



II. ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

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

9516 RESOL. CONVENIO COLECTIVO IND. DE MANIP. Y EXP. FRUTOS SECOS

RESOLUCION de la Dirección Territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo la que se dispone el registro oficial y publicación del Convenio Colectivo provincial de Industria, manipulación y exportación de frutos secos **código convenio 03000245011982.-**

VISTO el texto del Convenio Colectivo arriba citado, recibido en esta Dirección Territorial con fecha 17/8/2017, suscrito por las representaciones de la Asociación Provincial de Almacenistas y Descascaradores de Almendras y de las Centrales Sindicales Unión General de Trabajadores y Comisiones Obreras y, de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios y Acuerdos colectivos de trabajo y Orden 37/2010, de 24 de septiembre de la Consellería de Economía, Hacienda y Empleo por la que se crea el Registro de la Comunitat Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo.

Esta Dirección Territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, conforme a las competencias legalmente establecidas en el Real Decreto 4.105/82, de 29 de diciembre, Decreto 7/2015, de 29 de junio del Presidente de la Generalitat por el que se determinan las consellerías en las que se organiza la administración de la Generalitat y, el Decreto 157/2015, de 18 de septiembre del Consell por el que se acuerda el ROF de la Consellería de Economía Sostenible, sectores productivos, comercio y trabajo, **ACUERDA:**

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

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

Alicante, 01 de septiembre de 2017

La Directora Territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos,

Comercio y Trabajo

Emilia González Carrión



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

=====

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

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

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

Artículo 2. - Vigencia.-

Comenzará a regir el Convenio a partir de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, una vez efectuado el registro oficial que establece el R. Dto. Legislativo 2/2015, en la Dirección Territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo y sus efectos económicos se retrotraerán al día 1 de Enero de 2.017, teniendo una duración de 3 años, que se extiende hasta el 31 de Diciembre de 2.019 salvo prórroga por tácita reconducción. Hasta tanto no se logre acuerdo de Convenio que lo sustituya, se mantendrán vigentes tanto las cláusulas normativas como las obligacionales del presente.

Artículo 3. – Denuncia o Prórroga.-

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

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

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



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

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

Artículo 4. - Condiciones más beneficiosas.-

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

Artículo 5. - Legislación supletoria.-

En lo no previsto en el Convenio, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en la materia, siendo de aplicación, por tanto, el R.D. Legislativo 2/2015, del Estatuto de los Trabajadores, disposiciones de aplicación, y la legislación laboral subsistente.

CAPITULO II

COMISION PARITARIA

Artículo 6.- Comisión Paritaria

Composición y competencias.

Se constituye una Comisión Paritaria integrada por cuatro vocales, dos de cada una de las representaciones de las partes negociadoras del Convenio, con los asesores técnicos que las mismas designen, y un Presidente, que será el que las partes designen.

Funciones:

- A. La interpretación y vigilancia del cumplimiento de lo pactado en el Convenio, de acuerdo con lo establecido en el art. 91 del E. T.
- B. La adaptación o, en su caso, modificación del convenio durante su vigencia. En su caso, deberá incorporarse a la comisión paritaria la totalidad de los sujetos legitimados para la negociación, aunque no hayan sido firmantes del convenio, siendo exigible la concurrencia de los requisitos de legitimación previstos en los



arts. 87 y 88 del E. T. para que los acuerdos de modificación posean eficacia general.

- C. Intervenir en la resolución de las discrepancias, tras la finalización del periodo de consultas, en materia de modificación sustancial de las condiciones de trabajo o inaplicación del régimen salarial del convenio colectivo, de acuerdo con lo establecido en los art. 41. 6 y 82. 3 del E. T., respectivamente.
- D. Celebración de reunión preceptiva ante la comisión, previa a la interposición de demanda y/o papeleta ante organismos oficiales competentes, según el caso, en materia de conflictos individuales/colectivos que afecten a la interpretación de las normas del presente Convenio.

