Negociación Colectiva

CONVENIO COLECTIVO PARA LAS GRANJAS AVICOLAS Y OTROS ANIMALES

CAPITULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. Objeto.
El Convenio Colectivo tiene por objeto regular las condiciones de trabajo y empleo y mantener un marco de relaciones armónicas entre empresas y trabajadores.
El presente Convenio se fundamenta en la igualdad de derechos y obligaciones sin discriminación alguna por razón de sexo, religión, color, raza, ideología política o sindical con la lógica excepción para el sexo femenino de los derechos inherentes a la maternidad.

Artículo 2. Ámbito territorial.
Las disposiciones del presente Convenio regirán en todo el territorio del Estado español.

Artículo 3. Ámbito funcional.
Se regirán por el presente Convenio las empresas que desarrollen las actividades siguientes:
1. Las que se dediquen a la reproducción mediante el empleo de incubadoras, propias o ajenas, que vendan polluelos recién nacidos, cualquiera que sea su capacidad.
2. Las granjas reproductoras que se dediquen a la cría y explotación de aves de razas o cruces definidos y cuya producción de huevos para incubar polluelos y padres reproductores se destinen a abastecer y poblar las instalaciones de otras granjas o explotaciones avícolas rurales.
3. Las que se dediquen a la venta de huevos fértiles para incubar mediante la utilización de agentes o cualquiera otra manifestación comercial ordinaria.
4. Las salas de incubación industriales que se dediquen a la compra de huevos fértiles y a la venta, bien sea a comisión o por cuenta propia, de los polluelos nacidos en sus instalaciones.
5. Las explotaciones en naves o locales destinados a la producción, clasificación y transformación de huevos o crianza de pollos.
6. Las explotaciones dedicadas a cría, recría, reproducción y engorde de ganado de cualquier especie, siempre que no se rijan por otro Convenio Colectivo. Las alusiones que se hacen en este Convenio a las aves deben interpretarse con criterio de amplitud comprensivo de la explotación de cualquier tipo de animales.

Artículo 4.Ámbito personal.
Quedan sometidos a las estipulaciones de este Convenio todos los trabajadores que presten sus servicios en las empresas cuyas actividades estén comprendidas entre las descritas en el ámbito funcional con la única excepción del personal de alta dirección siendo, por tanto, de aplicación como derecho supletorio en lo no previsto en el contrato individual de trabajo y el Real Decreto 1438/1985, de 1 de agosto, y Estatuto de los Trabajadores que será de aplicación a los representantes de comercio.

UGT CC.OO.

Negociación Colectiva

Artículo 5. Concurrencia de Convenios.
En cuanto a la concurrencia de Convenios se estará a lo dispuesto en la normativa legal y vigente en cada momento. Asimismo, en los ámbitos inferiores podrán adaptarse o adecuarse a las especificidades de cada caso, las condiciones generales aquí pactadas.

Artículo 6. Ámbito temporal.
El Convenio iniciará su vigencia con efectos referidos al día 1 de enero de 2.008, con independencia de la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», siendo su duración de tres años y por el período comprendido entre esta fecha y el 31 de diciembre de 2.010.
El Convenio se prorrogará tácitamente por sucesivos períodos anuales si ninguna de las partes firmantes lo denuncia con una antelación mínima de un mes a la fecha de su vencimiento.

Artículo 7. Condiciones más beneficiosas.
Las mejoras pactadas en este Convenio tomadas en su conjunto y en cómputo anual se establece sin perjuicio de las que en Convenios, cláusulas o situaciones actualmente implantadas en las distintas nacionalidades, regiones y provincias, impliquen condiciones más beneficiosas con respecto a los pactos convenidos, las cuales subsistirán para aquellos trabajadores que las viniesen disfrutando y en centros de trabajo y empresas que, asimismo, las tuviesen reconocidas.
Las retribuciones establecidas en el presente Convenio compensarán cualesquiera otras existentes en el momento de la entrada en vigor del mismo cualquiera que sea la naturaleza u origen de su existencia.
Las disposiciones legales que impliquen una variación económica en todos o en alguno de los conceptos retributivos existentes o que supongan creación de otros nuevos únicamente tendrán eficacia práctica en cuanto considerados aquéllos en su totalidad y en cómputo anual superen el nivel total de éste, debiendo entenderse, en caso contrario, absorbidos por las mejoras pactadas en el mismo.

CAPITULO II

Organización del trabajo

Artículo 8.Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo.

1. La dirección de la empresa, cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo. Tendrán la consideración de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabado, entre otras las que afecten a las siguientes materias:
a) Jornada de trabajo.
b) Horario.
c) Régimen de trabajo a turnos.
d) Sistemas de remuneración.
e) Sistema de trabajo y rendimiento.
f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.
Se entenderá que concurren las causas a que se refiere este artículo cuando la adopción de las medidas propuestas contribuya a mejorar la situación de la empresa a través de

una más adecuada organización de sus recursos, que favorezca su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda.

2. Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo podrán ser de carácter individual o colectivo.

Se considera de carácter individual la modificación de aquellas condiciones de trabajo de que disfrutan los trabajos a título individual.

Se considera de carácter colectivo la modificación de aquellas condiciones reconocidas a los trabajadores en virtud de acuerdo o pacto colectivo o disfrutadas por éstos en virtud de una decisión unilateral del empresario de efectos colectivos. La modificación de las condiciones establecidas en los Convenios Colectivos regulados en el título III del Estatuto de los Trabajadores sólo podrá producirse por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores y respecto de las materias a las que se refieren los párrafos b), c), d) y e) del apartado anterior.

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, no se considerarán en ningún caso de carácter colectivos a los efectos de lo dispuesto en el apartado 4 de este artículo, las modificaciones funcionales y de horario de trabajo que afecten, en un período de noventa días, a un número de trabajadores inferior a:

a) 10 trabajadores, en las empresas que ocupen menos de 100 trabajadores.

b) El 10 por 100 del número de trabajadores de la empresa en aquéllas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.

c) 30 trabajadores, en las empresas que ocupen 300 o más trabajadores.

3. La decisión de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter individual deberá ser notificada por el empresario al trabajador afectado y a sus representantes legales con una antelación mínima de treinta días a la fecha de su efectividad.

En los supuestos previstos en los párrafos a), b) y c) del apartado 1 de este artículo, y sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 50, apartado 1.º del Estatuto de los Trabajadores, si el trabajador resultase perjudicado por la modificación sustancial tendrá derecho a rescindir su contrato y percibir una indemnización de veinte días de salario por año de servicio prorrateándose por meses los períodos inferiores a un año y con un máximo de nueve meses.

Sin perjuicio de la ejecutividad de la modificación en el plazo de efectividad anteriormente citado, el trabajador que no habiendo optado por la rescisión de su contrato se muestre disconforme con la decisión empresarial podrá impugnarla ante la jurisdicción competente. La sentencia declarará la modificación justificada o injustificada y, en este último caso, reconocerá el derecho del trabajador a ser repuesto en sus anteriores condiciones.

Cuando con objeto de eludir las previsiones contenidas en el apartado siguiente de este artículo, la empresa realice modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo en períodos sucesivos de noventa días en número inferior a los umbrales a que se refiere el último párrafo del apartado 2, sin que concurran causas nuevas que justifiquen tal actuación, dichas nuevas modificaciones se considerarán efectuadas en fraude de Ley y serán declaradas nulas y sin efecto.

4. La decisión de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo deberá ir precedida de un período de consultas con los representantes legales de los trabajadores de duración no inferior a quince días. Dicho período de consultas deberá versar sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados.

UGT

Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo.
Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los miembros del Comité o Comités de Empresa, de los Delegados de Personal en su caso, o de representaciones sindicales, si las hubiere, que, en su conjunto, representen a la mayoría de aquéllos.
Tras la finalización del período de consultas el empresario notificará a los trabajadores su decisión sobre la modificación, que surtirá efectos una vez transcurrido el plazo a que se refiere el apartado 3 de este artículo.
Contra las decisiones a que se refiere el presente apartado se podrá reclamar en conflicto colectivo, sin perjuicio de la acción individual prevista en el apartado 3 de este artículo. La interposición del conflicto paralizará la tramitación de las acciones individuales iniciadas hasta su resolución.
El acuerdo con los representantes legales de los trabajadores en el período de consultas se entenderá sin perjuicio del derecho de los trabajadores afectados a ejercitar la opción prevista en el párrafo segundo del apartado 3 de este artículo.

CAPITULO III

Régimen de trabajo, jornada laboral, horas extraordinarias y vacaciones

Artículo 9. Jornada laboral.
La jornada laboral pactada durante la vigencia del presente Convenio será de mil setecientas ochenta horas.
Se entenderá por jornada partida aquella en que exista un descanso ininterrumpido de una hora de duración como mínimo, en los supuestos de jornada continuada, se establecerá un período de descanso no inferior a quince minutos. El tiempo de descanso en jornada continuada previsto anteriormente se considerará tiempo de trabajo efectivo cuando, por acuerdo individual o colectivo entre empresarios y trabajadores, así esté establecido o se establezca.
Debido al carácter perecedero de la materia prima y del producto, será facultad privativa de la empresa la organización en los centros de trabajo en las jornadas más convenientes, estableciendo a tales efectos los horarios y turnos de trabajo. Tanto para establecer horarios y turnos como para la modificación de los mismos se deberá negociar y acordar con el Comité de empresa o Delegados de Personal dicha modificación.

Artículo 10. Control de presencia.
Las horas señaladas en los horarios de trabajo como de comienzo de jornada deberán ser en condiciones de realizar el trabajo efectivo, es decir, con ropas, herramientas y demás útiles, y en el puesto de trabajo, de la misma manera se procederá al finalizar la jornada.
Se entiende que a estos efectos el tiempo necesario para recoger y limpiar las herramientas se considera tiempo de trabajo efectivo.

Avda. de América, 25 - 28002 Madrid - Tel.: +34 915 897 486 - Fax: +34 915 897 463 – http://www.ugtagroalimentaria.es

Artículo 11. Prolongación de jornada, horas extraordinarias.

Ante la grave situación de paro existente y con el objeto de favorecer la creación de empleo, ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias con arreglo a los siguientes criterios:

1. Horas extraordinarias habituales: Reducción.
2. Horas extraordinarias por fuerza mayor: Dadas las especiales características de la actividad avícola, cuando se produzcan problemas de tipo patológico o preventivo de excepcional gravedad, se prolongará la jornada de trabajo hasta acabar con las tareas citadas en cuyo supuesto de exceso de jornada se abonará como horas extraordinarias.
3. Horas extraordinarias necesarias para pedidos imprevistos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, previsión de siniestros y otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza del trabajo de que se trate. Todo ello siempre que no sea posible atender aquellas necesidades por contrataciones temporales o a tiempo parcial previstas por la Ley.

De la realización de horas extraordinarias motivadas por causa de fuerza mayor y las previstas en el punto 3, se informarán mensualmente por la dirección de la empresa al Comité o Delegado de Personal.

No se tendrá en cuenta, a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral ni para el cómputo del número máximo de horas extraordinarias autorizadas, el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su abono como si se tratase de horas extraordinarias.

El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a dos al día, quince al mes y ochenta al año, salvo lo previsto en los números 1, 2 y 3 del presente artículo.

Trabajador y empresa, de común acuerdo, en cada caso concreto, podrán compensar por tiempo de descanso las horas extraordinarias realizadas, a razón de dos horas ordinarias por cada una de las extraordinarias realizadas, por jornadas media o completa. Los descansos procedentes de la presente deberán ponerse en conocimiento de la empresa, al menos, con quince días de antelación a su disfrute.

