

La retribución de los trabajadores/as sujetos a este contrato será la siguiente:

- Aprendices de primer año, 2.100 ptas./día.
- Aprendices de segundo año, 2.269 ptas./día.
- Aprendices de tercer año, 2.451 ptas./día.

El tiempo dedicado a formación, fuera del puesto de trabajo, en ningún caso será inferior al 15% de la jornada de trabajo establecida en el presente Convenio Colectivo.

Estos contratos sólo se podrá emplear en las categorías de Administrativos y Espacialistas.

Para todo lo demás no previsto en el presente artículo se estará a lo establecido en el Real Decreto 2317/1993, de 29 de Diciembre y la Orden de 19 de Septiembre de 1.994, por la que se regulan determinados aspectos formativos de los contratos de aprendizaje.

#### ARTICULO 33º.- ADSCRIPCION DEL PERSONAL.-

1º.- Al término de la concesión de una contrata de limpieza, los trabajadores de la empresa contratista saliente causarán Alta en la nueva titular de la contrata, quién les respetará todos los derechos, obligaciones y adscripción al puesto de trabajo que tenía con la anterior contratista, siempre que se den algunos de los siguientes supuestos:

a) Que se trate de trabajadores en activo que presten sus servicios en dicho centro con una antigüedad mínima de los cuatro últimos meses, sea cual fuere la modalidad de su contrato.

b) Trabajadores que en el momento del cambio de titularidad de la contrata se encuentre enfermos, accidentados, en excedencia, en servicio militar o situación análoga, siempre y cuando hayan prestado sus servicios en el centro de trabajo con anterioridad a la suspensión de su contrato de trabajo y que reúnan la antigüedad mínima establecida en el apartado a).

c) Trabajadores que, con contrato de interinidad, sustituyan a alguno de los trabajadores mencionados en el apartado anterior.

d) Trabajadores de nuevo ingreso que, por necesidades del servicio, se hayan incorporado al centro dentro de los cuatro últimos meses, siempre y cuando se acredite su incorporación simultáneamente al centro y a la empresa. Si no se dan estas circunstancias, dicho personal con permanencia inferior a cuatro meses en el centro, seguirá perteneciendo a la empresa cesante.

2º.- Todos los supuestos anteriormente contemplados se deberán acreditar fehacientemente y documentalmente por la empresa saliente a la entrante en el plazo de seis días hábiles mediante los documentos que se detallan al final de este artículo.

El indicado plazo se contará desde el momento en que la empresa entrante comunique fehacientemente a la saliente, ser la nueva adjudicataria del servicio. De no cumplirse este requisito la empresa entrante, automáticamente y sin más formalidades dará de alta en su plantilla a todo el personal que preste sus servicios en el centro de trabajo.

#### DOCUMENTOS A FACILITAR LA EMPRESA SALIENTE A LA ENTRANTE:

- Certificado del organismo competente de estar al corriente en el pago a la Seguridad Social.

- Fotocopia de las últimas cuatro nóminas mensuales de los trabajadores afectados.

- Fotocopia de los TC2 de cotización a la Seguridad Social de los cuatro últimos meses.

- Relación de personal en la que se especifique:

\* Nombre y apellidos, número de afiliación a la Seguridad Social; D.N.I., categoría profesional, antigüedad y modalidad de su contratación.

\* Fotocopia de los contratos del personal afectado por el cambio de contrata.

3º.- La aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento para las partes a las que se vincula: la empresa cesante, nueva adjudicataria y sus trabajadores.

No desaparece el carácter vinculante de este artículo, en el caso de que la empresa adjudicataria del servicio suspendiese el mismo por un periodo inferior a tres meses; dicho personal, con todos sus derechos causará Alta en la nueva Empresa.

#### CLÁUSULA ADICIONAL.-

En el caso de que, durante la vigencia del presente Convenio, surgiesen problemas en cuanto a la movilidad geográfica de los trabajadores así como sobre el llamamiento de los trabajadores fijos discontinuos, tales problemas serán comunicados a la Comisión Mixta Paritaria, para su análisis, estudio y preparación en vista al establecimiento de criterios para solucionar tales situaciones en el próximo Convenio.

#### CLÁUSULA TRANSITORIA.-

Los atrasos del Convenio se abonarán con la nómina del mes de Abril de 1.995.

*RESOLUCION de 4 de abril de 1995, de la Delegación Provincial de Almería, por la que se acuerda el registro, depósito y publicación de Convenio Colectivo Provincial de Trabajo del Sector de Manipulado y Envasado de Frutas, Hortalizas y Flores de Almería. (0400485).*

Visto el Convenio Colectivo de Trabajo del Sector Manipulado y Envasado de Frutas, Hortalizas y Flores de Almería, Expediente núm. 54105, Código 0400485, de conformidad con el art. 90 de la Ley 8/80, de 10 de marzo, Estatuto de los Trabajadores, en relación con el art. 17.2 del Estatuto de Autonomía de Andalucía; esta Delegación Provincial de Trabajo y Asuntos Sociales

#### ACUERDA

Primero. Ordenar su inscripción en el registro de Convenios Colectivos de Trabajo de esta Delegación Provincial, con notificación a las partes integrantes de la Comisión Negociadora.

Segundo. Remitir el Texto del mismo al Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

Tercero. Disponer la publicación en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía.

Almería, 4 de abril de 1995.- El Delegado, Guillermo A. García Fernández.

#### CONVENIO COLECTIVO DE MANIPULADO Y ENVASADO DE FRUTAS, HORTALIZAS Y FLORES DE ALMERIA

##### CAPITULO I

#### Artículo 1º.- Ambito Funcional.

El presente Convenio obligará a las empresas y a sus trabajadores, en aquellos centros de trabajo que se dedican a la manipulación y envasado de frutas, hortalizas y flores, excepto a aquellos trabajadores a los que se refieren los artículos 19 párrafo 3 y 29 del Estatuto de los Trabajadores, y a los menores de 16 años, cuya contratación queda prohibida.

#### Artículo 2º.- Ambito Territorial.

Este Convenio afectará a las mencionadas empresas y trabajadores dentro del límite natural de la provincia de Almería.

#### Artículo 3º.- Ambito Temporal.

Este Convenio, excepto en sus aspectos salariales, entrará en vigor desde el día de la firma del Acta de Otorgamiento del Convenio, 2 de febrero de 1.995. Su duración será hasta el 31 de Diciembre de 1.996, prorrogándose por años naturales si no mediara denuncia de las partes manifestada con 30 días de antelación, negociándose las condiciones económicas.

En sus aspectos salariales su vigencia será desde 1 de enero de 1.993, hasta 31 de diciembre de 1.996, tomando como base para calcular los incrementos pactados, la tabla salarial vigente a 31 de diciembre de 1.992. Tendrá tres periodos de aplicación:

a- Para todo el año 1.993, un incremento del 5% sobre la tabla salarial vigente a 31 de diciembre de 1.992.

b- Para todo el año 1.994, un incremento del 4% sobre la tabla salarial vigente a 31 de diciembre de 1.993.

c- Desde 1 de enero de 1.995 a 31 de diciembre de 1.995, un incremento del 4% sobre la tabla salarial vigente a 31 de diciembre de 1.994.

d- Desde 1 de enero de 1.996 a 31 de diciembre de 1.996, se incrementarán los salarios de acuerdo con el I.P.C. correspondiente al periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 1.995.

Se publican como anexos las tablas salariales correspondientes a los periodos de 1 de enero de 1.993 a 31 de diciembre de 1.995.

Los atrasos por los incrementos salariales correspondientes a los periodos 1 de enero de 1.993 a 31 de diciembre de 1.994,

serán satisfechos por las empresas obligadas en el plazo máximo de 3 meses. De esta obligación quedarán exentas las empresas que ya hayan satisfecho los incrementos salariales pactados en este convenio con carácter de a cuenta de estos incrementos.

