

NÚMERO 4.286

JUNTA DE ANDALUCÍA

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE EMPLEO,
FORMACIÓN, TRABAJO AUTÓNOMIO,
TRANSFORMACIÓN ECONÓMICA, INDUSTRIA,
CONOCIMIENTO Y UNIVERSIDADES. GRANADA

Convenio colectivo de industria de la alimentación de Granada

RESOLUCIÓN de 5 de octubre de 2020, de la delegación Territorial de Granada de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo de la Junta de Andalucía por la que se acuerda el registro, depósito y publicación del convenio colectivo de industrias de la alimentación de Granada,

VISTO el texto del Convenio Colectivo de Industrias de la Alimentación de Granada (con código de convenio nº 18000105011981), adoptado entre la representación de los empresarios y de los trabajadores, presentado el día 28 de septiembre de 2020 ante esta delegación Territorial, y de conformidad con el artículo 90 y concordantes del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, el Real decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y demás disposiciones legales pertinentes, esta delegación Territorial de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo de la Junta de Andalucía,

ACUERDA:

PRIMERO. Ordenar la inscripción del citado convenio en el mencionado Registro de esta delegación Territorial.

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

Granada, 6 de octubre de 2020.- La delegada Territorial, fdo.: Virginia Fernández Pérez.

CONVENIO COLECTIVO INDUSTRIAS ALIMENTACIÓN DE GRANADA**CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES****ART. 1. ÁMBITO FUNCIONAL Y PERSONAL**

El presente convenio colectivo se aplicará a las relaciones laborales entre los trabajadores y las empresas del sector de la industria de la alimentación que se dedican tanto a la elaboración y venta de productos alimenticios, así como a la fabricación de frutos secos y todo tipo de bebidas, incluyendo las alcohólicas y las refrescantes.

Se excluyen del ámbito de aplicación aquellas empresas que se dedican únicamente a la comercialización de los productos, tanto al detal como al mayor.

ART. 2. ÁMBITO TERRITORIAL

El convenio se aplicará a todas las empresas que tengan centro de trabajo en Granada y provincia, aun cuando las empresas titulares tengan su domicilio social fuera de esta provincia. Asimismo se aplicará a aquellas empresas que en lo sucesivo se establezcan en dicho territorio.

Para aquellas empresas que tengan su domicilio social en Granada o provincia, pero tengan algún centro

de trabajo fuera de tal demarcación, el convenio resultará de aplicación a tales centros de trabajo si en la provincia en cuestión no hubiera convenio aplicable de la actividad que desarrolle.

ART. 3. ÁMBITO TEMPORAL

El presente convenio entrará en vigor, a todos los efectos, el día uno de enero de 2019, sea cual fuere la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de la provincia de Granada.

La duración del mismo será de tres años, quedando por tanto finalizado el día 31 de diciembre de 2021. El convenio se entenderá prorrogado hasta tanto no se apruebe el nuevo convenio.

El presente convenio se entenderá denunciado un mes antes de su vencimiento, sin necesidad de formalidad expresa alguna por ninguna de las partes.

ART. 4. COMISIÓN PARITARIA DE INTERPRETACIÓN DEL CONVENIO

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

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

La Comisión Paritaria será convocada por cualquiera de las Organizaciones firmantes, bastando para ello una comunicación escrita, en la que se expresarán los puntos a tratar en el orden del día.

La Comisión Paritaria se reunirá dentro del término que las circunstancias aconsejen en función de la importancia del asunto, pero que en ningún caso excederá de treinta días a partir de la convocatoria.

Si cumplido dicho término la Comisión Paritaria no se hubiese reunido, se entenderá agotada la intervención de la Comisión paritaria, pudiendo el interesado ejercitar las acciones que considere pertinentes.

de cada reunión se levantará acta, que será firmada por un representante de cada parte.

A efectos de notificaciones y convocatorias se fija el domicilio de la Comisión Paritaria en la sede de AGIA (c/ Maestro Montero 23 de Granada)

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

En caso de desacuerdo o discrepancias, las partes podrán solicitar la mediación del SERCLA de Granada.

ART. 5. CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS, ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN

Las condiciones pactadas, forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán

consideradas globalmente, siendo compensables en su totalidad con las que anteriormente vinieran rigiendo por imperativo legal o contractual y en este último caso individual o colectivo.

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

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

CAPÍTULO II. CONDICIONES DE TRABAJO

ART. 6. JORNADA LABORAL

La jornada laboral será de 40 horas semanales de trabajo efectivo.

La jornada podrá ser:

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

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

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

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

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

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

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

Igualmente se respetarán las condiciones más beneficiosas que en materia de jornada viniesen disfrutando las personas trabajadoras antes de la entrada en vigor del presente convenio.

Todas las personas trabajadoras tendrán derecho al descanso de veinte minutos para el bocadillo, que la Ley le reconozca como tiempo efectivo de trabajo.

ART. 7. NOCTURNIDAD

Se considerará trabajo nocturno el realizado entre las diez de la noche y las seis de la mañana. El empresario

que recurra regularmente a la realización de trabajo nocturno deberá informar de ello a la autoridad laboral.

La jornada de trabajo de las personas trabajadoras nocturnas no podrá exceder de ocho horas diarias de promedio, en un periodo de referencia de quince días. Dichas personas trabajadoras no podrán realizar horas extraordinarias.

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

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

Las personas trabajadoras nocturnas deberán gozar en todo momento de un nivel de protección en materia de salud y seguridad adaptado a la naturaleza de su trabajo, y equivalente al de los restantes trabajadores de la empresa.

Las personas trabajadoras que no presten sus servicios en horario nocturno de acuerdo con la naturaleza de su puesto de trabajo y que habitualmente lo hagan en otro horario, percibirán un plus del 13% sobre la hora normal de trabajo en aquellos supuestos en los que trabajen más de tres horas en horario nocturno. El mencionado plus se percibirá sólo a partir de la tercera hora trabajada en dicho horario nocturno.

ART. 8. TRABAJO EN FESTIVOS

A las personas trabajadoras que vinieran trabajando los domingos se les respetarán los beneficios económicos que vinieran percibiendo por cualquier concepto.

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

Las catorce fiestas anuales establecidas, en caso de trabajarse, bien se compensarán cada una de ellas con dos días laborables, a disfrutar según acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora y, en caso de desacuerdo, dentro de los quince días inmediatamente posteriores; o bien los trabajadores percibirán un complemento económico del 75% sobre el salario base más antigüedad.

Lo dispuesto en el párrafo anterior no resultará de aplicación a las empresas que tengan contratadas personas trabajadoras que habitualmente realicen sus labores en festivos que descansan el día anterior, tales como bollería, pastelería, etc.

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

ART. 9. HORAS EXTRAORDINARIAS

Queda prohibida la realización de horas extraordinarias que contravengan lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores. El número máximo de horas extraordinarias no podrá superar las legalmente establecidas. No en-

trarán en el cómputo mencionado las horas extraordinarias que ya hayan sido compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

Las horas extraordinarias estructurales se abonarán con un incremento del 35% de la hora ordinaria (sin incluir el plus de antigüedad), pudiéndose compensar, por tiempos equivalentes de descanso, a razón de una hora de descanso por cada hora extraordinaria trabajada, dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

Transcurridos los cuatro meses sin que se haya compensado la hora extra realizada, la compensación se hará a razón de una hora de descanso más un 35%.