Funcionamiento:

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

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

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

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

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

Sede:

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

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

Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan someterse a los procedimientos de solución de conflictos laborales del V Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales , suscrito por la Comisión Negociadora el día 19 de mayo de 2010 y publicada en el DOGV el 8 de julio de 2010.



CAPITULO III

ORGANIZACION DEL TRABAJO Y CATEGORIAS PROFESIONALES

Artículo 8. - Organización.-

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

Artículo 9.- Clasificación profesional.

El personal se clasifica en grupos profesionales en función de la titulación requerida para el desempeño de la prestación de servicios y/o de las aptitudes profesionales requeridas para el mismo. Dentro de cada Grupo Profesional podrán establecerse distintos niveles, en función de los distintos grados de titulación, o de la complejidad, experiencia y capacitación requerida para el desempeño de las funciones.

La estructura profesional que se establece tiene por objeto conseguir una mayor simplicidad, funcionalidad y eficiencia en la organización de los recursos humanos, de acuerdo con la normativa vigente. Así como no supone la obligación de tener previstos todos los grupos profesionales que se definen, si las necesidades de la empresa no lo requieren.

Artículo 10.- Grupos Profesionales

Se establecen los siguientes Grupos Profesionales:

Grupo I:

Se integra en este Grupo Profesional el personal que en posesión del título universitario de Grado Superior o Medio correspondiente o con los conocimientos técnicos y prácticos necesarios, asumen con plenas facultades la dirección o vigilancia de todas las funciones técnicas o administrativas o de las secciones que se le encomienden.

En función de la titulación o conocimientos requeridos se establecen en este grupo profesional tres niveles:



Nivel I: Lo integran los profesionales que desempeñen funciones que requieran de forma necesaria la previa obtención de una titulación universitaria de Grado Superior o equivalente.

Quedan integradas en este nivel las antiguas categorías profesionales de Ingenieros y Licenciados.

Nivel II: Lo integran el personal con los conocimientos técnicos y prácticos necesarios que asumen la dirección de la sección que se le encomiende con total responsabilidad.

Queda integrada en este nivel la antigua categoría profesional de Jefe de 1ª Administrativo.

Nivel III: Lo integran los profesionales que desempeñen funciones que requieran de forma necesaria la previa obtención de una titulación universitaria de Grado Medio o que asumen la dirección de la sección que se le encomiende.

Quedan integradas en este nivel las antiguas categorías profesionales de Ayudantes Tímulados, Ingenieros Técnicos, Graduados Sociales y Jefes de 2ª Administrativo.

Grupo II:

Se integra en este Grupo Profesional el personal que en posesión de titulación profesional o con los conocimientos prácticos necesarios realiza trabajos administrativos o auxiliares de laboratorio, control de calidad o propios de un oficio, practicándolo con total grado de responsabilidad y perfección, con otros empleados o no a su cargo.

En función de la titulación o conocimientos requeridos se establecen en este grupo profesional dos niveles:

Nivel I: Lo integran el personal con titulación o no que realizan el control general, en dependencia directa del empresario o su representante, de los procesos generales de la industria y cuidado de la buena conservación de la maquinaria y los materiales. Distribución de tareas entre el personal y traslado de la información de la evolución de la producción al empresario o a su representante.

Queda integrada en este grupo profesional la antigua categoría profesional de Encargado General.

Nivel II: Lo integran el personal con titulación o no que realiza el control, en dependencia directa del empresario o su representante, de los procesos generales de una sección asignada con personal o no a su cargo.

Quedan integradas en este nivel las antiguas categorías profesionales de Encargado de Sección, Oficial 1º Administrativo y Capataz.



Nivel III: Lo integran el personal con titulación o no que realiza el control, en dependencia directa del empresario o su representante, de los procesos generales del control de calidad y/o del laboratorio.

Quedan integradas en este nivel las categorías de Ayudante Control de Calidad y Ayudante de Laboratorio.

Grupo III:

Se integra en este Grupo Profesional el personal que en posesión de titulación profesional o con los conocimientos prácticos necesarios realiza trabajos consistentes en el manejo, puesta en funcionamiento, revisión, solución de incidencias y mantenimiento de al menos una línea de elaboración y envasado de frutos secos. Seguimiento y los controles de calidad propios de su puesto de trabajo, tareas de limpieza y orden, así como el uso informático como operador necesarios para el cumplimiento de sus funciones.

