

II. Administración Autonómica

**JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN
DELEGACIÓN TERRITORIAL DE ZAMORA
OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO**

Convenio Colectivo de la Empresa Freigel Food Solutions, S.A. Expte.: 02/10.

Visto el texto del Convenio Colectivo para la empresa Freigel Food Solutions, S.A., código convenio 4901302, y anexos que lo acompañan, suscrito con fecha 11 de diciembre de 2009: De una parte, por la representación legal de la empresa, y de otra, por el Comité de Empresa, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo (BOE del 29), por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo, así como en los artículos 2.º, 4.º y 5.º de la Orden de 12 de septiembre de 1997, de la Consejería de Industria, Comercio y Turismo, sobre creación del registro de Convenios Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Castilla y León, esta Oficina Territorial de Trabajo acuerda:

Primero. Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de Convenios de esta Oficina Territorial de Trabajo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Así lo acuerdo y firmo en Zamora, a trece de enero del año dos mil diez.-La Jefa de la Oficina Territorial de Trabajo de Zamora. P.A. (Resolución Delegado Territorial 13-10-2009), M.ª Teresa Martín Pozo.

Convenio Colectivo de la empresa Freigel Food Solutions, S.A.

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. **Ámbito funcional.** El presente Convenio Colectivo regulará a partir de la fecha de entrada en vigor, las relaciones laborales entre la empresa FREIGEL FOOD SOLUTIONS, S.A. o cualquier otra que le suceda por operaciones de fusión, absorción, etc. y el personal de su plantilla.

Artículo 2.- **Ámbito territorial.**- El presente Convenio Colectivo será de aplicación para la totalidad del personal ocupado en los Centros de Trabajo de la empresa FREIGEL FOOD SOLUTIONS, S.A. o de cualquier otra que le suceda por operaciones de fusión, absorción, etc., sitios en la provincia de Zamora.

Artículo 3. **Ámbito personal.** Se regirán por las normas de este Convenio Colectivo todos los trabajadores de la empresa FREIGEL FOOD SOLUTIONS, S.A. o de cualquier otra que le suceda por operaciones de fusión, absorción, etc., comprendidos en el artículo señalado anteriormente.

R-201000154

Artículo 4. *Ámbito temporal.* El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día 1 de enero de 2009 cualquiera que sea la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, fijándose su vencimiento el 31 de diciembre del año 2012, para todos los conceptos, tanto económicos como laborales, pudiendo ser denunciado por cualquiera de las partes con dos meses de antelación a su vencimiento. En caso de no ser denunciado se considerará prorrogado de año en año. El período de vigencia antedicho se mantendrá con independencia de las posibles operaciones de fusión, absorción, etc., que puedan afectar a la empresa FREIGEL FOOD SOLUTIONS, S.A.

Artículo 5. *Vinculación a la totalidad.* Las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente en cómputo anual de todos los devengos y dentro de todos los conceptos.

Artículo 6. *Absorción y compensación.* Las retribuciones que se establecen en este Convenio compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su vigencia económica, cualquiera que sea la naturaleza y el origen de las mismas. Los aumentos de retribuciones que puedan producirse en el futuro por disposiciones legales de general aplicación solo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente Convenio cuando, consideradas en cómputo anual, superen a las aquí pactadas.

Artículo 7. *Condiciones mas beneficiosas.* Siempre con carácter personal, FREIGEL FOOD SOLUTIONS, S.A. o cualquier otra que le suceda por operaciones de fusión, absorción, etc., vendrá obligada a respetar las condiciones particulares que, con carácter global y en términos de cómputo anual excedan del conjunto de mejoras establecidas en el presente Convenio.

CAPÍTULO II

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 8. *Facultad de dirección.* La organización del trabajo es facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa y el trabajador está obligado a realizar el trabajo convenido de conformidad con lo establecido en el artículo 20 del Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones concordantes.

Artículo 9. *Productividad.* La organización del trabajo tiene por objeto el alcance por la empresa de un nivel adecuado de productividad, basado en la utilización óptima de los recursos humanos y materiales.

CAPÍTULO III

CONDICIONES DE TRABAJO

Artículo 10. *Jornada Laboral.* La jornada efectiva de trabajo para el tiempo de vigencia del Convenio será de mil setecientos ochenta y cuatro horas anuales que

R-201000154

serán distribuidas dentro de cada semana, de lunes a viernes, con carácter general, pudiendo la empresa proceder a la contratación de nuevo personal para la realización de trabajos en cualquier día de la semana, o incorporar en diferentes días al personal del horario general que voluntariamente muestre su conformidad a dicho cambio.

Si de esta distribución semanal en cómputo anual resultase una cantidad superior a la jornada anual efectiva antes señalada, el exceso será compensado al trabajador con días libres.

Artículo 11. Jornada Continuada. Cuando la jornada de trabajo se realice de forma continuada los trabajadores disfrutarán de treinta minutos de descanso retribuíbles y no recuperables, permaneciendo en el recinto de la factoría.

No obstante este precepto no podrá ser considerado como condición mas beneficiosa, derecho adquirido o compromiso entre partes que opere automáticamente en caso de reducción legal o convencional de la jornada de trabajo, sino que las partes interesadas y legitimadas en este Convenio deberán renegociar el tiempo de descanso y su consideración como de trabajo efectivo, en su caso.

En el trabajo en jornada continuada el trabajador del equipo saliente no podrá abandonar su puesto de trabajo hasta ser sustituido por el trabajador del equipo entrante correspondiente.

En caso de ausencia o retraso del trabajador entrante, el trabajador saliente permanecerá en su puesto de trabajo hasta una hora mas, tiempo necesario para que la empresa pueda organizar su sustitución, teniendo este tiempo la consideración de horas extraordinarias estructurales y corriendo la empresa con el gasto de transporte, si éste se generara.

Artículo 12. Horas extraordinarias. Ante la grave situación de paro existente y con objeto de facilitar el empleo quedan suprimidas las horas extraordinarias habituales.

Se exceptúan de la norma anterior y serán consideradas de carácter estructural las siguientes:

a) Las horas extraordinarias exigidas por la reparación de siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, así como los casos de riesgo de pérdida de materias primas y terminación de tareas de carga y descarga.

b) Las horas extraordinarias que tengan su causa en pedidos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno y otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de las materias o productos que se tratan, se mantendrán siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas en las disposiciones generales.

La Dirección de la Empresa informará mensualmente al Comité de Empresa sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando su distribución por secciones.

Artículo 13.- Contratos eventuales: Cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieran, aún tratándose de la actividad normal de la empresa, podrán celebrarse contratos de duración determinada. En tales casos los contratos podrán tener una duración máxima de doce meses dentro de un período de dieciocho meses, contados a partir del momento

en que se produzcan dichas causas. Las actividades para las que se pueden efectuar dichos contratos serán las habituales de la empresa y la referida contratación eventual no podrá rebasar, en términos anuales, el cuarenta por ciento del total plantilla de la empresa. Asimismo, la contratación de trabajadores a través de Empresas de Trabajo Temporal no podrá rebasar el cincuenta por ciento de toda la contratación eventual.