Se considerarán horas extraordinarias las que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, considerándose las mismas de carácter estructural y que se deban: a pedidos imprevistos, períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno, festividades o vísperas de festividad, u otras circunstancias análogas derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate.

La realización de horas extraordinarias estructurales será obligatoria, siempre que no se vulnere lo dispuesto en el art. 35.5 del Estatuto de los Trabajadores.

No tendrán la consideración de horas extraordinarias, a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo del número máximo de las horas extraordinarias autorizadas, el exceso de las trabajadas en supuestos de fuerza mayor o para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes o en los casos de riesgo de pérdida de materias primas. Estas horas se compensarán como las horas extraordinarias.

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

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

ART. 10. VACACIONES

Todas las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio, disfrutarán de un período de vacaciones de treinta días naturales ininterrumpidos al año. Por acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, se podrán disfrutar dos períodos vacacionales de quince días naturales de duración ininterrumpida cada uno.

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

Las personas trabajadoras que cesen durante el transcurso del año, percibirán la parte proporcional de vacaciones que le corresponda, computándose a estos

efectos la fracción del mes como unidad completa. Las vacaciones no podrán comenzar en víspera de día no laborable, ni en vísperas de festivos. Las vacaciones serán retribuidas a razón del promedio de las retribuciones percibidas por la persona trabajadora en los últimos doce meses, sin incluir las percepciones en concepto de comisiones de venta y horas extraordinarias. Aquellas personas trabajadoras que lleven trabajando menos de doce meses las vacaciones se retribuirán a razón de su salario base

ART. 11. CALENDARIO LABORAL

En el mes de enero de cada año se confeccionará por la empresa el obligado calendario laboral de acuerdo a la normativa legal vigente en cada momento, que será expuesto en lugar visible para general conocimiento.

ART. 12. FIESTAS LABORALES

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

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

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

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

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

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

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

Si por necesidades de la actividad productiva se trabajara algún día festivo, la retribución se determinará conforme a lo dispuesto en el apartado tercero del artículo 7 de este convenio.

ART. 13. PERMISOS RETRIBUIDOS

La persona trabajadora, avisando con antelación suficiente y justificando la ausencia de forma fehaciente, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y durante el tiempo mínimo que a continuación se expone:

- 5 días por asuntos propios.
- 2 días por traslado de domicilio.
- 4 días por nacimiento de hijo, ampliables a 6 días, cuando haya intervención quirúrgica.
- 16 días por matrimonio (civil, eclesiástico, pareja de hecho legalmente registrada).
- Por el tiempo legalmente establecido para formación profesional.

- Cuatro días en caso de enfermedad grave e intervención quirúrgica. Igualmente en caso de fallecimiento, hospitalización o intervención quirúrgica que precise reposo domiciliario del cónyuge o pareja de hecho estable o registrada, o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad del trabajador, éste disfrutará de una licencia de cuatro días, ampliables a seis cuando el hecho ocurra fuera de la provincia de Granada, con previa o posterior justificación fehaciente, mediante el correspondiente certificado acreditativo del hecho.

- Las personas trabajadoras tendrán derecho al tiempo indispensable para la visita al médico y médico especialista, así como de sus hijos menores de edad. deberán acreditar en la empresa el tiempo invertido mediante la justificación pertinente y que la visita no se ha podido concertar en horario no laboral.

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

Por acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora o su representación del personal en la empresa si así lo solicita, se podrá acumular el período de lactancia en días completos de descanso, en la extensión que permita la legislación vigente.

ART. 14. FINIQUITO

Todos los finiquitos que se suscriban con ocasión del cese de una persona trabajadora en la empresa, se harán por escrito ante la presencia de un representante de los trabajadores de la empresa o centro de trabajo, salvo renuncia expresa del interesado ante el propio representante.

ART. 15. GARANTÍA de las CONDICIONES LABORALES

La empresa entregará a la persona trabajadora, antes de 10 días contados desde el primero de su incorporación al trabajo, una fotocopia del parte de alta debidamente diligenciado por el organismo competente.

Si la persona trabajadora causa baja en la empresa, sea cual fuere el motivo, esta queda obligada a entregar junto al parte de baja debidamente diligenciado, un certificado con los últimos 180 días cotizados, así como la cuantía de las bases establecidas, antes de los ochos días siguientes a la fecha de su baja.

ART. 16. MOVILIDAD FUNCIONAL

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

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

actividad productiva. El empresario deberá comunicar esta situación a los representantes de los trabajadores.

La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad de la persona trabajadora y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen. No cabrá invocar las causas de despido objetivo de ineptitud sobrevenida, o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

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

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

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

ART. 17. PRIVACIÓN DEL CARNET DE CONDUCIR

La privación del carnet de conducir, en aquellas personas trabajadoras que lo precisen para el desempeño de su trabajo (por ejemplo repartidores), por un periodo no superior a seis meses durante el transcurso del año, no comportará en ningún caso la resolución de la relación laboral, viniendo la empresa obligada a dar ocupación al trabajador en otro puesto de trabajo si fuera posible, hasta tanto esté de nuevo en posesión del carnet, en cuyo momento se incorporará de nuevo a su puesto anterior, todo ello sin perjuicio de las posibles sanciones que le pudieran corresponder al trabajador de acuerdo con lo dispuesto en los arts. 28 a 31 de este convenio.

ART. 18. ROPA DE TRABAJO

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

Las empresas facilitarán a las personas trabajadoras las prendas que se mencionan, con la duración estimada que se expresa:

- a) Chaquetillas o batas: Un año de duración.
- b) Gorros: Un año de duración.
- c) Pantalón: Un año de duración.
- d) Mandiles: Seis meses de duración.
- e) Paños: Seis meses de duración
- f) Cofias: Un año de duración.

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

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

Lavado de prendas: el lavado será por cuenta y cargo del trabajador, sin perjuicio de los acuerdos existentes en tal materia en cada empresa. En caso de que la normativa higiénico-sanitaria lo exigiera, el lavado de las prendas se hará a través de empresas especializadas y a cargo de la empresa.

Asimismo será obligatorio para las empresas dotar al personal que trabaje con cámaras frigoríficas de forma no esporádica, de prendas de abrigo y ropa y calzado impermeable, así como el que haya de realizar labores continuadas a la intemperie en régimen de lluvias.

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

El empresario proveerá a sus personas trabajadoras de dos equipos al año, que les serán entregados en la primera quincena del mes de enero. Asimismo las prendas de trabajo se adecuarán a la época del año, pudiendo existir en tal caso dos categorías: prendas de verano y prendas de invierno.

ART. 19. SEGURIDAD E HIGIENE, REVISIÓN MÉDICA, PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

En materia de prevención de riesgos laborales será de aplicación imperativa la normativa vigente en la materia, es especial la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y demás normas de aplicación.