La conducción por las vías públicas de vehículos para cuyo manejo sean necesarios los permisos de las clases B y C, debiendo estar en posesión de los mismos y tener sumarios conocimientos de mecánica, tendrá a su cargo la dirección del acondicionamiento de la carga en el vehículo.

Realización de tareas de mantenimiento de las instalaciones y equipos, comprendiendo entre éstas las de mecánica, electricidad, electrónica, fontanería, albañilería, pintura y cualesquiera otras similares.

La realización de funciones que conllevan la realización de la venta.

Quedan integradas en este nivel las antiguas categorías profesionales de Maquinista, Conductor, Oficial de mantenimiento y Viajante.

Grupo IV:

Se integra en este Grupo Profesional el personal que en posesión de titulación profesional de formación profesional de grado o con los conocimientos prácticos necesarios realiza trabajos administrativos o propios de un oficio con la suficiente corrección y rendimiento, así como el uso simple informático como operador necesarios para el cumplimiento de sus funciones.

En función de la titulación o conocimientos requeridos se establecen en este grupo profesional dos niveles:

Nivel I: Manejo, puesta en funcionamiento, revisión, solución de incidencias y mantenimiento simple de al menos una línea de elaboración y envasado de frutos secos que no requiera de especiales conocimientos. Realización de tareas de transporte interior de mercancías, carga y descarga de camiones y traslados de materias primas, materiales y producto acabado, en el interior de la fábrica o entre almacenes de la misma; todo ello con capacidad y conocimientos suficientes para la



utilización de carretillas elevadoras y cualesquiera otros vehículos destinados al transporte interno.

Queda integrada en este nivel la antigua categoría profesional de Peón Especialista.

Nivel II: Lo integran el personal con titulación o no que realiza el control, en dependencia directa de un responsable, de un procesos general de una sección administrativa .

Queda integrada en este nivel la antigua categoría profesional de Oficial 2ª Administrativo.

Grupo V:

Se integra en este Grupo Profesional el personal que en posesión de titulación profesional o con los conocimientos prácticos necesarios realiza trabajos elementales administrativos o trabajos de manipulación de frutos secos concretos y determinados para cuya realización se requiere predominantemente la aportación del esfuerzo físico, o desempeñar funciones del aseo y limpieza de los locales del centro de trabajo.

En función de la titulación o conocimientos requeridos se establecen en este grupo profesional tres niveles:

Nivel I: Queda integrada en este nivel la categoría profesional de Envasadora y sustituida la antigua de Cajillera.

Nivel II Quedan integradas en este grupo profesional las antiguas categorías profesionales de Faenera, Peón, Subalternos, Personal de Limpieza.

Nivel III: Queda integrada en este nivel la antigua categoría profesional de Auxiliar Administrativo.

Transposición e integración de categorías:

La transposición de categorías que se efectúa en el presente precepto se entiende sin perjuicio de los puestos que se puedan crear en el futuro y que por reunir las características descritas en cada Grupo puedan pasar a formar parte de él.

A partir de la trasposición de categorías al grupo, no volverá a diferenciarse al personal, a efectos de clasificación profesional por categorías profesionales.

Artículo 11. - Clasificación del personal por su permanencia.-

Se clasifica al personal en fijo, eventual, fijo de carácter discontinuo e interino, conforme a lo determinado en el artículo 15 del R.D. Legislativo 2/2015, del Estatuto de los Trabajadores. Dado que las temporadas de trabajo en las Empresas de los distintos sectores afectados por el Convenio son variables según el fruto o frutos secos que se manipulan, al igual que los períodos de exportación, la Comisión Paritaria del



Convenio, conforme a las facultades de aplicación del mismo, tendrá competencia para establecer por acuerdo, la duración de las campañas habituales y extraordinarias. Igualmente, y dentro del marco legal vigente, podrá establecer el modelo de contrato escrito a utilizar para el personal temporal y fijo discontinuo, y las modalidades de contratación y prórroga en su caso.

