

NÚMERO 3.378

**JUNTA DE ANDALUCÍA**

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

**EDICTO**

Resolución de 5 de julio de 2022, 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 DEL MANIPULADO Y ENVASADO DE FRUTAS, HORTALIZAS Y PATATA DE GRANADA Y PROVINCIA.

VISTO el texto del CONVENIO COLECTIVO DEL MANIPULADO Y ENVASADO DE FRUTAS, HORTALIZAS Y PATATA DE GRANADA Y PROVINCIA, (con código de convenio n.º 18001675012001), acordado de una parte por la Asociación de Empresarios Comercializadores Hortofrutícolas de Granada (ECOHAL Granada) y por las Cooperativas Agroalimentarias de Granada y de otra por las organizaciones sindicales UGT y CC.OO., presentado el día 1 de julio de 2022 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, 5 de julio de 2022.-La Delegada Territorial, fdo.: Virginia Fernández Pérez.

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DEL MANIPULADO Y ENVASADO DE FRUTAS, HORTALIZAS Y PATATA DE GRANADA Y PROVINCIA

**CAPÍTULO I****ÁMBITOS DE APLICACIÓN****ARTÍCULO 1. ÁMBITO FUNCIONAL**

El presente convenio obligará a las empresas y trabajadores/as que presten sus servicios por cuenta ajena en las mismas, que se dediquen a la comercialización mediante un proceso previo de manipulación, selección y envasado de frutas, productos hortofrutícolas, patata temprana y extratemprana.

**ARTÍCULO 2. ÁMBITO PERSONAL**

a) Este convenio afecta a todos/as los/as trabajadores/as que presten sus servicios por cuenta ajena en las

empresas comprendidas en el ámbito funcional, incluidos/as los/las de puesta a disposición.

b) Quedan excluidos/as aquellos/as trabajadores/as a los que se refiere el art. 1, párrafo 3 y art. 2 a) "Del personal de alta dirección" del Estatuto de los Trabajadores.

c) No podrá haber discriminación laboral, profesional, salarial o de otra índole entre los/as trabajadores/as por razón de sexo, raza o religión, forma o modelo de contrato, o prestación de servicios profesionales, estén o no vinculados a una relación laboral con la empresa, siempre y cuando presten servicios inherentes a las actividades profesionales propias de la misma.

**ARTÍCULO 3. ÁMBITO TERRITORIAL**

El presente convenio afectará a todas las empresas y trabajadores/as de la provincia de Granada; incluidas aquellas empresas o centros de trabajo que están ubicadas en esta provincia aunque tengan su sede social fuera de la misma.

**ARTÍCULO 4. ÁMBITO TEMPORAL**

Este convenio entrará en vigor el día de su firma, y tendrá una vigencia de cuatro años, de 1 de enero de 2020 a 31 de diciembre de 2023.

**ARTÍCULO 5. DENUNCIA Y PRÓRROGA DEL CONVENIO**

El presente convenio colectivo podrá ser denunciado por cualquiera de las partes, manifestada por escrito con 30 días de antelación ante la otra parte y ante la Autoridad Laboral competente.

Durante las negociaciones para la renovación del convenio colectivo, se mantendrá su vigencia de forma indefinida, mientras no haya un nuevo convenio que lo sustituya.

**CAPÍTULO II****COMPENSACIÓN, ABSORCIÓN Y GARANTÍAS "AD PERSONAM"****ARTÍCULO 6. CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS**

a) Las remuneraciones económicas y condiciones laborales establecidas en este convenio tendrán la consideración de mínimas.

b) Los pactos acuerdos o derechos que tengan establecidos los/as trabajadores/as y las empresas con éstos, tanto a nivel individual como colectivo, no podrán ser absorbidas, ni compensadas por las mejoras salariales y sociales que, anualmente y con carácter general, se pacten para las distintas categorías profesionales.

c) Toda disposición de rango superior a éste, que represente una mejora en favor de los/las trabajadores/as será de aplicación a la entrada en vigor de ésta.

**CAPÍTULO III****CONTRATOS DE TRABAJO Y MODALIDADES DE CONTRATACIÓN****ARTÍCULO 7. CONTRATOS DE TRABAJO**

a) Todos/as los/as trabajadores/as que presten servicios en la empresa y no hayan sido dados de alta en la Seguridad Social, serán fijos a todos los efectos desde el primer día en que accedan a su puesto de trabajo.

b) La contratación del personal, se formalizará por las empresas, de acuerdo con la legislación vigente, por escrito y triplicado, siendo obligatorio la entrega de un original firmado al trabajador/a. En aquellas contrataciones que no sea obligatorio el contrato por escrito, se le facilitará por la empresa a los/as trabajadores/as y a sus

representantes, copia del parte de alta en la Seguridad Social.

c) Se entregará la copia básica del contrato y de sus prorrogas, así como los correspondientes de las ETT's, a la representación legal de los/as trabajadores/as, en los plazos legalmente previstos.

d) En las empresas que tengan contratados/as trabajadores/as con carácter fijo, fijo-discontinuo o eventuales, sólo se podrán utilizar contratos de puesta a disposición de empresas de trabajo temporal cuando con dichos/as trabajadores/as no se puedan cubrir las posibles eventualidades.

e) Las necesidades productivas que no puedan ser atendidas por los/as trabajadores/as fijos, fijos-discontinuos, se cubrirán con eventuales o con contratos de puesta a disposición, si bien estos últimos, no podrán mantener esa relación más de una temporada, debiendo ser contratados directamente por la empresa usuaria en la segunda que fueran llamados, en su caso.

f) Los contratos de formación en alternancia sólo podrán realizarse para las categorías profesionales del área administrativa, percibiendo estos/as trabajadores/as la totalidad del salario independientemente del tiempo dedicado a la formación.

g) Para las actividades de manipulación y las derivadas de las actividades de los/as mozos/as de almacén, las empresas se comprometen a tener un mínimo de trabajadores/as fijos y fijos-discontinuos del 70%.

Para la aplicación de este porcentaje se utilizará la suma de la totalidad de las jornadas realizadas de todos/as los/las trabajadores/as en los dos últimos periodos de actividad, dividido por 420 días (suma de los 210 días de cada periodo) y aplicándose a este resultado el 70%. Estarán comprendidas en las jornadas de trabajo las realizadas por los/las trabajadores/as de la empresa como los de puesta a disposición.

Para las empresas de nueva creación se establecerán dos años desde el inicio de su actividad para la aplicación de este porcentaje, siempre y cuando no sea una segregación, fusión o absorción entre empresas.

#### ARTÍCULO 8. PERIODO DE PRUEBA

Se establece un periodo de prueba de 2 meses para los/las técnicos/as titulados/as y 15 días para el resto de personal. Solamente existirá periodo de prueba en el primer contrato de trabajo realizado y para las mismas funciones profesionales.

#### ARTÍCULO 9. TEMPORADA DE TRABAJO

a) Se entiende por temporada de trabajo de las actividades hortofrutícolas, según se establece en los ámbitos funcionales de este convenio, un periodo de trabajo estimado de 10 meses, estando el mismo comprendido entre el 15 de septiembre y el 15 de julio del año siguiente.

b) Este periodo se entiende estimado pudiéndose adelantar o atrasar la misma dependiendo de la evolución de la actividad productiva y de los productos que se comercialicen.

c) Para cualquier empresa o sector con características de un determinado producto que se viera afectado por otro ciclo de actividad, la Comisión Mixta de este convenio podrá determinar la misma.

#### ARTÍCULO 10. CLASIFICACIÓN DE LOS/AS TRABAJADORES/AS SEGÚN SU PERMANENCIA

Según su permanencia en la empresa, los/las trabajadores/as se clasifican fundamentalmente en:

a) Trabajadores fijos. Son aquellos trabajadores/as que prestan sus servicios en la empresa de forma continuada y permanente.

b) Trabajadores/as fijos-discontinuos. Son aquellos trabajadores/as que realizan trabajos, con la intermitencia característica de la actividad discontinua de la misma y que adquieren dicha condición con la reiteración de los llamamientos.

La conversión de trabajadores fijos discontinuos a fijos, se realizará por orden de antigüedad y adecuación del perfil profesional al puesto de trabajo a cubrir.

c) Eventuales. Son aquellos/as trabajadores/as que, sin tener relación laboral permanente con la empresa, son llamados/as para trabajos que se realicen por necesidades derivadas de la concentración imprevisible en razón de los ciclos productivos o meteorológicos, dentro de la actividad normal de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, es en principio de duración incierta. Dicha contratación se podrá realizar cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieran, aun tratándose de la actividad normal de la empresa. Los contratos podrán tener una duración máxima de 12 meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas, dentro de un periodo de 18 meses. A la terminación del contrato tendrán una indemnización de 12 días por año trabajado, o la parte proporcional que le corresponda por el tiempo efectivo trabajado durante la duración del contrato.