En todo lo referente a normas de higiene de los alimentos, manipulación y control, se estará a lo dispuesto en la normativa legal vigente, tanto estatal como autonómica o local.

La prevención de riesgos laborales estará totalmente integrada en los planes de gestión de las empresas, a través del plan de prevención, proyectándose especialmente en la organización y condiciones de trabajo.

El empresario planificará y programará las actividades preventivas en la empresa permanentemente, adoptando todas las medidas que sean necesarias para garantizar la protección integral de la seguridad y salud de todos los trabajadores a su cargo.

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

El objetivo de la vigilancia de la salud es la detección precoz de las alteraciones o enfermedades profesionales, puesto que las posibilidades de curación o su pronóstico dependen del momento en que se inicie el tratamiento.

La vigilancia de la salud será periódica y específica en relación al puesto de trabajo y estará garantizada por el empresario en estos términos.

Las medidas de vigilancia de la salud de las personas trabajadoras se realizarán respetando el derecho a la intimidad y confidencialidad de toda la información relacionada con su salud.

Todo el personal sujeto al presente convenio, se someterá, con su consentimiento, antes de su ingreso al

trabajo a un previo reconocimiento médico, que se repetirá cada año, en cualquier organismo competente en la materia, respetándose en todo caso el carácter de confidencialidad de los resultados.

Para la obtención o renovación del carnet de manipulador/a de alimentos, las personas trabajadoras deberán someterse a los correspondientes reconocimientos médicos periódicos, respetándose en todo caso el carácter de confidencialidad de los resultados.

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

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

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

Las personas trabajadoras tendrán derecho a ser informados de forma detallada de los riesgos a los que están expuestos y de las medidas preventivas para evitarlos, con carácter previo a la contratación o al desempeño de nueva tarea. También tendrán derecho a una formación periódica a cargo del empresario y en jornada de trabajo cuando se produzcan modificaciones tecnológicas y organizativas que puedan afectar a su salud.

Igualmente tendrán derecho al cambio de puesto cuando se den probadas incompatibilidades de puesto de trabajo y la salud de la persona trabajadora, siempre que sea posible dentro del organigrama de la empresa y exista vacante al efecto, manteniéndose especial atención en el caso de trabajadoras embarazadas cuando el desempeño de su puesto habitual de trabajo ponga en riesgo su salud o la de su hijo.

Se deberá cumplir con las disposiciones mínimas: establecidas en los R.D. 486/1997, de 14 de abril, R.D. 1.215/97, de 18 de julio, y R.D. 773/97, de 30 de mayo en las siguientes materias: lugares de trabajo, sus condiciones constructivas, orden, limpieza y mantenimiento, señalización, instalaciones de servicio o protección, condiciones ambientales, iluminación, servicios higiénicos y locales de descanso, y material y locales de primeros auxilios, así como de los equipos de trabajo y protección individual.

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

Se adoptarán las medidas necesarias para que la utilización por las personas trabajadoras de equipos con pantallas de visualización no suponga riesgos para su seguridad o salud, según el R.D. 488/97, de 14 de abril.

Las personas trabajadoras tienen derecho a participar y defender sus intereses dentro de la empresa en las cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos en el trabajo, de acuerdo a la Ley 31/1995, de 8 de noviembre.

delegado de Prevención. Será la persona trabajadora que ostente la representación legal de los trabajadores según la mencionada Ley 31/1995.

CAPÍTULO III. RÉGIMEN ECONÓMICO

ART. 20. SALARIO BASE

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

ART. 21. COMPLEMENTO DE ANTIGÜEDAD

Las personas trabajadoras que formen parte de la plantilla de las empresas antes del día uno de enero de 1995, percibirán en concepto de antigüedad por el tiempo de servicio en la empresa, trienios del seis por ciento del salario base convenio cada uno de ellos, con un límite máximo del 45% de dicho salario base convenio. El módulo para el cálculo y abono del complemento personal de antigüedad será el del último salario base convenio percibido por el trabajador, sirviendo dicho módulo no sólo para el cálculo de trienios de nuevo venimiento, sino también para el de los ya perfeccionados.

Por tanto, las personas trabajadoras contratados a partir del día uno de enero de 1.995 no tendrán derecho al percibo de remuneración alguna en concepto de antigüedad.

ART. 21. GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

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

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

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

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

Gratificación por fiestas. Anualmente y durante el mes de septiembre las empresas abonarán a sus personas trabajadoras una gratificación equivalente a 10 días de salario base más antigüedad.

ART. 23. COMPLEMENTO EN CASO DE ENFERMEDAD O ACCIDENTE

En caso debidamente acreditado de incapacidad temporal por enfermedad o accidente de trabajo, la empresa completará hasta el cien por cien el salario de la persona trabajadora afectada. Dicho complemento será abonado desde el primer día.

ART. 24. SEGURO COLECTIVO DE ENFERMEDAD O ACCIDENTE

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

- Incapacidad permanente total, incapacidad permanente absoluta, gran invalidez o muerte, en caso de accidente de trabajo: 15.000,00 euros.

- Incapacidad permanente total, incapacidad permanente absoluta, gran invalidez o muerte, en caso de enfermedad común: 15.000,00 euros.

Las empresas deberán suscribir las correspondientes pólizas de seguros antes de los cuarenta y cinco días contados a partir de la publicación del convenio en el B.O.P.

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

ART. 25. DIETAS

Se establece en concepto de dietas que se justifiquen de forma fehaciente, para todas las categorías, la cantidad de 45 euros para la dieta completa, entendiéndose que la dieta completa comprende, cena, dormir y desayuno.

La media dieta se fija en la cantidad de 10 euros.

Cuando una empresa cambie su centro de trabajo de un municipio a otro y dicho cambio afecte a la persona trabajadora, a partir del término de dicho municipio se abonará la cantidad de 0 euros con 19 céntimos por kilómetro recorridos hasta el centro de trabajo.

ART. 26. JUBILACIÓN, JUBILACIÓN ANTICIPADA Y JUBILACIÓN PARCIAL

Jubilación:

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

Jubilación anticipada y jubilación parcial:

En materia de jubilación anticipada se estará a lo dispuesto en la normativa reguladora al efecto. En cuanto a la jubilación parcial se estará, además de a lo dispuesto en la normativa reguladora, también a lo dispuesto para el contrato de relevo.

Las personas trabajadoras a los que les falte un año para acceder a la jubilación voluntaria, podrán acceder a la misma debiendo la empresa contratar, para suplir su puesto, a una persona que esté inscrita como demandante de empleo. En estos casos la persona trabajadora que se jubile mantendrá el cien por cien de su base de cotización.

Para las personas trabajadoras que voluntariamente se jubilen antes de su edad correspondiente, se establecen las siguientes indemnizaciones:

- 9 meses de su último salario para el que se jubile cuatro años antes de su edad de jubilación

- 8 meses de su último salario para el que se jubile tres años antes de su edad de jubilación

- 7 meses de su último salario para el que se jubile dos años antes de su edad de jubilación

ART. 27. CLÁUSULA DE DESCUELGO SALARIAL

El régimen salarial establecido en este Convenio no será de necesaria u obligada aplicación para aquellas empresas cuya estabilidad económica pudiera verse dañada como consecuencia de su adecuación.