Artículo 14. Jornada en Frigoríficos. Para el personal que trabaje en cámaras frigoríficas se distinguirán los siguientes casos:

a) La jornada en cámaras de cero hasta cinco grados bajo cero será normal. Por cada tres horas de trabajo ininterrumpido en el interior de las cámaras, se concederá un descanso de recuperación de diez minutos.

b) En cámaras de seis grados bajo cero a diecisiete grados bajo cero, la permanencia en el interior de las mismas será de seis horas. Por cada hora de trabajo ininterrumpido en el interior de las cámaras se concederá un descanso de recuperación de quince minutos. Se completará la jornada normal en trabajo a realizar en el exterior de las cámaras.

c) En cámaras que hayan de estar a dieciocho grados bajo cero o inferiores con una oscilación de más o menos tres grados, la permanencia en el interior de las mismas será de seis horas. Por cada cuarenta y cinco minutos de trabajo ininterrumpido en el interior de las cámaras se concederá un descanso de recuperación de quince minutos. Se completará la jornada normal en trabajo a realizar en el exterior de las cámaras.

Este personal en proporción a las temperaturas que debe soportar estará dotado de las prendas de protección necesarias.

Artículo 15. Vacaciones. Todos los trabajadores afectados por este Convenio disfrutarán de treinta días naturales de vacaciones anuales. La Dirección de la Empresa y los Representantes de los Trabajadores se comprometen a elaborar un calendario vacacional dentro del primer trimestre de cada año en el que se recogerán las fechas de disfrute de vacaciones para todos los trabajadores que cumplan un año de antigüedad en la empresa, durante el período que recoge el mismo; y de tal modo que a todos los trabajadores le coincida el mismo número de días laborables en su período vacacional.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario vacacional, al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una Incapacidad Temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el descanso por maternidad, se podrán disfrutar las vacaciones en fecha distinta aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

Una vez elaborado y anunciado el calendario anual para el disfrute de las vacaciones y en el supuesto de que algún trabajador el día de comienzo del período vacacional se encuentre de baja por incapacidad temporal de cualquier causa, se trasladará dicho inicio de las vacaciones a partir del día que sea dado de alta y ello de mutuo acuerdo con la empresa.

En el caso de que la situación de baja por incapacidad temporal se produzca coincidiendo con el disfrute de las vacaciones, no se suspenderá el período vacacional, permaneciendo entonces en situación de baja y disfrute de las vacaciones.

Salvo acuerdo entre empresa y trabajador las vacaciones habrán de disfrutarse necesariamente en el año al que corresponden, con excepción de lo reflejado en el párrafo segundo de este artículo.

Artículo 16. Licencias. El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Por matrimonio: quince días naturales.

b) Por fallecimiento del cónyuge, hijos, padres, padres políticos, hermanos, hermanos políticos y nietos: tres días laborables.

Por fallecimiento de abuelos y abuelos políticos: dos días laborables.

Por fallecimiento de tíos y con cuñados: un día laborable.

Dicho plazo es ampliable hasta cinco, tres y dos días laborables, respectivamente cuando haya que realizar un desplazamiento fuera de esta Comunidad Autónoma.

c) Por nacimiento de hijo o adopción: dos días laborables.

d) Por enfermedad grave con internamiento del cónyuge, hijos, padres, padres políticos, hermanos, hermanos políticos, nietos, abuelos y abuelos políticos: tres días laborables. Dicho plazo es ampliable hasta cuatro días laborables cuando haya que realizar un desplazamiento fuera de esta Comunidad Autónoma.

Por lo que a las licencias previstas en los apartados b), c) y d) anteriores se refiere habrá de tenerse en cuenta lo siguiente: cuando el hecho se haya producido y tenido conocimiento después de concluida la jornada laboral del trabajador afectado, el cómputo de los días de licencia se comenzará a contar a partir del día natural siguiente; si el conocimiento o noticia del hecho se tuviera durante el transcurso de la realización de la jornada y por tal causa ésta se interrumpiera, los días de licencia se empezarán a contar desde ese mismo día si no ha transcurrido al menos el cincuenta por ciento de esa jornada y a partir del día siguiente si se hubiese trabajado más del cincuenta por ciento de dicha jornada de trabajo.

e) Por matrimonio de padres, hermanos e hijos de ambos cónyuges: un día que será el de la celebración.

f) Por motivo de traslado del domicilio habitual: dos días laborables.

g) Para dar cumplimiento a un deber de carácter público formal impuesto por las leyes y disposiciones vigentes: el tiempo necesario debidamente justificado por el trabajador ante la Empresa.

h) Tiempo indispensable para acudir a consulta médica de la Seguridad Social con justificante.

i) Permiso de lactancia.- La trabajadora podrá disfrutar de una hora continuada de permiso retribuido.

No obstante, en lo referente a esta licencia se estará a lo dispuesto en el Art. 37, punto 4, del Estatuto de los Trabajadores.

j) Licencias sin sueldo.- Podrán solicitar licencia sin sueldo con una duración máxima de hasta tres meses los trabajadores fijos que, habiendo superado el período de prueba, lleven al servicio de la Empresa más de seis meses. La Dirección de la Empresa resolverá favorablemente las solicitudes, salvo que la concesión de la licencia afecte gravemente al proceso productivo.

k) Otros permisos: se estará a lo dispuesto en la Ley para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, así como, a la Ley de Conciliación Familiar y Profesional, incorporándose un anexo informativo al texto del presente Convenio que recoge todas las mejoras introducidas en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 17. Indemnización por Incapacidad Temporal. En todos los supuestos de Incapacidad Temporal, cualquiera que fuese la causa que la motive, la empresa complementará las prestaciones de la Seguridad Social hasta el 100 por 100, y

durante todo el tiempo durante el cual el trabajador tenga derecho a las referidas prestaciones de la Seguridad Social.

CAPÍTULO IV

CONDICIONES ECONÓMICAS

Artículo 18. Retribuciones para 2009. Las retribuciones aplicables para cada trabajador son las que recogen en la Tabla Salarial anexa y son el resultado de aplicar sobre la Tabla Salarial de 2008 un incremento del 0,6 % (cero coma seis por ciento).

Artículo 19. Retribuciones para 2010, 2011 y 2012.- Las retribuciones para el año 2010, serán el resultado de aplicar sobre la Tabla Salarial de 2009, el incremento correspondiente al Índice de Precios al Consumo del año 2010, incrementado en medio punto (0,50%). Con independencia de cual sea el Índice de Precios al Consumo del año 2010 el incremento resultante sobre la Tabla Salarial de 2009 no podrá ser inferior a medio punto (0,50 %).