#### ARTÍCULO 11. LLAMAMIENTO Y CESE DE LOS/LAS TRABAJADORES/AS FIJOS/AS DISCONTINUOS/AS

a) El llamamiento al trabajo de los/as trabajadores/as fijos-discontinuos se hará por orden de antigüedad de cada trabajador/a y su categoría profesional y con conocimiento del comité de empresa, para lo cual la empresa entregará a dichos miembros el listado de trabajadores con el orden de antigüedad en la empresa y que será expuesto en el tablón de anuncios.

b) La empresa se obliga al llamamiento de los/as fijos-discontinuos dentro su categoría profesional antes de realizar contrataciones temporales o de puesta a disposición en los términos establecidos en este convenio.

c) Los/as trabajadores/as fijos-discontinuos, que sin causa justificada, no comparezcan al llamamiento de la empresa al cuarto día de haber sido éste realizado, de manera que quede constancia de su recepción, perderán su antigüedad en el orden de la lista, en la primera ocasión que esto suceda, considerando extinguido su derecho a ser llamado/a en la segunda ocasión que no acudiera a la incorporación, perdiendo con ello su relación laboral.

d) No serán tenidas en cuenta cuando las causas de inasistencia sean debidas a fuerza mayor o las debidamente justificadas.

e) El cese por terminación de la temporada, o de alguna de sus fases, será por orden inverso de antigüedad dentro de la categoría profesional. Este cese será

mediante notificación escrita que se entregará al interesado/a en el propio Centro de Trabajo, o en su domicilio si se encontrara en situación de suspensión de su contrato de trabajo.

#### ARTÍCULO 12. CONTRATACIÓN DE MINUSVÁLIDOS/AS

a) Las empresas con más de 50 trabajadores/as vendrán obligadas a emplear un número de trabajadores/as minusválidos/as no inferior al 2% del total de la plantilla o la aplicación del Decreto 27/2000 de 14 de enero.

b) Serán nulas las cláusulas, acuerdos o pactos, así como las decisiones unilaterales de la empresa que supongan algún tipo de discriminación con el resto de trabajadores/as.

c) La empresa está obligada a tener las condiciones necesarias para el desempeño de su labor profesional.

#### ARTÍCULO 13. CLASIFICACIÓN DE LAS CATEGORÍAS PROFESIONALES SEGÚN SU FUNCIÓN

a) La clasificación de las categorías profesionales según la función realizada, viene determinada por el Anexo I del texto del convenio formando parte del mismo.

b) Los/as trabajadores/as sólo están obligados a realizar los trabajos propios de su categoría profesional, sin perjuicio de lo dispuesto en la legislación vigente sobre el desempeño de funciones de categoría superior o inferior.

c) Las empresas se dotarán del personal específico para la limpieza de las oficinas, servicios y duchas.

#### ARTÍCULO 14. MOVILIDAD FUNCIONAL, TRABAJOS DE SUPERIOR E INFERIOR CATEGORÍA

a) La movilidad funcional para la realización de actividades profesionales no correspondientes a las categorías equivalentes sólo será posible si se acreditan razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su realización.

b) El empresario deberá comunicar esta situación a la representación legal de los/as trabajadores/as.

c) La movilidad funcional se podrá efectuar sin menoscabo de la dignidad del trabajador/a 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.

d) 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.

e) Cuando un/a trabajador/a desempeñe un trabajo de categoría superior durante seis meses o más pasará automáticamente a esta categoría cobrando el salario correspondiente a la misma. Si se realizara por tiempo inferior a 6 meses, siendo ésta por sustitución o enfermedad de otro/a trabajador/a pasará a cobrar el salario correspondiente a esa categoría durante ese periodo.

f) En caso de encomienda de funciones inferiores, ésta deberá estar justificada por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, no pudiendo realizarla cuando haya trabajadores/as contratados de esa categoría profesional.

g) Los/as trabajadores/as pertenecientes a una categoría profesional no podrán realizar trabajos de inferior

categoría cuando haya trabajadores/as contratados de esa categoría que puedan realizarlos.

h) Al objeto de equilibrar la actividad productiva y el empleo, tanto al inicio como a la terminación de la campaña, se deberá mantener la proporción del empleo entre el personal de manipulación y las/os jefas/es de línea.

#### CAPÍTULO IV

#### RÉGIMEN DE TRABAJO JORNADA DE TRABAJO, TRABAJO A TURNOS, DESCANSO SEMANAL, DESCANSO ENTRE JORNADA, HORAS NOCTURNAS, HORAS EXTRAORDINARIAS, CALENDARIO LABORAL Y TRABAJO EN DOMINGOS Y FESTIVOS

#### ARTÍCULO 15. JORNADA DE TRABAJO

A) Debido al carácter discontinuo de la actividad en este sector, la jornada se determinará conforme al cumplimiento de la actividad normal de la empresa, computándose al trabajador/a las horas efectivamente trabajadas en el día.

B) La jornada de trabajo será de 40 horas semanales por término medio y un máximo de 9 horas diarias.

C) El inicio y la terminación de la jornada diaria de trabajo será necesariamente al cuarto, media u hora entera. A la terminación, en su caso, se redondeará por exceso hasta la siguiente fracción de cuarto de hora.

#### D) Garantía de tiempo de trabajo

1) En jornada con turno continuado de trabajo, la empresa garantizará una jornada diaria mínima de 5 horas de trabajo continuado en cada turno.

2) En caso de jornada partida, se establecerán los siguientes supuestos:

a) En caso de una sola asistencia al trabajo se garantizan 5 horas efectivas de trabajo en el mismo día.

b) En caso de dos asistencias al trabajo, éstas se garantizan 6 horas de trabajo efectivo, que podrán realizarse de la siguiente manera:

1) 4 horas en una asistencia y dos en otra en el mismo día.

2) 3 horas de asistencia y 3 en otra en el mismo día.

c) En caso de que fueran inferiores tanto en jornada continua como en jornada partida se abonarán los salarios correspondientes a estos supuestos de tiempo de trabajo aunque no se haya realizado la totalidad del mismo, que será considerado como efectivo de trabajo a todos los efectos.

3) Garantía de jornada, las empresas garantizarán una jornada mensual de trabajo efectivo de al menos 150 horas en cómputo cuatrimestral natural (600 horas), o la parte proporcional que resulte del periodo de ocupación efectiva del trabajador. Esta garantía no se extenderá a otras zonas productivas de la provincia de Granada: zona Vega y Zafarraya.

E) Las horas de espera desde la llamada a la terminación de la jornada serán abonadas al mismo salario que las de trabajo efectivo.

F) Antes de producirse nuevas contrataciones temporales y/o eventuales o de puesta a disposición, la empresa se compromete a que los/as trabajadores/as fijos y fijos-discontinuos incorporados agoten una jornada semanal de 40 horas.

Se podrán realizar y mantener contrataciones temporales cuando éstas sean necesarias para el desarrollo

de la actividad de una máquina o de una línea de trabajo y éstas no pudieran ser cubiertas con los/as hijos y hijos discontinuos.

G) Al término de la segunda semana de cada mes, un representante de la empresa y de los/as trabajadores/as, comprobará la jornada de trabajo y se corregirán las desviaciones que pudieran producirse antes de final de mes, al objeto de que todos/as los/as trabajadores/as tengan una misma jornada laboral y salario en ese periodo.

H) La terminación de la temporada y la finalización de la contratación temporal se realizará con un preaviso de al menos 3 días. En caso de no preaviso se abonarán los mismos diariamente a razón de lo establecido en la tabla salarial, para los años siguientes esta cantidad será incrementada en el mismo porcentaje que el del salario hora.

I) Los trabajadores conocerán cada día, con al menos 12 horas de antelación, la hora de entrada al trabajo, salvo que por circunstancias meteorológicas no fuese posible.

J) Los puestos de trabajo vinculados a entrada de materia prima o expedición de producto terminado que supongan un tiempo de trabajo superior a una jornada de 9 horas, con el límite máximo de 12 horas de jornada laboral, se considerarán jornadas especiales de trabajo exclusivamente a los efectos de jornada máxima diaria de los trabajadores vinculados a muelles y conductores, conforme a lo previsto en el Real Decreto 1561/1995.

En ningún caso podrán permanecer en la empresa más de dos trabajadores de expedición (carga y descarga), un conductor/a y un mozo acompañante de conductor, que prolonguen su jornada laboral en el turno de tarde, según Decreto Jornadas Especiales 1561/1995.

Las empresas comunicarán al comité de empresa los trabajadores/as que ocupen estos puestos y que voluntariamente estén dispuestos a la ampliación de su jornada de trabajo.

Las horas de trabajo que excedan de la novena hora tendrán la consideración de horas extraordinarias y devengarán el plus de nocturnidad que corresponda.

Si con esta medida no fuese suficiente para el desarrollo de las tareas previstas, las empresas deberán introducir el turno de noche en estos departamentos.