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

tema de trabajo y rendimiento, funciones cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del E.T., mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

En los supuestos de ausencia de representación legal de las personas trabajadoras en la empresa, éstos podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

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

El acuerdo deberá ser notificado a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo.

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

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

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

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

Mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83 de la Ley, se deberá establecer los procedimientos de aplicación general y directa para solventar de manera efectiva las discrepancias en la negociación de los acuerdos a que se refiere este apartado, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 pendientes de los recursos o procedimientos interpuestos, respecto a la negociación de la aplicación de la cláusula de descuelgue y no se resuelvan incluidos los referidos en el artículo 91, a los efectos de no producir perjuicios irreparables a las empresas y a los trabajadores, se pro-

cederá a la inaplicación del régimen salarial previsto en los convenios que puedan afectar a dicha empresa. El resto del Convenio se adecuará a las distintas reformas laborales establecidas por el Gobierno.

CAPÍTULO IV. FALTAS, SANCIONES, PROCEDIMIENTO SANCIONADOR

ART. 28. FALTAS

Las faltas cometidas por las personas trabajadoras al servicio de las empresas reguladas por el presente convenio, se clasificarán atendiendo a su importancia en: Leves, graves y muy graves.

1º Faltas leves.

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

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

Se considera falta leve el error imputable a la persona trabajadora en el registro horario, en los términos establecidos en el anexo IX del presente convenio.

2º Faltas graves.

Son faltas graves las cometidas contra la disciplina del trabajo o contra el respeto debido al resto de las personas trabajadoras de la empresa.

Igualmente son faltas graves: simular la presencia de otra la persona trabajadora firmando o fichando por él, ausentarse del trabajo sin licencia o permiso dentro de la jornada laboral, fingir enfermedad o pedir permiso alegando causas no existentes, la inobservancia de las medidas de seguridad e higiene en el trabajo, la pérdida del carnet de conducir de hasta seis meses en personas trabajadoras que lo precisen para el desempeño de su trabajo y, en general, las reincidencias en faltas leves dentro del término de dos meses y cuantas de características análogas a las enumeradas.

Se considera falta grave la reiteración en más de cuatro veces en los errores de registro horario en los términos establecidos en el anexo IX del convenio, en un periodo de un año, desde la comisión de la primera de las faltas.

3º Faltas muy graves.

Son faltas muy graves el fraude, hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo, los malos tratos de palabra y obra o la falta de respeto y consideración a los jefes o a sus familiares, la violación de secretos de la empresa, la pérdida del carnet de conducir por más de seis meses en personas trabajadoras que lo precisen para el desempeño de su trabajo, la embriaguez habitual si repercuten negativamente en el trabajo, acoso sexual, el acoso moral y las contempladas en el art. 54 del Estatuto de los Trabajadores.

La reincidencia en faltas graves dentro del término de un año.

ART. 29. PRESCRIPCIÓN DE LAS FALTAS

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

ART. 30. SANCIONES

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

1º Faltas leves:

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

2º Faltas graves:

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

3º Faltas muy graves:

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

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

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

ART. 31. PROCEDIMIENTO SANCIONADOR

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

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

CAPÍTULO V. DERECHOS SINDICALES**ART. 32. TABLÓN DE ANUNCIOS**

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

ART. 33. SECCIONES SINDICALES

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

Serán funciones del delegado Sindical las siguientes.

Representar y defender los intereses del sindicato a quién representa y a los/as afiliados/as al mismo en la empresa y servir de instrumento de comunicación entre su central sindical o sindicato y la dirección de las respectivas empresas. Podrán asistir a las reuniones del comité de empresa, Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo y comités paritarios de interpretación con voz pero sin voto y siempre que tales órganos admitan previamente su presencia. Tendrán acceso a la misma información y decisión en el comité de empresa, de acuerdo con la documentación que la empresa debe poner a su disposición regulado a través de la Ley, estando obligados a guardar sigilo profesional, en las materias que legal-

mente procedan. Poseerán las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley y convenios colectivos a los comités de empresa. Serán asimismo informados y oídos por la empresa con carácter previo:

A) Acerca de despidos y sanciones que afecten a las personas trabajadoras afiliadas al sindicato que representan.

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

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

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

ART. 34. CUOTA SINDICAL

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

ART. 35. COMITÉ DE EMPRESA.

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

A) Ser informado por la dirección de la empresa:

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

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

D) En función de materia de que se trata.

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

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

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

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

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

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

1º Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y Seguridad Social, así como el respeto a los pactos, condiciones o usos de empresa en vigor, formulando, en su caso las acciones oportunas ante la empresa y los organismos y tribunales competentes.

2º Se reconoce el comité de empresa y delegados de personal capacidad procesal como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia y su capacidad de negociación.

ART. 36. GARANTÍAS DEL COMITÉ DE EMPRESA O DELEGADOS DE PERSONAL

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

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

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

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

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

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

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

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

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

CAPÍTULO VI. PERSONAL, PROMOCIÓN Y CONTRATACIÓN

ART. 37. CLASIFICACIÓN Y DEFINICIÓN DEL PERSONAL

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

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

- I. Técnicos/as.
- II. Administrativos/as.
- III. Mercantiles
- IV. Obreros/as.
- V. Subalternos/as.

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

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

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

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

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

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

En los anteriores grupos se comprenderán las siguientes categorías:

- Técnicos/as:

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

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

- Ayudante Técnico/a:

Técnico/a no titulado: Encargado/a General, Jefe/a de Fabricación y de Taller, Encargado de Sección y Auxiliar de laboratorio.

Oficinas técnicas de organización: Jefes/as de Primera y Segunda, Técnicos/as de Organización de Primera y Segunda, Auxiliares de Organización.

Técnico/a de Procesos de Datos: Jefe/a de Proceso de Datos, Analista, Jefe/a de Explotación, Programador/a de Ordenador y de Máquinas Auxiliares y Operador/a de Ordenador.

- Administrativos/as:

Jefe/a de Administración de Primera, Jefe/a de Administración de Segunda, Oficial de Primera, Oficial de Segunda, Auxiliar, Aspirante de 1º, 2º y 3º año y Telefonista.

- Mercantiles:

Jefe/a de Ventas, Inspector/a de Ventas, Promotor/a Propaganda y/o Publicidad, Vendedor/a Auto-Venta, Viajante.

- Obreros/as:

1º Personal de Producción: Oficial de Primera, Oficial de Segunda, Ayudante.

2º Personal de Acabado, Envasado y Empaquetado: Oficial de Primera, Oficial de Segunda, Ayudante.

- Personal de Oficios Varios.

Oficial de Primera, Oficial de Segunda, Conductor/a Repartidor/a, Peón y Personal de Limpieza.

- Personal Subalterno: Mozo/a de Almacén, Conserje, Cobrador/a, Basculero/a-Pesador/a, Guarda Jurado, Guarda Vigilante, Ordenanza y Portero/a o Conserje.