#### CAPITULO II

##### COMPENSACION ABSORCION Y GARANTIAS " AD PERSONAM "

###### Artículo 49

Las remuneraciones de carácter extra-convenio que, a título particular, puedan percibir determinados trabajadores afectos al mismo, no podrán ser absorbidas ni compensadas por las mejoras salariales que, anualmente y con carácter general, se pacten para las distintas categorías profesionales.

Se respetarán a título individual o colectivo, las condiciones económicas y de otra índole que sean más beneficiosas a las establecidas en el presente Convenio, consideradas en su conjunto y en cómputo anual.

#### CAPITULO III

##### REGIMEN DE TRABAJO

###### Artículo 50

Debido al carácter discontinuo de la actividad del sector, la jornada se determinará conforme al cumplimiento de la actividad normal de la empresa, computándose al trabajador las horas efectivamente trabajadas en el día. Se establece una jornada ordinaria máxima de trabajo de 1.485 horas, de cómputo de campaña de 9 meses ( De 1 de octubre a 30 de junio del siguiente año ), siendo extraordinarias las horas que excedan de dicho tope, así como del tope legal de 9 horas diarias.

La empresa garantizará a los trabajadores, cada día que sean llamados a trabajar, un mínimo de tres horas. Si la jornada efectiva trabajada fuera inferior a esas tres horas tendrá que abonarse el salario correspondiente a las mismas.

Podrán pactarse, a nivel de cada empresa, jornadas de trabajo de ciclo inferior, calculándose su duración máxima en proporción a la ya determinada.

Los trabajadores fijos que desarrollen su trabajo en jornada continuada, tendrán derecho a 15 minutos diarios de descanso retribuidos, así como los fijos discontinuos y eventuales cuando hayan realizado una jornada de 5 horas o mas consecutivas. Este descanso no se computará para la determinación de la jornada ordinaria de trabajo.

En caso de necesitarse jornadas de turnos continuos, se implantarán por turnos rotativos equitativos semanales; el horario estará comprendido entre las 6 horas y las 22 horas.

Los trabajadores podrán permutar su turno de trabajo con otros de su misma categoría y puesto de trabajo, comunicándolo por escrito a la empresa, salvo que existan graves inconvenientes para ello, que deberán comunicar a los Delegados de Personal o miembros del Comité de Empresa.

Ambas partes, en cada empresa, se obligan a negociar la distribución del trabajo en épocas de baja campaña. También será obligatorio negociar en cada empresa la situación de los trabajadores eventuales en épocas de ausencia inesperada de trabajo en el almacén.

Las horas de presencia impuestas por la empresa, serán abonadas al mismo salario que las de trabajo efectivo.

El personal que no esté ligado directamente a la actividad de manipulado, trabajará preferentemente en jornada partida, excepto entre el 15 de julio y el 15 de septiembre, que lo harán preferentemente en jornada continuada.

###### Artículo 52- Vacaciones

Los trabajadores fijos afectados por este Convenio tendrán derecho a unas vacaciones anuales de 30 días naturales, retribuidas al salario base mas antigüedad. El disfrute de dicho período de vacaciones se hará preferentemente en los meses de julio, agosto y septiembre.

A petición del trabajador, la empresa anticipará la mensualidad correspondiente a las vacaciones, abonándola el día antes del inicio de las mismas.

Los trabajadores no fijos llevarán prorrateado el importe de estos 30 días de vacaciones en el salario hora que figura en la tabla anexa a este Convenio.

Así mismo, para quien lo solicite, la empresa entregará un justificante de encontrarse el trabajador de vacaciones.

###### Artículo 72- Licencias

Los trabajadores fijos, avitándose con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, podrán faltar o ausentarse del trabajo por motivos que a continuación se señalan y con el derecho a remuneración durante los tiempos de ausencia.

- 16 días naturales en caso de matrimonio.

- 4 días naturales, mas otros dos en caso de desplazamiento, por alumbramiento de la esposa.

- 3 días naturales, mas otros dos en caso de desplazamiento, por enfermedad grave o fallecimiento de los padres, hijos, hermano o cónyuge, o afines en igual grado.

En aquellos supuestos en que se trate de una enfermedad crónica, se disfrutará solamente una vez.

- 2 días por traslado de domicilio.

- 1 día por matrimonio de un familiar en primer grado de consanguinidad.

- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o judicial.

- La trabajadora embarazada, previa certificación médica de su estado de embarazo, y en caso de desarrollar un trabajo penoso o peligroso, tendrá derecho a:

a - Preferencia para ocupar un puesto sin riesgo para el embarazo;

b - Podrá permutar su puesto a través de una solicitud, manteniendo su categoría y salario hasta que se produzca la baja maternal.

c - Optar por el turno que le resulte mas conveniente.

- Las trabajadoras fijas tendrán derecho a una pausa por lactancia de su hijo menor de 9 meses, en los términos que establece la legalidad vigente.

- Solamente un cónyuge podrá optar a la reducción de su jornada laboral entre un tercio de su duración y hasta un máximo de media jornada, si tiene a su cuidado directo algún menor de 6 años ó minusválidos físicos o psíquicos, con la disminución proporcional no retribuida.

- Los trabajadores con hijos menores de 6 años podrán cambiar el turno que les corresponde con algún compañero o compañera, exigiéndose solamente la conformidad de ambos y que tengan la misma categoría y similar puesto de trabajo. Se concederá de inmediato, salvo en aquellos casos menos urgentes, en que la empresa dispondrá de 48 horas para concederlos.

- Las trabajadoras con hijos menores de 9 meses tendrán derecho a una pausa de 1 hora por lactancia, que podrán utilizar al inicio o final de la jornada de trabajo. Este derecho será de 3 horas, en caso de residir fuera del municipio.

- Los trabajadores fijos y fijos-discontinuos podrán solicitar permisos especiales no remunerados para ausentarse del trabajo por motivos personales. Su duración no será inferior a 15 días, ni superior a 3 meses, y se concederá siempre que no se encuentre en la misma situación el 10% de cada categoría profesional, excepto en aquellas en que debido al escaso personal que integre la categoría de que se trate, resulte imposible a la empresa conceder este permiso sin sufrir un gran perjuicio en la organización del trabajo.

#### CAPITULO IV

##### CONDICIONES ECONOMICAS

###### Artículo 89- Salario Base

El salario base que percibirán los trabajadores acogidos a este Convenio desde el 1 de enero de 1.993 hasta el 31 de diciembre de 1.995, será el que figura en los anexos salariales.

Los trabajadores fijos-discontinuos y eventuales percibirán durante el mismo período de tiempo el salario hora que también se especifica en el anexo, y que incluye la parte proporcional de vacaciones, pagas extras, paga de beneficios, domingos y festivos.

Durante el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 1.996, los salarios se incrementarán en la forma indicada en el art. 3, publicándose la tabla correspondiente el mes de febrero de 1.996.

###### Artículo 90 - Antigüedad

Se fija una antigüedad para los trabajadores fijos de cuatrienios en la cuantía del 5% cada uno, con los límites máximos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores, sin perjuicio de los derechos adquiridos o en trámite de adquisición en el período legal correspondiente.

A los trabajadores fijos-discontinuos se les reconocerá el mismo derecho, necesitando para la consolidación de un

cuatrienio haber trabajado para la empresa durante 800 días cotizados.