Las retribuciones para el año 2011 serán el resultado de aplicar sobre la Tabla Salarial de 2010, el incremento correspondiente al Índice de Precios al Consumo del año 2011, incrementado en medio punto (0,50%).

Las retribuciones para el año 2012 serán el resultado de aplicar sobre la Tabla Salarial de 2011, el incremento correspondiente al Índice de Precios al Consumo del año 2012, incrementado en medio punto (0,50 %).

Provisionalmente y hasta tanto no se conozcan los Índices de Precios al Consumo de cada uno de los años, se aplicará como incremento la previsión que de dicho Índice efectúe el Gobierno de la Nación, mas el diferencial (0,50% años 2010, 2011, y 2012) que corresponde a cada año.

Artículo 20. Plus de Asistencia. Se fija este Plus en la cantidad provisional consignada en la Tabla Salarial Provisional Anexa, por cada mes trabajado, esto es por once mensualidades.

Para determinar la cuantía mensual que de este Plus se devengue se aplicarán las siguientes normas:

1. Se percibirá en su totalidad cuando el trabajador no cometa, en el mes de que se trate, falta alguna de asistencia, puntualidad y permanencia completa en el puesto de trabajo, cualquiera que sea el motivo.

2. Por cada falta en que incurra el trabajador de las anteriormente reseñadas, se le deducirá el 25 por 100 del resultante de minorar el anterior Plus, en la cantidad de doce euros con dos céntimos (12,02), de tal forma que a las cuatro faltas solamente percibirá la referida cantidad de doce euros con dos céntimos (12,02).

3. Se entiende por falta de puntualidad el no haberse incorporado al puesto de trabajo a la hora de comienzo de la jornada laboral o después del período de descanso en el caso de jornada continuada.

4. No se considera falta de asistencia la ausencia motivada por accidente de trabajo, enfermedad profesional, intervención quirúrgica, enfermedad común o accidente no laboral, siempre que en estos dos últimos supuestos suponga un período de baja superior a los cuatro días.

5. Si en el cómputo del trimestre natural no se produjeran mas de cuatro retra-

sos de una duración inferior a quince minutos cada uno se pagará al trabajador las deducciones que se le hubieran realizado.

Artículo 21. Antigüedad. Como quiera que el devengo de este concepto ha finalizado en treinta y uno de diciembre de dos mil cuatro, pero no así el derecho a percibirlo por los trabajadores que lo habían devengado y consolidado de acuerdo al artículo 20 del Convenio que ahora se revisa (B.O.P. n.º 138 de 16/11/2001), la percepción del mismo se fija de acuerdo a las siguientes reglas:

1.- El número de períodos de antigüedad devengados por cada trabajador es el que corresponda a cada uno a treinta y uno de diciembre de dos mil cuatro, sean éstos: trienios, cuatrienios o quinquenios. No obstante lo anterior y como el valor del quinquenio equivale al ochenta por ciento del valor de los otras dos clases de períodos: trienios y cuatrienios, a los solos efectos de calcular el importe a percibir por este concepto, en los trabajadores que hubieran devengado un quinquenio, este período se computará como cero con ocho (0,8) de los otros dos períodos de antigüedad, de tal forma que si un trabajador hubiera devengado dos períodos de antigüedad y uno de ellos fuese un quinquenio, su número equivalente de períodos devengados y a percibir es de uno con ocho períodos (1,8).

2.- El valor del período de antigüedad es el que se inserta en la Tabla Salarial Anexa, para cada categoría.

3.- El importe a percibir por este concepto, es el resultado de multiplicar el número de períodos determinado de acuerdo al número uno anterior por el valor del período determinado en el número dos, ambos números de este mismo artículo.

4.- Para la resolución de cualquier controversia sobre la aplicación de este artículo, se aplicará supletoriamente el artículo 20 del Convenio que ahora se revisa (Boletín Oficial de la Provincia n.º 138, de 16/11/2001).

Artículo 22. Plus de trabajo penoso en cámaras frigoríficas de congelación. Al personal que por habitual función, continua o discontinua, trabajase en túneles o cámaras de congelación, soportando temperaturas de la banda de congelación de menos 18 grados centígrados o inferiores, percibirá un complemento del veinte por ciento del salario base de este Convenio, por el tiempo trabajado en dichas condiciones.

Se entenderá devengado este plus aún cuando la temperatura de la banda antes establecida, tenga oscilaciones producidas por mantenimiento o apertura de puertas motivadas por entrada o salida de mercancías y cuando además el trabajador estibe y cargue manualmente los productos desde la cámara de congelación al vehículo.

La determinación de otras circunstancias de penosidad en cámaras frigoríficas se realizará mediante resolución de la Autoridad Laboral con los informes de la Inspección de Trabajo, del Gabinete de Seguridad e Higiene en el Trabajo y con la audiencia de las partes interesadas.

Por la naturaleza funcional de este plus, éste dejará de abonarse en todos los casos, cuando desaparezcan las circunstancias causantes y se dote al trabajador de las medidas de protección individual que eviten el riesgo, o deje de trabajarse en estas condiciones.

Artículo 23. Plus de Nocturnidad. Cuando el trabajo se efectúe entre las veintidós y las seis horas, la remuneración será incrementada con un plus del veinticinco por ciento del salario base de este Convenio.

Artículo 24. Plus de Locomoción. Los trabajadores que por razones de horario tengan que utilizar para desplazarse al centro de trabajo de fábrica, medios de transporte que no sean los facilitados por la empresa, percibirán las siguientes cantidades brutas:

Año 2009: Cuarenta y dos euros con siete céntimos (42,07) aquellos trabajadores que tengan la jornada continuada, y ochenta y cuatro euros con catorce céntimos (84,14) los que la tengan partida.

Año 2010: Cuarenta y cinco euros (45,00) aquellos trabajadores que tengan la jornada continuada y noventa euros (90,00) los que la tengan partida.

Año 2011: Cuarenta y ocho euros (48,00) aquellos trabajadores que tengan la jornada continuada y noventa y seis euros (96,00) los que la tengan partida.

Año 2012: Cincuenta euros (50,00) aquellos trabajadores que tengan la jornada continuada y cien euros (100,00) los que la tengan partida.

Este plus se abonará mensualmente, exceptuando los períodos de vacaciones, permisos e incapacidad temporal.

Artículo 25. Pluses de Penosidad, Toxicidad y Peligrosidad. El procedimiento a arbitrar para la calificación de un puesto de trabajo como excepcionalmente penoso, tóxico o peligroso será resuelto por la Autoridad Laboral competente, previo informe de la Inspección de Trabajo y del Gabinete de Seguridad e Higiene.

En cualquier caso se procederá a dotar de los medios correctores precisos para eliminar, si es que existiere, cualquier tipo de penosidad, toxicidad o peligrosidad en los puestos de trabajo.

