

RESOLUCIÓN

TRE/2222/2009, de 15 de junio, por la que se ordena la inscripción, el depósito y la publicación del Convenio colectivo de trabajo del sector de almacenaje, conservación, manipulación y venta de frutas y verduras de las comarcas de Girona para los años 2008-2010 (código de convenio núm. 1702095).

Visto el texto del Convenio colectivo de trabajo del sector de almacenaje, conservación, manipulación y venta de frutas y verduras de las comarcas de Girona, suscrito, de una parte, por la Associació de Centrals Hortofructícoles de Girona y, por la otra, por CCOO y UGT, el día 22 de diciembre de 2008, y de acuerdo con lo que establecen los artículos 90.2 y 90.3 del Real decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto refundido del Estatuto de los trabajadores; el Decreto de la Generalidad de Cataluña 199/2007, de 10 de septiembre; el artículo 170.1.j) de la Ley orgánica 6/2006, de 19 de julio, de reforma del Estatuto de autonomía de Cataluña, y otras normas concordantes,

RESUELVO:

- 1 Ordenar la inscripción del Convenio colectivo de trabajo del sector de almacenaje, conservación, manipulación y venta de frutas y verduras de las comarcas de Girona para los años 2008-2010 (código de convenio núm. 1702095) en el Registro de convenios de los Servicios Territoriales de Trabajo en Girona.
- 2 Ordenar su depósito en la oficina correspondiente de estos Servicios Territoriales.
- 3 Disponer que el citado Convenio se publique en el DOGC.

Notifíquese esta Resolución a la Comisión Negociadora del Convenio.

Girona, 15 de junio de 2009

NÚRIA ARNAY I BOSCH
Directora de los Servicios Territoriales
en Girona

Traducción del texto original firmado por las partes

CONVENIO

colectivo de trabajo del sector de almacenaje, conservación, manipulación y venta de frutas y verduras de las comarcas de Girona

Artículo 1*Ámbito funcional*

Este Convenio colectivo obliga a todas las empresas de almacenaje, conservación, manipulación y venta de frutas y verduras, y afecta a la totalidad de los trabajadores/as de las empresas mencionadas.

Las empresas de nueva creación que, por razón territorial o funcional, tengan que estar comprendidas en este Convenio, se registrarán por el mismo en sus actividades, a partir de la fecha de su creación.

Artículo 2*Ámbito territorial*

El Convenio afecta a todos los centros de trabajo que, dentro de su ámbito funcional, se encuentren situados en la provincia de Girona, aunque el domicilio social de la empresa a la cual pertenecen radique fuera de la provincia.

Artículo 3

Vigencia

La duración de este Convenio es de 3 años a partir del 1 de enero de 2008 y finaliza, por lo tanto, el 31 de diciembre de 2010. Si no se produce una denuncia de este Convenio se puede prorrogar año tras año, por tácita reconducción. Produce efectos económicos a partir del 1 de enero de 2008.

Artículo 4

Denuncia y revisión

El presente Convenio se considerará denunciado automáticamente en la fecha de finalización de la vigencia pactada. No obstante, la Mesa Negociadora podrá iniciar las negociaciones con 3 meses de antelación al vencimiento del período de vigencia antes señalado.

Artículo 5

Jornada

La jornada durante el año 2008 será de 1.800 horas anuales de trabajo efectivo. Durante los años 2009 y 2010 la jornada anual de trabajo efectivo será de 1.792 horas.

Los trabajadores/as fijos que realizan su trabajo en jornada continuada, como también los eventuales y fijos discontinuos que hayan realizado una jornada de 6 o de más horas consecutivas, tienen derecho a 15 minutos de descanso no retribuidos que en ningún caso se computarán como jornada de trabajo.

Los trabajadores/as tienen derecho a solicitar de las empresas la permuta de su turno de trabajo con otros trabajadores/as de su misma categoría y puesto de trabajo.

La solicitud se hará por escrito con una antelación de 7 días como mínimo a la fecha en la cual se tenga que efectuar la permuta. Las empresas resolverán la solicitud de acuerdo con las necesidades de la producción y comunicarán su decisión a los interesados/as y a los delegados/as de personal o Comité de Empresa.

Artículo 6

Vacaciones

Los trabajadores/as comprendidos en el ámbito de aplicación de este Convenio con una antigüedad mínima de 1 año en la empresa, disfrutarán de un total de 30 días naturales de vacaciones, correspondiendo a 22 días laborables, distribuidos entre los meses de noviembre a julio con el fin de evitar perjuicios a las empresas durante los meses de más actividad laboral. Las retribuciones que percibirán durante el periodo de vacaciones son el salario mensual realmente cobrado.