Salvo descanso compensatorio, la retribución de la hora extraordinaria se calculará de acuerdo con la siguiente fórmula:

$$\frac{\text{Salario base anual + complemento personal}}{\text{Jornada anual}} \times 165\%$$

Se respetarán los acuerdos pactados con anterioridad a la vigencia de este Convenio entre empresas y trabajadores que superen la retribución mínima aquí establecida.

El complemento personal incluido en la fórmula anterior es el compensatorio de la antigüedad del artículo 21 de este Convenio.

Artículo 12. Jornada de transporte.

Dada la naturaleza perecedera de la materia transportada, el personal relacionado con el transporte podrá prolongar la jornada laboral en determinados casos, hasta cincuenta horas semanales garantizando además del tiempo necesario para las comidas, el del descanso habitual.

Dada, igualmente, la dificultad de determinar las horas efectivamente trabajadas fuera del centro de trabajo, la jornada se negociará en cada caso.

Las prolongaciones de jornada de personal de transporte se compensarán de acuerdo entre las partes, mediante incentivos y horas extraordinarias, a concertar en cada caso, en función de los kilómetros recorridos, categoría del vehículo, horas repartidas, aves y productos repartidos y otros conceptos, pudiéndose utilizar como módulos uno de ellos, varios o todos. Estos incentivos, cuando existan, suplirán el importe de las horas extraordinarias.

Artículo 13. Excepción del descanso dominical.

Las empresas comprendidas en el ámbito funcional de este convenio están excluidas de la legislación vigente sobre descanso dominical.

No obstante los trabajadores disfrutarán de 26 domingos de descanso al año y vendrán obligados a trabajar los 26 domingos restantes, no pudiendo realizar trabajos en más de tres domingos consecutivos. No regirá esta regla en aquellos casos en que por acuerdo entre las partes se pacte una rotación diferente.

Artículo 14. Vacaciones.

Todo el personal afectado por este Convenio disfrutará de un período de vacaciones consistentes en veintiséis días laborables al año. Se entenderán laborables, a estos efectos, los sábados que no sean oficialmente festivos, aunque, de hecho, no se viniera trabajando en dichos días.

El personal que ingresase en el transcurso del año tendrá derecho a la parte proporcional de la vacación según el número de meses trabajados, computándose como mes completo la fracción del mismo.

El período de vacaciones no podrá sustituirse por compensación económica ni ser acumulado de un año a otro, salvo que el período de vacaciones fijado en el calendario de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada de embarazo, parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato por maternidad y en estos supuestos se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta, aunque haya terminado el año natural a que corresponda.

Todos los trabajadores, con excepción de los trabajadores contratados para sustituir las ausencias por vacaciones, tendrán derecho a disfrutar de doce días de vacaciones consecutivos en el período comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre. El resto de vacaciones anuales se distribuirán desde Semana Santa hasta finalizadas las fiestas navideñas, salvo pacto en contrario entre trabajadores y empresa.

El cuadro de distribución de las vacaciones deberá confeccionarse de acuerdo con las necesidades del servicio y con una antelación de, al menos, dos meses de su inicio. El más antiguo tendrá preferencia sobre el más moderno en caso de discrepancias sobre el período de disfrute, pero una vez el más antiguo haya hecho uso de su derecho, al siguiente año, cederá su primacía al que le siguiera en antigüedad, procediéndose de modo rotativo en las siguientes vacaciones. En cualquier caso las discrepancias sobre el disfrute de las vacaciones serán resueltas por los Juzgados de lo Social.

La empresa pagará la mensualidad pendiente de pago al comienzo de las mismas.

CAPITULO IV

Excedencias y licencias

Artículo 15. Excedencias.

Se reconocen dos clases, la voluntaria y la forzosa.

Ninguna de estas clases da derecho a retribución en tanto el excedente no se reincorpore al servicio.
Podrán solicitar excedencia voluntaria todos los trabajadores que lleven, al menos, un año al servicio de la empresa, siempre que no se vayan a dedicar a otro trabajo ni por cuenta propia ni ajena o actividades del mismo sector.
Las peticiones de excedencia se resolverán dentro del mes siguiente a su presentación, y serán atendidas dentro de las necesidades demostrables del servicio.
La excedencia voluntaria se concederá por plazo no inferior a cuatro meses ni superior a cinco años. A ningún efecto se computará el tiempo de la misma. Para acogerse a otra excedencia voluntaria el trabajador deberá cumplir un nuevo período de, al menos, cuatro años de servicio efectivo en la empresa.
Se perderá el derecho al reingreso en la empresa si no se solicita antes de expirar el plazo por el cual se concedió la excedencia.
El reingreso tendrá lugar cuando se produzca la primera vacante en su categoría.
La excedencia forzosa se concederá en los siguientes casos:
1. Nombramiento de cargo público que haya de hacerse bien por decreto, bien de carácter electivo.
2. Ejercicio de cargos selectivos en las centrales sindicales, en la Seguridad Social u organismo de la Administración, que por su dedicación al mismo, hagan imposible la asistencia al trabajo.
3. Desde el día siguiente al último en que haya cobrado prestación por incapacidad transitoria y por el plazo de duración de la invalidez provisional.
4. Servicio militar obligatorio o el voluntario para anticipar su cumplimiento por el tiempo mínimo de duración del mismo, y dos meses más a contar desde la fecha de licenciamiento.
La reincorporación del trabajador fijo, procedente de una excedencia forzosa determinará el cese automático del interino que hubiera sido contratado para sustituirle, pero éste deberá ser avisado al menos con quince días de antelación y gozará de preferencia para el ingreso en la empresa. La reincorporación se efectuará a los quince días de haberlo solicitado.

Artículo 16. Licencias.
Avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente todo el personal comprendido en este Convenio tendrá derecho a disfrutar de licencias retribuidas en los casos que a continuación se indican:
a) Por el tiempo de quince días naturales en caso de matrimonio.
b) Durante tres días, que podrán ampliarse un día más por cada 100 kilómetros de distancia si el trabajador tuviera necesidad de desplazarse fuera de su residencia y con un límite de cinco días, en los caso de alumbramiento de esposa o enfermedad grave o fallecimiento de cónyuge, hijo, padres de uno u otro cónyuge, nietos, abuelos, hermanos, ya sean consanguíneos o afines. A los efectos anteriores, se entenderá en todo caso como enfermedad grave aquella que precise hospitalización o intervención quirúrgica.
c) Durante un día por traslado de su domicilio habitual.

Avda. de América, 25 - 28002 Madrid - Tel.: +34 915 897 486 - Fax: +34 915 897 463 – http://www.ugtagroalimentaria.es

d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.
Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional en los supuestos y en la forma regulada en la legislación vigente.
Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborales en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.
En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, reciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.
e) Un día para asistir al matrimonio de los padres, hijos o hermanos. A los efectos del presente Convenio se considerarán situaciones matrimoniales y familiares, aun no existiendo matrimonio canónico o civil, aquellas situaciones de carácter estable comprobado.
f) Dos horas mensuales para acompañar a la esposa, o a la pareja de hecho debidamente inscrita en el Registro correspondiente a los reconocimientos médicos durante el tiempo de embarazo, existiendo la obligación por parte del trabajador para la validez de dicho permiso de presentar a la empresa el correspondiente parte facultativo justificativo de la causa de esta licencia.
g) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, cuando sea necesaria su realización dentro de la jornada de trabajo, debiendo presentar a la empresa el correspondiente parte facultativo justificativo de la causa de esta licencia."
h) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos que se acuerde con la empresa.
i) En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta una máximo de dos horas, con disminución proporcional del salario.
j) Quien por razones de guarda legal tenga su cuidado algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la duración de aquélla. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida. La reducción de la jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombre o mujeres. No obstante, si dos o mas trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa

UGT

Avda. de América, 25 - 28002 Madrid - Tel.: +34 915 897 486 - Fax: +34 915 897 463 – http://www.ugtagroalimentaria.es

Negociación Colectiva

k) La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional de su salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

CAPITULO V

Seguridad y salud laboral

Artículo 17. Seguridad y salud laboral.

A) Seguridad e higiene: En todo lo relativo a seguridad y salud laboral las empresas afectadas por este Convenio aplicarán las disposiciones contenidas en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Profesionales y Reglamentos de desarrollo, así como el resto de Reglamentos de especial aplicación a la actividad específica de la empresa. En todo caso se evitará la permanencia de trabajadoras embarazadas en trabajos tóxicos y peligrosos.

1) El empresario aplicará las medidas que integran el deber de protección al trabajador, con arreglo a los principios de la acción preventiva.

2) El trabajador está obligado a observar en su trabajo las medidas legales y reglamentarias de seguridad e higiene

En la inspección y control de dichas medidas que sean de observancia obligada por el empresario, el trabajador tiene derecho a participar por medio de sus representantes legales en el centro de trabajo, si no se cuenta con órganos o centros especializados competentes en la materia a tenor de la legislación vigente.

3) El empresario está obligado a facilitar una formación teórica, práctica, suficiente y adecuada en materia de seguridad e higiene a los trabajadores que contrate, o cuando también de puesto de trabajo o tengan que aplicar una nueva técnica que pueda ocasionar riesgos graves para el propio trabajador o para sus compañeros o terceros, ya sea con servicios propios, ya sea con la intervención de los servicios oficiales correspondientes. El trabajador está obligado a seguir dichas enseñanzas y a realizar la formación cuando se celebren dentro de la jornada de trabajo o en otras horas, pero con el descuento en aquéllas del tiempo invertido en las mismas.

4) Los órganos internos de la empresa competentes en materia de seguridad y, en su defecto, los representantes legales de los trabajadores en el centro de trabajo, que aprecien una probabilidad seria y grave de accidente por la inobservancia de la legislación aplicable en la materia, requerirán al empresario por escrito para que adopte las medidas oportunas que hagan desaparecer el estado de riesgo; si la petición no fuese atendida en un plazo de cuatro días, se dirigirán a la autoridad competente; si esta apreciase las circunstancias alegadas, mediante Resolución fundada, requerirá al empresario para que adopte las medidas de seguridad apropiadas, o que suspenda sus actividades en la zona o local de trabajo o con el material peligroso. También podrá ordenar, con los informes técnicos precisos, la paralización inmediata del trabajo si se estima un riesgo grave de accidente.

5) Si el riesgo de accidente fuera inminente, la paralización de las actividades podrá ser acordada por decisión de los órganos competentes de la empresa en materia de seguridad o por el setenta y cinco por ciento de los representantes de los trabajadores en empresas con procesos discontinuos y de la totalidad de los mismos en aquéllas cuyos

Avda. de América, 25 - 28002 Madrid - Tel.: +34 915 897 486 - Fax: +34 915 897 463 – http://www.ugtagroalimentaria.es

procesos sean continuos; tal acuerdo será comunicado de inmediato a la empresa y a la autoridad laboral, la cuál en veinticuatro horas anulará o ratificará la paralización acordada.

B) Servicios de higiene: Los lugares de trabajo dispondrán de agua potable en cantidad suficiente y fácilmente accesible. Se evitará toda circunstancia que posibilite la contaminación del agua potable. En las fuentes de agua se indicará si ésta es apta para el consumo o no, siempre que puedan existir dudas al respecto.
Los lugares de trabajo dispondrán, en las proximidades de los puestos de trabajo y de los vestuarios, de locales de aseo con espejos, lavabos con agua corriente caliente y fría y además éstos deberán estar provistos de jabón y toallas.
Se dispondrá en los vestuarios de duchas de agua caliente y fría, cuando se realicen habitualmente trabajos sucios, contaminantes o que originen sudoración.
Los vestuarios y taquillas deberán estar separados por sexo, entre hombres y mujeres, concediéndose el tiempo necesario a las empresas para que puedan acometer las modificaciones necesarias para tal efecto.
Las dimensiones de los vestuarios, de los locales de aseo, así como las respectivas dotaciones de asientos, armarios o taquillas, colgadores, lavabos, duchas e inodoros, deberán permitir la utilización de estos equipos e instalaciones sin dificultades o molestias para los operarios/as de las empresas, para ello se observarán las siguientes reglas:
El número de aseos será de uno por cada 25 trabajadores
El número de espejos será de uno por cada 25 trabajadores
El número de inodoros será de uno por cada 25 trabajadores.