#### Artículo 102 - Horas Extraordinarias

Se dividirán en 3 grupos:

a - De fuerza mayor: serán las que se realicen para prevenir o evitar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes. Se abonarán con un incremento del 75% sobre el salario hora y su prestación será obligatoria.

b - Estructurales: serán las que se realicen para evitar las pérdidas de materias primas por acumulación de productos en épocas puntas de producción, por ausencia imprevista de personal, cierres imprevistos de fronteras, etc. Su prestación será obligatoria y se abonarán con el incremento del 75% sobre el importe del salario hora individual.

c - Habituales: será aquellas que, no incluidas en ninguno de los apartados anteriores, se realicen por encima de la jornada ordinaria de trabajo. Su prestación será voluntaria por el trabajador, retribuyéndose con un 75% del incremento sobre el importe del salario hora individual y nunca sobrepasarán los topes legales vigentes.

Las horas de trabajo que se deban realizar en domingo o días festivos por causas de fuerza mayor o para prevenir pérdidas de materias primas, por cierres imprevistos de fronteras, factores atmosféricos u otras causas no previsibles ni imputables en medida alguna al empresario, serán obligatorias y se retribuirán con el incremento del 75% sobre el importe del salario hora individual. Las restantes serán voluntarias y el recargo será del 100%.

#### Artículo 119 - Pagas Extraordinarias

Los trabajadores tendrán derecho a 2 pagas extraordinarias correspondientes a 30 días de salario más antigüedad, cantidad que para los no fijos irá prorrateada en el salario hora individual.

Asimismo, tendrán derecho a una paga, denominada de beneficios, equivalente al 5% de los salarios devengados durante el año, cuyo importe irá prorrateado para los fijos-discontinuos y eventuales en el salario hora individual.

El personal fijo y fijo-discontinuo que se encuentre prestando el servicio militar, y que por este motivo tenga suspendido el contrato de trabajo con la empresa, conservará el derecho a percibir el 50% de las 2 pagas extraordinarias señaladas en el párrafo 19 de este artículo.

#### Artículo 120 - Salidas, Viajes, Dietas y Desplazamientos

Al personal que se le confiera misión de servicio fuera de la empresa ( lugar habitual del centro de trabajo ) tendrá derecho a que se le abonen los gastos que hubiere efectuado, previa presentación de los justificantes. Percibirán, además, 2.327 pesetas por día completo y 1.164 por medio día.

#### Artículo 139 - Premios, Ayudas Jubilación

Las empresas afectadas por el presente Convenio, concederán un complemento de ayuda jubilación a todos los trabajadores que hubiesen estado en activo diez años de antigüedad y deseen jubilarse voluntariamente y de acuerdo con la empresa. Su cuantía irá en función de la escala siguiente:

- A los 60 años percibirán catorce mensualidades.
- A los 61 años percibirán doce mensualidades.
- A los 62 años percibirán diez mensualidades.
- A los 63 años percibirán diez mensualidades.

Dichas mensualidades serán calculadas sobre el salario real que se perciba en el momento de la jubilación. Para su percepción habrá de solicitarse en un plazo de tres meses con anterioridad al cumplimiento de la edad correspondiente.

Las empresas se comprometen, durante la vigencia del Convenio, a sustituir a los trabajadores que se jubilen por otros trabajadores en la forma y circunstancias que establece el Real Decreto Ley 14/81, de 20/4/81.

#### Artículo 149 - Indemnización por muerte, invalidez total o absoluta.

Dentro del mes siguiente a la publicación del presente Convenio, las empresas encuadradas en su ámbito de aplicación, deberán suscribir una póliza de seguros que cubra los siguientes riesgos para todo el personal de la empresa:

- a - Un millón y medio de pesetas. ( 1.500.000 Ptas. ) en caso de muerte o incapacidad por causas accidentales ocurridos

durante las 24 horas.

b - Seiscientos pesetas diarias ( 600 Pts. ) por incapacidad temporal a consecuencia de accidente, desde el primer día.

c - Seiscientos pesetas diarias ( 600 Pts. ) por hospitalización, desde el primer día y durante todo el tiempo que dure ésta.

d - Seiscientos pesetas diarias ( 600 Pts. ) en caso de hospitalización por parto, desde el primer día.

Las empresas que no suscriban esta póliza, deberán responder directamente ante los trabajadores de los riesgos y por las cantidades señaladas.

Las primas a pagar por esta póliza serán satisfechas por empresa y trabajador de acuerdo con los siguientes límites:

- a - Empresa: Cada empresa, por trabajador y año, pagará cinco veces el salario hora individual señalado para las manipuladoras en el Convenio.
- b - Trabajador: Solo pagará la diferencia entre la aportación empresarial y el coste de la prima trabajador/año.

#### Artículo 159 - Pluses por nocturnidad, peligrosidad, toxicidad y penosidad.

Se abonarán en un 25% del salario base más antigüedad, se traten de trabajos nocturnos ( realizados entre las 22 y las 6 horas ) o bien, en trabajos que entrañen riesgos de peligrosidad, toxicidad o penosidad.

#### Artículo 169 - Premio a la Constancia

Todo personal que lleve trabajando al servicio de la empresa diez años, en caso de los fijos o, 1.500 días cotizados, en el de los trabajadores fijos-discontinuos, percibirán con carácter único y por una sola vez, un premio igual a una mensualidad de su salario real. Para el personal fijo discontinuo el premio será como mínimo de 165 horas.

#### Artículo 179 - Ropa de Trabajo

Las empresas facilitarán a sus trabajadores al inicio de la campaña, y por una sola vez, la siguiente ropa de trabajo:

- Mujeres: 2 batas, 2 pares de guantes de tela y calzado adecuado.

- Hombres: 2 monos de 2 piezas, 2 pares de guantes de tela y calzado adecuado.

Este material les será reemplazado por otro nuevo cuando lo precise el trabajador por desgaste o extravío del anterior.

#### Artículo 189 - Anticipos

Los trabajadores tendrán derecho, previa solicitud, a recibir anticipos a cuenta de hasta el 90% del salario devengado hasta el momento de la petición, debiendo cada empresa hacerlo efectivo en el día de la semana que previamente hayan señalado, siempre que se haya solicitado al menos 48 horas antes.

### CAPITULO V

#### CONDICIONES SOCIALES

#### Artículo 199 - Clasificación de los trabajadores según su permanencia

a - Fijos: son aquellos trabajadores que prestan sus servicios en la empresa de una forma continuada y permanente.

b - Fijos-discontinuos: Son aquellos trabajadores que realizan trabajos normales y propios de la temporada con la intermitencia característica de la actividad discontinua de cada campaña.

c - Eventuales: Son aquellos que, sin tener relación permanente con la empresa, son llamados al trabajo por circunstancias de mercado, acumulación de trabajo, exceso de pedidos o razones de temporada, aún tratándose de la actividad normal de la empresa. La duración máxima de estos contratos será de 9 meses en un periodo de 12 meses, contados a partir del momento en que se inicie la relación laboral.

d - Interinos: Son aquellos trabajadores que son admitidos para sustituir a los trabajadores fijo y fijos-discontinuos, afectándoles el horario, y la clasificación profesional, así como el desempeño de trabajo que el sustituido realizara. Caso de que el trabajador sustituido no se reincorporara el trabajo, aquel ocuparía su plaza con preferencia a cualquier otro trabajador.

#### Artículo 209 - Clasificación de las categorías del personal, según la función.

La clasificación de las categorías según la función realizada, viene determinada en el anexo II del texto de este Convenio, todo ello de acuerdo con las categorías existentes y los trabajos a realizar por cada uno de los trabajadores.

Los trabajadores fijos-discontinuos solo estarán obligados a realizar trabajos propios de su categoría profesional, sin perjuicio de lo dispuesto en la legislación vigente sobre desempeño de funciones de categoría superior.

Las empresas se dotarán de personal idóneo para la limpieza de servicios y duchas.