Para los trabajadores/as no fijos, el importe de las vacaciones está prorrateado dentro del salario hora de las tablas anexas.

Artículo 7

Licencias retribuidas

Los trabajadores/as tienen derecho a los días de ausencia al trabajo siguientes, sin descuento en su retribución, siempre que avisen con la suficiente antelación y que aporten la justificación correspondiente:

Por matrimonio del trabajador/a o por unión de hecho: 15 días. En este último supuesto el trabajador/a aportará certificado de convivencia expedido por el Ayuntamiento u organismo competente. Esta licencia sólo se concederá 1 vez cada 10 años.

3 días en caso de nacimiento de un hijo, por defunción, accidente o enfermedad grave u hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta el 2o grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por este motivo, el trabajador/a necesite hacer un desplazamiento el plazo será de 5 días.

En los casos de enfermedad, accidente u hospitalización referenciados en el apartado anterior, se podrá ejercer el disfrute de este permiso durante la situación

de convalecencia del familiar, siempre que se justifique tal situación a la empresa mediante parte o justificante médico.

Boda de hijos/as, nietos/as, hermanos/as, hermanos/as políticos, padres o padres políticos: de 1 a 3 días según las mismas condiciones que el apartado anterior.

Exámenes: el tiempo indispensable para su realización, con la obligación por parte del trabajador/a de justificar la asistencia a las pruebas de que se trate.

Por cambio de domicilio habitual: 2 días.

1 día por año natural para asuntos propios, teniendo que avisar con la mayor antelación posible y sin necesidad de justificación posterior.

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo/a menor de 9 meses, tienen derecho a 1 hora de ausencia del trabajo, que pueden dividir en 2 fracciones. La mujer, a voluntad propia, podrá sustituir este derecho por una reducción de media hora de la jornada normal con la misma finalidad o acumularla en jornadas completas. En este último caso, el nombre de jornadas a disfrutar por la total acumulación será de 13 días efectivos de trabajo. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por el padre o por la madre en el caso que los dos trabajen.

Artículo 8

Derechos de la mujer trabajadora en caso de embarazo

Con respecto a los derechos de la mujer trabajadora en caso de embarazo se respetará aquello que establece la legislación vigente.

Artículo 9

Protección del trabajador/a

Los trabajadores/as que, por accidente, enfermedad u otras circunstancias, vean disminuida su capacidad, serán destinados a puestos de trabajo adecuados a sus aptitudes, dentro de la localidad donde prestan los servicios, siempre que eso sea posible.

Artículo 10

Maternidad

La mujer embarazada tiene derecho desde el momento en que tenga el diagnóstico del embarazo, cuando existan diferentes puestos de trabajo, al cambio de puesto si se demuestra que las condiciones de trabajo, toxicidad, peligrosidad, penosidad, materias primas, etc., pueden influir negativamente en la trabajadora o en el feto, asegurándose el mismo salario, categoría y la incorporación a su puesto de trabajo habitual cuando la trabajadora se reincorpore después del parto.

Este cambio se producirá por certificación facultativa de la Seguridad Social.

La empresa designará a la persona que se verá afectada por la permuta, la cual, por el carácter de provisionalidad de la situación se reincorporará a su puesto anterior cuando la embarazada se reincorpore después del parto. Los permisos solicitados por las trabajadoras para realizar, previa justificación, en horas laborables los ejercicios del parto sin dolor, han de ser concedidos por las empresas, siendo estas ausencias a cargo de las empresas

Atención a los hijos menores

Con respecto a la atención a los hijos menores se estará a aquello que dispone la legalidad vigente.

Los trabajadores/as que tengan hijos menores de 6 años a su cargo, pueden solicitar el cambio de turno con algún compañero/a que tenga la misma categoría profesional y tenga puesto de trabajo similar.

Las empresas concederán esta permuta, siempre que las necesidades de producción lo permitan.

Artículo 11

Retribución salarial

El salario que percibirán los trabajadores/as acogidos a este Convenio es el que figura en las tablas salariales anexas. Los salarios se pagarán del día 1 al 5 de cada mes.

Los trabajadores/as eventuales percibirán el salario hora que se especifica, también, en las tablas salariales y que incluye la parte proporcional de vacaciones, gratificaciones extraordinarias, domingos y festivos.

Artículo 12

Gratificaciones extraordinarias

En los meses de junio y de diciembre, las empresas abonarán a sus trabajadores/as una paga correspondiente a 30 días del salario más los complementos personales del artículo 44 de este Convenio.

Las cantidades correspondientes a las gratificaciones extraordinarias figuran prorrateadas en el salario hora especificado en las tablas anexas de los trabajadores/as no fijos.