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

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

Artículo 12.- Llamamiento de los fijos discontinuos.-

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

Artículo 13. - Ascensos y categorías.-

El personal peón ordinario, al año de permanencia en este nivel profesional, y siempre que reúna la capacidad necesaria, pasará al nivel profesional de peón especialista. El personal auxiliar administrativo, a los dos años de permanencia en este nivel profesional, y siempre que reúna la capacidad necesaria, pasará al nivel profesional de oficial administrativo de segunda, y a los cuatro años en éste último nivel profesional, y siempre que reúna la capacidad necesaria, pasará al nivel profesional de oficial administrativo de primera. En todo caso estos ascensos quedarán supeditados a que la Empresa disponga de plaza disponible para los mismos

Artículo 14. - Trabajos de categoría superior.-

A petición de la Empresa, el trabajador puede realizar trabajos de nivel superior al suyo en caso de necesidad y corta duración. El trabajador percibirá la retribución correspondiente al nivel profesional realmente desempeñado desde el primer día de su trabajo en dicho nivel profesional.

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

Cuando se desempeñen funciones de nivel profesional superior, pero no proceda legal o convencionalmente el ascenso, el Trabajador tendrá derecho a la



diferencia retributiva entre el nivel profesional asignado y la función que efectivamente realice.

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

CAPITULO IV

DE LA CONTRATACIÓN

Artículo 15. – Contratos eventuales por circunstancias de la producción.-

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

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

CAPITULO V

DEL SALARIO Y SUS COMPLEMENTOS

Artículo 16. - Tabla Salarial y revisiones salariales durante la vigencia del convenio

A partir del 1 de enero de 2017 será de aplicación la tabla salarial que figura anexa y que supone un incremento del 2 % sobre los conceptos salariales y económicos vigentes al 31-12-2016.

Para el año 2018 el incremento será del 1 %. Una vez constatado el IPC real del año 2017, se incrementará la tabla salarial hasta la diferencia, si la hubiere.

Para el año 2019 el incremento será del 1 %. Una vez constatado el IPC real del año 2018, se incrementará la tabla salarial hasta la diferencia, si la hubiere.



Artículo 17.- Cláusula de no aplicación del régimen salarial.-

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

Cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable, conforme lo dispuesto en el artículo 82.3 del ET.

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

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

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

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

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

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

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

El acuerdo de inaplicación deberá determinar con exactitud la retribución a percibir por los trabajadores de dicha empresa, estableciendo, en su caso y en atención a la desaparición de las causas que lo determinaron, una programación de la progresiva convergencia hacia la recuperación de las condiciones salariales establecidas en el convenio colectivo de ámbito superior a la empresa que le sea de aplicación, sin que en ningún caso dicha inaplicación pueda superar el período de vigencia del convenio ni, como máximo los tres años de duración. El acuerdo de inaplicación y la programación de la recuperación de las condiciones salariales no podrán suponer el incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones retributivas por razones de género.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión paritaria del convenio, que



dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando aquella no alcanzara un acuerdo, las partes podrán recurrir al procedimiento de mediación y arbitraje.

Artículo 18. - Antigüedad.-

Con efectos 1 de enero de 2012 quedó suprimida y sin efecto el devengo del complemento por antigüedad regulado en anteriores convenios.

No obstante se respetará como condición «ad personam» tal complemento a los trabajadores que vengan percibiendo cantidad alguna por este concepto. La cantidad resultante será consolidada como «plus de promoción económica».

Esta cantidad reconocida bajo el concepto «plus de promoción económica» no será objeto de absorción, ni compensación por ulteriores mejoras de la retribución.

El plus de promoción económica se verá incrementado anualmente en el mismo porcentaje que se incrementen los conceptos económicos del convenio.

Artículo 19. - Gratificaciones extraordinarias.-

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

Artículo 20. - Beneficios.-

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

Artículo 21. - Plus de Asistencia.-

Se establece un plus de asistencia de 0,73 euros que se devengará por jornada efectivamente trabajada, no computándose en el periodo vacacional.

