56	89,56	89,56	89,56	89,56	89,56	89,56	89,56	89,56	89,56	89,56
PL CONVENIO	89,14	76,52	64,20	59,96	63,89	98,06	84,17	76,52	64,20	59,96	63,89	30,70
P E BENEF	70,07	68,00	65,81	63,74	61,59	77,31	75,69	68,00	65,81	63,74	61,59	41,86
TOTAL	1.229,75	1.186,13	1.140,84	1.105,61	1.077,24	1.347,24	1.309,10	1.186,13	1.140,84	1.105,61	1.077,24	748,21
HORA EXTRA	11,32	10,45	9,56	9,15	9,15	12,68	11,50	10,45	9,56	9,15	9,15	4,80
H.E. Domingos y festivos	16,98	15,68	14,34	13,72	13,72	19,02	17,25	15,68	14,34	13,72	13,72	7,20

ANEXO II TABLA DE ANTIGÜEDADES PARA EL AÑO 2017

Nº AÑOS	ENCARGADO	OFICIAL 1ª	OFICIAL 2ª	OFICIAL 3ª	PEÓN	LICENCIADO	DIPLOMADO	JEFE ADMINIS	OFICIAL ADMINIST	ADMNISTRAT	AUXILIAR ADMINIST	APRENDIZ (ADM Y VIVERISTA)
3	12,91	12,26	11,90	11,54	11,12	14,20	13,49	12,26	11,90	11,54	11,12	0,00
4	21,83	21,00	20,33	19,67	19,01	24,01	23,10	21,00	20,33	19,67	19,01	0,00
5	30,70	29,67	28,71	27,78	26,84	33,77	32,64	29,67	28,71	27,78	26,84	0,00
6	39,61	38,33	37,07	35,89	34,64	43,56	42,16	38,33	37,07	35,89	34,64	0,00
7	48,50	47,00	45,47	43,97	42,46	53,34	51,70	47,00	45,47	43,97	42,46	0,00
8	57,43	55,70	53,85	52,07	50,30	63,18	61,27	55,70	53,85	52,07	50,30	0,00
9	67,25	64,27	62,24	60,18	58,13	73,95	70,69	64,27	62,24	60,18	58,13	0,00
10	75,29	72,93	70,52	68,29	65,92	82,82	80,22	72,93	70,52	68,29	65,92	0,00
11	85,85	81,62	79,85	76,36	73,77	94,44	89,79	81,62	79,85	76,36	73,77	0,00
12	93,17	90,31	87,35	84,47	81,58	102,48	99,33	90,31	87,35	84,47	81,58	0,00
13	102,10	98,97	95,71	92,56	89,41	112,31	108,87	98,97	95,71	92,56	89,41	0,00
14	111,06	107,57	104,08	98,74	97,25	122,18	118,34	107,57	104,08	98,74	97,25	0,00
15	120,00	116,29	113,13	108,74	105,06	132,01	127,91	116,29	113,13	108,74	105,06	0,00
16	128,96	124,92	117,27	113,42	109,55	141,85	137,42	124,92	117,27	113,42	109,55	0,00
17	137,89	133,63	122,04	118,05	114,00	151,66	147,00	133,63	122,04	118,05	114,00	0,00
18	146,84	142,31	126,82	122,64	118,47	161,53	156,53	142,31	126,82	122,64	118,47	0,00
19	155,79	151,00	131,62	127,27	122,96	171,38	166,10	151,00	131,62	127,27	122,96	0,00
20	164,72	159,70	136,16	131,91	127,43	181,20	175,67	159,70	136,16	131,91	127,43	0,00