Artículo 13

Horas extraordinarias

La dirección de la empresa informará periódicamente al Comité de Empresa y a los delegados/as sindicales con respecto al número de horas extraordinarias hechas, especificando las causas y, si procede, de la distribución que se ha hecho por secciones. Para el resto en esta materia se respetará lo que establecen las disposiciones legales vigentes o aquello que se pacte en cada empresa. Las horas extras festivas tendrán un recargo de un 25%. También se establece un plus festivo para cuando se trabaje en los días festivos intersemanales de 5 euros la hora.

Artículo 14

Salidas, viajes, dietas y desplazamientos

Los trabajadores/as que por necesidades de la empresa tengan que realizar un servicio fuera de la empresa tienen derecho a que se les abonen los gastos que hayan efectuado, una vez hecha la justificación correspondiente.

Artículo 15

Indemnización por causa de muerte o por invalidez absoluta

Si como consecuencia de accidente laboral ocurriera una situación de invalidez en el grado de incapacidad permanente y absoluta para toda clase de trabajo, la empresa abonará al trabajador/a la cantidad de 24.000 euros, por un precio fijo y por una sola vez. Si ocurriera la muerte la cantidad que se tiene que percibir también tiene que ser de 24.000 euros. Tienen derecho a esta percepción los beneficiarios/as de la persona accidentada o, en su defecto, la viuda o derechohabiente.

Las empresas que en la actualidad tengan ya cubierta tal contingencia sea mediante seguro colectivo o individual a nombre de sus trabajadores/as, se entenderá que cumplen esta obligación, siempre que cubran la mencionada cantidad. Sin embargo, las empresas pueden cumplir esta obligación suscribiendo, solas o en grupo, una póliza individual o colectiva, a elección de la empresa.

Este artículo entra en vigor a los 30 días de la publicación de este Convenio en el DOGC.

Artículo 16

Plus de trabajos nocturnos, tóxicos, penosos y peligrosos

Las horas trabajadas entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana, como también los trabajos calificados como excepcionalmente peligrosos, tóxicos o penosos por la normativa legalmente establecida, tendrán una retribución del salario que se cobre en cada momento más un 25%.

Artículo 17

Gastos desplazamientos

Los trabajadores/as que por motivos de trabajo sean desplazados por la empresa a localidades diferentes de aquéllas donde tengan que realizar su trabajo habitual, tienen derecho a percibir a cargo de la empresa las cantidades que se determinan,

de común acuerdo entre ambas partes, o a que se les facilite los medios de transporte necesarios.

Artículo 18

Aumento salarial 2008

El aumento para el año 2008 será del IPC previsto más 0,5 más el exceso si se produce entre el IPC real y el IPC previsto del año 2007.

Revisión salarial 2008

En el caso que el Índice de Precios al Consumo (IPC) establecido por el Instituto Nacional de Estadística (INE) registrara a 31 de diciembre de 2008 un incremento superior al previsto respecto de la cifra prevista del IPC por el gobierno a 31 de diciembre de 2008 se efectuará una revisión salarial, en el exceso sobre la previsión, y la diferencia se aplicará con efectos a partir del 1 de enero de 2009.

Aumento salarial 2009

El aumento para el año 2009 será del IPC previsto más 0,5 puntos.

Revisión salarial 2009

En caso que el Índice de Precios al Consumo (IPC) de Cataluña establecido por el Instituto Nacional de Estadística (INE) registrara a 31 de diciembre de 2009 un incremento superior al previsto respecto de la cifra prevista del IPC por el Gobierno a 31 de diciembre de 2009 se efectuará una revisión salarial, en el exceso sobre la previsión, y la diferencia se aplicará con efectos a partir del 1 de enero de 2010.

Aumento salarial 2010

El aumento para el año 2009 será del IPC previsto más 0,5.

Revisión salarial 2010

En el caso de que el índice de Precios al Consumo (IPC) establecido por el Instituto Nacional de Estadística (INE) registre a 31 de diciembre de 2010 un incremento superior al previsto respecto de la cifra prevista del IPC por el Gobierno a 31 de diciembre de 2010 se efectuará una revisión salarial, en el exceso sobre la previsión, y la diferencia se aplicará con efectos a partir del 1 de enero de 2011.

Independientemente de lo establecido en los párrafos anteriores, se fijan para los 3 años de vigencia del Convenio, los salarios para los niveles 12, 13 y 14 que son los que a continuación se detallan:

Año	2008	2009	2010
Nivel 12	825	855	905
Nivel 13	750	800	855
Nivel 14	715	760	805

Artículo 19

Ropa de trabajo

Las empresas entregarán a sus trabajadores/as, al inicio de la campaña, como máximo, la ropa de trabajo necesaria para el ejercicio efectivo de las tareas encomendadas.