Artículo 26. Gratificaciones Extraordinarias. Todo trabajador tendrá derecho a dos mensualidades en concepto de pagas extraordinarias, consistentes cada una de ellas en el equivalente a treinta días de salario base, plus convenio y antigüedad. Se abonarán en los meses de julio y diciembre y su devengo por doceavas partes será el siguiente: la paga de julio se devengará desde el mes de agosto del año anterior hasta el mes de julio del año en que se pague y la del mes de diciembre se devengará desde el mes de enero hasta el mes de diciembre del año en que se pague.

Artículo 27. Participación en beneficios. Se establece en concepto de participación en beneficios, una gratificación equivalente a treinta días del salario base, plus convenio y antigüedad. Se abonará en el mes de marzo y se devengará por doceavas partes desde el mes de enero hasta el mes de diciembre del año anterior al que se paga.

CAPÍTULO V

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 28. Facultad disciplinaria. Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la Empresa de acuerdo a la graduación de las faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes.

R-201000154

Artículo 29. Graduación de las faltas. Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia o intención, en leve, grave o muy grave.

Artículo 30. Faltas leves. Se consideran faltas leves las siguientes:

1. Las faltas de puntualidad en la incorporación al puesto de trabajo con retraso superior a cinco minutos e inferior a treinta en el horario establecido.

2. No comunicar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

3. El abandono del servicio sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio de alguna consideración a la Empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave según los casos.

4. Pequeños descuidos reiterados en la conservación del material.

5. No atender al público con la corrección y diligencia debidos.

6. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.

7. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la empresa. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como falta grave o muy grave.

8. Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

Artículo 31. Faltas graves. Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. La reincidencia en faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante un período de treinta días.

2. Ausencias sin causa justificada por dos días durante un período de treinta días.

3. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social. La falta maliciosa de estos datos se considerará como falta muy grave.

4. Entregarse a juegos o distracciones en las horas de trabajo.

5. La simulación de enfermedad o accidente.

6. La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina, o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerado como falta muy grave.

7. Simular la presencia de otro trabajador fichando, contestando o firmando por él.

8. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.

9. La imprudencia en acto de trabajo. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones podrá ser considerada como muy grave.

10. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear herramientas de la Empresa para usos propios.

11. La reincidencia en falta leve, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.

Artículo 32. Faltas muy graves. Se considerarán como faltas muy graves, las siguientes:

1. Mas de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses, o veinte durante un año.

2. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la Empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la Empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar.

3. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en materias primas, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la Empresa.

4. La condena por delito o robo, hurto o malversación cometida fuera de la Empresa o por cualquier otra clase de hechos que puedan implicar, para ésta, desconfianza respecto a su autor y, en todo caso, la de duración superior a seis años dictada por los Tribunales de Justicia.

5. La embriaguez habitual o drogadicción.

6. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Empresa o revelar, a elementos extraños a la misma, datos de reserva obligada.

7. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad, falta grave de respeto y consideración a los jefes, así como a los compañeros y subordinados.

8. Causar accidentes por negligencia o imprudencia.

9. Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.

10. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento de trabajo.

11. El originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

12. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis primeros meses siguientes de haberse producido la primera.

13. El abuso de autoridad por parte de los jefes será siempre considerada como falta grave. El que lo sufra lo pondrá inmediatamente en conocimiento del Jefe superior del trabajador afectado y del Comité de Empresa.

Artículo 33. Régimen de sanciones. Las sanciones por faltas graves requerirán comunicación escrita motivada al trabajador y por faltas muy graves exigirán tramitación de expediente o procedimiento sumario en que sea oído el trabajador afectado.

En cualquier caso la Empresa dará cuenta al Comité de Empresa de toda sanción que imponga.

Artículo 34. Sanciones máximas. Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

Amonestación verbal.

Amonestación por escrito.

b) Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de uno a quince días.

c) Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.

Inhabilitación por un período no superior a dos años para el ascenso.

Despido.

Artículo 35. Prescripción de faltas.- Se ajustará a lo prescrito en el Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO VI

DERECHOS SINDICALES

Artículo 36. De los Sindicatos y del Comité de Empresa. En materia de derechos sindicales y de representación del personal en la Empresa se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, en el Estatuto de los Trabajadores y en las demás disposiciones legales que regulen esta materia. Se especifican los siguientes derechos:

a) La realización de asambleas será en el Centro de Trabajo, si las condiciones del mismo lo permiten y las mismas tendrán lugar fuera de las horas de trabajo.

b) Se concede la posibilidad de realizar seis asambleas fuera de las propias de negociación del Convenio durante el año, con una duración máxima de treinta minutos cada una, dentro de la jornada laboral, en el Centro de Trabajo y todo ello contemplando lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

c) De acuerdo con lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, los miembros del Comité de Empresa, como representantes legales de los trabajadores, podrán disponer de un crédito de veinte horas mensuales retribuidas, cada uno de los miembros de dicho Comité, para el ejercicio de sus funciones de representación.

d) Podrán acumularse las anteriores "horas sindicales" de los distintos miembros del Comité de Empresa, sin rebasar el máximo total, en uno o dos miembros de dicho Comité y comunicando esta acumulación a la Dirección de la Empresa con una antelación de diez días, así como los nombres de los trabajadores que ceden las horas y en beneficio de cuales. Esta acumulación de horas sindicales solo podrá llevarse a efecto en jornadas completas de trabajo.

CAPÍTULO VII

COMISIÓN PARITARIA

Artículo 37. Comisión Paritaria. Se constituye una Comisión Paritaria en el presente Convenio con las funciones que se especifican en el artículo siguiente. Estará compuesta por seis miembros: tres que serán designados por el Comité de Empresa y los otros tres por la Dirección de la Empresa.

Las decisiones en el seno de dicha Comisión se tomarán por mayoría de sus miembros y la misma se reunirá cada vez que lo solicite por escrito cualquiera de las partes por causa seria y grave que afecte a los intereses generales en el ámbito de este Convenio.

Antes de promover un conflicto colectivo sobre la interpretación o aplicación del vigente Convenio Colectivo será requisito previo haber sometido el asunto a estudio de la Comisión Paritaria.

Artículo 38. Funciones de la Comisión Paritaria. Sus funciones serán las siguientes:

a) Interpretación de la aplicación de la totalidad de las cláusulas de este Convenio.

b) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

c) Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del texto del Convenio.

Las funciones o actividades de esta Comisión Paritaria no obstruirán en ningún caso el libre ejercicio de la jurisdicción competente, de acuerdo con la normativa en vigor.

CAPÍTULO VIII

CLASIFICACIÓN Y DEFINICIÓN DE CATEGORÍAS PROFESIONALES

Artículo 39. Clasificación. El personal que preste sus servicios en FREIGEL FOOD SOLUTIONS, S.A., se hallará comprendido en razón a la función que desempeñe dentro de los grupos genéricos siguientes:

- a) Técnicos.
- b) Administrativos.
- c) Subalternos.
- d) Obreros.