ANEXO III DIETAS 2017

MEDIA DIETA	11,95
DIETA COMPLETA	43,89

ANEXO IV. TABLA SALARIAL PARA EL AÑO 2018

	ENCARGADO	OFICIAL 1ª	OFICIAL 2ª	OFICIAL 3ª	PEÓN	LICENCIADO	DIPLOMADO	JEFE ADMINIS	OFICIAL ADMIN	ADMNISTRAT	AUXILIAR ADMINIST	APRENDIZ (ADM Y VIVERISTA)
SALARIO	995,69	966,33	935,09	905,74	875,13	1.098,54	1.075,58	966,33	935,09	905,74	875,13	594,88
PL TRANSPORTE	90,90	90,90	90,90	90,90	90,90	90,90	90,90	90,90	90,90	90,90	90,90	90,90
PL CONVENIO	90,48	77,67	65,16	60,86	64,85	99,53	85,43	77,67	65,16	60,86	64,85	31,16
P E BENEF	71,12	69,02	66,79	64,70	62,51	78,47	76,83	69,02	66,79	64,70	62,51	42,49
TOTAL	1.248,19	1.203,92	1.157,94	1.122,20	1.093,39	1.367,44	1.328,74	1.203,92	1.157,94	1.122,20	1.093,39	759,43
HORA EXTRA	11,49	10,61	9,70	9,29	9,29	12,87	11,67	10,61	9,70	9,29	9,29	4,87
H.E. Domingos y festivos	17,24	15,92	14,55	13,92	13,92	19,31	17,51	15,92	14,55	13,92	13,92	7,31

ANEXO V. TABLA DE ANTIGÜEDADES PARA EL AÑO 2018

Nº AÑOS	ENCARGADO	OFICIAL 1ª	OFICIAL 2ª	OFICIAL 3ª	PEÓN	LICENCIADO	DIPLOMADO	JEFE ADMINIS	OFICIAL ADMINIST	ADMNISTRAT	AUXILIAR ADMINIST	APRENDIZ (ADM Y VIVERISTA)
3	13,10	12,44	12,08	11,71	11,29	14,41	13,69	12,44	12,08	11,71	11,29	0,00
4	22,16	21,32	20,63	19,97	19,30	24,37	23,45	21,32	20,63	19,97	19,30	0,00
5	31,16	30,12	29,14	28,20	27,24	34,28	33,13	30,12	29,14	28,20	27,24	0,00
6	40,20	38,90	37,63	36,43	35,16	44,21	42,79	38,90	37,63	36,43	35,16	0,00
7	49,23	47,71	46,15	44,63	43,10	54,14	52,48	47,71	46,15	44,63	43,10	0,00
8	58,29	56,54	54,66	52,85	51,05	64,13	62,19	56,54	54,66	52,85	51,05	0,00
9	68,26	65,23	63,17	61,08	59,00	75,06	71,75	65,23	63,17	61,08	59,00	0,00
10	76,42	74,02	71,58	69,31	66,91	84,06	81,42	74,02	71,58	69,31	66,91	0,00
11	87,14	82,84	81,05	77,51	74,88	95,86	91,14	82,84	81,05	77,51	74,88	0,00
12	94,57	91,66	88,66	85,74	82,80	104,02	100,82	91,66	88,66	85,74	82,80	0,00
13	103,63	100,45	97,15	93,95	90,75	113,99	110,50	100,45	97,15	93,95	90,75	0,00
14	112,73	109,18	105,64	100,22	98,71	124,01	120,12	109,18	105,64	100,22	98,71	0,00
15	121,80	118,03	114,83	110,37	106,64	133,99	129,83	118,03	114,83	110,37	106,64	0,00
16	130,89	126,79	119,03	115,12	111,19	143,98	139,48	126,79	119,03	115,12	111,19	0,00
17	139,96	135,63	123,87	119,82	115,71	153,93	149,21	135,63	123,87	119,82	115,71	0,00
18	149,04	144,44	128,72	124,48	120,25	163,95	158,88	144,44	128,72	124,48	120,25	0,00
19	158,13	153,27	133,59	129,18	124,80	173,95	168,59	153,27	133,59	129,18	124,80	0,00
20	167,19	162,10	138,20	133,89	129,34	183,92	178,31	162,10	138,20	133,89	129,34	0,00

ANEXO VI. DIETAS 2018

MEDIA DIETA	12,13
DIETA COMPLETA	44,55