C) Reconocimiento médico: Los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán el derecho y el deber a una revisión médica general completa y suficiente, por lo menos una vez al año. Cuando manipulen o empleen sustancias corrosivas, infecciosas, irritantes, pulvígenas o tóxicas, que especialmente pongan en peligro la salud o la vida de los trabajadores, se efectuarán los reconocimientos con la frecuencia que requiera cada caso y, por lo menos, dos al año.
Las empresas facilitarán los medios necesarios para que estas revisiones puedan llevarse a cabo, procurando que las mismas se realicen dentro de la jornada de trabajo.

Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una comisión paritaria de Salud Laboral.

Artículo 18. Prendas y equipos de trabajo.
Las empresas entregarán al personal de producción dos juegos completos de prendas de trabajo, compuesto de mono, camisa, gorra o pañuelo de cabeza, calzado adecuado y delantal en sala de incubación, así como prenda de abrigo para los trabajadores que deban entrar por razones de trabajo en cámaras frigoríficas que permanezcan en temperatura que así lo aconseje, y en los centros de trabajo en las provincias que las temperaturas invernales lo precisen. La entrega de prendas se hará en octubre.
En todo caso los trabajadores responderán del mal uso de las prendas y herramientas que se les entregue.

CAPITULO VI

Retribuciones

Artículo 19. Conceptos retributivos.

Las retribuciones del personal comprendido en este Convenio estarán compuestas del salario base y los complementos que se detallan y corresponden a la jornada normal que se detalla en el artículo 9.

Los complementos aludidos son:

Personal: Establecido en el art. 21.

De puesto de trabajo: Nocturnidad y penosidad.

De vencimiento periódico: Pagas extraordinarias.

Plus de asistencia (Vigente sólo en el año 2.008).

Horas extraordinarias, en su caso.

Artículo 20. Salario base.

El salario base del personal afectado por este Convenio es el que se especifica en las tablas de los anexos I y II para cada una de las categorías.

Artículo 21: Complemento personal.

Los trabajadores que a 31 de diciembre de 2005 vinieran percibiendo cantidades en concepto de antigüedad, las consolidarán por el importe que cada uno de ellos percibiera en dicha fecha por el citado concepto como "complemento personal".

El "complemento personal" experimentará los mismos incrementos que el salario base en virtud de los incrementos pactados en el Convenio Colectivo, con expresa exclusión del incremento adicional establecido en este artículo.

Los trabajadores que a 31 de diciembre de 2.005 no percibiesen cantidad alguna en concepto de antigüedad no generarán derecho alguno al cobro del complemento personal establecido en este artículo.

A partir del 1 de enero de 2.006, la retribución en concepto de antigüedad existente en el anterior Convenio Colectivo desaparece y en compensación por la supresión de dicha retribución en concepto de antigüedad, se incrementará el salario base establecido en el Convenio Colectivo en el porcentaje del 2,6% en los años 2.006, 2.007, 2.008, 2.009 y 2.010.

El "complemento personal" no podrá ser objeto de absorción o compensación alguna, salvo las excepciones que se establecen a continuación.

La compensación por la supresión de la retribución en concepto de antigüedad no afectará a los trabajadores que a 31 de diciembre de 2.005 acrediten 25 años o más de antigüedad y afectará parcialmente a los trabajadores que en el período 2.006 a 2.010 alcance los 25 años de antigüedad. En estos supuestos se absorberá o compensará del complemento personal el incremento producido por aplicación de la compensación que corresponda.

La compensación o absorción se producirá a partir del 1 de enero del año en que se alcancen los 26 años de permanencia en la empresa, en los términos de los párrafos precedentes.

Avda. de América, 25 - 28002 Madrid - Tel.: +34 915 897 486 - Fax: +34 915 897 463 – http://www.ugtagroalimentaria.es

Artículo 22. Complemento de nocturnidad.

El complemento de nocturnidad durante la vigencia del presente Convenio será el 25 por 100 del salario base.

Tendrán derecho a la percepción del citado complemento, aquellos trabajadores que trabajen más de cuatro horas de su jornada en el período comprendido entre las veintidós y las seis horas.

Aquellos trabajadores que realicen menos de cuatro horas en jornada nocturna percibirán el complemento de nocturnidad en proporción al tiempo trabajado.

Se excluyen del percibo del expresado suplemento, el personal de guardería y vigilancia que realice su función durante la noche y aquellos contratados expresamente para trabajos de jornada nocturna, así como recuperaciones correspondientes.

Artículo 23. Complementos de vencimiento periódico superior al mes.

Se establecen tres pagas extraordinarias por un importe cada una de ellas de treinta días de salario base y complemento personal por desaparición de la antigüedad, las cuales se percibirán, respectivamente, dentro de los diez últimos días de junio, antes del 22 de diciembre y dentro de la primera quincena de marzo del año siguiente a cuyo ejercicio corresponde. Las empresas podrán por acuerdo con los representantes legales de los trabajadores prorratear la paga de marzo en doce plazos mensuales.

Al personal que ingrese o cese en la empresa en el transcurso del año se le abonarán las gratificaciones en razón al tiempo de servicios, computándose las fracciones de mes como complementos. Esta misma norma se aplicará a los trabajadores de campaña, eventuales o interinos.

El personal con jornada reducida o que trabaje por horas percibirá la gratificación en proporción al tiempo trabajado.

Los trabajadores en situación de baja por enfermedad, accidente o licencia percibirán las gratificaciones extraordinarias en la parte que les corresponda como si estuviesen en activo a estos efectos, siempre que se cumplan las condiciones establecidas.

En las gratificaciones extraordinarias no se devengará la parte proporcional a la falta de asistencia injustificada.

Artículo 24. Pago de haberes.

El pago de los haberes se efectuará de acuerdo con lo que señale la Ley. Será obligatorio en el momento del pago la entrega de la hoja salarial.

No obstante, y por motivos excepcionales, la hoja salarial justificativa del pago efectuado, se podrá entregar al trabajador dentro de los quince días siguientes al pago.

En aquellas empresas de menos de 50 trabajadores siempre que haya acuerdo con el Comité de Empresa o Delegado de Personal, en su caso, el pago se efectuará mediante cheque, talón nominativo o transferencia bancaria, pero en este último caso, el abono de cuenta corriente o libreta del trabajador, se producirán en la fecha habitual de pago.

CAPITULO VII

Contratación, Ingresos, Ascensos y Ceses.

Artículo 25.Contratación.

Los representantes de los trabajadores y empresarios, firmantes del presente Convenio, entienden la necesidad de continuar profundizando en la regulación de la contratación

dentro del sector, adecuando la misma a la realidad de la actividad que se presta y pretendiendo con ello, contribuir a la competitividad de las empresas y a la mejora del empleo mediante la reducción de la temporalidad y la rotación en el mismo.
Por ello las empresas del sector limitarán la contratación temporal en sus centros de trabajo y a 31 de diciembre de 2.010, los contratos temporales no podrán ser superiores al 25% de la plantilla laboral. Dicho porcentaje del 25% no afectará a las empresas de nueva creación durante los tres primeros años a contar desde la fecha de su inscripción como empresarios en la Seguridad Social, así como a las contrataciones que realicen todas las empresas del sector para sustituciones de trabajadores en situación de Incapacidad Temporal y vacaciones, y en los supuestos de puesta en marcha o ampliación de nuevas líneas o procesos de producción hasta su consolidación con un máximo de tres años.
Tampoco será aplicable dicho porcentaje a las empresas que en el año anterior hayan superado el 10% de absentismo, no considerándose absentismo a estos efectos el disfrute de vacaciones anuales, las bajas por accidente de trabajo, las licencias retribuidas y el período de baja por maternidad, así como el crédito horario sindical de los representantes legales de los trabajadores.
La contratación de personal a que se refiere el artículo 4º del presente convenio, se hará por escrito y todo lo relativo a los tipos de contrato, duración, suspensión y extinción de los contratos, se regirá por lo que establezca la legislación vigente en cada momento, con las particularidades que se citan a continuación:
A) Contratos formativos.
a) Contrato de trabajo en prácticas:
Se podrán celebrar para todas las categorías incluidas en los grupos profesionales, reflejados en el Anexo VI.
La duración de este contrato no podrá ser inferior a 6 meses ni exceder de 2 años. Si el contrato se hubiera concertado por tiempo inferior a 2 años, las partes podrán acordar prórrogas, no pudiendo ser la duración de cada una inferior a 6 meses ni superar la duración total del contrato los 2 años.
La retribución del trabajador será el 70% y 80% durante el primero y segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.
b) Contratos para la formación:
Se podrán celebrar para todas las categorías incluidas en los grupos profesionales, reflejadas en el Anexo VI.
La duración mínima de este contrato será de 6 meses y la máxima de 3 años. En el supuesto de contrataciones inferiores a 3 años se podrán acordar prórrogas por períodos mínimos de 6 meses sin exceder los 3 años.
La retribución del trabajador será el 70%, 75% y 85% durante el primero, segundo y tercer año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en este convenio para un trabajador que desempeñe el oficio o puesto de trabajo objeto del contrato, en proporción al tiempo de trabajo efectivo.
B) Contratos de duración determinada.
Por ello acuerdan:
a) Contrato para la realización de obra o servicio determinado:
Podrán concertarse contratos de esta naturaleza cuando el trabajador vaya a realizar alguno de los trabajos que se determinan seguidamente:

- Construcción, ampliación, rehabilitación de obras en general.
- Montaje, puesta en marcha y reparación de
- Maquinaria y equipos.

- Elementos de transporte

- Actividades relativas a procesos organizativos, industriales, comerciales, administrativos y servicios, tales como:

  - Centralización de tareas dispersas en otros centros de trabajo
  - Nueva línea de producción
  - Control de calidad
  - Investigación y desarrollo
  - Nuevo producto o servicio
  - Estudios de mercado y realización de encuestas
  - Publicidad
  - Apertura de nuevos mercados o zonas de distribución

- Implantación, modificación o sustitución de sistemas informáticos, contables, administrativos y de gestión de personal y recursos humanos.

- Otras actividades, que por analogía, sean equiparables a las anteriores.

b) Contrato eventual por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos:
La utilización de este tipo de contrato deberá tener carácter causal, con la definición de criterios y condiciones para su eventual utilización.
La duración máxima de estos contratos será de 12 meses, dentro de un período de 18 meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas. Si se conciertan por menos de 12 meses, pueden ser prorrogados por acuerdo de las partes, pero sin exceder la suma de los períodos contratados, los 12 meses, y efectuarse dentro del período de 18 meses del límite máximo.
A su finalización, los contratos de duración determinada o temporal, incluidos los contratos formativos, y al objeto de facilitar la colocación estable, se podrán convertir en contratos de trabajo para el fomento de la contratación indefinida regulados en la normativa vigente.