#### Artículo 219 - Contratos de Trabajo

La contratación de personal fijo-discontinuo, eventual e interino, se formalizará por las empresas, de acuerdo con la legislación vigente, por escrito y triplicado, debiendo entregarse una copia del contrato al trabajador y otra en la Oficina de Empleo.

Se utilizarán para dicho fin los modelos de contratos de trabajo que aparecen como anexo a este convenio para cada una de las clases de trabajadores, u otros que respeten esencialmente la forma y contenido de estos.

#### Artículo 220 - Llamamiento al Trabajo

El llamamiento al trabajo de los trabajadores no fijos se hará de acuerdo con la costumbre del lugar, respetándose el orden de antigüedad dentro de cada categoría y con conocimiento de los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal.

Los trabajadores fijos-discontinuos que no asistieran al trabajo sin causa justificada, habiéndose requerido sus servicios por escrito o telegráficamente, perderá la antigüedad para futuros llamamientos de la empresa.

#### Artículo 23 - Excedencias

La excedencia podrá ser voluntario o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y de la antigüedad, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.

Los trabajadores que se encuentren en situación de excedencia deberán solicitar el reingreso al trabajo dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

El trabajador con, al menos, una antigüedad en la empresa de un año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor de dos años ni mayor de cinco, concretando exactamente su duración en el momento de solicitarla.

Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, a contar desde la fecha de nacimiento de éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un mismo periodo de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, solo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

Una vez solicitada por el excedente voluntario su reincorporación al puesto de trabajo, la empresa deberá readmitirlo en las mismas condiciones que disfrutara antes de producirse su excedencia. Si no hubiera vacantes de su categoría profesional, en la campaña en la que solicite el ingreso, deberá ser readmitido en la siguiente, conservando la antigüedad en el llamamiento que tuviera antes de pasar a la situación de excedente.

Será de aplicación, para lo no previsto, el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 240 - Minusválidos

Las empresas con más de 50 trabajadores fijos, vendrán obligadas a emplear un número de trabajadores minusválidos no inferior al 2% de la plantilla.

Se entenderán nulas y sin efecto las cláusulas contractuales y pactos individuales, así como las decisiones unilaterales de las empresas, que supongan, en contra de los minusválidos, discriminaciones en el empleo en materias de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo.

En las pruebas selectivas convocadas para el ingreso en las empresas, serán admitidos los minusválidos en igualdad de condiciones con los demás aspirantes.

Las empresas conservaran el nivel salarial y profesional de los disminuidos físicos que pasen a tener consideración de tales después de un accidente de trabajo, enfermedad o accidente no laboral, sobrevenido después de su ingreso en la empresa. En estas circunstancias, las empresas vendrán obligadas a

reconvertir su puesto de trabajo para adaptarlo a las nuevas condiciones físicas del trabajador, sin que ello suponga la marginación de tales trabajadores, mediante la separación de sus compañeros en talleres o departamentos especiales. Estos trabajadores no se incluirán en el porcentaje del 2% aducido en el primer párrafo del presente artículo.

Las empresas vendrán obligadas a gestionar (junto al trabajador) ante el Fondo de Protección al Trabajo, las subvenciones necesarias para la eliminación de las barreras arquitectónicas en los centros de trabajo, que posibiliten el normal desarrollo de las funciones del trabajador.

#### Artículo 250 - Servicio Militar y Servicio Social Sustitutorio

El Trabajador que concluya su servicio militar o servicio social sustitutorio, tendrá derecho a incorporarse a su puesto de trabajo. Dicha incorporación deberá realizarla antes de los 30 días naturales siguientes a la finalización del mismo.

El periodo de servicio militar se le reconocerá a efectos de antigüedad.

#### Artículo 260 - Formación Profesional y Cultural

El trabajador tendrá derecho:

a - Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como una preferencia para elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse estudios para la obtención de un título académico o profesional.

b - A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

#### Artículo 270 - Faltas al Trabajo

No se considerará injustificada la falta al trabajo que se derive de la detención al trabajador, por causa criminal o sindical, si en los dos casos es posteriormente absuelto o se archiva el expediente sin sanción de ningún tipo.

En ambos casos, los días de ausencia se considerarán licencia no retribuida.

Los justificantes, en todas las situaciones de ausencia al trabajo, los presentará el trabajador en el plazo máximo de 2 días desde que le sean requeridos por la empresa.

#### Artículo 280 - Garantía de las condiciones laborales

Las empresas entregarán a todo trabajador que lo solicite por escrito, en un plazo de diez días, fotocopia del parte de alta en la Seguridad Social, debidamente diligenciada por el I.N.S.S.

### CAPÍTULO VI

#### DERECHOS SINDICALES

#### Artículo 290 - Funciones de los Representantes Sindicales: Comités y Delegados

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

- Tener acceso a las listas de trabajadores fijos-discontinuos, donde constará la antigüedad inicial y que le será facilitada por la empresa.
- Información exhaustiva en cuanto a apertura de expedientes por faltas graves o muy graves.
- Por parte de la empresa se le facilitará información anticipada en los siguientes casos:

- Iniciación de expedientes por reestructuración de plantillas y ceses totales o parciales, definitivos o temporales.

- Planes de formación profesional de la empresa.

- Traslado total o parcial de instalaciones.

- Conocer los modelos de contratos de trabajo que se utilicen en la empresa, así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral (finiquitos, cartas de despido).

Para esto se utilizará el modelo de finiquito que aparece como anexo a este Convenio.

- Estar informados de las situaciones de posibles absentismos laborales, debiendo intervenir en los procesos de Incapacidad Laboral Transitoria.

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

**Artículo 309.- Garantías**

Los miembros del Comité de empresa y los Delegados de Personal, como representantes legales de los trabajadores, tendrán las siguientes garantías:

- a.- Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa o restantes delegados de personal.
- b.- Prioridad de permanencia en las empresas o centros de trabajo respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.
- c.- No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en los casos de que ésta se produzca por renovación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción de trabajador en el ejercicio de su representación, sin perjuicio, por tanto, de lo establecido en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores. Así mismo no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón precisamente del desempeño de su representación.
- d.- Expresar, colegiadamente si se trata de Comité, con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la empresa.
- e.- Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas cada uno de los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal en cada centro de trabajo, de acuerdo con la escala establecida en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.
- f.- Asistir a las reuniones concertadas con la empresa acompañados de asesores.

**Artículo 319.- Horas sindicales**

Los Delegados de personal y miembros de los Comités de Empresa podrán acumular las horas sindicales en beneficio de uno o más de ellos, sin límite alguno.

**Artículo 329.- Locales y Tablón de anuncios**

En las empresas o centros de trabajo, siempre que sus características lo permitan, se pondrá a disposición de los Delegados de Personal o del Comité de Empresa, un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades y comunicarse con los trabajadores. Todas ellas dispondrán de uno o varios tableros de anuncios, según el número de trabajadores. Las posibles discrepancias se resolverán por la autoridad laboral previo informe de la Inspección de Trabajo.

**Artículo 339.- Cuota Sindical**

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

El delegado o representante sindical, con la autorización por escrito de los trabajadores en tal operación, remitirá a la dirección de la empresa un escrito en el que solicitará, con claridad, la cuantía de la cuota, la orden de descuento, el sindicato a que pertenece y también el número de cuenta corriente o libreta de ahorros a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad.

En las empresas en que no existan Delegados de Personal, los trabajadores interesados en esta operación, podrán requerirlo individualmente, mediante escrito en el que consten los datos anteriores.

**Artículo 349.- Derechos laborales**

Las empresas reconocerán a sus trabajadores el derecho a sindicarse libremente y no podrán ser discriminados para el empleo por razones de sexo, estado civil, por la edad dentro de lo marcado en el Estatuto de los Trabajadores, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua dentro del Estado Español.