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

ART. 38. CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL SEGÚN PERMANENCIA

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

A) Personal de plantilla fijo: Es el que presta sus servicios en la empresa con contrato indefinido una vez superado el periodo de prueba.

B) Personal temporal y/o eventual: Es el que se contrata:

1. Para la realización de una obra o servicio determinados, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque li-

mitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta. Estos contratos no podrán tener una duración superior a cuatro años.

2. Cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas, trabajos extraordinarios o esporádicos, o exceso de pedidos así lo exigieran, aun tratándose de la actividad normal de la empresa. Estos contratos podrán tener una duración máxima de doce meses en un período de dieciocho meses

La duración máxima de los contratos temporales y eventuales será, en todo caso, la dispuesta en el art. 15.1.b del Estatuto de los Trabajadores.

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

ART. 39. PERÍODOS DE PRUEBA.

Todas personas trabajadoras contratadas, sea cual sea su modalidad de contrato, deberán superar un período de prueba de acuerdo con lo dispuesto en el art. 14 del Estatuto de los Trabajadores y con sujeción a la siguiente escala:

Técnicos/as titulados/as: Seis meses.

Técnicos/as no titulados/as: Dos meses en empresas de hasta 25 personas trabajadoras y tres meses en empresas de menos de 25 personas trabajadoras.

Administrativos/as: Dos meses.

Mercantiles: Dos meses.

Personal de Oficios Varios: Dos meses.

Obreros/as: Dos meses.

Contratos de duración determinada inferiores a seis meses: Un mes.

Contratos de duración determinada superiores a seis meses: Dos meses.

Contrato eventuales: Un mes.

ART. 40. PROMOCIÓN INTERNA Y ASCENSOS.

A partir de la firma del presente convenio, las empresas podrán realizar un estudio interno de sus puestos de trabajo, con el fin de determinar el correcto encuadramiento de las distintas categorías profesionales descritas en el anexo I de este convenio.

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

Personal Técnico: Será, en todo caso, de libre designación de la empresa.

Personal Administrativo: Los cargos ejecutivos, directivos de confianza y Jefe de Administración de Primera, serán de libre designación de la empresa.

Los puestos de Jefe/a de Administración de Segunda y Oficiales de Primera y Segunda serán cubiertos mediante tres turnos rotativos:

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

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

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

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

Auxiliares Administrativos. A esta categoría se ascenderá automáticamente al terminar el correspondiente período de formación.

Personal mercantil: Será de libre designación de la empresa.

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

Personal de oficios varios. Se seguirá el mismo sistema que para el personal obrero.

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

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

En todos los supuestos previstos en este apartado las empresa podrán ejercer los derechos derivados del artículo 40 (período de prueba) del presente convenio.

ART. 41. CONTRATOS FORMATIVOS

CONTRATO EN PRÁCTICAS:

Tiene por objeto la obtención por la persona trabajadora de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados.

Este contrato viene regulado por:

- Artículo 11.1 del Estatuto de los Trabajadores.
- RD. 488/98, de 27 de marzo, por el que se desarrolla el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos formativos.
- R. D. 63/2006, de 27 de enero, por el que aprueba el Estatuto del personal investigador en formación.
- Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.
- Ley 11/2013, de 26 de julio, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo al crecimiento y de la creación de empleo.
- Real decreto-Ley 16/2013, de 20 de diciembre, de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores.

Este contrato podrá concertarse con quienes estuvieren en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, de acuerdo con las leyes reguladoras del sistema educativo vigente, o de certificado de profesionalidad, de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, que habiliten para el ejercicio profesional.

Que no hayan transcurrido más de cinco años, o de siete cuando el contrato se concierte con un trabajador con discapacidad, desde la terminación de los estudios. Si el trabajador es menor de 30 años no se tiene en cuenta la fecha de terminación de los estudios.

El salario tiene que ser como mínimo el 60% del salario que corresponde al puesto que realiza durante el primer año, y el 75% el segundo año.

CONTRATO DE FORMACIÓN Y APRENDIZAJE

El contrato para la formación y el aprendizaje tiene por objeto la cualificación profesional de las personas trabajadoras, en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa, con actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo.

- Este es un instrumento destinado a favorecer la inserción laboral de los/as jóvenes.

- Tiene por objeto la cualificación profesional de las personas trabajadoras en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa.

- La actividad formativa se recibe en el marco: del sistema de formación profesional para el empleo (certificados de profesionalidad) o del sistema educativo (título de Formación Profesional). Aspectos laborales

Requisitos de las personas trabajadoras:

- Que no tengan cualificación para un contrato en prácticas.

- Entre 16 y 25 años (menores de 30 años hasta que la tasa de desempleo se sitúe por debajo del 15%).

- Sin límite de edad para personas con discapacidad, colectivos de exclusión social en empresas de inserción y alumnos/as de escuelas-taller, casas de oficio, talleres de empleo y programas de empleo-formación.

La duración será de un mínimo de 6 meses hasta un máximo 3 años.

La retribución de la persona trabajadora contratada para la formación y el aprendizaje se fijará en proporción al tiempo de trabajo efectivo, de acuerdo con lo que se establezca en este convenio colectivo.

En ningún caso, la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

ANEXO I. DEFINICIÓN DE CATEGORÍAS PROFESIONALES

Técnico/a de Grado Superior. Es quién, en posesión de título académico superior, desempeña en la empresa funciones, con mando o sin él, propias de su titulación.

Técnico/a de Grado Medio. Es quién, en posesión de título académico de grado medio, desempeñan en la empresa funciones de su titulación.

Ayudante Técnico/a. Es quién, en posesión de título académico de grado medio, desempeña en la empresa funciones de ayuda al titulado de grado medio.

No titulados/as:

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

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

Encargado/a de Sección: Es quién, bajo las órdenes inmediatas del encargado/a general, coordina y controla la sección a la que esté destinado, desarrollando los correspondientes planes, programas y actividades,

ordenando la ejecución de trabajos, respondiendo ante el encargado general de su gestión.

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

Oficinas técnicas de organización. Los/as técnicos/as que integran este grupo se dividen de la forma siguiente:

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

Jefe/a de Segunda: Trabaja normalmente a las órdenes del Jefe/a de Primera, a quién podrá sustituir en sus ausencias. desempeñará el trabajo de éstos cuando la clase y complejidad de las funciones a realizar no sean de importancia, justificativa de la existencia de un Jefe/a de primera. Será asimilado a Técnico/a con título superior.