## ARTÍCULO 16. DESCANSO SEMANAL, DOMINGOS, FESTIVOS, Y CALENDARIO LABORAL

### 16.1. Descanso semanal

a) Los/as trabajadores/as tendrán derecho a un descanso semanal de día y medio continuado, coincidiendo el día entero del domingo y el medio día anterior o posterior a éste; y de 12 horas entre jornada y jornada diaria de trabajo.

b) Si el descanso fuera bisemanal uno de ellos será de dos días continuados, respetándose el domingo como día para los descansos.

### 16.2. Trabajo excepcional del manipulado en domingos

a) Cuando se justifique un exceso de actividad, en las empresas en las que no puedan realizar las actividades del manipulado durante el resto de los días de la semana, se establece de forma excepcional la realización de jornada de trabajo durante 4 domingos al año. En el

caso de que coincida un domingo con un festivo y éste sea trasladado al lunes siguiente por la Junta de Andalucía o el Ayuntamiento en caso de los festivos locales y que suponga dos días consecutivos de inactividad, se podrá trabajar bien el domingo o bien el lunes al que se haya trasladado el festivo. Computando dicho día como uno de los cuatro domingos anuales en los que se puede manipular.

b) Para la realización de esta jornada excepcional en domingos o festivos trasladados por la Administración al lunes siguiente, deberá comunicarse a los/as trabajadores/as, a los representantes de los trabajadores y por escrito a los sindicatos firmantes de este convenio con una semana de antelación. No podrá ser aplicado este artículo mientras no se haya realizado la comunicación a los/as trabajadores/as y sindicatos firmantes.

c) Se respetará el descanso semanal de los/as trabajadores/as afectados/as.

### 16.3. Paralización de la actividad en festivos.

a) Se acuerda la paralización de la actividad de 10 días durante el año, de los cuales 5 días son de inactividad total y otros 5 en que se podrán realizar tareas de recepción, carga y descarga.

Para los/as trabajadores/as de recepción y carga de mercancía esta paralización será al menos para los días 1 de enero, el Viernes Santo, 1 de mayo, 12 de octubre y 25 de diciembre; estos/as trabajadores/as rotarán en su asistencia en los festivos.

b) Además de estos días, se cerrará a partir de las 15 horas el 24 y 31 de diciembre, el Jueves Santo en caso de que no se paralice la actividad y a las 19 horas el día anterior a los festivos locales de cada empresa o centro de trabajo, excepto cuando el día inmediato posterior al festivo no tenga actividad.

### 16.4. Festivos con inactividad para el año

a) De acuerdo a lo establecido anteriormente, los días de paralización de la actividad serán para el año 2022 los siguientes: 1 de enero, 6 de enero, 28 de febrero, Viernes Santo, 1 de mayo, 12 de octubre, 1 de noviembre, 6 y 25 de diciembre, más un festivo local que decidirán de mutuo acuerdo la dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores. En caso de que un festivo coincida en domingo, se descansará el lunes siguiente.

b) Se acuerda la paralización de la actividad de 10 días durante el año, de los cuales 5 días son de inactividad total y otros 5 en que se podrán realizar tareas de recepción, carga y descarga.

Para los/as trabajadores/as de recepción y carga de mercancía esta paralización será al menos para los días 1 de enero, el Viernes Santo, 1 de mayo, 12 de octubre y 25 de diciembre; estos/as trabajadores/as rotarán en su asistencia en los festivos.

c) Además de estos días, se cerrará a partir de las 15 horas el 24 y 31 de diciembre, el Jueves Santo en caso de que no se paralice la actividad y a las 19 horas el día anterior a los festivos locales de cada empresa o centro de trabajo, excepto cuando el día inmediato posterior al festivo no tenga actividad.

### 16.5. Incremento del valor hora por trabajo en domingos y festivos



El trabajo en domingos y festivos se retribuirá conforme a la tabla obrante en el Anexo II más el complemento personal del trabajador de que se trate.

#### 16.6. Calendario laboral

a) Las empresas vendrán obligadas a tener un calendario horario de trabajo donde vengan especificados los turnos de trabajo y descansos de los/as trabajadores/as.

b) La empresa, de acuerdo con los/as representantes de los/as trabajadores/as, podrá ampliar los festivos en los que se paralice la actividad.

#### ARTÍCULO 17. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

a) Las empresas, de acuerdo con los/as representantes legales de los/as trabajadores/as, podrán modificar el sistema de trabajo en jornada continua o jornada partida, observando las condiciones establecidas en este convenio y la legislación vigente.

b) Cuando se establezcan turnos de trabajo, éstos serán rotatorios semanalmente para todos/as los/as trabajadores/as. En caso de modificación se comunicarán con 48 horas de antelación. Se expondrá una relación de los/as trabajadores/as adscritos/as a cada turno de trabajo en el tablón de anuncios, como mínimo, 2 días antes, salvo que por circunstancias meteorológicas no fuese posible.

c) Los/as trabajadores/as podrán permutar su turno de trabajo con otros/as de su misma categoría, comunicándolo por escrito a la empresa el día anterior.

d) Cuando se realice el trabajo en jornada partida los/as trabajadores/as disfrutarán de hora y media para la comida, coincidiendo ésta entre las 14 y 16 horas. El cambio de horario deberá negociarse con la representación legal de los/as trabajadores/as y deberá comunicarse con una antelación de una semana. En caso de que la comida se realice en el centro de trabajo, la representación legal de los/as trabajadores/as y la empresa podrán reducir este tiempo de comida a una hora.

#### ARTÍCULO 18. DESCANSOS DURANTE LA JORNADA DE TRABAJO

Cuando la jornada de trabajo continuado sea de 5 horas y 15 minutos o más, los/as trabajadores/as disfrutarán de 20 minutos de descanso con cargo a la empresa, que tendrán el carácter de retribuido y computables como de trabajo efectivo. Este descanso se realizará hacia la mitad de la jornada o cuando se tenga por costumbre en la misma.

#### ARTÍCULO 19. TRABAJO NOCTURNO

Tendrá la consideración de trabajo nocturno el tiempo de trabajo comprendido entre las 22.00 horas y las 06:00 horas y se retribuirá conforme a la tabla obrante en el Anexo II Cuando haya un turno de trabajo nocturno, éste tendrá una jornada máxima de 8 horas de trabajo.

#### ARTÍCULO 20. HORAS EXTRAORDINARIAS

a) El trabajo en horas extraordinarias está prohibido con objeto de dar ocupación al mayor número posible de trabajadores/as.

b) Si por imperiosa necesidad hubiera de realizarse, comunicándolo con antelación, se podrá prolongar la jornada en una hora más y una vez a la semana.

c) Considerándose hora extraordinaria la que se realiza a partir de la 9ª hora diaria.

d) El valor de las horas extraordinarias se retribuirán conforme a las cuantías obrantes en el Anexo II

#### ARTÍCULO 21. MOVILIDAD DE UN CENTRO DE TRABAJO A OTRO

a) Solamente se podrán realizar para su misma actividad profesional y por causas que así lo justifiquen y la imperiosa necesidad del traslado. Por este motivo, el/la trabajador/a cuando el desplazamiento sea de 3 o más km desde su centro de trabajo habitual y el desplazamiento se realizara con un vehículo ajeno a la empresa, se abonarán a estos/as trabajadores/as por km, según tabla salarial.

b) En caso de detectarse irregularidades en la propuesta de traslado o suponga un acto discriminatorio contra un/a trabajador/a y éste/a renuncie al traslado, no podrá ser sancionado/a.

c) En caso de representantes legales de los/as trabajadores/as para realizar el traslado, la empresa necesitará la aceptación expresa del mismo/a.

#### ARTÍCULO 22. VACACIONES

1. Trabajadores/as con percepción del salario hora: A los/as trabajadores/as fijos-discontinuos, temporales, eventuales o de puesta a disposición, la liquidación del periodo vacacional está incorporada en el salario hora que figura en la tabla anexa a este convenio.

#### 2. Trabajadores/as con salario mes

a) Los/as trabajadores/as afectados por el presente convenio tendrán derecho a un periodo de vacaciones de 30 días naturales retribuidas por todos los conceptos económicos que el trabajador/a viniera percibiendo.

b) El disfrute de las vacaciones se hará preferentemente en los meses de julio, agosto y septiembre. Para lo cual en el primer mes del año la empresa y la representación legal de los/as trabajadores/as acordarán el calendario de vacaciones, que será rotatorio.

c) A petición del trabajador/a cuando se disfrute el periodo vacacional la empresa anticipará la mensualidad correspondiente, abonándosele el día anterior al inicio de las vacaciones.

d) Así mismo, la empresa vendrá obligada a la entrega de un justificante con la fecha de inicio y el día de reincorporación al trabajo.