La empresa entregará ropa de abrigo adecuada a los trabajadores/as que realicen tareas en el interior de cámaras frigoríficas.

Artículo 20

Anticipos

Los trabajadores/as afectados por este Convenio tienen derecho a percibir anticipos a cuenta del trabajo ya realizado, antes del día señalado para el pago con carácter excepcional.

Artículo 21

Clasificación de los trabajadores/as según su permanencia

a) Fijos/as: Se consideran fijos aquellos trabajadores/as que prestan sus servicios en la empresa de una forma continuada y permanente.

b) Fijos/as discontinuos: Se consideran fijos discontinuos aquellos trabajadores/as que realizan trabajos normales y propios del sector de actividad discontinua de cada campaña.

c) Eventuales: Se consideran eventuales aquéllos/as que sin tener relación permanente con la empresa, son contratados para un tiempo determinado, por circunstancias de mercado, acumulación de trabajo, exceso de pedidos o razones de campaña o temporada, aunque se trate de una actividad normal de la empresa.

d) Eventuales a tiempo parcial: Se consideran como eventuales a tiempo parcial aquellos trabajadores/as que por las circunstancias señaladas en el apartado anterior, son contratados por un tiempo determinado para trabajar un número específico de horas al día o a la semana o de días a la semana o al mes, inferiores a la jornada habitual de trabajo en la actividad.

e) Interinos/as: Se consideran interinos los trabajadores/as contratados para sustituir los fijos o fijos discontinuos, que les afecte el horario y la clasificación profesional, como el trabajo que el trabajador/a sustituido efectuaba. En caso de que el trabajador/a sustituido no se reincorporara al trabajo, y quedara sin efecto la causa en que se produjo la sustitución, los interinos/as tendrían preferencia para ocupar su plaza, por delante de cualquier otro trabajador/a.

Artículo 22

Clasificación profesional

Las categorías que a continuación se describen corresponden a las habituales en este sector aunque se establecen con carácter meramente enunciativo y por lo tanto no son excluyentes otros que puedan existir en las empresas. El nivel salarial que se asigna en cada categoría salarial viene determinado en las tablas salariales anexas.

Descripción de las categorías

Nivel 1

Gerentes y directores/as departamento: Personas que tienen la responsabilidad directa en la gestión. Ejercen sus funciones con un alto grado de iniciativa, autonomía y responsabilidad.

Nivel 2

Administrativos/as: Personas que actúan a las órdenes de un jefe, si lo hay, y llevan a cabo trabajos administrativos que requieran iniciativa.

Nivel 3

Auxiliares administrativos/as: Personas que se dedican a realizar operaciones administrativas elementales.

Nivel 4

Técnicos/as y jefes/as de departamento: Personas que bajo la dependencia directa de la gerencia o dirección se hacen directamente responsables de unos o más departamentos.

Nivel 5

Auxiliares técnicos/as y de departamento: Personas a las órdenes de los técnicos, jefes de departamento o administrativos, si los hubiera, que realizan trabajos con iniciativa y responsabilidad restringida.

Nivel 6

Oficiales y jefes/as de sección: Expertos en un oficio como mecánicos, electricistas, instaladores; jefe/a de sección.

Nivel 7

Auxiliares de oficial: Personas que sin ser oficiales realizan tareas de apoyo a los oficiales o trabajos que no requieren unos conocimientos altos de algún oficio.

Nivel 8

Especialistas de 1ª: Operarios/as que realizan trabajos muy especializados y que requieren un alto grado de conocimiento de los procesos en los cuales están trabajando. Con un cierto grado de autonomía y alta responsabilidad.

Nivel 9

Especialistas de 2a: Realizan trabajos especializados con un nivel inferior de responsabilidad y sin tener un conocimiento tan profundo de los procesos.

Nivel 10

Auxiliar de especialista: Empieza a realizar algunos trabajos propios de especialista a la vez que desarrolla trabajos propios de operario.

Nivel 11

Operarios/as polivalentes: Operarios/as de producción de los cuales se puede requerir un esfuerzo físico más alto que a los operarios de producción. O que en un momento determinado de la campaña realizan diferentes tareas polivalentes, que comportan un conocimiento específico de algún proceso determinado.

Nivel 12

Operarios/as de producción 1a: Tareas propias de producción como envasar fruta, etiquetado, preparar pedidos, seleccionar fruta, tareas diferentes en función del momento de la campaña. Entrar fruta, cargar o descargar “palox” o palés. Hacer controles, operar máquinas, etc. Con experiencia y responsabilidad.