**Artículo 359.- Cuota de negociación**

Las empresas descontarán en las nóminas de los trabajadores la cantidad de 2.000 pesetas, en concepto de compensación por los gastos derivados de la negociación colectiva, en los dos meses inmediatamente seguidos a la publicación de este convenio,

a razón de 1.000 pesetas en cada mes, e ingresar el 50% de lo recaudado en la cuenta que al efecto designen cada una de las Centrales Sindicales de Comisiones Obreras y Unión General de Trabajadores. Todo ello, según lo dispuesto en la Ley de Libertad Sindical vigente.

**Artículo 369.**

Al principio y final de campaña, estarán representados los Comités de Empresa, o Delegados de Personal, en 1 o 2 de sus miembros, con la posibilidad de acumular las horas sindicales reconocidas. Dichos trabajadores serán dados de alta y se les abonarán las horas sindicales, pero solo realizarán funciones propias de su cargo, salvo que por su antigüedad ya estuvieran incorporados al trabajo.

1.- Los trabajadores afiliados a un sindicato podrán, en el ámbito de la empresa o centro de trabajo:

- a.- Constituir Secciones Sindicales, de conformidad con lo establecido en los Estatutos del Sindicato.
  - b.- Celebrar reuniones previa notificación al empresario, recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa.
  - c.- Recibir la información que le remita su sindicato.
- 2.- Sin perjuicio de lo que se establezca mediante Convenio Colectivo, las Secciones Sindicales de los Sindicatos mas representativos y de los que tengan representación en los Comités de Empresa y en los órganos de representación que se establezcan en las Administraciones Públicas o cuenten con Delegados de Personal, tendrán los siguientes derechos:

- a.- Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados al sindicato y a los trabajadores en general, la empresa pondrá a su disposición un tablón de anuncios que deberá situarse en el centro de trabajo y en lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo de los trabajadores.
- b.- A la negociación colectiva, en los términos establecidos en su legislación específica.
- c.- A la utilización de un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades en aquellas empresas o centros de trabajo con más de 250 trabajadores.
- d.- Al crédito de horas legalmente establecido, así como a acumularlas en 1 o varios de sus miembros sin límite alguno.
- e.- A asistir a las reuniones con la empresa acompañados de asesores.

**Artículo 379.- Comités intercentros**

En aquellas empresas que tengan, en la misma provincia o en municipios limítrofes, dos o más centros de trabajo, se podrán constituir comités intercentros cuyos miembros serán designados entre los componentes de los distintos Comités de Centro.

**CAPÍTULO VII****INFRACCIONES Y SANCIONES DE LOS TRABAJADORES****Artículo 389.-**

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

**Artículo 399.-**

Se consideran leves las siguientes:

- 1.- Las de descuido, error o demora inexplicable en la ejecución de cualquier trabajo.
- 2.- De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo en el período de un mes, inferiores a treinta minutos, siempre que de estos retrasos no se deriven graves perjuicios para la empresa por la función especial del trabajador en la misma, en cuyo caso se clasificará de falta grave.
- 3.- 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.
- 4.- El abandono, por breve tiempo, del puesto de trabajo sin causa justificada.
- 5.- Pequeños descuidos en la conservación del material.
- 6.- La no comunicación a la empresa de los cambios de domicilio, siempre que de dicha falta no se deriven mas graves perjuicios para la empresa.
- 7.- Las discusiones con los compañeros/as de trabajo dentro de las dependencias de la empresa.

8 - Faltar 1 día al trabajo sin la debida autorización o causa justificada.

#### Artículo 402.-

Se consideran faltas graves las siguientes:

1 - Mas de 3 faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo no justificadas, cometidas en el periodo de un mes.

2 - La inasistencia al trabajo sin causa justificada en dos días durante el periodo de un mes, salvo que por dichas inasistencias se produzcan graves perjuicios para el normal desarrollo de la actividad de la empresa, en cuyo caso se considerarán como falta muy grave.

3 - Entregarse a juegos y distracciones, cualesquiera que sean, estando de servicio.

4 - La simulación de enfermedad o accidente, siempre que no se deriven graves consecuencias de dicha simulación, en cuyo caso se considerará como muy grave.

5 - La mera desobediencia a sus superiores en acto de servicio, salvo que de dicha desobediencia se deriven perjuicios notorios para la empresa, en cuyo caso se considerarán como muy graves, siempre que dichas órdenes no afecten a la dignidad profesional del trabajador o cause perjuicios graves para el consumidor.

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

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

8 - La reincidencia de mas de cinco faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción por escrito.

#### Artículo 419.-

Se clasificarán como faltas muy graves las siguientes:

1 - Tres faltas de asistencia injustificadas durante un mes. Mas de diez faltas de asistencia al trabajo sin justificar en un periodo de seis meses o veinte durante un año.

2 - Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas.

3 - Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

4 - El robo, hurto o malversación dentro de la empresa.

5 - La embriaguez o consumo de drogas durante el servicio, o fuera de él si, siendo habitual, repercute negativamente en su rendimiento.

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

7 - Revelar a elementos extraños a la empresa datos de reserva obligada.

8 - Los malos tratos de palabra u obra, o falta de respeto o consideración a los jefes o a sus familiares, así como a los compañeros/as y subordinados.

9 - La falta de aseo, siempre que sobre ello se hubiese llamado repetidamente la atención al trabajador, o sea de tal índole que produzca queja justificada de los compañeros que realicen su trabajo en el mismo local que aquél.

10 - La disminución reiterada y continuada en el rendimiento de la labor.

11 - Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros/as de trabajo.

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

#### Artículo 429.- Procedimiento sancionador

De toda sanción, salvo la de amonestación verbal, se dará traslado al trabajador por escrito, quién deberá firmar el enterado de la comunicación o acusar recibo. Se hará constar la fecha de la sanción y los hechos que la motiva y se impondrá con conocimiento de los Comités de Empresa o Delegados de Personal.

#### Artículo 439.- Sanciones

Se impondrán las siguientes sanciones en función de la gravedad de las mismas:

A - Por faltas Leves: amonestación verbal; amonestación por escrito; y suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

B - Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

C - Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días, inhabilitación por un periodo no superior a

dos años para el ascenso; traslado forzoso a otra localidad y despido.

#### Artículo 449.- Prescripciones

Las faltas cometidas por los trabajadores prescribirán, según su graduación, en los plazos establecidos en el artículo 60.2 del Estatuto de los Trabajadores.

### CAPITULO VIII

#### SALUD LABORAL

#### Artículo 459.- Vigilancia del medio ambiente del trabajo

La vigilancia del medio ambiente de trabajo deberá comprender:

a - La identificación y evaluación de los factores del medio ambiente que puedan afectar a la salud de los trabajadores.

b - La evaluación de las condiciones de higiene de trabajo y de los factores de la organización del trabajo que puedan engendrar riesgos para la salud de los trabajadores.

c - La evaluación, cuando sea apropiado, de la exposición de los trabajadores a los agentes nocivos, mediante métodos de control válidos y generalmente aceptados.

d - La verificación de los sistemas de control destinados a eliminar o reducir la exposición.

e - Las visitas del personal de servicios de salud en el trabajo que sean necesarias para examinar los factores del medio ambiente de trabajo, susceptibles de afectar a la salud de los trabajadores, a la salubridad del medio ambiente de trabajo y a las condiciones de trabajo.

Dicha vigilancia deberá llevarse a cabo en relación con los demás servicios técnicos de la empresa y con la cooperación de los trabajadores interesados y de sus representantes en la empresa o del comité de seguridad e higiene, cuando existan.

#### Artículo 469.- Datos de la vigilancia del lugar de trabajo

De conformidad con la legislación y las prácticas nacionales, los datos resultantes de la vigilancia del lugar de trabajo, deberán consignarse de forma apropiada y mantenerse a disposición de la empresa, de los trabajadores y de sus representantes en la empresa o del Comité de seguridad e higiene, cuando existan.