Artículo 22. - Horas extraordinarias.-



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

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

Salario base anual, más las pagas extraordinarias, más el plus de promoción económico, en su caso, más los pluses del convenio, dividido por 1.800 horas.

Artículo 23. - Plus de nocturnidad.

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

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

CAPITULO VI

JORNADA - VACACIONES - PERMISOS

Artículo 24. - Jornada laboral.-

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

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

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



Artículo 25. - Vacaciones.-

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

Artículo 26. - Permisos.-

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

- A) Tres días en los casos de nacimiento de hijo, accidente, hospitalización, enfermedad grave o fallecimiento de familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el Trabajador precise hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días, y hasta cinco días en los casos de desplazamiento superior a 450 kilómetros.
- B) Un día natural en caso de matrimonio de hijos, hermanos y nietos.
- C) Un día retribuido por fallecimiento de familiares de tercer grado de consanguinidad, y/o afinidad.
- D) Por el tiempo necesario en caso de consulta al médico de cabecera o especialista de la Seguridad Social, con la consiguiente justificación en cada caso.
- E) Ocho horas de licencia retribuida al año para asuntos propios.
- F) Un día retribuido por traslado del domicilio habitual.
- G) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

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

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

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

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.



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

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos en los apartados e y f de este artículo serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley de Procedimiento Laboral.

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

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

Todos los permisos contenidos en este artículo, así como los que se establezcan en la legislación vigente, será de aplicación a las parejas de hecho constituidas legalmente.

Artículo 27. - Excedencias.-

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

b.- Excedencias voluntarias: el Trabajador fijo, con una antigüedad al menos de un año en la Empresa, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor de cuatro meses y no superior a cinco años. Este derecho sólo podrá ejercitarse transcurrido un plazo de tres años desde la finalización de la anterior excedencia. El tiempo de esta excedencia no computará a efectos de antigüedad.

c.- Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por si mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa gene- rasen este derecho por el mismo sujeto



causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en el apartado c, será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

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

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

CAPITULO VII

BENEFICIOS ASISTENCIALES Y VARIOS

Artículo 28. - Complemento I. T.-

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

Artículo 29. - Plus de desplazamiento.-

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

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



Artículo 30. - Seguro complementario especial.-

En caso de fallecimiento del Trabajador, por causa de accidente laboral, se entregará a los herederos legítimos una indemnización de 23.576,00 euros, a cuyos efectos la Empresa debe suscribir la correspondiente póliza de seguro a su cargo. En caso de invalidez permanente absoluta por accidente de trabajo, la indemnización será de 31.518,00 euros.

Artículo 31. - Cláusula de fidelización o indemnización extraordinaria por extinción del contrato de trabajo.

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

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

Artículo 32. - Prendas de trabajo.-

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

Artículo 33. - Seguridad e Higiene en el trabajo.-

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

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

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



Artículo 34. – Ley de Igualdad.-

En materia de igualdad efectiva entre mujeres y hombres y de conformidad con lo establecido en el artículo 85.1.2 del R.D.L. 2015 (Estatuto de los Trabajadores), se estará a lo previsto en la Ley Orgánica 3/2.007, de 22 de marzo.

Artículo 35.- Jubilación Parcial.

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

CAPITULO VIII

REGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 36. - De las faltas y sanciones.

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

Faltas leves.

- a. - De dos a tres faltas de puntualidad injustificadas en un mes que no superen los 30 minutos. Se entiende por impuntualidad el retraso en la incorporación al puesto de trabajo de 5 a 30 minutos.
- b. - El descuido, error o demora inexplicable en la ejecución de cualquier trabajo así como los pequeños descuidos en la conservación del material y de la uniformidad.
- c. - No atender a cualquier persona ajena a la empresa y que tenga alguna relación productiva con la misma (comerciales, proveedores, compradoras, etc.) y al público en general, con la diligencia debida, siempre dentro de sus tareas y el desarrollo de sus funciones.
- d. - El incumplimiento de los procedimientos y normas puestos en conocimiento del trabajador, siempre que por su trascendencia no pueda considerarse grave o muy grave.
- e. - El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada aun cuando sea por breve tiempo.
- f. - El fumar en las instalaciones de la empresa.
- g. - El uso de los teléfonos móviles particulares en el lugar de trabajo.
- h. - No cursar en el plazo máximo de tres días, la justificación exigible cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.