Clasificación según la función:

GRUPO A) TECNICOS. Comprenderá a su vez dos subgrupos con las siguientes categorías:

1. Técnicos titulados:
 - a) Con título superior.
 - b) Con título no superior.
2. Técnicos no titulados:
 - a) Jefe técnico de fabricación.
 - b) Jefe de reparto y ventas.
 - c) Encargado general.
 - d) Jefe de máquinas.
 - e) Encargado de turno.
 - f) Encargado de sección.
 - g) Encargado de depósito.
 - h) Encargado de taller.

GRUPO B) ADMINISTRATIVOS. Comprende las siguientes categorías:

- a) Jefe de Primera.
- b) Jefe de Segunda.
- c) Oficial de Primera.
- d) Oficial de Segunda.
- e) Auxiliar.

GRUPO C) SUBALTERNOS. Comprende las siguientes categorías:

- a) Portero.
- b) Ordenanza.

GRUPO D). Comprende tres subgrupos con las categorías que se detallan:

11. Oficios propios de la industria del frío:

- a) Maquinistas.
- b) Ayudante de maquinista.
- c) Conductor repartidor.

2º.- Oficios auxiliares:

- a) Oficial de Primera.
- b) Oficial de Segunda.
- c) Oficial de Tercera.

3º.- Peonaje:

- a) Capataces
- b) Peones especializados: grueros, repartidores, carretilleros.
- c) Peones o estibadores.
- d) Peones manipuladores.
- e) Peones de limpieza.
- f) Peones manipuladores de iniciación.
- g) Peones ordinarios.

Artículo 40. Las categorías especificadas anteriormente tienen carácter enunciativo y no implican la obligación de tener provistas todas ellas, si la necesidad y el volumen de la industria no lo requieren.

Sin embargo todo trabajador, que realice las funciones especificadas en la definición de una categoría profesional determinada, habrá de ser remunerado, por lo menos, con la retribución que a la misma asigna este Convenio.

Son asimismo enunciativos los distintos cometidos señalados a cada categoría o especialidad, pues todo trabajador de la industria está obligado a realizar cuantas tareas y operaciones le ordenen sus superiores, dentro de los generales cometidos propios de su categoría profesional.

Artículo 41.- Definiciones.

A) CATEGORIAS PROFESIONALES DEL GRUPO TECNICO:

1. Técnico con título superior: es aquel que, en posesión de un título superior expedido por el Estado, por medio de sus Universidades o Escuelas Oficiales Especiales o legalmente reconocidas, ha sido contratado por la Empresa en atención a dicho título profesional, realiza las funciones de su profesión y es retribuido de manera exclusiva o preferente mediante sueldo o tanto alzado y sin sujeción, por consiguiente, a la escala habitual de honorarios de la profesión respectiva.

2. Técnico con título no superior: es el que, poseyendo un título profesional y oficial distinto del anterior, presta los servicios de su profesión desempeñando las funciones propias de éste, siempre que perciba su retribución en la forma indicada para el Técnico con título superior.

3. Técnico sin título: Comprende al personal que, sin título profesional alguno como requisito, por su preparación y reconocida competencia y práctica en toda o alguna de las fases del proceso elaborativo de la industria reglamentada, ejerce funciones de carácter directivo o técnico especializado.

Se comprenden en este subgrupo las siguientes categorías:

a) Jefe técnico de fabricación. Es aquel que, en posesión de los conocimientos técnicos necesarios y con la debida responsabilidad, se ocupa de la organización de todo el proceso productivo, distribución y disciplina del personal, vigilancia de gastos de mantenimiento y primeras materias, determinación del herramental y maquinaria precisos y redacción de los presupuestos para todas las fases del ciclo de producción, proponiendo las mejoras aconsejables.

b) Jefe de reparto y ventas. Es el encargado, en fábrica de importancia, de

hacer la distribución de la producción, organizar el suministro, atender los pedidos de los clientes, centralizar los cobros de los encargados de depósitos y repartidores y dirigir, en suma, las operaciones propiamente mercantiles.

c) Encargado general. Es el empleado que, a las órdenes del empresario o su representante, conoce el proceso general de la industria en sus distintas secciones, aplicando estos conocimientos a la organización y distribución del trabajo en ellas, manteniendo la disciplina del personal a la vez que facilita los datos generales de producción y rendimiento.

d) Jefe de máquinas. Es aquel que, con completos conocimientos de mecánica, está en las fábricas al frente de maquinistas y oficios auxiliares, pudiendo organizar sus turnos y asumiendo la responsabilidad del debido funcionamiento de las secciones.

e) Encargado de turno. Es el empleado que, dependiendo del encargado general o técnicos superiores, tiene mando directo del personal que trabaja en el turno de su cargo, responde de su disciplina y distribuye y organiza el trabajo en él, vigilando la buena ejecución y cuidando de la conservación y mejor aprovechamiento de máquinas, material y productos, proporcionando los datos sobre producción y rendimiento del turno a su mando.

f) Encargado de sección.- Es el empleado que, dependiendo del encargado general, encargado de turno o técnicos superiores, tiene mando directo del personal que trabaja en la sección de su cargo, responde de su disciplina y distribuye y organiza el trabajo en ella, vigilando la buena ejecución y cuidando de la conservación y mejor aprovechamiento de máquinas, material y productos, proporcionando los datos sobre producción y rendimiento de la sección a su mando.

g) Encargado de depósito de hielo. Es aquel que, en fábricas que disponen de depósitos de hielo fuera de las instalaciones, con toda responsabilidad por cuenta de la empresa fabril, realiza operaciones de venta, anotando los pedidos de clientes, verificando cobros y rindiendo cuentas de las operaciones efectuadas.

h) Encargado de taller. Es el trabajador que, dependiendo del encargado general o técnicos superiores, tiene mando directo sobre los profesionales que trabajan en el taller (mecánicos, electricistas, fontaneros, carpinteros, etc.), responde de su disciplina y distribuye y organiza el trabajo en el taller vigilando la buena ejecución, conservación y reparación de máquinas e instalaciones, planifica y crea prioridades de trabajo y proporciona datos del rendimiento de su sección.

B) CATEGORIAS PROFESIONALES DEL GRUPO ADMINISTRATIVO. En el grupo profesional de empleados administrativos o de oficinas se consideran comprendidos cuantos, en despachos y oficinas, ejecutan de una manera habitual funciones de contabilidad, despacho de correspondencia, archivo, ficheros, preparación de documentos, estadísticas y otros análogos. Comprende este grupo las siguientes categorías:

1. Jefe de primera. Es el empleado que, con conocimientos completos del funcionamiento de todos los servicios administrativos, lleva la responsabilidad y dirección total de la marcha administrativa de la empresa.

2. Jefe de segunda. Es el empleado que, a las órdenes de quién dirige la marcha administrativa de la empresa, funciona con cierta autonomía dentro del cometido asignado al departamento o sección que rige, ordenando el trabajo del personal que preste servicios en el mismo. Dentro de esta categoría se comprenden los contables.