Técnicos/as de Organización de Primera: Es el/la técnico/a que está a las órdenes de los Jefes de Primera o Segunda, si éstos existiesen, y realiza o puede realizar alguno de los trabajos siguientes, relativos a la organización científica del trabajo: Cronometraje y estudios de tiempo de toda clase, estudio de métodos con saturación de equipos de cualquier número de operarios y estimaciones económicas, confección de normas o tarifas de trabajo de dificultad media, confección de fichas completas, definición de los lotes o conjuntos de trabajo de los mismos, establecimientos de cuadros de carga en todos sus casos, establecimientos de necesidades completas de materiales partiendo de datos obtenidos en planos o sobre obras, aún contando con dificultades de apreciación, despiece de toda clase y croquizaciones consiguientes, colaboración en el establecimiento del orden del montaje para lotes de piezas o zonas de funciones de planteamiento de dificultad media y representaciones gráficas, análisis y descripción y especificación de toda clase de tareas y puestos de trabajo, estudio y clasificación de los puestos y méritos personales, organigramas y escalas salariales, seguri-

dad en el trabajo, selección y formación del personal. Asimilado a técnico no titulado.

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

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

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

TÉCNICOS/AS DE PROCESO DE DATOS.

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

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

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

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

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

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

ADMINISTRATIVOS/AS

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

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

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

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

Auxiliar: Es el/la empleado/a mayor de dieciocho años que sin iniciativa propia se dedica dentro de la oficina a operaciones elementales administrativas y, en general, a las puramente mecánicas inherentes al tra-

bajo en aquellas. En esta categoría se integran los telefonistas y mecanógrafos.

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

MERCANTILES

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

Inspector/a de Ventas: Es quién tiene por funciones primordiales programar las rutas de los viajantes y del personal vendedor, inspeccionar los mercados y visitar los depósitos, si los hubiere, y recorrer personalmente las rutas.

Promotor/a de Propaganda y/o Publicidad: Es quien, a las órdenes del Jefe/a, realiza y orienta la propaganda científica y comercial.

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

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

OBREROS

A) Personal de Producción.

Encargado/a de Sección: Es quien con conocimientos técnicos y prácticos acreditados, dirige el trabajo de los oficiales, siguiendo instrucciones de su superior inmediato, y es responsable de la forma de ordenarse aquél y de su disciplina.

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

Oficial de Segunda: Integrarán esta categoría quienes sin llegar a la perfección exigida para los Oficiales

de Primera, ejecutan las tareas antes definidas con la suficiente corrección y eficacia. Asimismo, quien realiza los mismos cometidos asignados al oficial de primera con un grado de rendimiento o especialización menor que este y la limpieza de los enseres, utensilios y envasado destinado a producción.

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

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

PERSONAL DE OFICIOS VARIOS.

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

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

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

Peón: Es la persona trabajadora encargada de ejecutar labores para cuya realización se requiere predominantemente esfuerzo físico.

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

SUBALTERNOS/AS.

Guarda Vigilante: Es quien tiene por cometido funciones de vigilancia sobre todas las dependencias de la empresa.

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

Portero/a: Es quien, de acuerdo con las instrucciones recibidas de sus superiores, cuida de los accesos a los almacenes, a las fábricas o locales industriales y oficinas, realizando funciones de custodia y vigilancia.

ANEXO II. CLÁUSULA DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN ENTRE HOMBRES Y MUJERES

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

Asimismo, las partes firmantes del presente convenio garantizarán la igualdad de oportunidades y la no discriminación por cuestiones de etnia, religión o cualquier otra condición, de conformidad con la legislación vigente.

ANEXO III. INCREMENTO SALARIAL PACTADO

Para el ejercicio 2019 se acuerda una subida salarial del 0,9% sobre las tablas salariales del año 2018, que se deberá abonar antes del 31 de diciembre de 2020.

Aquellas empresas cuyo volumen de ventas desde el mes de abril de 2020 y hasta la fecha de publicación del presente convenio, se haya reducido, al menos en un 20%, en relación al ejercicio 2019 por el mismo período, podrán aplicar la subida salarial y la mejora pactada en materia de dietas, hasta el 31 de diciembre de 2021, siempre y cuando la reducción del volumen de ventas no se mantenga hasta esta última fecha, en cuyo caso podrán aplicar la subida en el ejercicio siguiente.

La reducción del volumen de ventas habrá de acreditarse fehacientemente a través de los correspondientes modelos fiscales 303 y 390. La empresa deberá comunicarlo a la Comisión Paritaria y a la representación legal de los trabajadores y si la Comisión Paritaria lo requiriera, deberá aportar la documentación antes mencionada.

Con carácter excepcional, aquellas empresas cuya evolución económica, en términos de volumen de ventas, al final del año 2021 sea negativa podrán acogerse a la cláusula de descuelgue dispuesta en el art. 27 del presente convenio colectivo.

Las empresas que cumplan el requisito anterior de evolución negativa en términos de volumen de ventas al final del año 2021, no estarán obligadas a abonar los atrasos, salvo que los representantes de las personas trabajadoras y la empresa convinieran otra cosa.

Teniendo en cuenta la actual situación económica en la que se encuentra todo el sector productivo, derivada de la crisis del COVID-19, las partes acuerdan expresamente que, si a 31 de diciembre de 2021, el I.P.C. conjunto de los años 2020 y 2021 fuera positivo, la subida salarial para dicho período, será la del mencionado I.P.C. positivo, que se abonará durante los primeros tres meses del año 2022 y sobre las tablas salariales de 2019, con devengo desde el mes de enero de 2021.

ANEXO IV. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Durante la vigencia del presente convenio colectivo se creará una comisión integrada por 5 representantes de los trabajadores y 5 de AGIA, para adecuar el actual sistema de categorías profesionales a grupos profesionales.

ANEXO VI. INCREMENTOS SALARIALES PARA LOS TRABAJADORES DE PRÁCTICAS Y FORMACIÓN

Durante la vigencia del presente convenio colectivo, y en el último trimestre de cada año natural, se creará una comisión integrada por 5 representantes de los trabajadores y 5 de AGIA, para adecuar los salarios de los trabajadores contratados bajo la modalidad de formación y prácticas.

ANEXO VII. PROTECCIÓN DE DATOS

Conforme al Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos (RGPD) y al Reglamento General de Protección de Datos de 2018, los trabajadores y trabajadoras deberán contar con las medidas necesarias para garantizar la seguridad que deben reunir tanto ficheros automatizados como en papel, los centros de tratamiento, locales, equipos, sistemas, programas y personas que intervengan en el tratamiento de los datos de carácter personal.

Los trabajadores y trabajadoras deberán estar informados del tratamiento que se realice de sus datos personales, garantizándole la protección de éstos conforme a la normativa vigente.

Los datos personales recogidos en su contrato y todos aquellos facilitados por ellos podrán ser incorporados en un fichero que la empresa mantiene con la finalidad de gestionar las relaciones entre ambos.

Asimismo, los datos personales podrán ser cedidos a las Administraciones Públicas en cumplimiento de la normativa laboral, de Seguridad Social y tributaria.

El trabajador o trabajadora podrá oponerse a alguna de las finalidades descritas debiéndolo comunicar expresamente a la empresa. En todo caso deberá manifestar si:

- Consiente que sus datos personales figuren incorporados en el fichero que la empresa mantiene con finalidades de gestión y cesión a organismos públicos en cumplimiento de la normativa laboral, de Seguridad Social y Tributaria.

- Consiente que sus datos personales sean cedidos por la empresa a las entidades que prestan servicios a la misma.