#### ARTÍCULO 23. PERMISOS Y LICENCIAS

1. Los/as trabajadores/as tendrán derecho al disfrute de los siguientes días, que serán abonables y no recuperables a razón de 6 horas 40 minutos diarios.

a) 16 días naturales en caso de matrimonio

b) 3 días naturales en caso de nacimiento de hijos/as o adopción, que se ampliarán en dos días más en caso de desplazamiento.

c) 3 días naturales en caso de enfermedad grave, accidente, hospitalización o fallecimiento de pariente hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que se ampliará en dos días más en caso de desplazamiento.

d) 1 día laborable por traslado de domicilio.

e) 1 día por matrimonio de un familiar de primer grado de consanguinidad o afinidad, que será el día de la boda.

f) 2 días de asuntos propios, que no podrán acumularse a las vacaciones y que se atenderá por la empresa por orden de petición. Con este mismo régimen podrán disponer de hasta dos días más, sin retribución y sin que signifique su desvinculación de la empresa.

g) Por el tiempo imprescindible para la asistencia al médico, sin que se produzca baja por I.T.

h) En caso de enfermedad de hijos/as menores que estén sometidos a revisión médica programada justificando a la empresa la necesidad de acompañar al hijo/a pequeño/a, será considerado como enfermedad grave el día de la prueba a efectos de pago de la retribución de la jornada perdida.

i) Para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público, judicial, personal o de sufragio activo el tiempo necesario o el legalmente establecido.

j) Para la realización de las funciones sindicales o de representación de los/as trabajadores/as.

2. La prórroga de la licencia del trabajador/a, debido a fuerza mayor o de imposibilidad justificada, no podrá ser motivo de sanción.

#### ARTÍCULO 24. COMPLEMENTO EN CASO DE ENFERMEDAD O ACCIDENTE

a) Sin perjuicio de las condiciones más favorables que tuviesen los/as trabajadores/as establecidas en las empresas comprendidas en este convenio, en caso de enfermedad común los/as trabajadores/as percibirán un complemento salarial por parte de la empresa, en los siguientes términos:

b) Desde el 1º al 7º día inclusive percibirán el 75% de la base mínima de referencia, y desde el 8º día inclusive en adelante el 100% de la referida base mínima.

c) En el resto de situaciones de I.T. el trabajador/a percibirá el 100% de la base referida desde el primer día de la baja.

d) La base mínima de referencia, a los efectos de este artículo, será el equivalente a la jornada garantizada en los términos del artículo 15.D.3, según se establece en la tabla salarial.

e) Si la cantidad que recibe el trabajador/a de la seguridad social fuese superior a la base mínima de referencia, el trabajador/a percibirá esta última cuantía.

#### ARTÍCULO 25. INDEMNIZACIÓN EN CASO DE MUERTE O INVALIDEZ

Las empresas se obligan a suscribir una póliza de Seguro Colectivo de Vida a favor de sus trabajadores/as que cubra los siguientes riesgos y por la cuantía que se expresa:

Muerte natural: 13.500 euros

Invalidez permanente absoluta: 13.500 euros

Muerte por accidente: 20.000 euros

Incapacidad Permanente

Total para la profesión habitual: 13.500 euros

a) La prima a satisfacer por el trabajador/a será de 13,50 euros anuales y el resto a cargo y cuenta exclusiva de la empresa.

b) Sin perjuicio de que esta responsabilidad personal pueda asegurarla por su cuenta en la compañía de seguros que estime oportuno, en cuyo caso la aportación del trabajador/a no podrá ser superior a la abonada.

c) Cuando por circunstancias de enfermedad la entidad aseguradora rechazara la cobertura de este seguro

para algún/a trabajador/a, la empresa estará totalmente exonerada de toda responsabilidad en el caso de que surgiera el evento asegurado. En este supuesto de exclusión, el trabajador/a o trabajadores/as afectados/as podrán ejercer las acciones que sean procedentes contra la entidad aseguradora, pero nunca contra la empresa, cuya obligación se limita a la contratación de la póliza y al pago de la prima de todos/as los/as trabajadores/as que sean admitidos/as en la misma y no de aquellos/as que sean rechazados/as, conforme se indica en el párrafo anterior.

Cuando un/a mismo/a trabajador/a prestase sus servicios en varias empresas, deberán, de común acuerdo, pagar la parte proporcional que le correspondiera.

d) En aquellos contratos de trabajo que exista periodo de prueba, las empresas tendrán un plazo de 30 días a partir de la fecha de ingreso del trabajador/a en la empresa, para contratar esta Póliza de Seguro Colectivo de Vida o incluir al trabajador/a en la misma, y en los demás casos de contratación, este plazo será de 5 días. Si ocurriese la muerte o invalidez del trabajador/a antes de expirar estos plazos de 30 y 5 días, respectivamente la empresa no tendrá responsabilidad alguna ni tendrá por tanto que abonar al trabajador/a o sus familiares las indemnizaciones que establece este artículo del Convenio.

#### ARTÍCULO 26. EXCEDENCIAS

a) Los/as trabajadores/as con un año de servicio podrán solicitar la excedencia voluntaria por un plazo superior a 4 meses e inferior a cinco años, no computándose el tiempo que dure esta situación a ningún efecto, y sin que en ningún caso se puedan producir en los contratos de duración determinada. Para acogerse a otra excedencia voluntaria, el trabajador/a deberá cubrir, al menos, un nuevo periodo de servicio en la empresa de dos años.

b) Las peticiones de excedencia serán resueltas por la empresa en el plazo máximo de un mes, teniéndose en cuenta las necesidades del trabajo y procurando despachar favorablemente aquellas peticiones que se funden en terminación de estudios, exigencias familiares y otras análogas.

c) El trabajador/a que no solicite el reingreso antes de la terminación de su excedencia, causará baja definitivamente en la empresa.

d) Cuando el trabajador/a lo solicite, el reingreso estará condicionado a que haya vacante en su categoría, si no existe vacante en la categoría propia y si en la inferior, el excedente podrá optar entre ocupar esta plaza con el salario a ella correspondiente y hasta que se produzca una vacante en su categoría o no reingresar hasta que se produzca dicha vacante.

#### ARTÍCULO 27. EXCEDENCIAS ESPECIALES

a) Dará lugar a la situación de excedencias especiales del personal fijo o fijo-discontinuo, cualquiera de las siguientes causas:

b) Nombramiento para cargo público o sindical, cuando su ejercicio sea incompatible con la prestación de servicios en la empresa. Si surgieran discrepancias a este respecto, decidirá la jurisdicción competente. La excedencia se prolongará por el tiempo que dure el cargo que lo determina y otorgar derecho a ocupar la misma

plaza que desempeñe el trabajador/a al producirse tal situación, computándose el tiempo que haya permanecido en aquella como activo a todos los efectos.

c) El reingreso deberá solicitarlo dentro del mes siguiente al de cese en el cargo público o sindical que ocupaba y su reincorporación será dentro de los treinta días siguientes a la solicitud.

## ARTÍCULO 28. MATERNIDAD Y CUIDADO DE HIJOS/AS Y FAMILIARES

### 1. Protección a la maternidad

a) La empresa, a la mujer embarazada, por prescripción facultativa, cambiará su puesto de trabajo, turno o función incompatible con su estado por otro donde pueda desarrollar su embarazo en condiciones óptimas para su salud y la del hijo/a, sin que este cambio pueda afectar a las percepciones económicas que viniera percibiendo, en ningún caso realizarán trabajos nocturnos.

b) Las trabajadoras embarazadas disfrutarán del tiempo indispensable remunerado para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo. Previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

### 2. Reducción de la jornada por motivos familiares

A) Las trabajadoras por lactancia de un hijo/a menor de 9 meses tendrán derecho a 1 hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer por su voluntad, podrán sustituir este derecho por una reducción de su jornada, en media hora con la misma finalidad, a la entrada o a la salida de su jornada, este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

En el supuesto de que la trabajadora acumule las horas de lactancia en días completos, este permiso equivaldrá a 20 días que se abonarán a razón de 6 horas y 40 minutos.

B) Quienes por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de 12 años o un disminuido/a físico/a, psíquico/a o sensorial que no desempeñe una actividad retribuida, tendrán derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un 1/8 y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

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

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

C) La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y la reducción de la jornada, previstos en los apartados A y B corresponderá al trabajador/a, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador/a deberá preavisar al empresario con 15 días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada diaria.

De conformidad con las previsiones del artículo 37.6 E.T., las partes acuerdan deferir a la negociación en el ámbito de cada empresa la identificación de los criterios para la concreción de la reducción horaria a que se refiere el apartado 5 del citado texto legal.

No obstante, se establecen los siguientes criterios para la concreción horaria de la reducción de jornada:

a) Las concreciones horarias de las reducciones de jornada que se vengán disfrutando con anterioridad a la entrada en vigor del convenio anterior (2016-2019), se mantendrán hasta su finalización, en los términos en que se hubieran concedido.

b) Las solicitudes que se formulen en aquellas empresas en las que existan dos turnos rotatorios de trabajo (mañana y tarde) se concederán dentro de su turno diario conforme a lo establecido en el artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores.

c) Las solicitudes que se formulen en aquellas empresas en las que se trabaje en jornada partida, se seguirán las siguientes pautas:

- El personal retribuido por horas que ejerza su derecho a la identificación horaria derivada de la reducción de jornada con disminución de la retribución, sólo podrá hacerlo sobre un turno continuado de trabajo, en ningún caso sobre turno partido.