Nivel 13

Operarios/as de producción 2a: Menos experiencia, trabajos más sencillos, trabajos manuales o de poca complejidad.

Nivel 14

Auxiliares de producción: Realizan tareas sencillas de ayudantes de los operarios/as de producción. Debido a la temporalidad y rotación del sector y su incidencia en esta categoría aquellas personas que la ocupen a los 12 meses subirán a la categoría de operario/a de 2a.

Artículo 23*Contratos de trabajo*

Las empresas contratarán al personal fijo discontinuo, eventual a tiempo parcial e interino, de acuerdo con la legislación vigente, por escrito y en 3 ejemplares, entregarán una copia al trabajador/a y depositarán otra en la OTG correspondiente.

La duración máxima de los contratos eventuales por circunstancias de la producción, acumulación de tareas o acumulación de pedidos puede ser de hasta 12 meses trabajados en un periodo de 18.

Los contratos de duración inferior a los 12 meses pueden prorrogarse por una sola vez sin que la duración total del contrato pueda exceder de esta duración máxima.

Los contratos celebrados con anterioridad a la publicación de este Convenio pueden prorrogarse en los límites anteriores.

Artículo 24*Trabajadores/as fijos discontinuos*

La concesión de trabajo a los trabajadores/as fijos discontinuos se realizará respetando la orden de antigüedad en la empresa, dentro de cada categoría profesional, lo cual se comunicará a los miembros del Comité de Empresa o delegados/as de personal, para que tengan conocimiento.

Los trabajadores/as fijos discontinuos que no se incorporen al trabajo, sin causa justificada, cuando la empresa les haya requerido sus servicios, ya sea por escrito o telegráficamente, les quedará extinguida su relación laboral.

Artículo 25

Excedencias

La excedencia puede ser voluntaria y forzosa. La forzosa, que da derecho a la conservación del puesto de trabajo y de la antigüedad, se concederá por la designación o por la elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso se solicitará dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

La voluntaria se concederá al trabajador/a con una antigüedad, como mínimo, de 1 año. La duración será de 4 meses como mínimo y de 5 años como máximo y se concretará en el momento de solicitarla.

Este derecho no puede superar al 2% de los trabajadores/as de la plantilla.

Con respecto a las excedencias para atender el cuidado de un hijo/a se respetará aquello que dispone la legislación vigente.

En aquello que no se recoge en este artículo, se actuará de acuerdo con el artículo 46 del Estatuto de los trabajadores.

Artículo 26

Formación profesional y cultural

El trabajador/a tiene derecho a los siguientes permisos:

a) Los permisos necesarios para presentarse a los exámenes; también tiene preferencia para escoger el turno de trabajo, si éste es el régimen instaurado en la empresa, en caso de que curse estudios para la obtención de un título académico o profesional. En este caso lo comunicará a la empresa con 7 días de antelación como mínimo.

b) Los trabajadores/as también tienen derecho a la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para asistir a cursos de formación profesional o los permisos que hagan falta para formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo, una vez concedido el permiso de la empresa de acuerdo con las necesidades de producción.

Artículo 27

Ausencia al trabajo

En todas las situaciones de ausencia al trabajo, el trabajador/a presentará los justificantes en el plazo máximo de 2 días desde que la empresa se los requiera.

Artículo 28

Garantía de cumplimiento de obligaciones sociales

Las empresas entregarán fotocopia del comunicado de alta a la Seguridad Social, debidamente diligenciado por el INSS a todos los trabajadores/as que lleven en su servicio 1 mes como mínimo, siempre que lo soliciten, en un plazo de 10 días.

Artículo 29

Funciones de los representantes sindicales: comités y delegados/as

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

a) Acceso al libro de matrícula o a las listas de los trabajadores/as fijos discontinuos, donde constará la antigüedad inicial, que la empresa les tiene que facilitar.

b) Información de los expedientes por faltas graves o muy graves.

c) La empresa les facilitará información anticipada en los asuntos siguientes:

1. Iniciación de expedientes por reestructuración de plantilla y por ceses totales o parciales, definitivos o temporales

2. Planes de formación profesional de la empresa

3. Traslado total o parcial de instalaciones

d) Información de las diferentes modalidades de contratos de trabajo que se utilizan en la empresa, así como de los documentos relativos a la finalización del contrato laboral.

e) Información de las situaciones de posible absentismo laboral.

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

Artículo 30

Garantías de los/las representantes sindicales

Los miembros del Comité de Empresa y los delegados/as de personal, como representantes legales de los trabajadores, tienen las garantías siguientes:

a) Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, donde se tienen que escuchar, aparte de al interesado, al Comité de Empresa o al resto de delegados/as de personal.

b) Tener prioridad de permanencia en las empresas o centros de trabajo en los supuestos de suspensión o de extinción de contratos por causas tecnológicas o económicas.

c) No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, siempre que no concurra un expediente contradictorio.