Tales datos deberán utilizarse respetando su carácter confidencial, y solamente para orientar y dar asesoramiento acerca de las medidas destinadas a mejorar el medio ambiente de trabajo y la salud y seguridad de los trabajadores.

La autoridad competente podrá tener acceso a estos datos, los cuales solo deberán comunicar al servicio de salud en el trabajo o a terceros, previo acuerdo de la empresa, de los trabajadores y de sus representantes en la empresa o del Comité de seguridad e higiene, si los hubiere.

#### Artículo 479.- Funciones de los Servicios de Salud

Los servicios de salud en el trabajo deberán:

a - Supervisar las instalaciones sanitarias y otras instalaciones puestas a disposición de los trabajadores por la empresa, tales como suministro de agua potable, alojamientos y cantinas.

b - Asesorar acerca de las posibles incidencias de la utilización de tecnologías en la salud de los trabajadores.

c - Colaborar en el análisis de los puestos de trabajo y en el estudio de la organización y de los métodos de trabajo, a fin de garantizar una mejor adaptación del trabajo a los trabajadores.

d - Participar en los análisis de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales, y en los programas de prevención de accidentes.

e - Tener libre acceso a todos los lugares de trabajo y a las instalaciones que la empresa facilita a los trabajadores.

f - Tener acceso a las informaciones sobre métodos, normas de trabajo, productos, materias, sustancias utilizadas o cuya utilización este prevista bajo reserva de que se preserve el secreto de toda información de índole confidencial que se recabe y que no concierna a la salud de los trabajadores.

g - Poder tomar muestras, con fines de análisis, de los productos, materias y sustancias utilizados o manipulados. Deberán consultarse a los servicios de salud en el trabajo

sobre cualquier cambio previsto en materia de métodos y condiciones de trabajo susceptibles de tener algún efecto sobre la salud o la seguridad de los trabajadores.

#### Artículo 489.- Vigilancia de la salud de los trabajadores

La vigilancia de la salud de los trabajadores deberá abarcar, en los casos y según las condiciones que defina la autoridad competente, todas las evaluaciones necesarias para proteger la salud de los trabajadores, que puedan incluir:

- Una evaluación de la salud de los trabajadores antes de que se le asignen tareas específicas que puedan entrañar un peligro para su salud o para la de los demás.

- Evaluaciones de la salud a intervalos periódicos durante todo empleo que implique una exposición a riesgos particulares para la salud.

- Una evaluación de la salud de los trabajadores que reanuden el trabajo tras una ausencia prolongada por motivos de salud, con la finalidad de descubrir sus eventuales orígenes profesionales de recomendar una acción apropiada para proteger a los trabajadores y de determinar la adaptabilidad de los trabajadores a sus tareas y la necesidad de una reclasificación y de una readaptación.

- Evaluaciones de salud al empezar y después de terminar asignaciones a puestos de trabajo que entrañen riesgos susceptibles de provocar perjuicios ulteriores para su salud o de contribuir a tales perjuicios.

Deberán adoptarse disposiciones para proteger la intimidad de los trabajadores y procurar que la vigilancia de su salud no sea utilizada con fines discriminatorios ni de ninguna otra manera perjudicial para sus intereses.

Los servicios de salud en el trabajo, deberán ser informados de los casos de enfermedad entre los trabajadores y de la ausencia del trabajo por razones de salud, a fin de poder identificar cualquier relación entre las causas de enfermedad o de ausencia y los riesgos para la salud que puedan presentarse en los lugares de trabajo. El personal encargado de los servicios de salud en el trabajo, no deberán ser obligados por la empresa a verificar las razones de la ausencia al trabajo.

Los servicios de salud en el trabajo deberán consignar los datos relativos a la salud de los trabajadores en expedientes de salud personales y confidenciales. Dichos expedientes deberán también contener información acerca de las tareas que hayan realizado los trabajadores, de su exposición a los riesgos profesionales inherentes a su trabajo y de los resultados de toda evaluación de la exposición de los trabajadores a tales riesgos.

El personal que preste servicios de salud en el trabajo, solo, deberá tener acceso a los expedientes de salud si la información contenida en ellos tiene relación con el cumplimiento de sus funciones. Cuando los expedientes contengan información personal de carácter médico confidencial, este acceso debe limitarse al personal médico.

Los datos personales relativos a la evaluación del estado de salud, solo deberán comunicarse a terceros previo consentimiento del trabajador, debidamente informado.

Cuando el mantenimiento de un trabajador en un puesto de trabajo esté contraindicado por motivos de salud, los servicios de salud en el trabajo deberán colaborar en los esfuerzos destinados a encontrarle otra colocación en la empresa u otra solución apropiada.

### CAPITULO IX

#### COMISION PARITARIA DE VIGILANCIA E INTERPRETACION DEL CONVENIO.

##### Artículo 499.- Legitimación

Estarán legitimados para intervenir en la comisión negociadora del presente Convenio, los sindicatos, federaciones o confederaciones sindicales que cuenten con un mínimo del 10% de los miembros del Comité o Delegados de Personal del ámbito territorial de aplicación de este Convenio y las Asociaciones empresariales que cuenten con el 10% de los empresarios afectados al Convenio.

La Comisión Negociadora quedará válidamente constituida cuando los Sindicatos, Federaciones o Confederaciones sindicales y las Asociaciones empresariales a que se refiere el apartado anterior, representen como mínimo a la mayoría absoluta de los miembros de los Comités de Empresa y Delegados de Personal, en su caso, y a la mayoría de los empresarios afectados al Convenio.

#### Artículo 500.- Permisos para la negociación del Convenio

Los miembros de la representación de los trabajadores en la Comisión Negociadora del Convenio, dispondrán de tiempo retribuido para asistir a las sesiones negociadoras hasta la finalización de las mismas.

Esta licencia afectará hasta un máximo de cinco titulares y dos suplentes, sean miembros de Comités, Delegados de Personal o no lo sean.

#### Artículo 510.- Constitución de la Comisión Paritaria

ambas partes negociadoras acuerdan establecer una comisión de Vigilancia, como órgano de interpretación, vigilancia, aplicación, mediación y control del cumplimiento de lo pactado, que será nombrada por la Comisión Negociadora del presente Convenio Provincial.

La Comisión de Vigilancia, estará compuesta paritariamente por tres representantes de las empresas y otros tres de los trabajadores, entre ellos se elegirá un secretario. En caso de desacuerdo por ambas partes en los temas a tratar, se recurrirá al arbitraje de una persona imparcial, nombrada por mutuo acuerdo entre ambas partes.

Dicha Comisión podrá utilizar, si lo estima conveniente, los servicios permanentes u ocasionales de asesores en cuanto a materias de su competencia se refiere. Dichos asesores serán designados por las partes y siempre sindicales por parte de los trabajadores.

La Comisión de Vigilancia será única para toda la provincia y tendrá las facilidades oportunas en horas sindicales retribuidas, como los Delegados de Personal en cada empresa.

#### Artículo 520.- Funciones de la Comisión de Vigilancia

Serán de la Comisión de vigilancia las siguientes:

- a- Interpretación del Convenio.
- b- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- c- Mediación en los casos de Conflicto Colectivo.
- d- Estudiar fórmulas de arreglo, durante el tiempo de vigencia del presente Convenio, de las distintas situaciones excepcionales que se puedan presentar y que por su carácter anómalo afecten a las buenas relaciones entre empresarios y trabajadores. Entre éstas, habrán de ser objeto de estudio por parte de la Comisión de Vigilancia:

- 1.- Los tiempos de permanencia inactiva en el centro de trabajo debido a interrupciones imprevistas en la actividad de la empresa, por causas no imputables al empresario, tales como cortes de fluido eléctrico, etc.