- A este personal, una vez incorporado al centro de trabajo, se le retribuirá la jornada garantizada diaria recogida en el convenio siempre que sea compatible con la concreción horaria de la reducción de jornada. De lo contrario se entenderán retribuíbles sólo las efectivamente prestadas.

- En términos generales, salvo que se solicite reducir la jornada en horario de tarde, los trabajadores/as que se encuentren en reducción de jornada por guarda legal, trabajarán tres semanas de mañana y una semana de tarde, sin perjuicio de otros acuerdos a los que pueda llegar la empresa con sus representantes sindicales.

Todo ello con el objetivo de conciliar la vida personal, familiar y laboral del trabajador/a con las necesidades productivas y organizativas de la empresa.

D) La empresa, durante el periodo de lactancia por prescripción facultativa, cambiará su puesto de trabajo, turno o función, por otro, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo/a.

### 3. Excedencia por cuidado de familiares

a) Los/as trabajadores/as, tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a 3 años, para atender el cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanentemente como pre-adoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. Cuando trabajen ambos solamente podrán tener derecho uno de ellos.

b) Los/as trabajadores/as tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a 2 años, para atender el cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo/a y no desempeñe otra actividad retribuida.

Cuando trabajen ambos solamente podrá tener derecho uno de ellos.

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

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

c) El periodo en que el/la trabajador/a permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en los apartados a y b, será computable a efectos de antigüedad y el/la trabajador/a tendrá derecho a la asistencia a cursos de Formación Profesional, a cuya participación deberá ser convocado/a por el empresario/a, especialmente con ocasión de su reincorporación.

d) Los/as trabajadores/as tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo durante el primer año. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

e) El reingreso se notificará un mes antes de finalizar el periodo de la excedencia y el mismo será automático.

#### 4. Suspensión con reserva del puesto de trabajo

a) Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, siendo la percepción económica de esta del 100% de la base mínima de referencia que será la establecida en tabla salarial y según las cantidades establecidas en el art. 24 de este convenio. Si la cantidad que recibe la trabajadora de la Seguridad Social fuese superior a la base mínima de referencia, la trabajadora recibirá esta última.

b) En el supuesto de parto la suspensión tendrá una duración de 16 semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple, en 2 semanas más por cada hijo/a a partir del segundo. El periodo de suspensión se disfrutará a opción de la interesada, siempre que 6 semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del periodo de suspensión.

c) No obstante lo anterior, sin perjuicio de las 6 semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que el padre y la madre trabajen, ésta, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

d) En los supuestos de adopción y de acogimiento, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la

resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitivo, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de suspensión.

En caso de que ambos progenitores trabajen, el periodo de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los párrafos anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este periodo adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

Los periodos a los que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión, previsto para cada caso en el presente apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refiere este apartado.

e) En el supuesto de riesgo en el embarazo la suspensión de contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

f) El trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato por paternidad durante dieciséis semanas, de las cuales serán obligatorias las 6 semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto ampliables en los supuestos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo.

El trabajador deberá comunicar al empresario, con tres días de antelación, el ejercicio de este derecho.

5. Extinción del contrato de trabajo Será nula la decisión extintiva del contrato en los siguientes supuestos:

a) La de los/as trabajadores/as durante el periodo de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, adopción o acogimiento al que se refiere la letra d del apartado 1 del art. 45 del E.T., o la notificada en una fecha tal que el plazo de preaviso finalice dentro de dicho periodo.

b) La de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta la del comienzo del periodo de suspensión a la que se refiere la letra a, y la de los tra-



bajadores que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refiere los apartados 4 y 5 del art. 37 del E.T., o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado la excedencia prevista en el apartado 3 del art. 46 del mismo.

Lo establecido en las letras anteriores será de aplicación salvo que en ambos casos, se declare la procedencia de la decisión extintiva por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencia señalados.

#### ARTÍCULO 29. ROPA DE TRABAJO

1) La empresa entregará a los/as trabajadores/as todas las prendas necesarias para el desarrollo de su actividad laboral.

2) Todas las prendas de trabajo son a cargo de la empresa, y se repondrán cuando el deterioro de las mismas lo haga necesario siendo el mínimo de 2 para el periodo de invierno y 2 para el periodo de verano, cuando éstas fueran necesarias.

a) Para los/as trabajadores/as del manipulado: Bata, gorro y guantes, todos ellos homologados.

b) Para el resto de los/as trabajadores/as del almacén y conductores/as: Mono o chaquetilla y pantalón, guantes y botas homologadas para su trabajo.

c) Para el personal administrativo: bata.

d) Se variará en función de la temporada de invierno y verano.

3) El Comité de Prevención de Riesgos Laborales de la empresa acordará el tipo de prenda más adecuado para el trabajo a realizar. En caso de que se determinara en el informe de valoración de riesgos laborales la utilización de otros elementos necesarios para el desarrollo de su trabajo profesional, la empresa estará obligada a ponerlos a su disposición y a su cargo.

#### CAPÍTULO V

#### SALARIOS Y CONCEPTOS ECONÓMICOS

#### ARTÍCULO 30. SALARIO BASE

El salario base que percibirán los/as trabajadores/as acogidos a este convenio será el que figura en la tabla anexa. En esta tabla salarial no está incorporado el complemento personal que sustituye a la antigüedad.

a) Los/as trabajadores/as fijos-discontinuos, temporales, eventuales, o prestación de servicios, percibirán sus salarios en salario hora; que estará comprendido de salario base, parte proporcional de pagas extraordinarias, y la liquidación de 30 días de vacaciones.

b) La vigencia de este convenio es de 1 de enero de 2020 a 31 de diciembre de 2023, produciéndose la retribución salarial de la siguiente manera:

- A partir de 1 de julio de 2022 las retribuciones serán las recogidas en las tablas del Anexo II. Sin perjuicio de lo anterior, a partir de la entrada en vigor del convenio, podrán incrementarse, en su caso, por la aplicación del plus de productividad que más adelante se desarrolla.

- A partir del 1 de enero de 2015 las retribuciones se calcularán, teniendo en cuenta, las previsiones del artículo 32 segundo párrafo.

Incrementos económicos:

a) Con efectos económicos de 1 de julio de 2022 se producirá un incremento económico en todos los conceptos retributivos y sobre las tablas salariales vigente del 3,5%.

Para el año 2022 se fija una cláusula de garantía salarial en función del IPC a 31 de diciembre con el tope del 5%.

b) Para el ejercicio de 2023 y con efectos económicos de 1 de enero de 2023 se establece un incremento del 2% sobre la totalidad de los conceptos económicos y sobre las tablas salariales revisadas de 2022.

Para el año 2023 se fija una cláusula de garantía salarial en función del IPC a 31 de diciembre con el tope del 3,5%.

Las cláusulas de garantía salarial se aplicarán desde el 1.07.2022 para el citado año y desde 1.01.2023 para el ejercicio 2023.

c) Con efectos económicos de 1.07.2022 se incrementa el salario hora de los jefes/as de línea y equipo en 1 euros, conforme se recoge en las tablas del Anexo II (tablas salariales)

d) Los trabajadores fijos y fijos discontinuos que tengan contrato en vigor a la fecha de la firma del convenio percibirán una gratificación por importe de 200 euros no consolidables en tablas. Para los trabajadores eventuales en alta a la fecha de la firma del convenio la cuantía de la gratificación será de 100 euros. Esta gratificación será abonada con anterioridad a 30 de septiembre de 2022 y serán abonadas en una sola vez.

#### ARTÍCULO 31. PAGAS EXTRAORDINARIAS

a) Los/as trabajadores/as tendrán derecho a dos pagas extraordinarias, consistentes cada una de ellas en treinta días de todas las retribuciones que el trabajador/a viniera percibiendo, dichas pagas se abonarán en los siguientes días Paga de julio se abonará el 1 de julio Paga de diciembre se abonará el 15 de diciembre

b) La forma de cómputo será anual, devengándose de la siguiente forma Paga de julio, del 1 de julio al 30 de junio del año siguiente Paga de diciembre de 1 de enero al 31 de diciembre.

c) Los/as trabajadores/as que ingresen o cesen en el transcurso del año percibirán la parte proporcional de pagas extraordinarias, con relación al tiempo trabajado, siempre y cuando tengan retribución mensual.

d) Los/as trabajadores fijos-discontinuos, temporales o eventuales o prestación de servicio, perciben el importe de estas pagas ya incorporado en el salario hora.

#### ARTÍCULO 32. PLUS DE PRODUCTIVIDAD Y PLUS DE CARENIA DE PRODUCTIVIDAD

#### PLUS DE PRODUCTIVIDAD.

Las empresas y los representantes de los trabajadores, podrán negociar un sistema de valoración del trabajo que tenga en cuenta los criterios que habitualmente se entienden integrados en el concepto de productividad: rendimientos de unidades de trabajo, calidad del producto terminado, atención y servicio al cliente, presencia efectiva de trabajo, adaptación en la prestación de servicios, incidencias, reclamaciones y cualesquiera otros que puedan significar no solo una mejora de los resultados de la empresa, o la optimización de sus procesos productivos, sino también que contribuyan al buen clima laboral y de prestación del trabajo.