- i. - Los comentarios despectivos, los insultos, las discusiones o altercados verbales producidos durante el tiempo de trabajo o en las instalaciones de la empresa, que puedan perjudicar levemente la imagen de la misma.
- j. - No fichar o marcar en apartados de control a la entrada o salida de trabajo.
- k. - No comunicar los cambios experimentados en la familia que pueda afectar a las obligaciones o prestaciones de la Seguridad Social en el plazo de 7 días naturales desde que se produzcan los hechos. No comunicar a la empresa el cambio de domicilio en el mismo plazo. Será falta grave la ocultación maliciosa de este tipo de datos.

Faltas graves.

- a. - De cuatro a seis faltas de puntualidad injustificadas en un mes que no superen los 60 minutos. Se entiende por impuntualidad el retraso en la incorporación al puesto de trabajo de 5 a 30 minutos.
- b. - Faltar de uno a dos días sin justificación en un periodo de 30 días naturales.
- c. - El incumplimiento de las normas de calidad que se hayan fijado en el trabajo.
- d. - Descuido o negligencia en la conservación de los géneros, materiales, mercancías en instalaciones de la Empresa, así como el desorden en su utilización que provoque retraso o disminuya la eficacia en el trabajo, o bien la imprudencia en actos de trabajo, que implique peligro de ocasionar accidentes.
- e. - No entregar el correspondiente parte de baja por IT de cualquier tipo, o por maternidad, a los 3 días hábiles, de haberse producido el hecho causante, así como no entregar los partes de confirmación en el plazo de 7 días naturales desde la fecha de su expedición.
- f. - Las discusiones escandalosas, o altercados verbales producidos durante el tiempo de trabajo o en las instalaciones de la empresa, que puedan perjudicar gravemente la imagen de la misma, así como la falta notoria de respeto y consideración debida al público o compañeros de trabajo.
- g. - La reiteración de dos veces en fumar en las instalaciones de la empresa.
- h. - La desobediencia a las órdenes de los superiores jerárquicos en cualquier materia de trabajo. Si la misma implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio grave para la empresa, se considerará falta muy grave.
- i. - Ocultación de hechos o faltas que el trabajador hubiese realizado o presenciado, así como la ocultación maliciosa de errores o equivocaciones propias o ajenas, que originen perjuicio para la empresa.
- j. - Simular la presencia de otro trabajador, fichando, firmando, hablando en su nombre o cualquier otro medio.
- k. - Entregarse a juegos o distracciones, cualesquiera que sean, durante el tiempo de trabajo. Así como la realización, sin el oportuno permiso, de trabajos personales o particulares, durante la jornada de trabajo o utilizar medios materiales de la empresa.
- l. - La reincidencia en tres faltas leves aunque sean de distinta naturaleza dentro de un trimestre, habiendo mediado comunicación escrita.

Faltas muy graves.

- a. - Más de diez faltas de puntualidad injustificada en un mes que superen los 60 minutos. Se entiende por impuntualidad el retraso en la incorporación al puesto de trabajo de 5 a 30 minutos.