Artículo 26. Período de prueba.
El personal de nuevo ingreso tendrá carácter provisional durante un período de prueba variable siempre que se concierte con escrito, según la índole de la labor a realizar, con arreglo a las siguientes escalas:
Técnicos titulados: Seis meses.
Personal no cualificado: Un mes.
Resto del personal: Tres meses.
La situación de incapacidad temporal interrumpirá el período de prueba, si así fuera pactado.
Durante los períodos que se señalan, tanto el trabajador como la empresa, podrán desistir de la prueba o proceder a la rescisión del contrato sin previo aviso ni derecho a indemnización.
El trabajador disfrutará, durante el período de prueba, de la retribución que corresponda a la categoría profesional del trabajo en el que se haya clasificado. El período de prueba será computado a efectos de antigüedad.
Superado el período de prueba el trabajador pasará a depender de la empresa con la categoría que corresponda en cada caso.

Avda. de América, 25 - 28002 Madrid - Tel.: +34 915 897 486 - Fax: +34 915 897 463 – http://www.ugtagroalimentaria.es

Artículo 27. Ascensos.

Todo el personal de la empresa tendrá, en igualdad de condiciones y con las excepciones que luego se señalan, derecho de preferencia para cubrir las vacantes existentes en cualquiera de los grupos profesionales de la misma.

Los ascensos se efectuarán siguiendo las normas que se expresan en los artículos siguientes:

Personal técnico: Las vacantes de personal técnico se cubrirán libremente en razón a los títulos correspondientes a la competencia profesional y a las dotes de organización y mando que precisen los designados para cubrir el puesto vacante.

Personal administrativo: Las vacantes de personal administrativo se cubrirán de acuerdo con las siguientes normas:

a) Las vacantes de Jefes administrativos de primera serán cubiertas por el personal de la empresa o ajena a ella, libremente designado por ésta.

b) Las restantes vacantes de personal administrativo serán provistas mediante antigüedad, previo examen de aptitud, entre los pertenecientes a la categoría inmediata inferior. Queda exceptuado el puesto de Cajero, que será cubierto libremente por la empresa.

Personal comercial: Las vacantes de personal comercial se cubrirán de acuerdo con las siguientes normas:

a) Las vacantes de Jefes de Compras o Ventas y de Delegado o Agentes de Compras o Ventas se proveerán libremente por la empresa.

b) Las vacantes de Repartidores y Ayudantes se cubrirán de igual manera que las del personal obrero.

Los Ayudantes podrán ascender a categoría superior, si a los tres años de permanencia en la categoría demuestran la formación y el conocimiento necesario para ello.

Personal subalterno: El Conserje será nombrado libremente por la empresa entre los Porteros. Las plazas de esta última categoría se proveerán preferentemente dentro de la empresa entre sus trabajadores que hayan sufrido accidente o alguna incapacidad y no tengan derecho a subsidio. El restante personal de esta categoría será de libre elección de la empresa entre el personal que solicite las plazas vacantes, y de no existir solicitudes, entre el personal ajeno a la empresa.

Personal obrero: Las vacantes de este grupo se cubrirán por antigüedad dentro de cada especialidad, entre el personal de la categoría inmediata inferior y siempre que aquel a quien le corresponda sea declarado apto en la prueba eminentemente práctica a que se le someta. A la falta de personal apto, se cubrirán con personal ajeno a la empresa.

Cuando las plazas a cubrir correspondan a prueba de aptitud, las empresas anunciarán, en sus respectivos centros de trabajo, con una antelación no inferior a dos meses de la fecha de celebración de la prueba. Las vacantes o puestos a cubrir, fechas en que deberán efectuarse los ejercicios, programa a desarrollar, condiciones que se requieren para aspirar a ellas, forma de su celebración, méritos, títulos, diplomas u otros requisitos que juzguen preferentes, en orden a acreditar la capacidad profesional de los interesados. Todos los extremos citados, excepto las vacantes y la fecha de las pruebas podrán incluirse, con carácter general en el Reglamento de Régimen Interior de la empresa.

Tribunales de calificación: Los Tribunales que juzgarán el concurso-oposición o prueba de aptitud, para ingresos y ascensos, estarán presididos por la persona que designe la Dirección de la empresa y formarán parte de la misma dos Vocales, en representación

Negociación Colectiva

del personal, los que habrán de ostentar igual o superior categoría profesional que las correspondientes a las plazas que hayan de cubrirse.

Artículo 28. Ceses.
Los trabajadores que cesen voluntariamente al servicio de las empresas vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de las mismas, cumpliendo como mínimo los siguientes plazos de preaviso:
Personal técnico, administrativo y comercial: Un mes.
Personal subalterno y obreros: Ocho días.
En caso contrario, perderá como sanción un día de salario por cada día de retraso en el aviso de la liquidación que se practique o hasta donde alcance ésta.

Artículo 29. Movilidad funcional y geográfica.
En la movilidad funcional y geográfica se estará a lo dispuesto en los artículos 39 y 40 respectivamente del Estatuto de los Trabajadores, pero los trabajadores residentes en localidades distintas pertenecientes a la misma empresa podrán concertar permuta de sus puestos de trabajo.

La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora.

CAPITULO VIII

Plantillas, escalafón y categorías

Artículo 30. Plantillas y escalafones
Todas las empresas vienen obligadas a confeccionar las plantillas de su personal fijo señalando el número total de sus trabajadores que comprende cada categoría profesional con la separación y especificación por grupos y subgrupos.
Dentro de la plantilla inicial y sucesivas, las empresas podrán amortizar las vacantes que se produzcan, sin perjuicio de la promoción del personal existente por la vía de acceso:
Se confeccionará como mínimo cada dos años y no tendrá efecto alguno contrario la situación y derechos adquiridos por cada uno de los trabajadores que formen parte de la empresa.
En las plantillas del personal administrativo los Oficiales de primera, los de segunda y los auxiliares guardarán entre sí la proporción 20, 30 y 50 por 100, respectivamente.
En las plantillas del personal obrero el número de ayudantes será como máximo del 60 por 100 del total.
Todas las empresas acondicionarán, con carácter único o por centros de trabajo, los escalafones de su personal en el que, como mínimo deberán figurar los siguientes datos correspondientes a cada uno de los trabajadores fijos:

Avda. de América, 25 - 28002 Madrid - Tel.: +34 915 897 486 - Fax: +34 915 897 463 – http://www.ugtagroalimentaria.es

a) Nombre y apellidos.
b) Fecha de nacimiento.
c) Fecha de ingreso en la empresa.
d) Categoría profesional a la que está adscrita.
e) Fecha de nombramiento y promoción a esta categoría.
f) Fecha del próximo aumento por complemento de antigüedad.
g) Número de orden.
El orden de cada trabajador en los escalafones vendrá determinado por la fecha de alta en la respectiva categoría profesional dentro del grupo o subgrupo de que se trate. En caso de igualdad decidirá la antigüedad en la empresa, y si ésta fuese la misma, la mayor edad del trabajador.
Anualmente las empresas publicarán los escalafones para conocimiento del personal quien tendrá un plazo de treinta días, a partir de dicha publicación, para reclamar ante la empresa sobre la situación que en el mismo se le haya asignado. En caso de serle denegada la reclamación podrá acudir en el plazo de quince días ante la Jurisdicción de Trabajo.
Si la empresa no contestase en plazo de sesenta días a la reclamación del trabajador a la que se hace referencia en el párrafo anterior se entiende que accede a la solicitud formulada.

Artículo 31. Definición de categorías profesionales:

GRUPO A) PERSONAL TECNICO

1. Técnicos Titulados superiores. Son los que poseyendo un título profesional oficial, de carácter universitario, o de Escuela Técnica Superior, realizan en las empresas funciones propias de su profesión y son retribuidos de manera exclusiva o preferente mediante sueldo o a tanto alzado y sin sujeción, por consiguiente, a la escala habitual de honorarios en su profesión respectiva cuando sean contratados por la empresa en razón a su título profesional.
2. Técnicos Titulados medios. Son los que poseyendo un título profesional oficial de grado medio realizan en las empresas funciones propias de su profesión y son retribuidos de manera exclusiva o preferente mediante sueldo o a tanto alzado y sin sujeción por consiguiente, a la escala habitual de honorarios de su profesión respectiva, siendo contratados por las industrias en razón de su título profesional.
3. Técnicos Diplomados. Son aquellos que, poseyendo diploma expedido por Institutos u otros Organismos, llevan a cabo, dentro de la industria, funciones específicas para las que han sido contratados en virtud de su diploma.
4. Técnicos no titulados. Comprende esta categoría el personal técnico que sin necesidad de título oficial por no requerirlo el trabajo que realicen y no ser legalmente necesario, se dedican a la realización de las funciones propias de sus conocimientos especiales.
Dentro de esta categoría se incluirán:
4.1. Encargados: Son los que con capacidad profesional suficiente y a las órdenes del empresario o del técnico, con mando sobre el personal obrero dirigen y vigilan los trabajos, siendo responsables de la forma de su ejecución y de la disciplina del referido personal.
4.2. Auxiliares de laboratorio: Son los que en el laboratorio realizan funciones carentes de responsabilidad técnica, ayudando a sus superiores en trabajos que puedan tener una rápida comprobación y siempre bajo su vigilancia.

GRUPO B) EMPLEADOS

1. *Empleados administrativos*

1.1. Jefe de primera: Son los empleados que provistos o no de poderes llevan la responsabilidad y dirección de una o más secciones administrativas, imprimiéndoles unidad, dirigiendo y distribuyendo el trabajo.
1.2. Jefes de segunda: Son los empleados provistos o no de poder limitado que a las órdenes del Jefe de primera, si lo hubiere, realizan trabajos de superior categoría que los Oficiales, estando encargados de orientar o dar unidad a la sección o dependencia que dirigen, así como a distribuir los trabajos entre el personal que de él dependan.
1.3. Oficiales de primera: Son los empleados que tienen a su cargo un servicio determinado, dentro del cual ejercen iniciativa y poseen responsabilidad -con o sin otros empleados a sus órdenes- y que realizan en particular algunas de las siguientes funciones: Cajero de cobros y pagos, sin firma ni fianza; estadística; transcripción en libros de cuenta corriente, diario, mayor y corresponsables; redacción y correspondencia con iniciativa propia y otros análogos.
Se incluirán dentro de esta categoría los Programadores de ordenadores en trabajos de informática, en equipos clásicos de mecanización de ordenadores electrónicos.
1.4. Oficiales de segunda: Son los empleados que con iniciativa efectuando determinadas funciones de contabilidad, caja y coadyuvantes de las mismas, transcripción de libros auxiliares, correspondencia, organización de archivos o ficheros, redacción de facturas, seguros sociales, expedientes y demás trabajos similares. Figurarán en esta categoría los Taquimecanógrafos.
Se incluirán en esta categoría los Operadores de maquinas clásicas y Verificadores así como Perforistas.
1.5. Auxiliares: Son aquellos empleados mayores de dieciocho años que se dedican, dentro de las oficinas, a operaciones elementales administrativas y, en general a las puramente mecánicas, inherentes al trabajo de aquéllas. En esta categoría se comprende a los Mecanógrafos de ambos sexos. Podrán, asimismo, realizar otras funciones no estrictamente burocráticas, tales como pesar, anotar pesos y comprobar existencias.
Se incluirán en esta categoría profesional las Telefonistas, así como aquellos empleados que realicen trabajos elementales y auxiliares relacionados con los ordenadores o máquinas clásicas de mecanización.

2. *Empleados Comerciales*

2.1. Jefes de compras o ventas: Son los empleados que, con o sin vehículo de la empresa, recorren las zonas o regiones que se le indican, al objeto de controlar, vigilar y animar la gestión comercial de Corredores, Repartidores y otros agentes o representantes, así como visitar clientes, promover compras o ventas, gestionar cobros de operaciones morosas o cualquier otra misión que directamente se le encomiende relacionada con la venta y distribución de los productos de la empresa. Cuando permanezca en el puesto de trabajo podrá emplearse en tareas de estadística, controles diversos o trabajos similares. Esta categoría tendrá asimilación a Jefe de primera Administrativo.