Este Plus de Productividad será retribuido de manera indicativa, en una cantidad absoluta que se calculará aplicando, al menos un 1% de incremento sobre el valor de las retribuciones del convenio que figuran incorporadas en el Anexo II, y absorberá la cuantía correspondiente al que a continuación se detalla.

**PLUS DE CARENCIA DE PRODUCTIVIDAD.**

A partir del 1 de enero de 2015, las empresas que no apliquen el Plus de Productividad antes descrito, abonarán un Plus de Carencia de Productividad, equivalente a la cantidad absoluta que se recoge para cada año en el Anexo III de este convenio.

**ARTÍCULO 33. ANTIGÜEDAD****COMPLEMENTO PERSONAL**

(sustituye al concepto de antigüedad) Se suprime el concepto de antigüedad que se sustituirá por un complemento personal en las siguientes condiciones y cuantías:

1. El importe que por el concepto de antigüedad se viniera percibiendo a 31 de diciembre de 2013 por cada trabajador /a más la cuantía que resulte de la consolidación del periodo en trance de adquisición, pasará a tener la consideración de complemento personal, no siendo absorbible ni compensable. A tal efecto, la consolidación de los periodos en trance de adquisición se redondearán al cincuenta por ciento o cien por cien del mismo, según se encuentren en la mitad inferior o superior, respectivamente, del periodo de cómputo. Para los trabajadores fijos discontinuos el trienio equivale a veintisiete meses.

2. La cuantía del Complemento Personal consolidado será la que figura en la tabla incorporada como Anexo IV del convenio colectivo 2012-2015 BOPGR 3 de octubre de 2013 que está estructurada por medias partes de trienio, ya que la antigüedad consolidada se devenga a efectos de su traslado al complemento personal, por medios trienios.

3. Los importes obtenidos conforme a los criterios antes indicados y que conforman la tabla correspondiente se mantienen invariables y por tiempo indefinido como un complemento retributivo "ad personam", extinguiéndose con la relación laboral del trabajador/a de que se trate.

**ARTÍCULO 34. PAGO DE LAS RETRIBUCIONES Y ANTICIPOS**

a) El pago de las retribuciones se efectuará por mensualidades vencidas dentro de los cinco primeros días del mes siguiente.

b) En caso de solicitud de anticipo este no podrá ser superior al 90% del tiempo trabajado.

**ARTÍCULO 35. SALIDAS VIAJES DIETAS Y DESPLAZAMIENTOS**

Al personal que se le confiera misión de servicio fuera de la empresa, o lugar habitual del centro de trabajo, se establece en concepto de dietas para todas las categorías profesionales la cantidad diaria que figura en la tabla salarial, cuando el desplazamiento se efectúe dentro o fuera de la provincia, desglosando esta dieta en los siguientes conceptos: desayuno 10%; comida 50%; cena 40% y hospedaje a justificar.

**CAPÍTULO VII****INFRACCIONES Y SANCIONES DE LOS/AS TRABAJADORES/AS****ARTÍCULO 36. FALTAS Y SANCIONES**

a) Toda falta o infracción cometida por un/a trabajador/a se clasificará según su importancia, trascendencia e intención, en leve, grave o muy grave.

b) Cualquier acción u omisión, así como el instigamiento, el abuso de autoridad o acoso a los/as trabajadores/as por parte de la representación de la empresa que provoque una respuesta por parte de éstos/as no podrá ser motivo de sanción, siempre que le haya comunicado a la empresa.

**ARTÍCULO 37. FALTAS LEVES**

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. Las de descuido, error, o demora inexplicable en la ejecución de cualquier trabajo.

2. Hasta tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo en el periodo de un mes, inferiores a veinte minutos; siempre que éstas no sean derivadas de causas ajenas al trabajador/a y que sepa la hora de entrada al finalizar la jornada del día anterior.

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

4. El abandono, por breve tiempo del puesto de trabajo sin causa justificada.

5. Pequeños descuidos en la conservación del material.

6. La no comunicación a la empresa de los cambios de domicilio.

7. Las discusiones entre compañeros/as de trabajo dentro de las instalaciones de la empresa.

8. Falta de aseo o uniformidad.

9. No atender con corrección al público.

**ARTÍCULO 38. FALTAS GRAVES**

Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo no justificadas cometidas en el periodo de un mes, siempre que éstas no sean derivadas de causas ajenas al trabajador/a.

2. La inasistencia al trabajo sin causa justificada en dos días durante el periodo de un mes.

3. Entregarse a juegos y distracciones estando de servicio.

4. La simulación de enfermedad o accidente.

5. La mera desobediencia a sus superiores en el ejercicio exclusivo de su actividad profesional y que no afecten a la dignidad personal o profesional del trabajador/a.

6. El descuido importante en la conservación de los géneros o artículos y materiales del centro de trabajo.

7. Las discusiones con los/as compañeros/as cuando de las mismas se deriven graves perjuicios para la empresa.

8. La comisión de más de tres faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción por escrito.

9. No usar los equipos de protección individual facilitados por la empresa.

**ARTÍCULO 39. FALTAS MUY GRAVES**

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1. Tres faltas de asistencia injustificadas durante un mes.

2. Más de diez faltas de asistencia al trabajo sin justificar en un periodo de seis meses.

3. Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas por la empresa en la responsabilidad profesional del trabajador/a.

4. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, géneros o artículos, útiles, herramientas o maquinaria, aparatos, instalaciones, enseres y documentos de la empresa, que cause grave perjuicio para la empresa.

5. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados a la empresa.

6. Revelar a elementos extraños a la empresa datos de reserva obligada.

7. Malos tratos de palabra u obra o falta de respeto a los/as jefes/as de la empresa o a sus familiares, así como la de estos/as con otros/as trabajadores/as y subordinados/as en el centro de trabajo.

8. La falta de aseo, siempre que ello se hubiese llamado repetidamente la atención al/la trabajador/a, y sea de tal índole que produzca queja justificada de los/as compañeros/as que realicen su trabajo en el mismo local que aquel/la.

9. La disminución reiterada y continuada en el rendimiento de la labor, siempre y cuando no haya sido aumentada de forma unilateral por la empresa.

10. Originar frecuentes riñas y pendencias con los/as compañeros/as de trabajo en el centro de trabajo.

11. Todo comportamiento o conducta, en el ámbito laboral, que atente el respeto de la intimidad y dignidad de la mujer o del hombre mediante la ofensa, física o verbal, de carácter sexual. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaleciéndose de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante de aquella.

12. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un periodo de seis meses.

#### ARTÍCULO 40. SANCIONES

Se podrán imponer las siguientes sanciones en función de la gravedad de las mismas.

a) Por faltas leves: amonestación verbal; amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

b) Por faltas graves: suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

c) Por faltas muy graves: suspensión de empleo y sueldo de 16 a 60 días, traslado a otro centro de trabajo y despido.

#### ARTÍCULO 41. PRESCRIPCIONES

Aquellas sanciones que hayan sido aplicadas en cualquiera de sus calificaciones y que consten en los expedientes personales de los/as sancionados/as perderán su eficacia jurídica y prescribirán transcurridos los plazos siguientes desde su imposición:

Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves a los veinte, y las muy graves a los 60 días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y en todo caso, a los 6 meses de haberse cometido.

#### ARTÍCULO 42. PROCEDIMIENTO SANCIONADOR PARA LAS FALTAS GRAVES Y MUY GRAVES

a) De toda posible falta grave o muy grave, se dará traslado al/la trabajador/a por escrito, quien deberá firmar el/la enterado/a de la comunicación o acusar recibo. Se harán constar los hechos de la posible falta, la fecha, lugar de los mismos y sanciones. En el mismo

momento que se entregue al/la trabajador/a se dará traslado de dicha comunicación a la representación legal de los/as trabajadores/as, que podrá alegar lo que considere oportuno, rebatir los hechos y la propuesta de sanción en el plazo máximo de una semana. Una vez transcurrido dicho plazo la empresa resolverá.

El procedimiento descrito no será obligatorio cuando la empresa considere que la sanción a imponer es la de despido, en cuyo caso bastará con la notificación de la oportuna carta.

b) La inobservancia de este procedimiento dará la nulidad de las sanciones

c) Todas las sanciones impuestas por la empresa son recurribles ante los tribunales que correspondan.