3. Oficial de primera. Es el administrativo con un servicio determinado de su

cargo que, con iniciativa y responsabilidad restringida, con o sin otros empleados a sus órdenes, ejecuta algunos de los siguientes trabajos: facturas y cálculos de las mismas siempre que sea responsable de esta misión, cálculos de estadística, transcripción en libros de cuentas corrientes, diario, mayor o corresponsales, redacción de correspondencia con iniciativa propia, liquidaciones y cálculos de las nóminas de salarios, sueldos y operaciones análogas y actúa directamente a las órdenes del Jefe de primera o segunda si los hubiere, taquimecanógrafos de uno y otro sexo en un idioma extranjero que tomen al dictado cien palabras por minuto, traduciéndolas correcta y directamente a máquina en seis.

4. Oficial de segunda. Es el administrativo que, con iniciativa restringida y con subordinación a Jefes y Oficiales de primera si los hubiere, efectúa operaciones similares de menor importancia, auxiliares de contabilidad o coadyuvantes de las mismas, transcripción en libros, organización de archivos o ficheros, correspondencia o demás trabajos similares, taquimecanógrafos de uno y otro sexo en un idioma nacional que tomen al dictado cien palabras por minuto, traduciéndolas correcta y directamente a máquina en seis y el promedio de dictado se referirá como máximo a cinco minutos.

5. Auxiliar. Es el administrativo sin iniciativa propia que se dedica, dentro de las oficinas, a operaciones elementales administrativas y en general a las puramente mecánicas inherentes a los trabajos de aquéllas.

C) CATEGORIAS DEL GRUPO PROFESIONAL DE SUBALTERNOS. Son los trabajadores que desempeñan las siguientes funciones:

1. Portero. Es el trabajador que, de acuerdo con las instrucciones de sus superiores, principalmente cuida los accesos de fábricas o locales industriales, realizando funciones de control, custodia y vigilancia.

2. Ordenanza. Es el subalterno cuya misión consiste en hacer recados, realizar los encargos que se le encomienden, recoger y entregar correspondencia y llevar a cabo otros trabajos elementales por orden de sus jefes.

Los trabajadores encuadrados en las categorías de este grupo no podrán ser nunca utilizados en labores de producción.

D) CATEGORIAS DEL GRUPO PROFESIONAL DE OBRERO. Son aquellos trabajadores en los que predomina como característica la aportación de facultades manuales y mecánicas.

1. Oficios propios de la industria del frío:

a) Maquinista. Es el trabajador capaz de efectuar el desmontaje y montaje de todos los órganos móviles de las máquinas a su cuidado, así como el de válvulas, llaves de paso, tuberías, etc... Sabrá realizar el empalme de correas y, en fin, todo lo necesario para conservar las instalaciones en disposición de marcha, evitando o previniendo averías. Deberá saber leer e interpretar la lectura de los aparatos indicadores (termómetros, voltímetros, amperímetros, contadores, etc.) para lograr siempre el debido rendimiento. Tendrá además los conocimientos mecánicos y de electricidad necesarios para la conservación, entretenimiento y manejo de las máquinas y aparatos que haya de utilizar o se le confíen, realizando las pequeñas reparaciones.

b) Ayudante de maquinista. Es el que ayuda a los maquinistas en el cometido de sus funciones, pudiendo sustituir a los mismos eventualmente. Deberá saber leer los aparatos y verificar los engrases adecuados así como la limpieza y conservación de máquinas y locales de la sección. Si lo permite su cometido son también

funciones de su incumbencia las propias del gruero cuando las mismas se activen por procedimiento eléctrico o la estiba de hielo por otro procedimiento mecánico cualquiera.

c) Conductor repartidor. Es el operario que, en posesión del carnet de conducir necesario, se ocupa de los vehículos de tracción mecánica o automóviles puestos en servicio por la empresa. Efectúa la carga, custodia, entrega y distribución de los géneros, toma nota de los pedidos y cuida del cobro de las ventas realizadas directa o indirectamente. En los vehículos frigoríficos cuidará de la temperatura del género transportado.

2. Oficios auxiliares. Se incluyen en este grupo genérico a aquellos que, sin ser fundamentales a la industria del frío industrial y presuponiendo el aprendizaje de las artes y oficios clásicos, se utilizan de manera habitual por estas empresas formando parte del personal de las mismas. En ellos se distinguen tres grados de capacitación:

a) Oficial de primera. Es el que, poseyendo uno de los oficios de los denominados clásicos, lo practica y aplica con tal grado de perfección que no solo le permite llevar a cabo trabajos generales del mismo, sino aquellos otros que suponen especial empeño y delicadeza.

b) Oficial de segunda. Integran dicha categoría los que, sin llegar a la especialización exigida por los trabajadores perfectos, ejecutan los correspondientes a un determinado oficio con la suficiente corrección y eficacia.

c) Oficial de tercera. Es el que, habiendo realizado el aprendizaje de un oficio, no ha alcanzado todavía los conocimientos prácticos indispensables para efectuar los trabajos con la corrección exigible a un oficial de segunda.

Entre los oficios que podemos considerar a título enunciativo figuran como mas típicos los de ajustador, tornero, electricista, montador, carpintero, conductor, etc., que deberán tener conocimientos para el desarrollo de las funciones asignadas por las disposiciones legales o convencionales que establezcan sus definiciones respectivas. Los conductores se clasificarán en oficiales de primera y segunda, según los conocimientos de mecánica que posean y apliquen para la reparación de averías.

3. Personal obrero.

a) Capataz. Es el que dirige y vigila los trabajos realizados por los peones y peones especializados sobre los que ejerce función de mando.

b) Peones especializados. Son los mayores de dieciocho años dedicados a funciones concretas y determinadas en las que se requiere, aún a pesar de su sencillez, cierta práctica operatoria. Entre ellos se consideran:

Grueros: son aquellos obreros que están encargados del manejo y cuidado de las grúas para llevar a cabo el desmoldaje de los bastidores de los moldes de hielo; en las instalaciones automáticas se encargan de la estiba del hielo en los silos, siempre por procedimientos mecánicos, realizando las operaciones de engrase, limpieza de cintas, etc., para el perfecto funcionamiento; podrán ser empleados durante la jornada en labores de peonaje o estiba.

Repartidores: son los que tienen como misión distribuir el hielo a depósitos o a los consumidores en los establecimientos o domicilios designados previamente por éstos y verificar los cobros al contado.