Avda. de América, 25 - 28002 Madrid - Tel.: +34 915 897 486 - Fax: +34 915 897 463 – http://www.ugtagroalimentaria.es

2.2. Delegados o Agentes de compras o ventas: Son los empleados que con conocimientos prácticos en la materia, iniciativa y responsabilidad realizan las compras o ventas que se les encomiende. Estarán asimilados a Oficial de primera administrativo.
2.3. Repartidores: Son los trabajadores que tienen como función principal realizar las distribuciones y entregas de productos a los clientes de la empresa, toman nota de los pedidos que éstos hagan y se hacen cargo del cobro y liquidación de las ventas al contado que se les encomiende. Realizará la carga y descarga del vehículo que se le asigne, pudiendo ser conductor del mismo, en cuyo caso cuidará de su conservación, limpieza y buena presentación. Cuando su trabajo no absorba la jornada completa se podrá destinar a otros cometidos en la empresa. Se asimilarán a Oficial de primera de Oficios varios.
2.4. Ayudantes de Repartidor: Son los que a las órdenes del Repartidor ayudan al mismo en su cometido. Cuando su trabajo no absorba la jornada completa se podrán destinar a otros cometidos adecuados en la empresa. Se asimilarán a Ayudante del personal obrero.

GRUPO C) SUBALTERNOS

1. Conserje: Son los que tienen a su cargo la vigilancia y disciplina de personal que realiza funciones subalternas.
2. Almaceneros: Son los subalternos responsables de despachar los pedidos en los almacenes, de recibir las mercancías y distribuirlas convenientemente para que no experimenten demérito en su almacenamiento y sean de fácil colocación, así como registrar en los libros o fichas el movimiento que haya habido durante la jornada y decretar los aprovisionamientos.
3. Mozos de almacén: Son los que, a las órdenes del Almacenero, ayudan a éste en las funciones propias de su cargo.
4. Cobradores: Son los subalternos mayores de edad que tienen como ocupación habitual la realización de cobros y pagos, fuera del centro de trabajo por cuenta y orden de la empresa.
5. Pesadores o Basculeros: Son los operarios que tienen como única misión pesar y registrar en los libros o partes correspondientes a las operaciones acaecidas durante el día en las pesadas que les hayan sido encargadas.
6. Guardas o Vigilantes nocturnos: Son los que tienen como única misión funciones de orden y vigilancia, careciendo del título de Vigilante jurado de industria y comercio, cuidando, principalmente, el acceso a la granja del personal extraño a la misma.
7. Porteros: Son los que recibiendo instrucciones de sus superiores cuidan los accesos a la fábrica o despachos, realizan funciones de custodia y vigilancia.
8. Personal de limpieza: Son los trabajadores encargados de los servicios de aseo en general y de la limpieza y cuidado de los locales de uso destinados a oficina.

GRUPO D) PERSONAL OBRERO

1. Oficial: Es el operario que a las órdenes del empresario o del Encargado realiza cualquiera de las funciones dentro de su sección.
2. Especialista: Es el operario que a las órdenes de un superior realiza ciertas operaciones dentro de su sección, que pueden ser la incubación, crianza, cuidado, alimentación, bebida, selección con cierto grado de especialización.

Negociación Colectiva

3. Ayudante: Quedan incluidos en esta categoría los operarios que a las órdenes de su superior realizan funciones para las que principalmente se requiere esfuerzo físico, a saber: Carga y descarga transportes, pesaje, conservación y limpieza de los locales y del utillaje.

2. *De oficios varios*

2.1. Oficiales de Oficio: Se consideran como tales aquellos trabajadores que, después de un aprendizaje, realizan trabajos de un oficio clásico tales como Mecánicos, Electricistas, Albañiles, Carpinteros, Fontaneros, Hojalateros, etc. Estos profesionales se definen como sigue:
2.1.1. Oficiales de primera: Son quienes poseyendo uno de los oficios clásicos los practican o aplican con tal grado de perfección que no sólo les permite llevar a cabo trabajos generales del mismo, sino aquellos otros que suponen especial empeño y delicadeza.
2.1.2. Oficiales de segunda: Son los que sin llegar a la especialización exigida para los trabajos perfectos, ejecutan los correspondientes a un determinado oficio con la suficiente corrección y eficacia.
2.2. Ayudantes: Son los que a las órdenes de un Oficial ejecutan las operaciones que les encomiendan cada uno en su especialidad.

3. *De transporte*

3.1. Oficiales conductores de vehículos: Son los que conducen los vehículos de la empresa, ocupándose de su cuidado y entretenimiento, colaborando y dirigiendo la carga y descarga de los mismos.
3.2. Ayudantes de Conductores de vehículos: Son los trabajadores que a las órdenes del conductor del vehículo, ejecutan operaciones que les encomienden en lo concerniente al cuidado y entretenimiento, así como en la realización de la carga y descarga del vehículo.

CAPÍTULO IX

Acción sindical

Artículo 32. Comité de Empresa.
a) Funciones generales:
1. Representar a la totalidad de los trabajadores de empresa ante la misma.
2. Tendrá capacidad legal para la negociación colectiva dentro de la misma empresa.
3. Podrá convocar asamblea de trabajadores previa comunicación al empresario y posterior acuse de recibo con cuarenta y ocho horas de antelación garantizando el orden, la no perturbación del proceso productivo y la ausencia de personas ajenas a la empresa que no tengan autorización de ésta.
4. 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 desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o

Avda. de América, 25 - 28002 Madrid - Tel.: +34 915 897 486 - Fax: +34 915 897 463 – http://www.ugtagroalimentaria.es

1. Será informado o podrá colaborar en los problemas relacionados con:
Formación y promoción del personal.
Salarios.
Premios y sanciones.
Accidentes de trabajo.
Enfermedades profesionales.
Permisos.
Faltas.
Obras sociales.
Absentismos.
c) Seguridad y salud laboral: Colaborará en llevar a cabo el plan de prevención de accidentes que se elabore como consecuencia de los informes que surjan del Comité de Seguridad y Salud Laboral y/o el Delegado de Personal y/o Delegado de Prevención.
d) Organización del trabajo: Vigilará el estricto cumplimiento de la normativa legal en materias relacionadas con:
Horario y jornada de trabajo (en lo que se refiere al artículo 9 del presente Convenio).
Distribución y control de vacaciones.
Prolongación de la jornada (en lo que se refiere al artículo 11 del presente Convenio).
Calendario de días festivos (puentes, cambios de fiesta).
Clasificación general.
Cambio de categoría.
e) Personal: Será informado por la empresa de la evolución de la plantilla (bajas, traslados, incorporaciones, etc.).
f) Producción y mercado: Será informado por la empresa del:
Nivel de productividad de la mano de obra.
Marcha general de la producción.
Perspectivas del mercado.
La información de todos estos apartados se dará por parte de la empresa al Comité con una frecuencia mínima trimestral.

Artículo 33. Garantías sindicales.

Las empresas afectadas por este Convenio Colectivo respetarán las siguientes garantías:
a) Dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas cada uno de los miembros del Comité o Delegados de Personal en cada centro de trabajo para el ejercicio de sus funciones de representación de acuerdo con la siguiente escala:
Empresas hasta 100 trabajadores, quince horas mensuales.
Empresas de 101 hasta 250 trabajadores, veinte horas mensuales.
Empresas de 251 hasta 500 trabajadores, treinta horas mensuales.
Empresas de 501 hasta 750 trabajadores, treinta y cinco horas mensuales.
Empresas de 751 trabajadores en adelante, cuarenta horas mensuales.

El Delegado de Prevención tendrá las mismas horas que el resto de delegados de personal que forman el Comité en función del número de trabajadores a que representen.

. Los componentes de los Comités de Empresa o Delegados de Personal miembros de una central sindical podrán ceder las citadas horas para ser acumuladas en favor de uno de sus compañeros de central y Comité, referidas al mes en curso y avisando con una antelación de al menos diez días hábiles, a la Dirección de la empresa. Asimismo, los representantes sindicales podrán acumular el crédito de horas mensuales retribuidas, por trimestres, avisando y justificando a la Dirección de la empresa, con

favor de uno de sus compañeros de central y Comité, referidas al mes en curso y avisando con una antelación de al menos diez días hábiles, a la Dirección de la empresa.
Asimismo, los representantes sindicales podrán acumular el crédito de horas mensuales retribuidas, por trimestres, avisando y justificando a la Dirección de la empresa, con diez días de antelación, la asistencia a cursos de formación organizados por los sindicatos, institutos de formación y otras entidades, así como otras actividades sindicales.
No se computarán dentro del máximo legal de horas el exceso que sobre el mismo se produzcan con motivo de la designación de los Delegados de Personal o miembros de Comité de Empresa como componentes de Comisiones Negociadoras de Convenios Colectivos en los que sean afectados y por 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.
b) Las empresas respetarán el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente, admitirán que los trabajadores afiliados a un sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de las empresas; no podrán sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación o actividad sindical. Los sindicatos podrán remitir información a todas aquellas empresas en las que dispongan de suficiente y apreciable afiliación, a fin de que ésta sea distribuida fuera de las horas de trabajo y sin que, en todo caso, el ejercicio de tal práctica pudiera interrumpir el desarrollo del proceso. En los centros de trabajo existirán tablones de anuncios en los que los Sindicatos debidamente implantados podrán insertar comunicaciones, a cuyo efecto dirigirán copias de las mismas previamente a la dirección o titularidad del centro.
En aquellos centros de trabajo con plantilla que exceda de 100 trabajadores y cuando los sindicatos o centrales hayan obtenido el 10 por 100 de los votos en la elección del Comité de Empresa, la representación del sindicato o central será ostentada por un Delegado. El sindicato que alegue poseer derecho de hallarse representado mediante titularidad personal en cualquier empresa deberá acreditarlo ante la misma de forma fehaciente, reconociendo ésta, acto seguido, al citado Delegado su condición a todos los efectos.
El Delegado Sindical deberá ser trabajador en activo de la respectiva empresa y elegido por y entre sus afiliados en la misma. Será, preferentemente, miembro del Comité de Empresa.
c) Funciones de los Delegados Sindicales:
1. Representar y defender los intereses del sindicato a quien representa y de los afiliados del mismo en la empresa y servir de instrumento de comunicación entre su central sindical o sindicato y la dirección de las respectivas empresas.
2. Podrá asistir a las reuniones del Comité de Empresarial, Comités de Seguridad y Salud Laboral y Comités Paritarios de interpretación con voz pero sin voto.
3. Tendrán acceso a la misma información y documentación que la empresa deba poner a disposición del Comité de Empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda. Poseerán las mismas garantías y derechos reconocidos por la ley y Convenios Colectivos a los miembros de Comités de Empresa.
4. Serán oídos por la empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados al sindicato.
5. Serán asimismo informados y oídos por la empresa con carácter previo:
Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al sindicato.