#### CAPÍTULO VI

#### DERECHOS SINDICALES

#### ARTÍCULO 43. DERECHOS SINDICALES

##### 1. Constitución de secciones sindicales.

Los/as trabajadores/as afiliados/as a un mismo sindicato podrán constituir la Sección Sindical en la empresa de conformidad con los Estatutos del Sindicato, que a su vez elegirán entre sus miembros los/as Delegados/as Sindicales que le correspondan de acuerdo con el art. 10.2 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

##### 2. Representación de los sindicatos firmantes.

En las empresas de menos de 250 trabajadores/as y donde no haya representación sindical, al objeto de hacer el seguimiento de la aplicación de este convenio y de las normas legales que sean de aplicación, los sindicatos firmantes de este convenio, podrán elegir de entre los/as trabajadores/as, un/a representante de su organización sindical, con las mismas garantías y derechos que los/as delegados/as de personal o miembros del comité de empresa.

Y cuyas funciones serán las siguientes:

a) Representar y defender los intereses del sindicato al que representa y de 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.

b) Podrán repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los/as trabajadores/as, todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo.

##### 3. Tablón de anuncios.

Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudieran interesar a los/as afiliados/as al Sindicato y a los/as trabajadores/as en general, la empresa pondrá a disposición de la sección sindical o representante sindical, un tablón de anuncios que deberá establecerse dentro de la empresa y en lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo por los/as trabajadores/as.

#### ARTÍCULO 44. GARANTÍAS SINDICALES

Los Comités de Empresa, Delegados/as de Personal, Delegados/as Sindicales o los/as representantes de los sindicatos firmantes de este convenio tendrán los derechos y garantías sindicales reconocidas por el Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

#### ARTÍCULO 45. CRÉDITO HORAS SINDICALES

Los miembros de los Comités de Empresa, Delegados/as de Personal, Delegados/as Sindicales, y Repre-

sentantes de los Sindicatos, dispondrán de un crédito de horas sindicales mensualmente para el ejercicio de representación sindical de acuerdo con la siguiente escala.

Hasta 100 trabajadores/as dispondrán de 20 horas mensuales.

De 101 a 250 trabajadores/as dispondrán de 25 horas mensuales.

De 251 a 500 trabajadores/as dispondrán de 35 horas mensuales.

De 501 a 750 trabajadores/as dispondrán de 40 horas mensuales.

De 751 o más trabajadores/as dispondrán de 45 horas mensuales.

#### ARTÍCULO 46. SISTEMA DE ACUMULACIÓN DE HORAS

a) Los/as Delegados/as de Personal, Miembros de Comité de Empresa, Delegados/as Sindicales, podrán ceder todo o parte del crédito de horas que el convenio les reconoce en favor de otro/a u otros/as Delegados/as de Personal, Miembros de Comité de Empresa y Delegados/as Sindicales.

b) Para que ello surta efecto, cuando se realice la cesión de horas, éstas habrán de ser presentadas por escrito por el/la representante del sindicato, en el que figurarán el número de horas cedidas de quien proceden y a quien se acumulan, que contará con el consentimiento del cesionario.

c) La acumulación de horas sindicales que supongan la liberación a tiempo completo de un/a representante de los/as trabajadores/as deberá contar con el visto bueno de la organización sindical por la que se presentó al proceso electoral. La comunicación a la empresa se hará con la suficiente antelación.

d) La acumulación de tiempo sindical no podrá ser superior a tres meses.

#### ARTÍCULO 47. CUOTA SINDICAL

A requerimiento de los trabajadores/as afiliados/as a las centrales sindicales, las empresas descontarán en la nómina, la cuota sindical correspondiente, según la cuantía que el sindicato comunique a la empresa.

El importe de los descuentos realizados será ingresado en la cuenta que el sindicato facilite a la empresa, acompañando una relación de los trabajadores a los que se les ha descontado la cuota sindical.

#### ARTÍCULO 48. COMISIÓN MIXTA

Se crea una Comisión Mixta encargada de velar por el exacto cumplimiento de este Convenio, procurando solventar los problemas que puedan surgir de la interpretación del mismo, siempre que sea de su competencia funcional, a fin de que mediante su intervención se resuelva el problema planteado o, si ello no fuera posible, emita dictamen al respecto. Dicho trámite se entenderá cumplido en el caso de que hubiere transcurrido un plazo de veinte días hábiles sin que se haya emitido resolución o dictamen.

Las cuestiones que en el marco de sus competencias se promuevan ante la Comisión Mixta habrán de formularse por escrito, debiendo tener como contenido mínimo:

a) Exposición sucinta y concreta del asunto.

b) Razones y fundamentos que entienda le asisten al proponente.

c) Propuesta o petición concreta que se formule la Comisión.

Al escrito podrán acompañarse cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución del asunto.

Por su parte, la Comisión Mixta, podrá recabar una mayor información o documentación, cuando lo estime pertinente para una mejor o más completa información del asunto, a cuyo efecto concederá un plazo no superior a diez días hábiles al proponente.

La Comisión Mixta, recibido el escrito o, en su caso, completada la información o documentación pertinentes, dispondrá de un plazo no superior a veinte días hábiles para resolver la cuestión planteada o, si ello no fuera posible, emitir el oportuno dictamen.

Transcurrido dicho plazo sin haberse producido resolución o dictamen, quedará abierta la vía administrativa o jurisdiccional competente.

En caso de no llegar a un acuerdo, se elevará escrito de mediación al SERCLA. Los acuerdos se tomarán por unanimidad.

Estará compuesta por 8 miembros, 4 de la representación empresarial (2 por Cooperativas Agroalimentarias de Granada y 2 por Ecohal Andalucía) y por la parte de la representación de los trabajadores 2 por UGT y 2 por CC.OO.

Mediación. Las partes firmantes se comprometen a la mediación del SERCLA antes de iniciar un conflicto colectivo o laboral.

En relación a los conflictos individuales que se susciten en materia de: clasificación profesional, movilidad funcional, trabajos de superior o inferior categoría, modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo; traslados y desplazamientos; periodo de disfrute de vacaciones; licencias, permisos y reducciones de jornada, se someterán igualmente a los procedimientos contemplados en el SERCLA para los conflictos individuales, previstos en el Acuerdo Interprofesional de 4 de marzo de 2005, a partir del momento en que dichos procedimientos entren en vigor en sus respectivos marcos territoriales.

Se designa como domicilio de la Comisión Paritaria la de la Federación Andaluza de Empresas Cooperativas Agrarias, sita en Granada (18004), C/ Dr. López Font nº 7 - bajo. Edificio Guadalquivir bajo Dos.

#### ARTÍCULO 49. CLÁUSULA DE DESCUELGUE

De conformidad a lo dispuesto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, el presente convenio obliga a todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia.

Sin perjuicio de lo anterior, 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 del Estatuto de los Trabajadores, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4 del citado texto legal, a inaplicar los porcentajes de incremento salarial establecidos en el presente convenio, cuando la situación y perspectivas económicas de ésta pudieran verse dañadas como consecuencia de tal aplicación, afectando a las posibilidades de mantenimiento del empleo en la misma.



En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, éstos podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el citado 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 presente convenio colectivo.

El acuerdo de inaplicación deberá determinar con exactitud la retribución a percibir por los trabajadores, 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 este convenio colectivo, sin que en ningún caso dicha inaplicación pueda superar el período de vigencia del convenio ni, como máximo los tres años de duración.

Ante la falta de acuerdo, con carácter previo a la utilización de la vía administrativa o jurisdiccional competente, será necesario acudir a los procedimientos de mediación establecidos al efecto en el SERCLA.

#### DISPOSICIÓN ADICIONAL

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.

#### DISPOSICIÓN TRANSITORIA

Los efectos económicos del nuevo convenio serán de aplicación desde 1 de julio de 2022.

#### DISPOSICIÓN FINAL

El presente convenio ha sido negociado y firmado por Cooperativas Agroalimentarias de Granada, Ecohal Andalucía, UGT-FICA de Granada y CC.OO. industria de Granada.

#### ANEXO I

##### CATEGORÍAS PROFESIONALES TITULADO/A DE GRADO SUPERIOR.

Es el/la que se halla en posesión de un título oficial, expedido por el Ministerio correspondiente, y en razón de los estudios de esta naturaleza, que está unido a la empresa por un vínculo laboral concertado en razón del título que posee, para ejercer funciones específicas para las que el mismo le habilita y siempre con carácter exclusivo, o bien como empleo parcial, pero sin percibir honorarios profesionales.

##### TITULADO/A DE GRADO MEDIO.

Son aquellos/as que estando en posesión de un título oficial, expedido por el Ministerio correspondiente, sean contratados/as por las empresas en las mismas condiciones que se indican en el apartado precedente.

##### TÉCNICO/CA NO TITULADO/A.

Es el/la empleado/a que poseyendo amplios conocimientos sobre todos los procesos agrícolas y comerciales propios de la actividad empresarial, es contratado/a con carácter laboral para la realización de aquellos cometidos que se le encomienden de esta naturaleza, tales como adquisición de productos y su venta, organización de los transportes de los mismos y en general las propias de su capacitación, pudiendo ejercer funciones de mando sobre el personal que se ponga a su servicio para el desarrollo de su actividad.