- 2.- Productividad y rendimiento en las empresas, confeccionándose las correspondientes tablas de productividad.

- 3.- La organización del trabajo en las épocas de baja campaña.

Y cualesquiera otras que se consideren de interés para el fortalecimiento de las buenas relaciones laborales en el sector.

#### Artículo 530.- Procedimiento de actuación

Cada parte formulará a sus respectivas representaciones las cuestiones que se susciten en relación a todo articulado de este Convenio.

De dichas cuestiones se dará traslado a las otras partes, poniéndose inmediatamente de acuerdo y dando respuesta en un plazo máximo de tres días, señalando día, hora y lugar de reunión de la Comisión de Vigilancia.

#### Artículo 54.

Todos los trabajadores afectados por este Convenio, tendrán derecho a 1 hora remunerada para que les sea explicado el contenido del mismo por parte de los trabajadores que forman la Comisión Negociadora.

Esta suspensión de la jornada coincidirá siempre con la última hora laboral del día.

#### Disposición final

En lo no previsto en este Convenio, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales y reglamentarias vigentes.

#### Disposición aclaratoria

No obstante lo dispuesto en el artículo 35, en todo caso se respetará la voluntad individual del trabajador, que deberá expresarse por escrito mediante carta dirigida al empresario al menos con cinco días de antelación a la fecha del cobro de la cuota.

**A N E X O I**  
**TABLAS SALARIALES**

<u>PERSONAL FIJO</u>	<u>1993</u>	<u>1994</u>	<u>1995</u>
	<u>SALARIO MES BRUTO</u>		
<b>GRUPO I- Personal Técnico Titulado</b>			
- Titulado Grado superior	132.687	137.995	143.514
- Titulado Grado medio	120.305	125.117	130.122
- Ayudantes Técnicos Titulados	97.306	101.198	105.246
<b>GRUPO II- Personal Técnico no Titulado</b>			
- Directores Gerentes	132.687	137.995	143.514
- Jefe de Almacén	120.305	125.117	130.122
- Jefe Comercial	123.843	128.797	133.949
- Ayudante Comercial	100.842	104.876	109.071
- Intérpretes	97.306	101.198	105.246
<b>GRUPO III- Personal Administrativo</b>			
- Jefe administrativo	120.290	125.102	130.106
- Contables	106.152	110.398	114.814
- Operadores	97.306	101.198	105.246
- Oficiales Administrativos	97.306	101.198	105.246
- Auxiliar Administrativo, Perforistas y Secretarios	79.611	82.795	86.107
- Telefonista	65.489	68.108	70.832
- Aspirante Administrativo	58.972	61.331	63.784
<b>GRUPO IV- Personal Actividades Auxiliares</b>			
- conductor-repartidor	86.691	90.159	93.765
- especialistas	72.535	75.436	78.454
- Mozos	67.229	69.919	72.715
<b>GRUPO V- Personal Subalterno</b>			
- Vigilante Sereno	65.461	68.080	70.803
- Personal de Limpieza	63.691	66.239	68.888
- Aprendiz 17 años	41.223	42.872	44.587
- Aprendiz 16 años	27.316	28.408	29.545

<u>PERSONAL FIJO DISCONTINUO</u>	<u>SALARIO HORA BRUTO</u>		
<b>Grupo I - Personal Técnico no Titulado</b>			
Encargado Almacén	615	640	666
- Jefe de línea	575	598	622
- Personal de Oficio de primera ( Mecánicos, electricistas, carpinteros )	575	598	622
- Especialistas	561	583	606
<b>GRUPO II- Personal Actividades Auxiliares</b>			
- Mozos, Peones y Flejadores manuales	542	563	586
- Personal de manipulado y envasado	513	534	555
<b>GRUPO III - Personal subalterno</b>			
- Vigilante-Sereno	521	542	563
- Personal de limpieza	513	534	555
- Trabajadores de 17 años	322	335	349
- Trabajadores de 16 años	194	202	210

**A N E X O II**  
**DEFINICION DE LAS CATEGORIAS PROFESIONALES**

- I - PERSONAL TECNICO TITULADO**
- a - Titulado Grado Superior: Es quien posee un título de grado superior, reconocido por el Ministerio de Educación y Ciencia, ejerce en las empresas de forma fija y responsabilidad directa funciones propias y características de su profesión.
- b - Titulado Grado Medio: es quien posee un título de grado medio, reconocido por el Ministerio de Educación y Ciencia o asimilado por disposición legal y desempeña funciones propias de su profesión o reconocidas por su función en la categoría directa de responsabilidad en la empresa.
- c - Ayudantes Técnicos Titulados: es quien posee un título académico reconocido por el Ministerio de Educación y Ciencia o asimilado por disposición legal y desempeña funciones propias de los títulos reconocidos por la empresa.
- II - PERSONAL TECNICO NO TITULADO**
- a - Directores o Gerentes: Es quien, a las órdenes inmediatas de la empresa y participando en la elaboración de la política de la misma, dirige, coordina y se responsabiliza de las actividades de la dirección a su cargo.
- b - Jefe de Almacén: es el que está al frente de un

almacén, teniendo a su cargo la reposición, recepción, conservación y marca de las mercancías, el registro de su entrada y salida, su distribución a las secciones y sucursales, el cumplimiento de los pedidos, etc., estando al frente de todo el personal del almacén con facultades para dictar normas para la perfecta organización y distribución del trabajo, cuya vigilancia le corresponde, así como la concesión de permisos, propuesta de sanciones, etc.

c - Jefe Comercial: son los trabajadores que tienen a su cargo la dirección y fiscalización de todas las operaciones de venta que en la empresa se realicen, así como la determinación de las orientaciones o criterios conforme a los cuales deben realizarse.

d - Ayudante Comercial: es el trabajador que, subordinado al Jefe Comercial ( o personal técnico que asuma las funciones de éste en la empresa ), realiza funciones administrativas o de otra índole propias del departamento.

e - Intérpretes: es el trabajador, en posesión de conocimientos de dos o mas idiomas extranjeros, que realiza trabajos específicos de ventas, administración o gestión de su función definitoria.

**III - PERSONAL ADMINISTRATIVO NO TITULADO**

a - Jefe Administrativo: es quien, provisto o no de poder, asume con plenas facultades la dirección o vigilancia de todas las funciones administrativas en una empresa que las tenga organizadas o distribuidas en varias secciones, independientemente de que algunas gestiones u operaciones administrativas recaigan personalmente a otros cargos o departamentos, sin perjuicio de realizar trabajos de control administrativo.

b - Contable: es quien, provisto o no de título académico, asume las funciones contables administrativas, independientemente de realizar trabajos de control administrativo.

c - Operadores: es el empleado que tiene como misión principal el manejo de máquinas programadoras y ordenadores o análogas, dentro del proceso de los datos para transcribir los mismos, realizando secuencias determinadas de perforaciones o análogas en tarjetas o fichas al efecto, independientemente de realizar trabajos de control administrativo.

d - Oficiales Administrativos: es quien, en posesión de los conocimientos técnicos y prácticos necesarios para la vida mercantil y con una antigüedad mínima en la empresa de dos años, realiza trabajos que requieren propia iniciativa, tales como redacción de correspondencia, redacción de contratos, elaboración estadística, gestión de informes, transcripciones contables, etc.; independientemente de poder realizar trabajos netamente administrativos.

e - Auxiliares Administrativos, Secretarios y Perforistas: es el que, con conocimientos generales de índole administrativa, auxilia a los jefes de secciones o departamentos en la ejecución de trabajos como propios de esta categoría en las siguientes funciones: redactar correspondencia, confeccionar facturas, control de cobros y pagos, además de todas las funciones estrictamente de control administrativo.

f - Telefonista: es quien, fundamentalmente, atiende una centralita telefónica, estableciendo las comunicaciones con el interior y exterior, anotando y transmitiendo cuantos avisos reciba.

g - Botones-Aspirante: es el empleado que se inicia en los trabajos burocráticos, desempeñando trabajos de recados, recoger y entregar la correspondencia y documentos bancarios, además de efectuar algunos trabajos simples de control administrativo.