En materia de reestructuraciones de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores, cuando revista carácter colectivo o de centro de trabajo general, y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.
La implantación o revisión de sistemas de organización de trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.
6. Podrán recaudar cuotas a sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo.
7. Con la finalidad de facilitar difusión de aquellos avisos que pudieran interesar a los respectivos afiliados al sindicato y a los trabajadores en general, la empresa pondrá a disposición del sindicato un tablón de anuncios que deberá establecerse dentro de la empresa y en lugar donde se garantice, en la medida de lo posible, un adecuado acceso al mismo por todos los trabajadores.
8. En materia de reuniones ambas partes, en cuanto al procedimiento se refiere, ajustarán su conducta a la normativa legal vigente.
9. En aquellos centros en los que ello sea materialmente factible y en los que posean una plantilla superior a 100 trabajadores, la Dirección de la Empresa facilitará la utilización de un local a fin de que el Delegado representante del sindicato ejerza las funciones y tareas que como tal le correspondan.
10. Los Delegados ceñirán sus tareas a la realización de las funciones que le sean propias.
11. Cuota sindical: El trabajador interesado en que le sea descontado de la nómina mensual el importe de la cuota sindical 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 o libreta de Caja de Ahorros a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. Las empresas efectuarán las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante períodos de un año.
La Dirección de la Empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical en la empresa, si la hubiera.
12. Excedencias: Podrá solicitar la situación de excedencia aquel trabajador en activo que ostentara cargo sindical de relevancia provincial a nivel de secretariado del sindicato respectivo, y nacional en cualquiera de sus modalidades. Permanecerá en tal situación mientras se encuentre en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose a su empresa, si lo solicitara, en el término de un mes al finalizar el desempeño del mismo.
13. Participación de las negociaciones de Convenios Colectivos a los Delegados Sindicales o cargos de relevancia nacional en las centrales implantadas nacionalmente, y que participen en las Comisiones Negociadoras de Convenios Colectivos, manteniendo su vinculación como trabajadores en activo de alguna empresa, les serán concedidos permisos retribuidos por los mismos a fin de facilitarles su labor como negociadores y durante el transcurso de la antedicha negociación, siempre que la empresa esté afectada por la negociación en cuestión.

CAPITULO X

Disposiciones varias

Artículo 34. Obligaciones de los trabajadores.

Los trabajadores, en contraprestación de las condiciones económicas y laborales concertadas, se comprometen a:
Prestar su trabajo con un rendimiento normal y correcto.
Cuidar de las aves, instalaciones, útiles, herramientas y prendas de trabajo, puestos a su disposición.
Usar de los medios de protección individuales y colectivos, en prevención de accidentes.
Respetar los procedimientos de mediación y los jurisdiccionales en las reclamaciones individuales y colectivas.
Cumplir la normativa que se establece en el anexo 3 a este Convenio, para reducir el absentismo laboral.

Artículo 35. Sanciones.
Corresponde a las empresas la facultad de imponer sanciones de acuerdo a lo establecido en la normativa legal vigente en cada momento.
La sanción de las faltas no exigirá más requisito formal que comunicarla por escrito al trabajador, haciendo constar los hechos que la motiven y la fecha de sus efectos, teniendo en cuenta en todo caso lo dispuesto en el apartado a) del artículo 68 y en el artículo 60 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 36. Comisión Paritaria.
1. En cualquier cuestión que surgiera en razón del cumplimiento, interpretación, alcance o aplicación del presente Convenio, las partes se comprometen, una vez agotados todos los cauces de negociación y solución a nivel de empresa, a elevar a la Comisión Paritaria el problema planteado que deberá afectar en todo caso a un colectivo de trabajadores.
La intervención de la Comisión Paritaria deberá ser solicitada por cualquiera de las organizaciones firmantes del Convenio, mediante escrito dirigido al domicilio de la Comisión, y con copia a cada una de las centrales sindicales y asociaciones de empresarios.
La Comisión Paritaria resolverá en el plazo de quince días hábiles, siendo sus resoluciones vinculantes y, por tanto, ejecutivas.
2. Asimismo, la Comisión Paritaria, previa sumisión expresa a su decisión de las partes afectadas, podrá realizar arbitraje en los conflictos individuales entre empresas y trabajadores. El arbitraje deberá ser solicitado conjuntamente por las partes en conflicto, mediante escrito en el que se pongan de manifiesto los puntos o extremos sometidos a arbitraje. Dicho escrito deberá ser entregado en el domicilio de la Comisión Paritaria, con remisión de copia a cada una de las centrales sindicales y asociaciones empresariales.
3. De acuerdo con lo dispuesto en la legislación vigente y en el número anterior se establece para el cumplimiento de las cuestiones que se deriven del presente Convenio y decisión de los arbitrajes en conflictos que le sean sometidos, una Comisión Paritaria cuya composición y funcionamiento se regirá por las siguientes normas:
a) Estará compuesta por cinco representantes de las empresas afectadas por este Convenio, designados por las Asociaciones APPE y ASEPRHU.
b) Cinco trabajadores del sector designados por las centrales sindicales firmantes, tres de UGT y dos de CC OO.
c) Asimismo, podrán formar parte de la Comisión Paritaria dos asesores por APPE y ASEPRHU y dos por parte de las centrales sindicales uno por las UGT y uno por CC OO, libremente designados por las mismas, con voz pero sin voto.

d) La Comisión Paritaria se reunirá siempre que sea requerida su intervención de conformidad a los apartados 1 y 2 del número anterior. Tendrá su domicilio en Madrid, calle Diego de León, numero 33, domicilio de APPE, la que se obliga a convocar las reuniones y a trasladar a las centrales las peticiones que motiven las mismas y las comunicaciones y notificaciones que, en su caso, presenten a la Dirección General de Trabajo.
e) La Comisión Paritaria quedará válidamente constituida cuando asistan a la reunión la mitad más uno de los representantes de empresarios y trabajadores respectivamente, adoptándose los acuerdos por mayoría del 60 por 100 de votos, dentro de cada representación.
f) Cuando se trate de algún caso que afecte a empresas y trabajadores que formen parte de la Comisión Paritaria, éstos serán oídos por las demás componentes, pero no estarán presentes en las deliberaciones correspondientes, debiéndose mantener la paridad de la representación.

Artículo 37. Adhesión al ASEC.
Las partes acuerdan su adhesión al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Colectivos (ASEC), suscrito por las Organizaciones Patronales CEOE y CEPYME y las Confederaciones Sindicales de UGT y CC OO. y publicado en el B.O.E. de 29 de enero de 2.005.

Artículo 38. Jubilación anticipada y jubilación parcial con contrato de relevo..
A) jubilación anticipada: De conformidad con lo que establece el Real Decreto 1194/1985 de 17 de julio, y para el caso de que trabajadores que con sesenta y cuatro años cumplidos pertenecientes a todas las categorías laborales opten por acogerse a la jubilación con el 100 por 100 de los derechos, las empresas incluidas en este Convenio se obligan a sustituir a cada trabajador que opte por la jubilación por otro trabajador que sea titular del derecho a cualquiera de las prestaciones económicas por desempleo o joven demandante de primer empleo, mediante un contrato de la misma naturaleza que el extinguido.
Los trabajadores del grupo de Técnicos, Administrativos y Comercial que deseen acogerse a la jubilación anticipada a que se refiere el presente apartado, deberán solicitarlo a la empresa una vez cumplidos los sesenta y cuatro años. La empresa, en el plazo de quince días, aceptará o no la propuesta de jubilación anticipada. Caso de ser aceptada llevará aparejada la contratación de otro trabajador que sea titular del derecho a cualquiera de las prestaciones por desempleo o joven demandante de primer empleo, mediante contrato de la misma naturaleza del extinguido, es decir, fijo de campaña, o de duración determinada.

En uno y otro, la aplicación de la prestación de trabajo por el nuevo contrato, podrá efectuarla la empresa, en el centro de trabajo distinto de aquel en que el trabajador jubilado prestaba sus servicios.

B) Jubilación parcial y contrato de relevo:

Los trabajadores que reúnan los requisitos establecidos en el artículo 166.2 de la Ley General de la Seguridad Social, artículo 12, apartados 6 y 7 del Estatuto de los Trabajadores y el R.D. 1131/2002, podrán acordar con la empresa acceder a la jubilación parcial en los siguientes términos

El trabajador interesado tendrá que solicitarlo por escrito a la Dirección de la empresa con una antelación mínima de 6 meses a la fecha que pretenda acceder a la situación de

jubilación parcial. Los trabajadores con titulación y calificación especializada deberán solicitarlo con un año de antelación.

Respecto a las solicitudes que cumplan los requisitos anteriores, la Dirección de la empresa decidirá si accede o no a dicha petición y en el supuesto de que acceda a la petición de jubilación parcial contratará a otro trabajador bajo la modalidad de temporal de contrato de relevo.

Respecto a la contratación de relevista, la Dirección de la empresa determinará la totalidad de las condiciones de contratación respetando lo establecido en el artículo 12.7 del Estatuto de los Trabajadores.

La reducción de jornada y de salario podrá alcanzar el 85 por 100 cuando el contrato de relevo se concierte a jornada completa y con duración indefinida, salvo que empresa y trabajador acuerden un porcentaje inferior.

En cuanto a la jornada de trabajo a realizar por el trabajador jubilado, será de mutuo acuerdo y se determinará el horario a realizar, ajustándose a lo siguiente:

La jornada será la ordinaria de la empresa y, por tanto, no será posible fijar días de trabajo intermitentes o aislados, salvo pacto ente la empresa y el trabajador jubilado parcialmente.

En cualquier caso, al trabajador jubilado parcialmente se le asignarán funciones acordes con su categoría y experiencia profesional.

Dado que los compromisos regulados en la presente cláusula se han adoptado al amparo de la regulación vigente contenida en el artículo 166.2 de la Ley General de la Seguridad Social, artículo 12, apartados 6 y 7 del Estatuto de los Trabajadores y el RD 1131/2002, ante cualquier modificación de las citadas normas, las partes se comprometen a renegociar la presente cláusula valorando las nuevas condiciones que legalmente puedan establecerse.

Artículo 39. Capacidad disminuida.

Supeditada a la normativa legal vigente, y en lo que no se oponga, todos aquellos trabajadores que por accidente de trabajo o enfermedad profesional con reducción de sus facultades físicas o intelectuales, sufran una capacidad disminuida, tendrán preferencia para ocupar los puestos más aptos, en relación con sus condiciones, que existan en la empresa. En estos casos, el salario que le corresponderá al trabajador en su nueva situación será el asignado a la categoría profesional de que se trate respetándose en todo caso el salario que venía disfrutando antes de la incapacidad sobrevenida y los aumentos de antigüedad que serán calculados sobre la nueva base salarial.

CAPITULO XI

Igualdad de oportunidades

Artículo 40.- Igualdad de oportunidades.

De acuerdo con lo establecido en la Ley 3/2.007 para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, las empresas incluidas en el ámbito de aplicación de este Convenio estarán obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad adoptarán las medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación

Negociación Colectiva

laboral entre hombres y mujeres, medidas que negociarán y, en su caso, acordarán con los representantes de los trabajadores, en la forma que se determine en la legislación laboral.

En el caso de empresas de más de 250 trabajadores las empresas estarán obligadas a negociar, elaborar y aplicar planes de igualdad. Estos planes se articularán en un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de la situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Estos planes de igualdad contendrán entre otras, las siguientes materias: acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso por razón de sexo. En los planes también se establecerán los objetivos concretos a alcanzar así como los sistemas de seguimiento y evaluación de los mismos.

CAPITULO XII

Protección medio ambiente.

Artículo 41. Medio Ambiente.

Las partes firmantes del presente Convenio consideran necesario que las empresas actúen de forma responsable y respetuosa con el Medio Ambiente y para ello las empresas pondrán en práctica objetivos, programas y sistemas eficaces de gestión medioambiental, promoviendo la reducción del consumo energético, del consumo de agua y del consumo de papel y otros bienes consumibles, así como la recogida selectiva de residuos, incrementando la concienciación de los trabajadores.

CAPITULO XIII

Disposiciones finales

Artículo 42. Indivisibilidad del Convenio.