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

e) Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas, cada uno de los miembros del Comité o delegados/as de personal en cada centro de trabajo, para ejercer sus funciones de representación, de acuerdo con lo que recoge el Estatuto de los trabajadores.

Artículo 31

Horas sindicales

Los delegados/as de personal y miembros de los comités de empresa pueden acumular las horas sindicales en beneficio de uno o más de ellos. Esta acumulación se notificará a la empresa con la suficiente antelación, con los nombres y apellidos de las personas que cedan su crédito de horas, y los de los beneficiarios/as por la acumulación, como también el número de horas que hayan acumulado.

Artículo 32

Locales y tablón de anuncios

En las empresas o centros de trabajo, siempre que sus características lo permitan, se pondrá a disposición de los delegados/as de personal o del Comité de Empresa, un local adecuado donde puedan realizar sus tareas y comunicarse con los trabajadores/as, como también uno o varios tableros de anuncios con la finalidad de que los/las representantes de los trabajadores puedan informarles, puntualmente.

Artículo 33

Cuotas sindicales

A requerimiento de los trabajadores/as afiliados al sindicato, las empresas descontarán de la nómina mensual el importe de la cuota sindical correspondiente.

El delegado/a o representante sindical, con la autorización por escrito de los trabajadores/as enviará a la dirección de la empresa un escrito, donde solicitará la cuantía de la cuota, la orden de descuento, el sindicato al cual pertenece el trabajador/a así como el número de cuenta o el de la libreta de ahorros.

En las empresas sin delegados/as de personal o sin delegado/a sindical, los trabajadores/as interesados en esta operación, pueden pedir individualmente este servicio por escrito, donde consten los datos mencionados anteriormente.

Artículo 34

Derechos laborales

Los trabajadores/as tienen derecho a sindicarse libremente y a no ser discriminados en el trabajo por razones de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados en el Estatuto de los trabajadores, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, como tampoco por razón de lengua dentro del estado español.

Artículo 35

1. Los trabajadores/as afiliados a un sindicato dentro del ámbito de la empresa o centro de trabajo tienen derecho a:

- a) Constituir secciones sindicales de acuerdo con lo establecido en la Ley orgánica de libertad sindical.
- b) Hacer reuniones, una vez hecha la notificación al empresario/a, cobrar cuotas y distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo siempre que no se perturbe la actividad normal de la empresa.
- c) Recibir la información que le envíe su sindicato.

2. Las secciones sindicales de los sindicatos más representativos y de aquéllos que tengan representación en los comités de empresa y en los órganos de representación que se establezca en las administraciones públicas o tengan delegado/a de personal, tienen derecho a:

- a) Difundir aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados/as al sindicato y a los trabajadores/as en general. La empresa pondrá a su disposición un tablón de anuncios que se situará en el centro de trabajo y en un lugar adecuado para el acceso de los trabajadores/as.
- b) Negociar colectivamente, en los términos establecidos en su legitimación específica.
- c) Utilizar un local adecuado donde puedan ejercer sus actividades, en aquellas empresas o centros de trabajo con más de 250 trabajadores/as.

Artículo 36

Comités intercentros

En aquellas empresas que tengan centros de trabajo en una o más provincias, se pueden constituir comités intercentros con un máximo de 13 miembros, los cuales se designarán de entre los componentes de los diferentes comités de centro.

Artículo 37

Legitimación

Tienen derecho legal para intervenir en la Comisión Negociadora de este Convenio, los sindicatos, las federaciones o las confederaciones sindicales con un mínimo del 10% de los miembros del Comité o delegados/as de personal de ámbito territorial de aplicación de este Convenio y las asociaciones empresariales con el 10% de los empresarios/as afectados por este Convenio.

La Comisión Negociadora queda válidamente constituida cuando los sindicatos, las federaciones o las confederaciones sindicales y las asociaciones empresariales a las cuales se refiere el apartado anterior, representen como mínimo la mayoría absoluta de los/las miembros de los comités de empresa y delegados/as de personal, como también la mayoría de los empresarios afectados por este Convenio.

Artículo 38

Licencias en caso de negociación del Convenio

Los representantes de los trabajadores, como miembros de la Comisión Negociadora de este Convenio, tienen derecho a disfrutar de las horas necesarias retribuidas para asistir a todas las reuniones que la Comisión mencionada efectúe hasta la finalización de la negociación.

Artículo 39

Comisión Paritaria

La Comisión Paritaria, que se reunirá cada 6 meses, entiende de las cuestiones que se deriven de la representación, aplicación, vigilancia, mediación y control de este Convenio.