Carretilleros: son aquellos obreros que están encargados del manejo, cuidado y conservación de las auto-carretillas para llevar a cabo la estiba y desestiba de

productos en las cámaras frigoríficas. Cuando las carretillas no estén en funcionamiento podrán ser empleados durante la jornada en labores de peonaje.

c) Peones o estibadores. Son los trabajadores que tienen a su cuidado el manejo, transporte y estibado del hielo o de las mercancías o cualquier otra labor para cuya realización se requiera la aportación de atención y esfuerzo.

d) Peones manipuladores. Son los obreros dedicados a la manipulación de productos frescos o conservados realizando la clasificación, corte, troceado, eviscerado, etc., procediendo al envasado de las mercancías o cualquier otra labor para cuya realización se requiera la aportación de atención y esfuerzo. Podrán realizar estas labores fuera del recinto fabril, pero siempre como servicios propios de la empresa.

e) Peones de limpieza.- Son los trabajadores que se ocupan en el aseo de los locales o dependencias de la empresa.

f) Peones manipuladores de iniciación.- Son los obreros dedicados a la realización de tareas manuales, incluso la manipulación de productos frescos o conservados realizando solamente algunas de las tareas de clasificación, envasado, corte, troceado, eviscerado, etc., pudiendo también realizar otras funciones propias de peón para cuya realización no se requiere una cierta práctica operatoria. La permanencia en esta categoría durante dos años ininterrumpidos, dará derecho al ascenso a la categoría de Peón manipulador del apartado d) anterior.

g) Peones ordinarios.- Son los obreros dedicados a la realización de otras tareas manuales no incluidas entre las correspondientes a los apartados c), d), e) y f) anteriores.

TABLA SALARIAL AÑO 2009
0,60%

C A T E G O R I A S	SALARIO B A S E	P L U S CONVENIO	PLUS DE ASITENCIA	COMPUTO MENSUAL	COMPUTO ANUAL	VALOR PER. ANTIG.	
						MES	AÑO
TECNICOS TITULADOS							
TITULADO GRADO SUPERIOR	1.262,68	252,32	66,09	1.581,09	23.451,99	67,44	1.011,60
TITULADO NO SUPERIOR	1.099,04	230,48	66,09	1.395,61	20.669,79	58,71	880,65
NO TITULADOS							
JEFE TECNICO DE FABRICACION	1.099,04	230,48	66,09	1.395,61	20.669,79	58,71	880,65
JEFE DE REPARTO Y VENTA	1.030,92	218,68	66,09	1.315,69	19.470,99	55,06	825,90
ENCARGADO GENERAL	946,74	209,83	66,09	1.222,66	18.075,54	50,58	758,70
JEFE DE MAQUINAS	893,99	200,95	66,09	1.161,03	17.151,09	47,75	716,25
ENCARGADO DE TURNO	866,15	198,59	66,09	1.130,83	16.698,09	46,26	693,90
ENCARGADO DE SECCION	839,47	194,47	66,09	1.100,03	16.236,09	44,83	672,45
ADMINISTRATIVOS							
JEFE DE PRIMERA	1.007,80	216,30	66,09	1.290,19	19.088,49	53,82	807,30
JEFE DE SEGUNDA	960,67	209,83	66,09	1.236,59	18.284,49	51,33	769,95
OFICIAL DE PRIMERA	890,05	200,95	66,09	1.157,09	17.091,99	47,55	713,25
OFICIAL DE SEGUNDA	842,43	194,47	66,09	1.102,99	16.280,49	45,02	675,30
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	771,87	185,65	66,09	1.023,61	15.089,79	41,25	618,75

R-201000154

TABLA SALARIAL AÑO 2009							
0,60%							
C A T E G O R I A S	S A L A R I O B A S E	P L U S C O N V E N I O	P L U S D E A S I T E N C I A	C O M P U T O M E N S U A L	C O M P U T O A N U A L	V A L O R P E R. A N T I G.	
						M E S	A Ñ O
SUBALTERNOS							
PORTERO	422,58	106,46	64,36	593,40	8.643,56	0,00	0,00
ORDENANZA	422,58	106,46	64,36	593,40	8.643,56	0,00	0,00
OTROS OFICIOS							
MAQUINISTA	822,88	192,12	66,09	1.081,09	15.951,99	43,94	659,10
AYUDANTE MAQUINISTA	754,72	183,27	66,09	1.004,08	14.796,84	40,31	604,65
OFICIOS AUXILIARES							
OFICIAL DE PRIMERA	834,74	193,32	66,09	1.094,15	16.147,89	44,59	668,85
OFICIAL DE SEGUNDA	806,88	189,19	66,09	1.062,16	15.668,04	43,12	646,80
OFICIAL DE TERCERA	778,41	185,04	66,09	1.029,54	15.178,74	41,58	623,70
OBREROS							
CAPATAZ ENCARGADO OPERARIOS	774,24	184,85	66,09	1.025,18	15.113,34	41,35	620,25
PEON ESPECIALISTA	755,30	182,68	66,09	1.004,07	14.796,69	40,34	605,10
CARRETILLERO	755,30	182,68	66,09	1.004,07	14.796,69	40,34	605,10
PEON MANIPULADOR	746,45	175,48	66,09	988,02	14.555,94	39,86	597,90
PEON DE LIMPIEZA	746,45	175,48	66,09	988,02	14.555,94	39,86	597,90
PEON MANIPULAD. DE INICIACION	650,57	154,31	57,60	862,48	12.706,80	0,00	0,00
PEON ORDINARIO	650,57	154,31	57,60	862,48	12.706,80	0,00	0,00

Anexo Informativo

Mejoras introducidas en el Estatuto de los Trabajadores por la Ley para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres

Jornada de trabajo.

* Se reconoce el derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para conciliar la vida personal y familiar con la laboral.

* Esta adaptación de la jornada se realizará en la forma que se establezca en la negociación colectiva o por acuerdo con la empresa.

(Artículo 34; punto 8 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto del los Trabajadores).

Permisos.

* Permiso remunerado de 2 días, en los casos de accidente, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, siempre que precise reposo domiciliario. Cuando sea necesario un desplazamiento, el permiso será de 4 días.

(Artículo 37; punto 3; apartado b) del Texto Refundido de la L E T).

R-201000154

* Por el tiempo indispensable para realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo. (Artículo 37; punto 3; apartado f) del Texto Refundido de la L E T).

* La duración del permiso de lactancia, se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple y se podrá disfrutar acumulándolo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o por un acuerdo con la empresa. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

(Artículo 37; punto 4; del Texto Refundido de la L E T).

* En casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

(Artículo 37; punto 4 bis; del Texto Refundido de la L E T).

* Se podrá reducir la jornada laboral entre un octavo (antes un tercio) y la mitad para el cuidado de un menor de ocho años (antes seis años) o persona con discapacidad, con la disminución proporcional del salario. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta 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. Esta reducción de jornada 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.

(Artículo 37; punto 5; del Texto Refundido de la L E T).

Vacaciones.

Se podrán disfrutar las vacaciones en fecha distinta, aunque haya terminado el año natural a que correspondan, si coinciden con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el descanso por maternidad.

(Artículo 38; punto 3; párrafo 2; del Texto Refundido de la L E T).

Excedencias.