- b. - Faltar al trabajo más de 3 días en el período de 60 días, sin haber causa justificada o la debida autorización.
- c. - La realización del trabajo bajo los efectos de sustancias psicotrópicas, estupefacientes o alcohol, cuando se manifiestan externamente los efectos de tales sustancias, así como el consumo, aunque sea ocasional durante la jornada laboral o en las dependencias de la empresa de alcohol, sustancias psicotrópicas, estupefacientes o en general de productos cuyo comercio sea ilegal.
- d. - El fumar más de dos veces en las instalaciones de la empresa.
- e. - El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y la aceptación de favores o recompensas de cualquier tipo en perjuicio de los intereses de la empresa. Así como realizar negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o por cuenta de otra persona, sin expresa autorización por escrito de la empresa.
- f. - El robo o hurto o la malversación de bienes o intereses de la empresa, compañeros de trabajo, también a terceros cuando estos se realicen en las instalaciones de la empresa o con ocasión de la realización del trabajo.
- g. - Agredir física o verbalmente a sus superiores o compañeros o familiares de estos. El abuso de autoridad de los jefes y su ocultación no poniéndolo en conocimiento de los responsables de la empresa.
- h. - El acoso moral y sexual.
- i. - La desobediencia a los superiores en materia de trabajo que implique un quebranto grave a la disciplina o un perjuicio igualmente grave para la empresa.
- j. - La obstrucción total o parcial de cualquier sistema de protección o seguridad de la empresa. Así como la inobservancia de las medidas de seguridad e higiene adoptadas por la empresa.
- k. - No respetar, conociendo las medidas o normas de seguridad e higiene, por negligencia, descuido o voluntad propia, las medidas de protección y de prevención derivadas de la Actividad Preventiva y muy especialmente la negativa al uso correcto de los Equipos de Protección Individual (E.P.I.).
- l. - La aceptación de favores o recompensas de cualquier índole en perjuicio de los intereses de la Empresa.
- m. - El consumo de productos propiedad de la empresa que no hayan sido previamente abonados así como venderse o cobrarse a sí mismo.
- n. - Realizar negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la empresa.
- o. - La utilización para uso propio y particular de los medios materiales y elementos de comunicación (en especial el teléfono, Internet y correo electrónico) quedando facultada la empresa para acceder a las comunicaciones con el objeto de verificar el fraude cuando existan indicios razonables de uso indebido de los mismos.
- p. - La reiteración en 3 faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza siempre que se cometa dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.

Sanciones

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

Por faltas leves:

1. - Amonestación por escrito
2. -. Suspensión de empleo y sueldo de un día.



Por faltas graves.

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

Por faltas muy graves.

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

CAPITULO IX

DERECHOS SINDICALES

Artículo 37. - Derechos sindicales.-

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

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

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

CLAUSULA ADICIONAL PRIMERA

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

CLAUSULA ADICIONAL SEGUNDA

Al objeto de favorecer una mejor posición competitiva en el mercado de la empresa, así como para posibilitar una mejor respuesta a las exigencias de la demanda y a la estabilidad del empleo, se acuerdan las siguientes medidas:

La movilidad funcional en el seno de la empresa que se efectuará sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales del trabajador, no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y la pertenencia al grupo profesional. Se entenderá por grupo profesional el que agrupe unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.

La movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes a su grupo profesional solo será posible si existiesen razones técnicas y organizativas que la



justificasen y por el tiempo imprescindible para su atención. En el caso de encomienda de funciones ésta deberá estar justificada por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva.

La empresa deberá comunicar esta situación al representante de los trabajadores.

CLAUSULA FINAL

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

ANEXO I

TABLA SALARIAL PARA EL PERIODO 2.017

Grupos	Nivel	Categorías	Salario mes
Grupo 1	Nivel I	Titulados Superiores, Ingenieros y Licenciados	1.420,33
	Nivel II	Jefe 1ª Admtvo.	1.372,98
	Nivel III	Diplomados, Aytes. Técnicos, Jefe 2ª Admtvo.	1.262,52
Grupo 2	Nivel I	Encargado General	1.183,63
	Nivel II	Encargado Sección, Capataz, Oficial 1ª Admtvo.	1.065,52
	Nivel III	Aytes. Control Calidad y/o Laboratorio	1.042,20
Grupo 3	Nivel I	Maquinista, Conductor, Oficial Mantmt. Viajante	1.031,61
Grupo 4	Nivel I	Peón Especialista	998,76
	Nivel II	Oficial 2ª Administrativo	947,14
Grupo 5	Nivel I	Envasadora	927,70
	Nivel II	Faenera, Peón, Subalternos, Limpieza	866,10
	Nivel III	Auxiliar Administrativo	856,49