Esta Comisión está compuesta por 4 representantes de las empresas y por 4 de los trabajadores, 2 miembros de UGT y 2 miembros de CCOO, y de entre ellos se escogerá a un secretario/a si bien se entiende válidamente constituida la reunión cuando asistan 2 representantes de los trabajadores y 2 de las empresas. En caso de

desacuerdo entre ambas partes en los temas que se tienen que tratar, se recurrirá al arbitraje de una persona imparcial, nombrada de mutuo acuerdo.

Cada una de las partes de la Comisión mencionada puede ser asistida, si lo considera conveniente, de forma permanente u ocasional por asesores. El tiempo que destinen los representantes de los trabajadores al ejercicio de sus funciones, dentro del ámbito de funcionamiento de esta Comisión, tiene la consideración de ausencia justificada y retribuida. La Comisión de Vigilancia será única para toda la provincia.

Artículo 40

Funciones de la Comisión Paritaria

La Comisión Paritaria tiene las funciones siguientes:

Interpretar el Convenio.

Vigilar y garantizar la aplicación correcta del Convenio.

Mediar en el caso de conflicto colectivo, cuando sea requerida su intervención.

Intentar que, durante el tiempo de vigencia de este Convenio, empresarios/as y trabajadores/as lleguen a un acuerdo en las situaciones de carácter excepcional que se puedan presentar y que por su carácter anormal afecten a las buenas relaciones de ambas partes.

Adecuar los salarios a lo que se ha pactado en el Convenio, vigilar el seguimiento de los cursos de formación y todo aquello que se le encargue en este Convenio.

Artículo 41

Procedimiento

Los empresarios/as y trabajadores/as afectados por el ámbito de aplicación de este Convenio pueden formular las reclamaciones, consultas o las cuestiones que se les puedan presentar en relación con la aplicación o interpretación de este Convenio. Por lo cual, cada una de las partes hará llegar un escrito donde se hará constar la cuestión o cuestiones que se estudiarán a sus representantes en la Comisión Negociadora.

Este escrito se trasladará a la otra parte como también al secretario/a de la Comisión, el cual citará a ambas representaciones en el plazo máximo de 5 días, donde se hará constar día, hora y lugar de reunión de la Comisión de Vigilancia.

En caso de desacuerdo, en el seno de la Comisión, con relación a cualquiera de los asuntos planteados, se tendrán en cuenta los requisitos siguientes:

a) Las votaciones se realizarán para cada una de las representaciones, en bloque, por lo que no se tiene que producir el error de contabilizar el voto de cualquier miembro de una representación, con los votos de la otra parte.

b) Las votaciones, en cada representación, en caso de que no exista unanimidad, se tienen que resolver por mayoría simple.

c) Con el fin de que la Comisión se someta al arbitraje voluntario, se requerirá el voto unánime de todos los miembros de la Comisión.

Para enmendar las discrepancias que surjan en el seno de la Comisión Paritaria, las partes se someterán expresamente a los procedimientos de conciliación y mediación del Tribunal Laboral de Cataluña.

Artículo 42

Régimen disciplinario

Se sancionarán los trabajadores/as por incumplimiento laboral, de acuerdo con lo que se recoge en los artículos 54, 55 y 58 del Estatuto de los trabajadores y en otras disposiciones legales de aplicación.

Artículo 43

Indivisibilidad del Convenio

Las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo orgánico e indivisible, y a efectos de su aplicación práctica, se considerarán global y conjuntamente.

Si la jurisdicción competente, en el ejercicio de sus facultades, adoptara medidas contrarias a todo aquello que las partes han pactado, la Comisión Negociadora tendría que reconsiderar nuevamente el conjunto del Convenio, dentro de los 5 días siguientes a aquél en que haya recaído la resolución firme.

Artículo 44

Garantías individuales

Se respetarán las condiciones personales que, globalmente consideradas, superen lo pactado en este Convenio y en cómputo anual. Se respetarán las garantías personales, sin que puedan entenderse vinculadas a puestos de trabajo, categorías profesionales y otras circunstancias, por lo que el personal de nuevo ingreso no puede alegar a su favor las condiciones más beneficiosas disfrutadas por los trabajadores/as que anteriormente ocuparon los puestos de trabajo a que sean destinados o promovidos, y se mantendrá estrictamente como personal teniendo el mismo tratamiento que el salario a todos los efectos.

Se considerarán conceptos garantizados como personales las cuantías económicas que los trabajadores/as en activo a 1 de enero del 2004 cobren por encima del Convenio, cuantías que se les tiene que respetar.