* El trabajador o trabajadora con, al menos, un año de antigüedad en la empresa, puede pedir una excedencia voluntaria por un plazo mínimo de 4 meses y no mayor de 5 años.

(Artículo 46; punto 2; del Texto Refundido de la L E T).

* Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de hasta 3 años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuanto lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

* La excedencia por cuidado de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad que no pueda valerse por sí mismo, puede ser de hasta 2 años.

* Se reconoce la posibilidad de disfrutar de forma fraccionada la excedencia por cuidado de hijo o hija y de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

* La excedencia por cuidado de hijo o hija o de un familiar hasta un segundo grado de consanguinidad o afinidad que no pueda valerse por sí mismo, se considera periodo cotizado.

(Artículo 46; punto 3; párrafos 1, 2 y 3; del Texto Refundido de la L E T).

Suspensión del contrato de trabajo.

Se introducen como nuevas causas de suspensión del contrato de trabajo:

* El permiso de paternidad.

* La situación de riesgo durante la lactancia de un menor de nueve meses.

* El permiso por acogimiento simple no inferior a un año.

* Los permisos por adopción y acogimiento de los menores de más de seis años si son discapacitados, o tienen especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas.

(Artículo 45; punto 1; apartado d) del Texto Refundido de la L E T).

Permiso por maternidad.

El permiso de maternidad por parto se podrá disfrutar por el otro progenitor o progenitora si fallece la madre, aunque ésta no realizara ningún trabajo remunerado.

La madre podrá continuar disfrutando del permiso de maternidad por parto hasta concluir las dieciséis semanas si fallece la hija o hijo.

El progenitor o progenitora que esté disfrutando el permiso de maternidad por parto que le haya cedido la madre, continuará disfrutándolo aunque la madre no se reincorpore a su puesto de trabajo por estar en situación de incapacidad temporal.

Se establece la posibilidad de ampliar el permiso de maternidad hasta 13 semanas en los casos de parto prematuro y de recién nacidos que precisen hospitalización superior a siete días a continuación del parto.

El permiso por maternidad se amplía en 2 semanas más para los supuestos de discapacidad de la hija o hijo, o del menor adoptado o acogido.

(Artículo 48; punto 4; del Texto Refundido de la L E T)

Se flexibilizan los requisitos de cotización para el reconocimiento de la prestación económica por maternidad:

* No se exige un periodo mínimo de cotización para las trabajadoras y trabajadores menores de 21 años.

* Para las trabajadoras y trabajadores con edad entre 21 y 26 años sólo se les exige 90 días de cotización dentro de los 7 últimos años, o 180 días cotizados en toda su vida laboral.

* Si se es mayor de 26 años se exigen 180 días en los 7 años inmediatos anteriores, o 360 días en toda su vida laboral.

(Artículo 133 ter.; punto 1; apartados a), b) y c); de la Ley Orgánica de igualdad efectiva de mujeres y hombres).

Además, las trabajadoras que no reúnan el periodo de cotización exigido según su edad tendrán derecho en el caso de parto a una prestación económica por maternidad de 42 días.

(Artículo 133 septies.; párrafo 2); de la Ley Orgánica de igualdad efectiva de mujeres y hombres).

Cuando se esté disfrutando del permiso de maternidad y se extinga el contrato de trabajo, se continuará percibiendo la prestación por maternidad hasta su finalización, y seguidamente se podrá percibir la prestación por desempleo siempre que reúnan los requisitos exigidos.

Cuando se esté en situación de desempleo, el tiempo de permiso por maternidad no se descuenta de la prestación por desempleo.

Permiso por paternidad.

* Se reconoce el derecho a un permiso por paternidad, autónomo del de la madre, de 13 días ininterrumpidos en los supuestos de nacimiento de hijo o hija, adopción o acogimiento, que se suma al permiso ya vigente de 2 días a la mejora del mismo establecida por convenio colectivo.

* En los supuestos de parto, adopción o acogimiento múltiple se ampliará en 2 días más por cada hija o hijo a partir del segundo.

* Puede disfrutarse simultáneamente con el permiso por maternidad del otro u otra progenitora o una vez finalizado el mismo, y, en ambos casos, a tiempo completo o parcial.

* Transcurridos 6 años desde la entrada en vigor de la Ley, el permiso por paternidad será de 4 semanas.

* En el supuesto de parto, le corresponde en exclusiva al otro u otra progenitora.

* En los casos de adopción o acogimiento corresponderá, a su elección, a uno sólo de ellos.

* La prestación económica por paternidad consiste en un subsidio equivalente al 100% de la base reguladora correspondiente.

* Para tener derecho a la prestación económica por paternidad, se exige tener acreditado un periodo de cotización mínimo de 180 días en los siete años anteriores, o 360 días a lo largo de toda su vida laboral, con independencia de cuál sea su edad.

* Cuando se esté disfrutando del permiso de paternidad y se extinga el contrato de trabajo, se continuará percibiendo la prestación por paternidad hasta su finalización, y seguidamente se podrá percibir la prestación por desempleo siempre que reúnan los requisitos exigidos.

* Cuando se esté en situación de desempleo, el tiempo de permiso por paternidad no se descuenta de la prestación por desempleo.

* Durante el permiso por paternidad se seguirá cotizando a la Seguridad Social.

* Este nuevo permiso por paternidad se podrá disfrutar por los nacimientos,

adopciones y acogimientos que se produzcan a partir del día 24 de marzo de 2007, fecha de entrada en vigor de la Ley para la Igualdad.

El trabajador deberá comunicar al empresario, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en el convenio colectivo.

(Artículo 48 bis; del Texto Refundido de la L E T).

Riesgo durante el embarazo.

Se mejora la prestación económica por riesgo durante el embarazo, que pasa a ser del 100% de la base reguladora.

(Artículo 135; punto 3; del Texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social).

Riesgo durante la lactancia natural.

* Se reconoce la situación de riesgo durante la lactancia natural de un hijo o hija menor de nueve meses cuando las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la madre o de la hija o hijo y así conste acreditado por los servicios médicos de la Seguridad Social o de la Mutuas.

* Esta situación puede dar lugar al cambio a un puesto de trabajo exento de riesgo o, en su caso, a la suspensión del contrato de trabajo.

(Artículo 26; puntos 2 y 4; de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales).

* Para los supuestos de suspensión del contrato por esta causa, se crea una prestación económica, que consiste en un subsidio equivalente al previsto para la prestación por riesgo durante el embarazo.

* Esta prestación se extingue en el momento en que la hija o hijo cumpla la edad de nueve meses o, en su caso, cuando la beneficiaria se reincorpore al trabajo.

(Artículo 135 ter.; de la Ley Orgánica de igualdad efectiva de mujeres y hombres).

* El tiempo que la beneficiaria esté percibiendo esta prestación, se seguirá cotizando a la Seguridad Social.

(Artículo 106; punto 4; del Texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social).