El trabajador o trabajadora deberá comunicar a la empresa cualquier modificación de sus datos personales con la finalidad de mantener su información actualizada y tendrá derecho en cualquier momento a acceder, rectificar, oponer, o cancelar los datos referentes a su persona, incluidos en el fichero, solicitando los impresos a tal fin o por escrito a la empresa.

ANEXO VIII. CLÁUSULA DE CONFIDENCIALIDAD.

Los trabajadores y trabajadoras de las empresas a las que resulte de aplicación el presente convenio colectivo, se deberán comprometer de manera expresa y escrita, tanto durante la vigencia de su contrato de trabajo, como después de su extinción, a no difundir, transmitir, revelar a terceras personas cualquier información de la empresa a la que tenga acceso como consecuencia del desempeño de su actividad laboral, ni a utilizar tal información en interés propio o de sus familiares o amigos.

Esta prohibición se extiende a la reproducción en cualquier soporte de la información de la empresa, a la que el trabajador tenga acceso sobre clientes, procedimientos y sistemas de organización, programas informáticos o cualquier otro tipo de información interna, salvo que tal información sea estrictamente necesaria para el desarrollo del contenido inherente de su puesto de trabajo y se realice dentro del ámbito de la empresa.

Todas las notas, informes y cualesquiera otros documentos (incluyendo los almacenados en dispositivos informáticos), elaborados por el trabajador durante la vigencia del presente contrato y que se refieran a la actividad de la empresa, son propiedad de esta última y serán diligentemente custodiados en la empresa. La vulneración de este compromiso será considerada como causa justificada de extinción del contrato de trabajo, sin derecho a indemnización alguna.

En el supuesto de incumplimiento del compromiso asumido y con independencia de la extinción del contrato, la empresa podrá reclamar el resarcimiento de los daños y perjuicios que le pudieran causar como consecuencia de la vulneración del deber de confidencialidad y secreto profesional.

El trabajador o trabajadora, receptor de información confidencial, está obligado a mantener dicha información confidencial en estricta reserva, así como está obligado a no revelar ningún dato confidencial a ninguna otra parte, relacionada o no con su contrato de trabajo, sin el consentimiento previo escrito de la empresa.

A estos efectos, se considera "Información Confidencial", toda aquella información, sin limitación alguna, a la que pueda tener acceso o reciba el trabajador en el desarrollo de su actividad laboral.

Igualmente es considerada como "Información Confidencial" toda la información técnica, comercial, industrial, económico-financiera, empresarial y cualquier otro tipo de secreto empresarial que sea suministrado o revelado y que no pueda razonablemente considerarse de dominio público, cualquiera que sea la forma o medio en que hubiere sido suministrado.

Por ello, toda o parte de la Información suministrada, tales como fórmulas magistrales y fórmulas genéricas para la elaboración de productos de la empresa, papeles, libros, cuentas, grabaciones, listas de clientes y/o socios, procedimientos, documentos de todo tipo o tecnología, con independencia del soporte que la contuviera, tendrá la clasificación de secreta, confidencial o restringida.

de igual forma, el trabajador está obligado a tomar las precauciones necesarias y apropiadas para mantener como confidencial la información que le sea suministrada en sus relaciones con terceros.

El trabajador o trabajadora únicamente podrá revelar la Información Confidencial si esto fuese exigido de conformidad con la legalidad vigente, siempre que, en la medida en que sea factible, el trabajador: (a) lo notifique en el momento en que tenga conocimiento de dicha solicitud a la empresa; y (B) consulte antes de revelar la información, sobre la forma, el momento, la naturaleza y el propósito propuestos para su divulgación.

ANEXO IX. REGISTRO HORARIO

a) Obligaciones de la empresa.

El Real decreto Ley 8/2019, de 8 de marzo, de Medidas Urgentes de Protección Social y de Lucha contra la Precariedad Laboral en la jornada de trabajo ha modificado el art. 34 ET, instaurando el deber de la empresa de garantizar el registro diario de jornada, que deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora, sin perjuicio de la flexibilidad horaria existente.

El sistema de registro horario deberá ajustarse a lo dispuesto en la normativa legal vigente en cada momento, debiendo la empresa conservar los registros durante cuatro años.

Las empresas podrán descontar los períodos de descanso y pausa de la jornada laboral en cómputo mensual, siempre que se haya reflejado convenientemente en el registro horario.

Se aconseja a las empresas que utilicen un método de registro horario que ofrezca una visión adecuada y completa del tiempo de trabajo efectivo.

Las empresas deberán tener los registros horarios a disposición de las personas trabajadoras, de sus representantes legales y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

b) Obligaciones de los trabajadores y trabajadoras

Todos los trabajadores y trabajadoras que deban llevar a cabo el registro horario, deberán hacerlo de manera correcta, de tal forma que el registro horario incorrecto de su jornada laboral podrá ser considerado como incumplimiento laboral. Es así, que si el empleado registra mal su jornada y no quedara constancia de las horas trabajadas, se considerará que se ha ausentado de su puesto de trabajo.

Si el trabajador o trabajadora no fichara al término de su jornada laboral, se considerará que ha trabajado su jornada laboral normal, salvo que se pueda acreditar que la jornada trabajada ha sido inferior o superior a la normal.

En estos casos la empresa notificará el error y, en caso de repetirse el mismo, podrá sancionar al trabajador de acuerdo con lo dispuesto en el presente convenio colectivo y en la normativa legal vigente en la materia.

ANEXO X. DERECHOS DERIVADOS de la L.O. 3/2018. DESCONEJÓN DIGITAL Y OTROS DERECHOS

1. derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales en el ámbito laboral (artículo 87 L.O. 3/2018).

Todos los trabajadores tendrán derecho a la protección de su intimidad en el uso de los dispositivos digitales puestos a su disposición por su empleador, quien podrá acceder a los contenidos derivados del uso de medios digitales facilitados a los trabajadores a los solos efectos de controlar el cumplimiento de las obligaciones laborales o estatutarias y de garantizar la integridad de dichos dispositivos.

Las empresas deberán fijar los criterios de utilización de los dispositivos digitales a través de protocolos internos con la colaboración de los representantes de los trabajadores.

Se deberán especificar de modo preciso los usos autorizados y se establecerán garantías para preservar la intimidad de los trabajadores, tales como, en su caso, la determinación de los períodos en que los dispositivos podrán utilizarse para fines privados.

2. derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral (artículo 88 L.O. 3/2018).

Todos los trabajadores tendrán derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar, potenciándose con ello la conciliación de la actividad laboral y la vida personal y familiar de los trabajadores.

Las empresas podrán elaborar, previa audiencia de los representantes de los trabajadores, una política interna dirigida a trabajadores, incluidos los que ocupen puestos directivos, en la que definirán las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y las acciones de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática, en los términos legalmente establecidos.

3. derecho a la intimidad frente al uso de dispositivos de video-vigilancia y de grabación de sonidos en el lugar de trabajo (artículo 89 L.O.3/2018).