Artículo 45

Condiciones anteriores a la entrada en vigor del Convenio

Todos los conceptos económicos existentes en las empresas, con anterioridad a la entrada en vigor de este Convenio, valoradas en su conjunto, absorberán y compensarán los existentes en el momento del comienzo de su vigencia cualquiera que sea su forma, denominación y naturaleza.

Artículo 46

Condiciones futuras a la entrada en vigor del Convenio

Las disposiciones legales futuras que signifiquen una variación económica, en todos o en algunos de los conceptos retribuidos existentes, o que supongan creación de otros nuevos, únicamente tienen eficacia práctica, cuando considerados en su totalidad y en cómputo anual, superen el nivel total de este Convenio. Caso contrario se considerarán absorbidas por las mejoras aquí pactadas.

Artículo 47

Derecho supletorio

En aquello no previsto en este Convenio, regirá lo que dispone el Estatuto de los trabajadores y otras disposiciones legales y reglamentarias vigentes de aplicación.

Artículo 48

Incremento salarial

Se refleja en el anexo de las tablas salariales.

Artículo 49

Las empresas que tengan trabajadores/as que se tengan que quedar a almorzar en la empresa, acondicionarán sus instalaciones en la forma prevista en la normativa vigente.

Artículo 50

En el caso de IT derivada de enfermedad común, acreditada mediante la correspondiente baja médica entregada por el facultativo/a, el trabajador/a tiene derecho a:

El 100% de su salario real en el caso de ingreso en un centro hospitalario o clínico, siempre que esta hospitalización supere las 48 h consecutivas, y mientras dure.

El 75% de su salario real en el caso de que no se dé este ingreso en centro hospitalario o clínico, durante 120 días al año como máximo. La diferencia entre lo que

pague la Seguridad Social y los porcentajes antes mencionados, en ambos casos, serán a cargo de la empresa.

En caso de IT derivada de accidente de trabajo, el trabajador/a tiene derecho a cobrar el 100% de su salario real siempre que se produzca ingreso en un centro hospitalario y durante todo el tiempo que dure la baja.

Artículo 51

Frío industrial

Los trabajadores/as que tengan que permanecer en las cámaras frigoríficas o que se encarguen del frío industrial, se acogerán a las normas legales vigentes o nuevas que desarrolla la CEE.

Artículo 52

Las empresas del sector dispondrán de un botiquín con todo lo necesario para los primeros auxilios y situado en un lugar visible de la empresa.

Artículo 53

Se acuerda que las personas que se queden durante 4 h trabajando ininterrumpidamente delante de una pantalla, tienen derecho a un descanso del tiempo que marque la normativa vigente.

DISPOSICIÓN ADICIONAL. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y con esta finalidad, deben adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que habrán de negociar, y si es necesario acordar, con los representantes legales de los trabajadores en los términos establecidos en el art. 85.1 del TRET. En el caso de las empresas de más de 250 trabajadores/as las medidas de igualdad que se refieren en el apartado anterior habrán de dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad que igualmente habrá de ser objeto de negociación en los términos antes mencionados.

A los efectos previstos en el párrafo anterior, se entiende por plan de igualdad el conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a llegar en la empresa a la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

ANEXO I

Retribución salarial año 2008

N: nivel; C: categoría; SA: sal. anual; SM: sal. mensual; SD: sal. día; SH: sal. hora*

N	C	SA	SM	SD	SH
1	Gerente y directores/as de depart.	19.407,35	1.386,24	45,66	10,78
2	Administrativos/as	13.862,24	990,16	30,60	7,70
3	Auxiliares administrativos/as	10.974,50	783,89	25,82	6,10
4	Técnicos/as y jefes/as de depart.	16.172,43	1.155,17	38,05	8,98
5	Auxiliares técnicos/as y de depart.	11.552,05	825,15	27,18	6,42
6	Oficiales y jefes/as de sección	14.555,51	1039,68	34,25	8,09
7	Auxiliares de oficial	13.862,24	990,16	32,62	7,70
8	Especialistas de 1ª	13.515,06	965,36	31,80	7,51
9	Especialistas de 2ª	12.937,51	924,11	30,44	7,19
10	Auxiliar de especialista	12.417,29	886,95	29,22	6,90

N	C	SA	SM	SD	SH
11	Operarios/as polivalentes	12.302,64	878,76	28,95	6,83
12	Operarios/as producción 1ª	11.550,00	825,00	27,18	6,42
13	Operarios/as producción 2ª	10.500,00	750,00	24,71	5,83
14	Auxiliares de producción	10.010,00	715,00	23,55	5,56

* Incluye todos los conceptos (gratificación, vacaciones, etc...)

(09.166.026)