**IV - PERSONAL DE SERVICIOS Y ACTIVIDADES AUXILIARES**

a - Personal de Oficios de primera ( Carpintero, Electricista, Mecánico, ... ): es el trabajador que ejecuta los trabajos propios de un oficio clásico, con iniciativa y responsabilidad propia, y, con un alto grado de esmero en la realización de su cometido, realiza labores que requieren perfección, dentro de su especialidad.

b - Jefe de línea: es el trabajador que, a las órdenes de sus superiores, se responsabiliza del normal



desenvolvimiento de una línea de manipulación, cuidando de que el trabajo sea desarrollado por las manipuladoras que tiene a su cargo con la calidad exigida.

c - Mozo: es el que efectúa el transporte de las mercancías, reparte los productos a las diferentes líneas de trabajo, recoge y clasifica los productos manipulados, o cualquier otro trabajo que exija predominantemente esfuerzos musculares.

d - Especialistas: es el que se dedica a trabajos concretos y determinados que, sin constituir propiamente su oficio, exigen sin embargo, cierta práctica en la ejecución de aquéllos. Entre dichos trabajos puede comprenderse el de enfardar y embalar o paletizar los productos, pesar los productos elaborados o en recepción, conducir y cuidar carretillas elevadoras y transportadoras, pudiendo realizar asimismo trabajos de carga de los productos en los camiones transportadores, confeccionar cajas de madera, realizar funciones de muestreo y control, etc.

e - Personal de Manipulado y Envasado: son los trabajadores dedicados a empacar, envasar, confeccionar cajas de cartón, marcar cajas, bien sea a mano o por procedimientos mecánicos; funciones propias e indistintas según la necesidad funcional de las distintas empresas, sin perjuicio de realizar los trabajos propios para el mantenimiento y limpieza de las instalaciones.

f - Conductor-Repartidor: es el trabajador que efectúa trabajos propios de su oficio clásico, independientemente que desarrolla trabajos de reparto de cajas de campo, cargas y descargas de los productos transportados, además de poder desarrollar encargos.

#### V - PERSONAL SUBALTERNO

a - Vigilante o Sereno: es el que tiene a su cargo el servicio de vigilancia diurna o nocturna dentro o fuera de las dependencias del establecimiento o centro de trabajo.

b - Personal de Limpieza: es el personal que se dedica exclusivamente al aseo y limpieza de los distintos locales y compartimentos del centro de trabajo.

#### A N E X O I I I

##### COMPOSICION DE LA COMISION DE VIGILANCIA

###### Representantes Sociales

- D <sup>a</sup> Carmen Garrido García	CC.OO.
- D. José Antonio Izaguirre Feijoo	CC.OO.
- D. Manuel Miralles Arrónes	CC.OO.
- D <sup>a</sup> Remedios Martínez Navarro	U.G.T.
D. José Manuel Escobosa Medina	U.G.T.
D. Miguel Rodríguez Gutiérrez	U.G.T.

###### Representantes Económicos

- D. José María López Martínez-Abarca
- D. Francisco Contreras Casas
- D. Manuel Martínez Marín

Las partes podrán designar a otras personas que, en caso necesario, suplán la ausencia de los mencionados miembros de esta Comisión.

## CONSEJERIA DE EDUCACION Y CIENCIA

*ORDEN de 31 de mayo de 1995, por la que se convocan ciento cincuenta y seis becas para la realización de prácticas por alumnos universitarios en empresas de Cádiz.*

Dada la importancia que la realización de prácticas en Empresas tiene para completar la formación académica de los estudiantes universitarios en Andalucía, y como elemento favorecedor de la inserción en el mundo laboral de este colectivo, la Consejería de Educación y Ciencia de la Junta de Andalucía ha suscrito Convenios de Colaboración con Empresas e Instituciones radicadas en Jaén.

En consecuencia y en desarrollo de los Convenios mencionados, esta Consejería ha dispuesto:

Primero. Convocar 156 becas para la realización de prácticas por alumnos universitarios en Cádiz en las empresas que figuran en el Anexo II a la presente Orden.

Segundo. Las normas por las que se regirá la presente Convocatoria son las que se fijan en el Anexo I, y en lo específico para cada empresa en el Anexo II.

Tercero. Queda autorizada la Dirección General de Universidades e Investigación para adoptar las medidas precisas en orden al cumplimiento y desarrollo de la presente Orden que entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía.

Sevilla, 31 de mayo de 1995

INMACULADA ROMACHO ROMERO  
Consejero de Educación y Ciencia

#### A N E X O I

Normas para la realización de prácticas en Empresas e Instituciones radicadas en Cádiz.

##### CAPITULO I.- CARACTER DE LAS BECAS:

Artículo 1.- Las becas están destinadas a alumnos universitarios en Andalucía para completar su formación académica y el mantenimiento de los primeros contactos con el mundo laboral.

##### CAPITULO II.- CONDICIONES DE LOS SOLICITANTES:

Artículo 2.- Los alumnos que soliciten la realización de prácticas en las Empresas e Instituciones que figuran en el Anexo II a la presente Orden, deberán reunir las condiciones siguientes:

2.1.- Estar matriculados en cualquiera de las Universidades de Andalucía.

2.2.- Haber estado matriculados durante el curso 1994/1995 en el tercer año en Escuelas Universitarias, el segundo ciclo en Facultades y Escuelas Técnicas Superiores o estar realizando el proyecto fin de carrera.

2.3.- No estar en posesión del título de diplomado, ingeniero técnico, arquitecto técnico, licenciado, ingeniero o arquitecto con anterioridad a la publicación de la presente Orden.

2.4.- Quedan exceptuados de la condición del punto anterior los diplomados que, al presentar la solicitud, y sin solución de continuidad, estén realizando estudios en cursos puente o de segundo ciclo en la carrera a la que de acceso directo la diplomatura adquirida.

##### CAPITULO III.- OBJETO DE LA BECA:

Artículo 3.- Las becas tienen como fin el que los alumnos que sean seleccionados realicen prácticas en las Empresas que figura en el Anexo II.

##### CAPITULO IV.- OBLIGACIONES DE LAS EMPRESAS E INSTITUCIONES:

Artículo 4.- Las Empresas o Instituciones que hayan suscrito Convenio con la Junta de Andalucía y acojan becarios en prácticas, además de cumplir lo estipulado en el Convenio, vienen obligadas a:

4.1.- No cubrir con los becarios ningún puesto de trabajo en la Empresa o Institución.

4.2.- No tener con los becarios ningún tipo de vinculación o relación laboral, contractual o estatutaria, excepto en la que a la finalización del periodo de prácticas se suscriba en alguna de las modalidades legalmente establecidas..

4.3.- Las tareas que realicen los becarios durante el periodo de prácticas no tendrá un fin en sí mismas y estarán totalmente relacionadas con el nivel de estudios y formación académica recibida por los alumnos. Por tanto, dichas prácticas, no podrán solaparse o coincidir con las que, para cada modalidad de contrato, establezca la normativa vigente y/o los Convenios colectivos sectoriales a que hace referencia el Real Decreto-Ley 18/1993 de 3 de Diciembre de medidas urgentes de Fomento a la Ocupación.

4.4.- Observar las normas vigentes en todo lo relativo a la seguridad e higiene en el trabajo e informar a los becarios de las mismas.