Los empresarios podrán tratar las imágenes obtenidas a través de sistemas de cámaras o videocámaras para el ejercicio de las funciones de control de los trabajadores, siempre que estas funciones se ejerzan dentro de su marco legal y con los límites inherentes al mismo. Los empleadores habrán de informar con carácter previo, y de forma expresa, clara y concisa, a los trabajadores y, en su caso, a sus representantes, acerca de esta medida.

En ningún caso se admitirá la instalación de sistemas de grabación de sonidos ni de video-vigilancia en lugares destinados al descanso o esparcimiento de los trabajadores, tales como vestuarios, aseos, comedores y análogos.

4. derecho a la intimidad ante la utilización de sistemas de geolocalización en el ámbito laboral (artículo 90 L.O. 3/2018)-

Los empleadores podrán tratar los datos obtenidos a través de sistemas de geolocalización para el ejercicio de las funciones de control de los trabajadores, siempre que estas funciones se ejerzan dentro de su marco legal y con los límites inherentes al mismo.

Con carácter previo, los empleadores habrán de informar de forma expresa, clara e inequívoca a los trabajadores y, en su caso, a sus representantes, acerca de la existencia y características de estos dispositivos. Igualmente deberán informarles acerca del posible ejercicio de los derechos de acceso, rectificación, limitación del tratamiento y supresión.

5. derechos digitales en la negociación colectiva (artículo 91 L.O. 3/2018).

Por acuerdo entre los representantes de la empresa y de los trabajadores se podrán establecer garantías adicionales y/o límites a las medidas de control en cuanto a los derechos digitales en el ámbito laboral.

DISPOSICIÓN ADICIONAL FINAL

NÚMERO 4.267

El presente convenio ha sido acordado y firmado por la Asociación Granadina de Empresarios de Industrias de la Alimentación (A.G.I.A.), Federación Industria de CC.OO. Granada y la Federación de Industria, Construcción y Agro FICA.

TABLAS SALARIALES 2019

GRUPO I.

TÉCNICOS TITULADOS	Meses/euros	Años/euros
de Grado Superior	1.498,42	22.983,83
de Grado Medio	1.385,97	21.258,28
Ayudante Técnico	1.211,69	18.582,62
NO TITULADOS		
Encargado General	1.347,48	20.649,76
Jefe Fabric. Taller Past.	1.458,58	22.367,27
Encargado Sección	1.278,05	19.596,62
Auxiliar Laboratorio	1.207,11	18.441,52
OFICINA TEC ORGANIZACIÓN		
Jefes de Primera y Segunda	1.346,23	20.423,47
Téc. Org. Primera y Segunda	1.220,10	18.708,44
Auxiliar de Organización	1.159,03	17.787,22
TÉCNICO PROCESO DE DATOS		
Jefe Proceso de Datos	1.386,42	21.258,29
Analista	1.346,71	20.649,76
Jefe Experto en Programas		
Ord., Maq. Auxiliar	1.346,71	20.649,76
Auxiliares	1.323,33	19.424,68
Operador Ordenador	1.323,33	19.424,68

GRUPO II.

ADMINISTRATIVOS

Jefe Administración 1º	1.435,22	22.027,95
Jefe Administración 2º	1.381,31	21.180,14
Oficial de 1º	1.336,28	20.328,83
Oficial de 2º	1.225,70	18.790,37
Auxiliar	1.201,63	18.426,62
Aspirante 1º año	901,22	14.257,55
Aspirante 2º año	949,05	14.552,59
Aspirante 3º año	1.056,45	17.205,47
Telefonista	1.207,11	18.509,17

GRUPO III.

MERCANTILES

Jefe de Ventas	1.418,11	21.742,90
Inspector de Ventas	1.371,99	21.037,47
Promotor-Propag. Publici.	1.372,28	21.041,72
Vendedor Autoventa. Viajante	1.207,11	18.509,17

GRUPO IV.

OBREROS

PERSONAL DE PRODUCCIÓN

	Días/euros	Años/euros
Encargado de sección	42,59	19.596,59
Oficial 1º	41,81	19.449,32
Oficial 2º	39,85	18.524,64
Ayudante	38,21	17.780,15
Almacenero	38,21	19.886,18

PERSONAL DE OFICIOS VARIOS

Oficial 1º	41,81	19.449,32
Oficial 2º	39,85	18.524,64
Conductor Repartidor	39,85	18.524,64
Peón y Personal Limpieza	36,83	17.118,04

JUNTA DE ANDALUCÍA

CONSEJERÍA DE HACIENDA Y FINANCIACIÓN EUROPEA GRANADA

Información pública transmisión instalación eléctrica RAT/GR/011107.

EDICTO

RESOLUCIÓN de la delegación del Gobierno en Granada, por la que se autoriza la transmisión de la instalación eléctrica RAT/GR/011107.

de acuerdo con el anuncio de esta delegación, de fecha 19 de diciembre de 2018, B.O.P. nº 5, de 10/01/2019, y visto el expediente incoado en esta delegación, cuya descripción se reseña a continuación, y cumplidos los trámites reglamentarios ordenados en la Ley 24/2013, de 26 de diciembre, del Sector Eléctrico; el Real decreto 1.955/2000, de 1 de diciembre, por el que se regulan las Actividades de Transporte, Distribución, Comercialización, Suministro y Procedimientos de Autorización de Instalaciones de Energía Eléctrica; el decreto 9/2011, de 18 de enero, por el que se modifican diversas normas reguladoras de procedimientos administrativos de industria y energía; esta delegación del Gobierno en Granada, en virtud de las competencias delegadas en materia de instalaciones eléctricas por resolución de 9 de marzo del 2016, de la Dirección General de Industria, Energía y Minas (B.O.J.A. nº 51, de 16 de marzo de 2016); ha resuelto Autorizar la transmisión de la instalación eléctrica que a continuación se reseña:

Peticionario: Endesa Distribución Eléctrica, S.L.U., con domicilio en Granada C.P. 18002, c/ Escudo del Carmen 31 y CIF: B82846817.

Propietario: Hnos. Dávila-Ponce de León, C.B.

Características: Línea aérea de media tensión 20 kV y CD 114269 "Cortijo La Marquesa" en t.m. Pinos Puente (Granada).

Esta aprobación se concede de acuerdo con lo dispuesto en la Ley 24/2013, de 26 de diciembre, del Sector Eléctrico, y el art. 133 del Real decreto 1.955/2000, de 1 de diciembre, por la que se regulan las actividades de transporte, distribución, comercialización, suministro, y procedimientos de autorización de instalaciones de energía eléctrica.

Contra la presente resolución, que no pone fin a la vía administrativa, podrá interponerse recurso de alzada ante el Excmo. Sr. Consejero de Hacienda, Industria y Energía, en el plazo de un mes, a contar desde el día siguiente a la notificación de este acto, de conformidad a lo establecido en los arts. 121 y 122 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas y el art. 115,1 de la Ley 9/2007, de 22 de octubre de la Administración de la Junta de Andalucía.

Granada, 28 de septiembre de 2020.-La Dirección General de Energía (P.D. resolución de 9 de marzo de 2016, BOJA nº 51), el delegado del Gobierno, fdo.: Pablo García Pérez.