Las condiciones pactadas forman un todo indivisible por lo que no podrá pretenderse la aplicación de una o varias normas, con olvido del resto, sino que a todos los efectos habrá de ser aplicado y observado en su integridad.

En caso de que, total o parcialmente, algún artículo del presente Convenio fuera declarado nulo por la autoridad laboral competente, la Comisión Paritaria procederá a subsanar las deficiencias observadas, y si no hubiera acuerdo, se llevará a cabo una nueva negociación.

Artículo 43. Indemnización en caso de muerte o invalidez por causa de accidente.

1. Con independencia de las indemnizaciones obligatorias de la Seguridad Social que procedan, la empresa, mediante la concertación de póliza de cobertura con una entidad aseguradora, garantizará a sus trabajadores o, en su caso, a sus herederos y para los supuestos que se especifican, las siguientes indemnizaciones:

Avda. de América, 25 - 28002 Madrid - Tel.: +34 915 897 486 - Fax: +34 915 897 463 – http://www.ugtagroalimentaria.es

Muerte o invalidez permanente total o absoluta del trabajador derivada de accidente no laboral: La empresa abonará a los herederos del trabajador o, en su defecto, a la persona que el mismo haya designado, la cantidad de 20.000.-€ en el año 2.008 y 35.000,-€ en los años 2.009 y 2.010.
Muerte o invalidez permanente total o absoluta del trabajador derivada de accidente laboral: La empresa abonará a los herederos o, en su defecto, a la persona que el mismo haya designado, la cantidad de de 30.000.-€ en el año 2.008 y 45.000,-€ en los años 2.009 y 2.010.
2. A los efectos del número 1 de este artículo se entenderá:
2.1. Por invalidez permanente total la incapacidad que inhabilite al trabajador, de modo permanente, para realizar todas o las fundamentales tareas de su profesión habitual aunque pueda dedicarse a otra distinta.
2.2. Por invalidez permanente absoluta, la incapacidad que inhabilite al trabajador de modo permanente para toda profesión u oficio.
3. La empresa queda obligada a entregar al Comité de Empresa o Delegado de Personal fotocopia de la póliza y de los recibos de pago de la prima.
Las empresas afectadas por este Convenio cumplimentarán lo dispuesto en la presente disposición suscribiendo la correspondiente póliza ante la compañía de seguros determinada, obligándose a éstas su formalización.

Artículo 44. Incremento económico previsto para 2.008, 2009 y 2.010.
El salario base, plus de asistencia y demás conceptos retributivos para el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2.008, resultarán de aplicar el incremento del IPC real habido en el citado período más el 0,75 por ciento sobre las cuantías vigentes en el año 2.007.
A partir del día 1 de enero de 2.009 se suprime el plus de asistencia, pero su cuantía calculada multiplicando 273 días de trabajo por el importe diario de dicho plus a 31 de diciembre de 2.008, según tablas salariales definitivas de dicho año, se incorporará al salario base quedando integrado en el mismo.
El salario base y demás conceptos retributivos en el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2.009, resultarán del incremento del IPC real habido en el citado período más el 0,75 por ciento y se aplicarán sobre las cuantías vigentes a 31 de diciembre de 2.008.
El salario base, y demás conceptos retributivos en el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2.010 resultarán del incremento del IPC real habido en el citado período más el 0,75% por ciento y se aplicará sobre las cuantías vigentes a 31 de diciembre de 2.009.
Se adjuntan como anexo nº VI las tablas salariales correspondientes al año 2.008, elaboradas teniendo en cuenta la previsión oficial del 2% del IPC más el 0,75%. En todo caso, al finalizar el año y en el caso de que el IPC real publicado por el INE u organismo que lo sustituya, fuere superior al IPC previsto, las tablas salariales se adaptarán a dicho aumento con efectos retroactivos al 1 de enero. Las tablas salariales correspondientes a los años 2.009 y 2.010 se elaborarán siguiendo el mismo procedimiento que para el 2.008.

Artículo 45. Disposición final.
Serán de aplicación en todo lo no previsto o regulado en este Convenio, las normas establecidas por la legislación general.
Queda derogado en su totalidad el Convenio Colectivo publicado en el «Boletín Oficial del Estado» número 268, del día 9 de noviembre del año 2.006.

ANEXO I

1. Empresas en situación de déficit o pérdida: Los porcentajes de incremento salarial establecidos en este Convenio, no serán de necesaria u obligada aplicación para aquellas empresas que acrediten, objetiva y fehacientemente, situaciones de déficit o pérdidas mantenidas en los ejercicios contables de vigencia de este Convenio.
Asimismo, se tendrán en cuenta circunstancias tales como el insuficiente nivel de producción y ventas y se atenderán los datos que resulten de la contabilidad de sus empresas, de sus balances y de sus cuentas de resultados.
En caso de discrepancia sobre la valoración de dichos datos podrán utilizarse informes de Auditores o Censores de Cuentas, atendiendo las circunstancias y dimensión de las empresas.
En función de la unidad de contratación en la que se encuentran comprendidos, las empresas que aleguen dichas circunstancias deberán presentar ante la representación de los trabajadores la documentación precisa (balances, cuentas de resultados y, en su caso, informe de Auditores o Censores de Cuentas), que justifique un tratamiento salarial diferenciado.
Los representantes legales de los trabajadores están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando, por consiguiente, respecto de todo ello, sigilo profesional.
En todo caso, debe entenderse que lo establecido en los párrafos precedentes, sólo afecta al concepto salarial hallándose obligadas las empresas afectadas por el contenido del resto del Convenio.
Las empresas deberán manifestar su deseo de hacer uso de este derecho en el término de treinta días hábiles, a partir del siguiente al de la publicación del Convenio en el «Boletín Oficial del Estado».
2. Importe de las dietas: El personal que por razones de trabajo se desplace fuera del lugar habitual de trabajo, se le abonará, previa justificación de los gastos realizados, las siguientes cantidades:
Por desayuno: 3,56 Euros.
Por comida: 11,85 Euros.
Por cena: 11,85 Euros.
Por pernoctar 26,07 Euros.
3. La jubilación será siempre obligatoria para aquellos trabajadores que habiendo cumplido los sesenta y cinco años, hayan completado las prestaciones necesarias para alcanzar la cantidad máxima de pensión por tal concepto.
4. Complemento de puesto de trabajo: Al personal que tuviere que realizar trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos y por el tiempo empleado en dichos trabajos se le abonará en tanto se mantengan dichas condiciones, un complemento de puesto de trabajo equivalente al 25 por 100 de su salario base.
En el reglamento de régimen interior, se incluirán los trabajos que reúnan dichas condiciones, debiendo considerarse como tales las de limpieza y fumigación con agentes químicos tóxicos, siempre y cuando no existan protecciones adecuadas.
5. Incapacidad temporal: En caso de incapacidad laboral y a partir del día 14 en esa situación, la empresa deberá abonar a cada trabajador el complemento correspondiente a

Negociación Colectiva

la prestación de la Seguridad Social hasta cubrir el 100 por 100 del salario señalado en la tabla del anexo I de los del presente Convenio. Más el complemento personal..
6. Quebranto de moneda: El Cajero, el Auxiliar de Caja y los que efectúen regularmente operaciones de cobro, percibirán en concepto de quebranto de moneda, las cantidades de 23,23 Euros, el primero y 16,90 Euros los dos últimos.
7. Trabajo en días festivos: El personal que trabaje en domingos o días festivos aun cuando disfrute de descanso compensatorio entre semana, recibirá un plus del 50 por 100 de su salario, garantizándose que, como mínimo, será de 14.- Euros.

ANEXO II

Normas a seguir en los casos de ausencia del centro de trabajo

1. Normas generales:
a) Toda ausencia debe ser conocida con anterioridad.
b) Su petición debe constar por escrito.
c) Deberá justificarse el motivo de la ausencia documentalmente.
2. Casos específicos:
2.1. Faltas de puntualidad: Se descontará el tiempo perdido a coste. Se permitirá la entrada al trabajo hasta una hora y media después del comienzo de la jornada. Hasta esta hora límite autorizada se esperará a que se cumpla fracción de media hora para la incorporación al trabajo.
Independientemente de lo aquí establecido se aplicará al respecto la legislación vigente.
2.2. Visitas médicas: En el caso de salidas al Médico del seguro, la empresa abonará hasta tres horas cuando la visita coincida con el horario de trabajo. Para su abono será preceptivo que el volante esté firmado y fechado por el Médico. En cualquier caso serán tenidos en cuenta los horarios de consulta, dificultades de transporte y demás circunstancias que puedan modificar sustancialmente los plazos fijados.
El resto de las horas de ausencia se descontarán a coste o se recuperarán.
2.3.
a) Documento nacional de identidad. Será retribuida sólo en caso de renovación y una vez cada cinco años, con excepción de pérdida, robo, etcétera, debidamente justificado. Se considera que toda persona debe estar provista de documento nacional de identidad a su ingreso en la empresa.
b) Citación de Juzgados. La citación será justificante de la ausencia, no del derecho a percibir retribución por el tiempo perdido. Sólo cuando la causa sea imputable al trabajador, la ausencia será calificada como permiso particular.
2.4. Permisos particulares: Se descontará a precio de coste.
2.5. Enfermedades sin baja: Se abonará tres días al año. Cuando un empleado tenga agotados los tres días seguirá en la obligación de justificar estas ausencias, so pena de ser calificada la ausencia como falta sin justificar. Agotados los tres días se descontará a coste.
Para ser considerada enfermedad el justificante presentado deberá decir sin lugar a dudas la imposibilidad de trabajar esa jornada. Será rechazada la justificación de haber asistido a consulta u otra similar.
En cuanto a la obligación de avisar deberá hacerse antes de pasar media hora del comienzo de la jornada.
2.6. Faltas sin justificar: Se descontará a coste.
Nota: Fórmula de cálculo del coste del día trabajado:

Avda. de América, 25 - 28002 Madrid - Tel.: +34 915 897 486 - Fax: +34 915 897 463 – http://www.ugtagroalimentaria.es

Negociación Colectiva

Días abonados: 455.

Días trabajados: 365 - 52 domingos - 14 fiestas - 26 días de vacaciones = 273.
Coste Seguridad Social: 40 por 100.
Coste día trabajado: 455/273 * 1,40 * sueldo B = 2,34 B.

ANEXO III

Incumplimiento, faltas y sanciones de los trabajadores

Faltas:
1.1. Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo su importancia y trascendencia, en leve, grave y muy grave.
1.2. Constituyen faltas leves:
1.2.1. De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo (hasta treinta minutos de retraso), sin la debida justificación y cometidas dentro del período de un mes.
1.2.2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
1.2.3. Abandono sin causa justificada del servicio, aun cuando sea por breve tiempo.
1.2.4. No atender al público con diligencia y corrección debidas.
1.2.5. No comunicar a la empresa sus cambios de residencia o domicilio.
1.2.6. Faltar al trabajo un día al mes, a menos que exista causa que lo justifique.
1.2.7. Fumar en el puesto de trabajo y/o en las instalaciones de la empresa

1.3. Constituyen faltas graves:
1.3.1. Más de tres faltas no justificadas, de puntualidad en la asistencia al trabajo (hasta treinta minutos de retraso), cometidas dentro de un período de treinta días. Cuando las faltas se cometieran con ocasión de relevar a otro trabajador la comisión de dos faltas de puntualidad bastará para que sea calificada como grave.
1.3.2. Faltar dos días al trabajo dentro de un período de treinta días sin causa que lo justifique.
1.3.3. Entregarse a juegos, cualquiera que sean, estando de servicio.
1.3.4. La simulación de enfermedades o accidentes.
1.3.5. Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por él.
1.3.6. Negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.
1.3.7. La desobediencia a sus superiores en cualquier materia relativa al servicio propio en la categoría y funciones que correspondan al trabajador, teniendo en cuenta lo dispuesto en el artículo 8 del presente Convenio.
1.3.8. La imprudencia en acto de servicio. Si implicase incumplimiento de las normas de seguridad y salud laboral riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería o incendio de las instalaciones o mercaderías podría ser considerada como falta muy grave.
1.3.9. Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada así como emplear para usos propios herramientas de la empresa.
1.3.10. El estado de embriaguez en el trabajo.