##### JEFE/A ADMINISTRATIVO/A.

Es el/la empleado/a capacitado/a, provisto/a o no de poderes, que actúa a las órdenes inmediatas de la dirección de la empresa, teniendo la responsabilidad directa del funcionamiento eficaz de todas las secciones administrativas.

##### OFICIAL/A ADMINISTRATIVO/A.

Es aquel/la empleado/a que actúa a las órdenes de un Jefe/a, si lo hubiere y que bajo su propia responsabilidad realiza con la máxima perfección burocrática trabajos que requieren iniciativa.

##### AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A.

Es el/la empleado/a que se dedica a operaciones elementales administrativas y, en general, a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de oficina.

Estarán adscritos a esta categoría los/as operadores/as de ordenadores, mecanógrafos/as, que redacten correspondencia normal, que no requiera análisis profundo del asunto de que se trate.

##### ENCARGADO/A DE ESTABLECIMIENTO.

Es el/la empleado/a que está encargado/a de un almacén, dependiente del establecimiento principal, con personal a su servicio, teniendo a su cargo el funcionamiento del mismo conforme a las órdenes recibidas, teniendo mando sobre el personal adscrito al establecimiento.

##### ENCARGADO/A DE ALMACÉN.

Sus funciones consisten en la organización y coordinación del funcionamiento del almacén con el departamento comercial, teniendo mando directo sobre los/as trabajadores/as que presten servicios en el mismo.

##### JEFE/A DE EQUIPO.

##### CAPATAZ.

Tiene a su cargo de modo personal y directo la vigilancia y dirección de las distintas faenas que realiza el personal que hay bajo su mando y cuida de su rendimiento y efectúa labores de apoyo a los/as encargados/as de almacén.

##### MAESTRO/A DE TALLER.

Es el/la trabajador/a que técnicamente capacitado/a está al frente de un taller de mantenimiento, auxiliar de la empresa y con mando sobre los/as profesionales de oficio y demás personal del mismo, dispone lo conveniente para el buen orden del trabajo y funcionamiento de su departamento, debiendo orientar al personal sobre las específicas funciones de la actividad profesional y trasladar a la empresa la información y asesoramiento de las particulares técnicas que sean de interés.

##### OFICIAL/A MECÁNICO/A DE MANTENIMIENTO.

Es el/la trabajador/a que con amplios conocimientos de mecánica de la maquinaria de la industria, cuida de

su mantenimiento, limpieza, engrase y reparación de la maquinaria.

#### AYUDANTE MECÁNICO/A DE FUNCIONAMIENTO.

Su misión consiste en ayudar al/la oficial/a de mantenimiento, actuando bajo las órdenes e instrucciones de éste/a.

Precisa estar en posesión de los conocimientos elementales de la maquinaria de la industria, y en caso de necesidad, por ausencia del oficial/a mecánico/a, realiza reparaciones que no sean complicadas.

#### CONDUCTOR/A DE PRIMERA.

Es el/a trabajador/a que estando en posesión del carné correspondiente, efectúa la conducción de los vehículos de gran tonelaje de la empresa, para el transporte de sus mercancías. También podrá conducir vehículos de menor tonelaje.

#### CONDUCTOR/A DE SEGUNDA.

Consisten sus funciones en la conducción de vehículos propiedad de la empresa, cuya capacidad de carga no exceda de 3.500 kg y está en posesión del carné que le autorice para esta profesión.

#### JEFA/E DE LÍNEA.

Es el/la trabajador/a que está al frente de una sección o línea de trabajo, con mando directo afecto a ella, con facultades para intervenir en el proceso productivo, y disponer lo conveniente para el buen funcionamiento de su línea de trabajo; debiendo orientar a sus superiores/as sobre el funcionamiento de la línea de trabajo o sección en la que desempeña su labor.

#### MOZO/A DE ALMACÉN.

Es el/la trabajador/a que efectúa el transporte de las mercancías dentro del establecimiento o realiza cualquier otro trabajo que exija predominantemente esfuerzo físico sin ninguna especialización, pudiendo encomendársele las tareas de limpieza del local de trabajo.

#### MANIPULADOR/A.

Son los/as trabajadores/as que con conocimientos suficientes tienen la función de manipulación, selección, envasado y etiquetado de los productos, podrán efectuar trabajos de limpieza de su puesto de trabajo.

#### PERSONAL DE LIMPIEZA.

Son los/as trabajadores/as que se ocupan de la limpieza de las dependencias comerciales, administrativas y aseos de la empresa.

#### ANEXO II.

##### TABLAS SALARIALES DE 2022

<u>TABLA SALARIAL</u>	<u>DESDE EL 1 DE JULIO 2022</u>
DIRECTOR	1.734,70
JEFE DE PERSONAL Y TITULADO SUPERIOR	1.535,93
JEFE DE VENTAS Y COMPRAS	1.535,93
ENCARGADO GENERAL	1.535,93
JEFE ADMINISTRATIVO	1.510,27
JEFE SECCIÓN ADMINISTRATIVA Y TITULADO GRADO MEDIO	1.413,38
PROGRAMADOR	1.413,38
TÉCNICO NO TITULADO AGRARIO COMERCIAL	1.413,38
ENCARGADO DE ALMACÉN	1.316,44
ENCARGADO DE SUCURSAL	1.316,44
CONTABLE Y CAJERO	1.327,63
OFICIAL ADMVO. Y OPERADOR DE MAQ. CONTABLES	1.242,68

AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1.197,65
MAESTRO TALLER Y DE MANTENIMIENTO	1.413,38
OFICIAL DE MANTENIMIENTO	1.212,76
AYUDANTE DE MANTENIMIENTO	1.197,11
COMPRADOR VENDEDOR	1.413,38
CONDUCTOR CARNET DE 1ª	1.316,44
CONDUCTOR CARNET DE 2ª	1.212,76
CAPATAZ	1.084,67
PERSONAL DE LIMPIEZA	1035
Valor hora ordinaria	
MANIPULADORA Y MOZO DE ALMACÉN	7,94
JEFA DE LÍNEA Y JEFE DE EQUIPO	9,28

#### VALOR HORA EXTRA, NOCTURNA Y FESTIVAS DESDE 1 DE JULIO DE 2022 / MANIPULADORA Y MOZOS DE ALMACÉN / JEFA LÍNEA Y EQUIPO

VALOR HORA EXTRA / 10,60 / 12,42	
VALOR HORA FESTIVA / 10,60 / 12,42	
VALOR HORA NOCTURNA DE 22.00 A 23.00 H / 8,83 / 10,35	
VALOR HORA NOCTURNA RESTO DE CONCEPTOS / 10,60 / 12,42	
VALOR HORA NOCTURNA LIMPIEZA/MANTENIMIENTO / 9,89 / 11,59	
VALOR HORA EXTRA + FESTIVA / 14,13 / 16,56	
VALOR HORA EXTRA + NOCTURNA DE 22.00 A 23.00 H / 12,36 / 14,49	
VALOR HORA EXTRA + NOCTURNA RESTO DE CONCEPTOS / 14,13 / 16,56	
VALOR HORA EXTRA + NOCTURNA LIMPIEZA/MANTENIMIENTO / 13,42 / 15,73	
VALOR HORA EXTRA + FESTIVOS + NOCTURNOS DE 22.00 A 23.00 H / 15,89 / 18,63	
VALOR HORA EXTRA + FESTIVOS + NOCTURNOS RESTO DE CONCEPTOS / 17,66 / 20,70	
VALOR HORA EXTRA + FESTIVOS + NOCTURNA LIMPIEZA/MANTENIMIENTO / 16,95 / 19,87	

#### ANEXO III

##### PLUS CARENANCIA DE PRODUCTIVIDAD Desde el 1 de julio de 2022

DIRECTOR	10,41
JEFE DE PERSONAL Y TITULADO SUPERIOR	9,21
JEFE DE VENTAS Y COMPRAS	9,21
ENCARGADO GENERAL	9,21
JEFE ADMINISTRATIVO	9,07
JEFE SECCIÓN ADMINISTRATIVA Y TITULADO GRADO MEDIO	8,48
PROGRAMADOR	8,48
TÉCNICO NO TITULADO AGRARIO COMERCIAL	8,48
ENCARGADO DE ALMACÉN	7,90
ENCARGADO DE SUCURSAL	7,90
CONTABLE Y CAJERO	7,97
OFICIAL ADMVO. Y OPERADOR DE MAQ. CONTABLES	7,45
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	7,18
MAESTRO TALLER Y DE MANTENIMIENTO	8,48
OFICIAL DE MANTENIMIENTO	7,28
AYUDANTE DE MANTENIMIENTO	7,18
COMPRADOR VENDEDOR	8,48
CONDUCTOR CARNET DE 1ª	7,90
CONDUCTOR CARNET DE 2ª	7,28
CAPATAZ	6,51
PERSONAL DE LIMPIEZA	4,78
MANIPULADORA Y MOZO DE ALMACÉN	0,04
JEFA DE LÍNEA Y JEFE DE EQUIPO	0,05