Avda. de América, 25 - 28002 Madrid - Tel.: +34 915 897 486 - Fax: +34 915 897 463 – http://www.ugtagroalimentaria.es

1.3.11. La reincidencia en falta leve, salvo si se trata de la relativa a la puntualidad aunque sean de distinta naturaleza, cometidas en un mismo trimestre y habiendo mediado amonestación escrita.

1.4. Son faltas muy graves:
1.4.1. Más de 10 faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo (hasta treinta minutos de retraso), cometidas en un período de seis meses, o de 20 faltas, cometidas durante un año.
1.4.2. Fraude en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la empresa como a sus compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias del centro de trabajo o durante acto de servicio, en cualquier lugar.
1.4.3. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en primeras materias, como herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres o documentos de la empresa.
1.4.4. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa.
1.4.5. Revelar a elementos extraños a la empresa datos de reserva obligada.
1.4.6. Malos tratos de obra o falta grave de respeto y consideración a sus superiores, compañeros o subalternos, siempre que no constituyan causas de despido disciplinario.
1.4.7. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusables.
1.4.8. Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.
1.4.9. La disminución voluntaria, continuada y demostrada en el rendimiento normal de su labor.
1.4.10. Originar frecuentes e injustificadas riñas y pendencias con sus compañeros de trabajo.
1.4.11. La reincidencia en falta grave cometida dentro del mismo semestre y aunque sea de distinta naturaleza.
1.4.12. La condena por delito de robo, hurto o malversación cometidos fuera de la empresa o por cualquier otra clase de hechos que puedan implicar para ésta desconfianza respecto a su autor, y, en todo caso, la de duración superior a seis meses, dictada por los Tribunales de Justicia.
1.4.13: El acoso moral al trabajador, entendiendo como tal la práctica laboral consistente en actos y conductas repetitivas y degradantes realizadas contra el trabajador por sus superiores, compañeros, o unos y otros y que afecten y atenten contra la dignidad, la salud física o moral de la persona afectada
1.4.14: El acoso sexual entendiendo como tal cualquier comportamiento verbal o físico, de naturaleza sexual, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo, desarrollada en el ámbito de organización y dirección de una empresa, o en relación o como consecuencia de una relación de trabajo.
1.4.15: Fumar en el puesto de trabajo, cuando se acumulen en un período de tres meses, tres faltas leves por este supuesto.

Sanciones:
Las sanciones máximas que podrán imponerse a los trabajadores que incurran en las faltas especificadas en el número anterior del presente artículo, serán las siguientes:
Por faltas leves: Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo hasta de dos días.
Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de quince a sesenta días. Despido disciplinario en los supuestos en que la falta implique incumplimiento contractual.

ANEXO IV

Formación profesional continúa de trabajadores

Las partes firmantes del Convenio acuerdan fomentar e impulsar la formación continua de los trabajadores del sector.

1. Consideraciones generales: Las partes firmantes coinciden en que una de las causas de la deficiente situación del mercado de trabajo deriva del alejamiento de la formación profesional respecto de las necesidades auténticas de mano de obra y de la carencia de una formación ocupacional continua para la actualización y adaptación de los trabajadores activos a las nuevas características de las tareas de las empresas del sector.

La formación profesional es considerada por las partes firmantes como un instrumento más, de significativa validez, que coadyuva a lograr la necesaria conexión entre las cualificaciones de los trabajadores y los requerimientos del mercado de trabajo. Y en una perspectiva más amplia, es un elemento dinamizador que acompaña al desarrollo industrial a largo plazo, permite la elaboración de productos de mayor calidad que favorece la competitividad de las empresas españolas en el sector y en el ámbito internacional y hace posible la promoción social integral del trabajador, promoviendo la diversificación y profundización de sus conocimientos y habilidades de modo permanente.

A estos efectos, las partes firmantes consideran necesario:

Realizar, por sí o por medio de entidades especializadas, estudios de carácter prospectivo respecto de las cualificaciones futuras y, en su caso, de necesidades de mano de obra en el sector.

Desarrollar y promover la aplicación efectiva del artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, artículo 16, g) del presente Convenio, así como de los convenios internacionales suscritos por España, referentes al derecho a la formación continua, facilitando el tiempo necesario para la formación.

Proponer y ejecutar acciones formativas en sus diversas modalidades y niveles, ya sea en las empresas o en los centros de formación que en el futuro puedan constituirse, como a través de los programas nacionales o internacionales desarrollados por organismos competentes.

Colaborar, según las propias posibilidades, o mediante entidades especializadas, en el diagnóstico y diseño de programas puntuales de formación en las empresas, teniendo en cuenta las especificaciones y necesidades concretas, así como las características genéricas o individuales de los trabajadores afectados.

Coordinar y seguir el desarrollo de formaciones en prácticas de los alumnos que sean recibidos por las empresas.

Evaluar de manera continuada todas las acciones emprendidas, a fin de revisar las orientaciones, promover nuevas actividades y actualizar la definición de los objetivos de la formación profesional.

2. Plan de Formación Continua: En la perspectiva de las anteriores consideraciones generales, las partes afectadas por el Convenio acuerdan establecer un Plan de Formación Profesional en el sector, que tiene como objetivos básicos:

Reciclaje de los trabajadores en activo.

Acceso de jóvenes parados, a través de estas acciones formativas, a una formación específica dentro del marco del Plan FIP y aquellas otras posibilidades que se vayan creando por las instituciones a las propias partes firmantes.

Avda. de América, 25 - 28002 Madrid - Tel.: +34 915 897 486 - Fax: +34 915 897 463 – http://www.ugtagroalimentaria.es

Las partes firmantes propondrán, conjuntamente a las distintas administraciones, la colaboración de los objetivos anunciados.

3. Comisión Paritaria de Formación Continua: Al amparo del acuerdo anterior y con el objeto de su desarrollo, se constituye una Comisión Paritaria de Formación Continua, cuya composición será la especificada en el artículo 34 del presente Convenio para la Comisión Paritaria interpretativa del Convenio que podrán ser asistidos por asesores, tanto de la Administración como de las partes firmantes, expertos en Formación Profesional.

De entre estos miembros se elegirán los que harán las funciones de Presidente y Secretario, cargos que no serán remunerados.

Las funciones de la citada Comisión de Formación serán las siguientes:

Previo diseño de los asesores, planificar y gestionar la formación profesional del sector.

Otorgar a las partes que componen la Comisión, los cursos concedidos por la Administración.

Proponer los locales y los monitores para los cursos.

Elaborar los criterios de selección de los participantes de los cursos.

Velar por el buen funcionamiento y cumplimiento de los requisitos de los cursos concedidos.

Todas aquellas que estén relacionadas con los cursos concedidos de formación profesional a esta Comisión.

Las reuniones de esta Comisión se celebrarán tantas veces como lo determine el Presidente, a iniciativa propia o a petición de cualquiera de sus componentes, con un orden del día de acuerdo con las funciones de la citada Comisión.

Los acuerdos habrán de ser adoptados por la mayoría simple.

Como consecuencia de la concesión de cursos por parte de la Administración y el otorgamiento que la Comisión hace a cada institución firmante, los gastos ocasionados tendrán que ser los que el curso tenga concedido, sin reclamar las partes ningún aumento presupuestario a mayores.

Si una de las partes firmantes de la Comisión de Formación abandonase la misma durante el ciclo de petición, concesión, otorgamiento e impartición de los cursos, se entenderá como renuncia a todos sus derechos de cualquier naturaleza, pasando éstos al resto de los firmantes.

ANEXO V

Contratos en prácticas y formativos

Contratos	Contratos en Prácticas	Formativos
Técnicos		
Titulados superiores	SI	NO
Titulares medios	SI	NO
No titulados y diplomados	NO	SI

Administrativos

Jefe de Primera	SI	SI
Jefe de Segunda	SI	SI
Oficial de Primera	SI	SI
Oficial de Segunda	NO	SI
Auxiliar	NO	SI

Subalternos

Almacenista	NO	SI
Vigilante	NO	NO
Conserje	NO	NO
Portero	NO	NO
Personal Limpieza	NO	NO

Comercial

Vendedor	SI	SI
Ayudante	NO	SI
Repartidor	NO	SI

Obreros

Encargado	SI	SI
Oficial	NO	SI
Especialista	NO	SI
Ayudante	NO	SI

ANEXO VI

TABLAS PROVISIONALES CONVENIO GRANJA 2008

(ACTUALIZACIÓN 5,35 S/ SALARIO BASE Y 2,75% RESTO CONCEPTOS)
SALARIO BASE: IPC PREVISTO 2% + 0,75%+2,60%= 5,35%
RESTO CONCEPTOS: IPC PREVISTO 2% + 0,75%= 2,75%

	Salario Base Mes	Plus Asistencia	Salario Base Anual	Plus Asistencia Anual	Salario Convenio
TÉCNICOS					
Titulado Superior	1318,38	3,76	19.775,70	1.026,48	20.802,18
Titulados Medios	1173,85	3,76	17.607,75	1.026,48	18.634,23
No titulados y diplomados	965,11	3,76	14.476,65	1.026,48	15.503,13
ADMINISTRATIVOS					
Jefe de Primera	965,11	3,76	14.476,65	1.026,48	15.503,13
Jefe de Segunda	902,25	3,76	13.533,75	1.026,48	14.560,23
Oficial de Primera	843,06	3,76	12.645,90	1.026,48	13.672,38
Oficial de Segunda	791,58	3,76	11.873,70	1.026,48	12.900,18
Auxiliar Administrativo	752,18	3,76	11.282,70	1.026,48	12.309,18

SUBALTERNOS					
Almacenista	752,18	3,76	11.282,70	1.026,48	12.309,18
Vigilante	752,18	3,76	11.282,70	1.026,48	12.309,18
Portero	752,18	3,76	11.282,70	1.026,48	12.309,18
Conserje	752,18	3,76	11.282,70	1.026,48	12.309,18
Personal de Limpieza (día)	25,02	3,76	11.384,10	1.026,48	12.410,58
Personal de Limpieza (hora)	3,92	3,76		1.026,48	1.026,48
COMERCIAL					
Vendedor	27,87	3,76	12.680,85	1.026,48	13.707,33
Ayudante	26,46	3,76	12.039,30	1.026,48	13.065,78
Repartidos	25,08	3,76	11.411,40	1.026,48	12.437,88
OBREROS					
Encargado	30,84	3,76	14.032,20	1.026,48	15.058,68
Oficial Avícola	27,39	3,76	12.462,45	1.026,48	13.488,93
Especialista	26,01	3,76	11.834,55	1.026,48	12.861,03
Ayudante Avícola	25,21	3,76	11.470,55	1.026,48	12.497,03
VARIOS					
Oficial de primera	27,87	3,76	12.680,85	1.026,48	13.707,33
Oficial de Segunda	26,73	3,76	12.162,15	1.026,48	13.188,63
Conductor	27,87	3,76	12.680,85	1.026,48	13.707,33

Prima de asistencia: 3,76 € diarios

Dietas

Desayuno	3,56
Comida	11,85
Cena	11,85
Dormir	26,07

Quebranto moneda

Cajero	23,63
Aux. Caja	16,90